

EXEMPLIS DISCIMUS



EMLÉKKÖTET RADNAY JÓZSEF SZÜLETÉSÉNEK 95. ÉVFORDULÓJÁRA

EXEMPLIS DISCIMUS



◆ EMLÉKKÖTET
RADNAY JÓZSEF
SZÜLETÉSÉNEK
95. ÉVFORDULÓJÁRA ◆



ÁBRAHÁM MÁRTA – BERKE GYULA – TÁLNÉ MOLNÁR ERIKA
SZERKESZTÉSÉBEN

KÚRIA – PÁZMÁNY PRESS
BUDAPEST ◆ 2022

UNIVERSITATIS CATHOLICÆ
DE PETRO PÁZMÁNY NOMINATÆ
FACULTAS IURIS ET
SCIENTIARUM POLITICARUM

XENIA



© Kúria

© Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Jog- és Államtudományi Kar, 2022

© Szerkesztők, 2022

© Szerzők, 2022

ISSN 2061-9227
ISBN 978-963-308-429-8 (press)
e-ISBN 978-963-308-430-4 (pdf, online)



XENIA LOGO: Barka Ferenc

Kiadja:

a Kúria,

valamint

a Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Jog- és Államtudományi Kara

Felelős kiadó: Dr. Varga Zs. András, a Kúria elnöke,
Dr. Szabó István dékán

Nyomdai előkészítés: Szakalné Szeder Andrea
Készült a Mondat Kft. nyomdájában
Felelős vezető: Nagy László



Dr. Radnay József

TARTALOM

Előszó (Varga Zs. András).....	11
Előszó (Szabó István).....	13
Radnay József életpályája	15
BANKÓ Zoltán A határozott idejű munkajogviszonyok szabályozásának alakulása az Európai Unióban és Magyarországon	19
BERKE Gyula Gondolatok a magánautonómia és a kollektív autonómia munkajogi problémájához	31
FERENCZ Jácint Atipikus távmunka-viszonyok.....	61
GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor Platform munkások kollektív alkuhoz való joga: miért és hogyan?.....	73
HAJDU Edit – TÓTH Hilda Az online térben elkövetett személyiségi jogi jogsértések munkajogi vetületei	101
HAJDÚ József A digitális platform munka szabályozásának néhány szociális biztonsági vonatkozása az Európai Unióban	115
HALMOS Szilvia A tiltott fa gyümölcse – jogsértő bizonyítási eszközök a munkaügyi perben..	131
HORVÁTH István A közszolgálati szabályozás három évtizede – fragmentáció vagy visszatérés.....	155

KISS György	
A munkajog konzervativizmusa – válaszok az új körülményekre	181
KRAJECZ Laura	
„Fontolva haladás”? – Láttelet a sérelemdíj munkajogi bírói gyakorlatának alakulásáról	195
KULISITY Mária	
A munkajogi igény érvényesítése, a munkaügyi bíraskodás új útjai.....	221
KUN Attila	
Az Ipar 4.0 munkajogi implikációról.....	257
LŐRINCZ György	
A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései	273
MÉLYPATAKI Gábor	
Szerződéses jogviszonyok a civil közszolgálatban – különös tekintettel a jogviszonyok keletkezésére	289
MÉSZÁROSNÉ SZABÓ Zsuzsanna	
Minden titkok tudója, avagy gondolatok az adatvédelmi tisztviselőről a munkajog tükrében	303
NÁDAS György	
A munkaidőre vonatkozó szabályok alapjogi aspektusból	317
NÉMETH Zoltán	
A büntetés-végrehajtási foglalkoztatással kapcsolatos perek hatásköri szabályai	333
PÁL Lajos	
A munkaidő megszervezésének jogintézményeiről és jogi természetükről....	347
PETROVICS Zoltán	
Az elállás egyes kérdései a munkajogviszonyban	365
PRUGBERGER Tamás	
A munkajogi szabályozás terjedelmi behatárolása a védendő személyi körre figyelemmel.....	377
RAB Henriett	
A munkáltató munkaszervezési helyzetének HR központú megítélése a pandémia alatt a munkaidő és a munkavégzés helyének nézőpontjából	395

RÓZSAVÖLGYI Bálint Az Európai Unió Bírósága a C-428/19. számú ügyben hozott ítéletének margójára. A nemzetközi tehergépjármű vezetők kiküldetésével kapcsolatos egyes jogalkalmazói kérdések.....	411
SÍPKA Péter Fenntartható munkajog? A technológiai fejlődés lehetséges hatásai a munkajogra	431
STARK Marianna Alapjogi követelmények a munkaügyi perekben.....	443
SZOLNOKINÉ CSERNAY Krisztina Határozott idejű foglalkoztatás a munkaviszonyban és a közalkalmazotti jogviszonyban. A határozott idejű foglalkoztatás jogi szabályozása és bírói gyakorlata.....	463
TALLIÁN Blanka Az MK 95. számú kollégiumi állásfoglalás időszerűsége és alkalmazása. In memoriam Prof. Dr. Radnay József.....	481
TÁLNÉ MOLNÁR Erika A Kúria munkajogi tárgyú kollégiumi véleményei és hatásuk a munkaügyi bírói döntésekre	503
TÁNCZOS Rita Személyiségvédelem a munkaügyi ítélkezési gyakorlatban.....	535
ZACCARIA Márton Leó Munka vagy magánélet? Az (EU) 2019/1158 irányelv magyar munkajogra gyakorolt potenciális hatásának vizsgálata.....	561
Radnay József közleményei	577

ELŐSZÓ

Prof. Dr. Radnay József születésének 95. évfordulójára emlékeznek tanítványai, volt bírótársai, munkatársai és tisztelői ezzel az emlékkönyvvel. Munkássága előtt tisztelegve adjuk közre a kötet tanulmányait.

Prof. Dr. Radnay József a munkajog tudomány nagynevű művelője volt, bíróként, a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának vezetőjeként munkásságában magas fokon egyesítette az elméleti tudást a gyakorlati jogalkalmazással. Pályája során jogi szakértőként tevékenykedett a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetben, részt vett az Egyház és az Állam között folytatott tárgyalásokban, a Magyar Püspöki Konferencia és a Szentszéki–Magyar Vegyesbizottság szakértőjeként közreműködött megállapodások előkészítésében, tagja volt a Professzorok Batthyány Körének. Számos szervezetben töltött be elnöki, illetve vezető tisztséget.

Amint az emlékkönyvben közölt publikációs lista is tanúsítja, érdeklődése a munkajogi jogterületet jóval meghaladta. Írásai tükrözik, hogy otthonosan mozgott a polgári jog, a gazdasági jog, az iparjog, a szövetkezetekre vonatkozó jog és még számos jogterület sajátos jogintézményei között, és ezt a széleskörű tudást a munkajogi ítélkező tevékenység legfelsőbb bírósági szintű irányítása során eredményesen hasznosította, amikor a munkajogi jogintézményeket szélesebb perspektívába helyezve elemezte. Munkásságában kifejeződött a jogrend, a jogtudomány tökéletesítése és fejlesztése iránti igény, a mindenre kiterjedő bölcs figyelem és érdeklődés. Ezt képviselte a Legfelsőbb Bíróságon ítélkező bíróként, és hirdette, sőt a munkaügyi bírák elé mérceként állította, hogy a jogot filozófiai magasságokban kell művelni ahhoz, hogy a bírói jogalkalmazás gyakorlati magasságokba kerülhessen.

Prof. Dr. Radnay József kiemelkedő munkát végzett a munkajogi jogalkalmazás egységének megteremtésében, mindig aktív szerepet vállalt a munkajogi jogalkotásban.

Megalkotója volt a rendszerváltozást követően a Legfelsőbb Bíróság kollégiumi állásfoglalásainak, amelyek munkajogi jelentőségük mellett kiemelkedő társadalmi és gazdasági jelentőséggel bírtak. Ilyen volt a végkielégítésről szóló

kollégiumi állásfoglalás és a munkajogi jogutódlásra vonatkozó állásfoglalás, amelyek hozzájárultak a meglévő munkaviszonyok és az újonnan létrejött munkáltatók érdekei összhangjának megteremtéséhez, és megalapozták akkor még ismeretlen jogintézmények törvénybe foglalását.

Az emlékkönyv tanulmányainak megírásával a szerzők a nagy előd előtt tisztelgnek, amikor elemzik a magyar munkajognak és az Európai Unió munkajogának legjelentősebb és legaktuálisabb területeit, jogintézményeit, keresik a válaszokat a felvetett kérdésekre, és rámutatnak a tanulságokra. Emlékezzünk a nagy tudású, mélyen humánus, keresztény elkötelezettségű emberre, a bíróra, a kiváló vezetőre, a tanítóra, aki egyetemi tanárként diákok százait oktatta és terelgette!

Munkatársai nem csak tudásáért tisztelték, hanem nyugalmat, megértést sugárzó személyisége miatt szerették is. Mi sem jelzi ezt jobban, mint ahogy vállalta a Pázmány Péter Katolikus Egyetem még cseperedő korban lévő Jog- és Államtudományi Karának dékáni feladatait. Tette ezt közvetlenül az alapító dékán, Zlinszky János professzor után. Félelem nélkül, mosolyogva és dolgozva. Oktatótársai és hallgatói biztosan úgy emlékeznek rá, mint aki mindig mosolygott, és aki a munkajogról úgy tudott beszélni, hogy volt esély megszeretni ezt a nehéz tárgyat. Azután ugyanilyen derűsen adta át feladatait utódának.

Ismertem Radnay tanácselnök urat a Legfelsőbb Bíróságról és ismertem Radnay professzor urat az egyetemről. Ritkaság, hogy mindkét épületben ugyanazt a Radnay Józsefet ismertem. Erre biztosan kevesen képesek, csak az igazán nagy szellemek, akik nem igazodnak az egyes szakmai vagy közéleti szerepekhez, hanem azok fölébe nőnek. Különösen megrázó volt, hogy mellette állhattam, amikor elindult szerencsétlen balesete folytán élete utolsó küzdelmét megvívni.

Jó érzés minden héten a Radnay József nevét viselő E3 előadóban tanítani. Biztos vagyok benne, hogy ő is figyel. Kicsit elnézően.

VARGA Zs. András
a Kúria elnöke

ELŐSZÓ

A Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Karának kezdeti szellemi bázisát még a Trianon utáni évtizedben született nemzedék adta. Lelkükben összefonódott a hit és a hazaszeretet, s a rendszerváltás után, már a hetvenes éveikhez közeledve is, töretlen elszántsággal és lelkesedéssel fogtak hozzá a katolikus jogászképzés létrehozásához. Radnay József ennek a nemzedéknek egy meghatározó alakja volt. A kar második dékánja, valamint a Munkajogi Tanszék alapítója, s a munkajog oktatásának elindítója. Dékánása idején fejeződött be jelenlegi épületeinek teljes használatbavétele, s az oktatás rendjében is jelentős változások zajlottak le. Utóbbi kapcsán elegendő csak a kreditrendszerű képzés bevezetésére gondolni. A munkajog területén szakmai munkássága országos elismertségnek örvendett, melynek köszönhetően a munkajog oktatása már a kezdetektől igen magas színvonalon indulhatott el. 2003-ban, 76 évesen vonult nyugállományba, azonban megbízott oktatóként még bő tíz éven keresztül aktívan részt vett a tanszék munkájában. Dékáni, tanszékvezetői és oktatói munkásságáról bátran megállapíthatjuk, hogy nélküle a Jog- és Államtudományi Kar nem érthette volna el azt az elismertséget, amelynek jelenleg örvend.

Radnay Józsefnek a Jog- és Államtudományi Karon betöltött vezetői tevékenységéről közvetlen munkatársként is szólhatok, hiszen 2001 és 2003 között dékánhelyettesként működhettem mellette. Munkabírása példaértékkel szolgált, dolgozószobájában reggel hat órakor már mindig elérhető volt. Munkamegbeszéléseinket is ekkor tartottuk. Az éppen negyven évnyi korkülönbség mellett, a fiatalos lendület és a komoly élettapasztalat találkozása volt ez. Szellemi frissességét a legutolsó évekig megőrizte, így még a nyolcvanhoz közelítve is kiemelkedő szolgálatot tudott tenni. Közös beszélgetéseinkkor sokat mesélt a régi időről, láthatóan őrizve a fiatalkorában szerzett szellemi örökséget. A közös munkával töltött két év sok szép emléket hagyott bennem, s a későbbi kari vezetői munkámhoz is sok tapasztalatot szerzetem, s jótanácsot kaptam. Barátságunk haláláig megmaradt.

A PPKE Jog- és Államtudományi Kara két éve ünnepelte alapításának negyedszázados évfordulóját. A nagy alapítók javarészt már visszatértek a

Teremtőhöz, példájuk azonban előttünk áll. A 25 éves ünnepségen felavatott szobor mellett elmondtam, hogy az nem csupán Zlinszky Jánosnak, az első dékánnak állít emléket, hanem az összes alapító atyának, aki a fáradhatatlan munkában részt vett. Radnay József ennek az oktatói-hallgatói közösségnek kétségtelenül az egyik legerősebb oszlopa volt. Nem véletlen, hogy a kar vezetésére is megbízást kapott! A jeles elődökről történő emlékezés mindig öröm számunkra, abból erőt meríthetünk a jövő feladatainak teljesítéséhez.

Budapest, 2022. április 21.

SZABÓ István
a PPKE JÁK dékánja

RADNAY JÓZSEF ÉLETPÁLYÁJA

Radnay József 1927. június 2. napján – kilencvenöt esztendővel e tisztelgő és Reá emlékező kötet megjelenését megelőzően – született a Pest megyei Farnoson. Alap- és középfokú tanulmányait az 1945-ben tett érettségi vizsgával fejezte be. Ezt követően – az 1946. évtől – a Pázmány Péter Tudományegyetemen folytatott jogi tanulmányokat, s 1950-ben szerzett jogi diplomát summa cum laude minősítéssel (akkor már az átnevezett Eötvös Loránd Tudományegyetemen). Ugyanebben az évben kezdett dolgozni a Magyar Államvasutak jogi előadó-jaként, kezdetben a perenkívüli ügyek osztályán. Pályájának ebben a legelső időszakában érdeklődése elsősorban büntetőjogi irányban bontakozott ki. Kutatómunkát folytatott az Állam- és Jogtudományi Kar büntetőjogi szemináriumában, részt vett a Büntető törvénykönyv előkészítő munkálataiban, s 1952-ben (Viski Lászlóval közös) büntetőjogi dolgozatot is publikált. Ügyvédjogtanácsos szakvizsgát tett 1953. december 1. napján. 1953-tól 1957-ig a Közlekedési és Postaügyi Minisztérium jogtanácsosaként működött, majd – rövid ügyvédi munka után – ismét a Magyar Államvasutaknál dolgozott jogtanácsosként a peres ügyek osztályán, s ellátta a Közlekedésügyi Döntőbizottság tárgyalásvezetői teendőit is. 1958-ban társszerzője volt a vasút, mint veszélyes üzem felelősségét tárgyaló kötetnek, illetve megjelent „A veszélyes üzemek felelőssége” című könyve.

A Nehézipari Minisztériumba helyezték át „népgazdasági érdekből” 1960-ban, ahol mintegy tíz esztendőn keresztül jogtanácsosként dolgozott. Kezdetben bányászati joggal foglalkozott, majd jogi csoportvezetői teendőket látott el, s egyúttal a Nehézipari Döntőbizottság tárgyalásvezetője volt. Minisztériumi működésének végén (1969-ben) előadója volt a korabeli bányatörvény novellájának, majd 1970-ben Tárkány-Szűcs Ernővel és Kiss Lászlóval együtt közzétették a Magyar bányajog című könyvet. Korabeli munkáltatói minősítései szerint rendkívül együttműködő, segítőkész, támogató munkatárs és vezető volt.

Radnay József 1970-től került közvetlen és valóban szoros, élete végéig tartó kapcsolatba a munkajoggal és a munkajog-tudománnyal, illetve a munkaügyi közigazgatással. Ettől az évtől a Munkaügyi Minisztérium főosztályvezető he-

lyetteseként dolgozott, majd az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal megalakulásával ide kapott főosztályvezetői kinevezést 1981-ben. Hivatali feladatai közé tartozott a munkajogi, munkaügyi jogszabály-előkészítés, valamint a jogszerű munkaügyi gyakorlat kialakítása és fenntartása. Tevékenységéhez kapcsolódott az 1979. évi Mt.-novella, és 1980-tól közreműködött az új Munka törvénykönyvét előkészítő munkabizottság tevékenységében. Jelentős részt vállalt az akkor hatályos Munka törvénykönyve nagykommentárjának megírásában. Részt vett a KGST jogi tagozatának munkájában, és 1976-tól helyettes kormányképviselői megbízatást teljesített a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetben. A munkaügyi közigazgatásban való működését 1988-ban az általános nyugdíjkorhatár elérésével fejezte be.

Munkaügyi bíróvá választására 1988. október 28. napján került sor a Legfelsőbb Bíróság elnökének és az igazságügyi miniszternek előterjesztése nyomán, s rövidebb idővel ezt követően, 1988. december 5. napjától tanácselnöki kinevezést kapott a Legfelsőbb Bíróságon. A Munkaügyi Kollégium vezetésével 1992. február 1. napi hatállyal bízták meg. A Gazdasági Kollégiumnak 1988-tól 1997-ig volt tagja. A kollégiumvezetői megbízatást előkészítő korabeli jegyzőkönyv szerint elődje, Kertész István (akinek megbízatása nyugdíjba vonulására tekintettel szűnt meg) „megnyugvással fogadta” Radnay József pályázatát és azt támogatta. A kollégiumvezetői feladatokat 1998. május 31. napjáig látta el. Ekkor – a bírákra irányadó nyugdíjkorhatár elérésével, nyugdíjba vonulására tekintettel – mentették fel a bírói tisztségéből. A Legfelsőbb Bíróságtól ezt követően sem vált meg; igazságügyi szolgálati (tisztviselői) viszonya 2012. június 30. napján szűnt meg a Legfelsőbb Bíróság Polgári Kollégiumának Munkaügyi Szakágánál. Bírói és kollégiumvezetői tevékenysége a magyar munkajog fejlődésének napjainkig meghatározó időszakához kapcsolódott: tevékenységét a politikai-gazdasági rendszerváltás időszakában látta el. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma a vezetésével számos állásfoglalást bocsátott ki, s ezek máig jelentős hatást gyakorolnak munkajogunkra. Külön említést érdemel az 1991-ben kiadott 147. számú állásfoglalás a nem sokkal korábban a magyar munkajogban megjelent végkielégítés tárgyában, és az 1992-ben (közvetlenül az akkori Munka törvénykönyve megjelenését, és tárgybani hallgatását követően) megszületett 154. számú állásfoglalás, amely – kifejezetten európai munkajogi szempontokat is szem előtt tartva – a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás kérdéseivel foglalkozott.

A nyolcvanas évek elejétől közigazgatási, majd bírói és igazságügyi szolgálati tevékenységéért számos magas állami és szakmai kitüntetésben részesült. Hetvenötödik születésnapja alkalmával (a 2002. évben) hazai és külföldi kol-

légái ünnepi tanulmánykötettel tisztelegtek Radnay József előtt. A Pázmány Péter Katolikus Egyetem, a Kúria, a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete és a Magyar Munkajogi Társaság a 2014. év szeptemberében közös szervezésű konferenciát szentelt emlékének.

Radnay József életpályája során szinte mindvégig részt vett a hazai jogi felsőoktatásban, és meghatározó személyisége volt a munkajog-tudományos életnek is. 1988. május 16. napján állították ki az állam- és jogtudományok kandidátusa címet igazoló oklevelét. Értekezését „A munkabér jogi kérdései” címmel védte meg. A Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara a 2001. évben habilitálta. Önálló kötetben is megjelent habilitációs értekezése a munkabalesetek kérdéséről tárgyalta. A 2002. évben kapott egyetemi tanári kinevezést.

A hetvenes évek első felétől a szegedi József Attila Tudományegyetemen meghívott előadóként rendszeresen tartott előadásokat különböző munkajogi tárgykörökben.

A kilencvenes évek közepétől oktatói és tudományos tevékenysége a Pázmány Péter Katolikus Egyetem 1995. április 3. napján alapított Jog- és Államtudományi Karához kötődött. A Kar Szakjogi Intézetének vezetője volt 1995. július 1. napjától kezdődően egy esztendőn keresztül. A Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszéket annak alapításától kezdődően vezette, a Tanszék megszervezése az Ő nevéhez fűződik. A munkajog rendszeres oktatása az 1997/98. tanévben indult, s Radnay József a tantárgy főelőadója volt egészen 2012-ig, 2008-tól professor emeritusként. Az oktatásban ezt követően is aktívan vett részt, egészen haláláig. Széles körben használt „Munkajog” című tankönyve első alkalommal az 1997. évben látott napvilágot, s később számos újabb (átdolgozott) kiadást ért meg. A Kar Tanácsa 2000. július 1. napi hatállyal választotta dékánná, s e tisztséget három éven keresztül töltötte be. Az említett, 2002-ben megjelent tisztelegő kötet rektori köszöntőjében Erdő Péter rektor a következőképpen méltatta dékáni tevékenységét: „Radnay József dékán úr kezdettől fogva kivette részét Jog- és Államtudományi Karunk munkájában. Szakértelmével biztos, világos, határozott véleményalkotásával, keresztény elkötelezettséggel alapozta meg a munkajog színvonalas oktatását. Különleges áldozatkészségről tett tanúságot, amikor a Kar első dékánja és szervezője, Zlinszky János után a dékáni tisztséget elvállalta. Vezetői munkásságát az érlelődés és megerősödés jellemezte a Kar életében. Embere lett látszólag elgyengült Egyházunknak, eszköze annak a csodálatos fejlődésnek, amely a Gondviselés műve.”

Számos doktori (PhD) eljárásban vett részt a hazai jogi karokon, doktori értekezések opponenseként, vizsgabizottságok és bíráló bizottságok elnökeként vagy tagjaként. Támogatására és segítőkészségére sok doktorjelölt emlékezik hálával.

Tudományos publikációs tevékenységét már pályája legelején megkezdte. Munkajogi tudományos érdeklődése a hetvenes évektől az individuális és kollektív munkajog csaknem valamennyi területét érintette, s ez annak is köszönhető, hogy munkássága során soha nem szakadt el a joggyakorlattól. Mintegy kettőszáz tudományos és szakmai közleménye alapvetően járult hozzá a magyar munkajog elmúlt fél évszázados fejlődéséhez. A magyar munkajogot feldolgozó munkái mellett külön is említésre méltók összehasonlító jogi tárgyú dolgozatai, amelyek elsősorban a német és osztrák munkajogi jogintézményeket érintették. (Radnay József 1977-ben tett német felsőfokú, 1988-ban angol alapfokú nyelvvizsgát.) Kiemelkedő gyakorlati jelentőségűek az általa szerkesztett, vagy szerzősége mellett megjelent munkajogi kézikönyvek. Külön is említendőek a – már a kilencvenes évektől megjelent – polgári jog és a munkajog viszonyát tárgyaló dolgozatai, s e körben az új Ptk. előkészítése körében közzétett álláspontja (amely végül teret nyert a 2012. évi Mt. megalkotásakor). Több hazai és nemzetközi munkajogi tudományos kutatási programban is részt vett.

Pályája során számos külföldi tanulmányúton vett részt, illetve tartott előadásokat elsősorban német nyelvterületen található egyetemeken, 1993-ban a német Szövetségi Legfelső Bíróságon a felülvizsgálati eljárás problémakörét tanulmányozta.

A Magyar Katolikus Püspöki Konferencia jogi szakértőjeként rendszeresen részt vett az Egyház és az állam között folytatott tárgyalásokban és a megállapodások szakmai előkészítésében, és közreműködött a szentszéki-magyar vegyesbizottság munkájában is.

A Gazdaság és Jog című folyóirat munkajogi rovatának vezetője volt, és maga is számos dolgot tett közzé a folyóiratban.

Radnay József a Munkaügyi Bírák Országos Egyesületének alapító elnöke, a Magyar Munkajogi Társaság elnöke, a Magyar Bírói Egyesület tagja volt, s részt vett a Magyar Jogászegylet munkajogi tagozatának munkájában is. Tagja volt a Professzorok Batthyány Körének.

Radnay József 2014. február 13. napján egyetemi munkahelyén hunyt el tragikus hirtelenséggel. Halálakor Szuromi Szabolcs rektor a következő szavakkal búcsúzott tőle: „Megrázó halála csak megerősíti bennem azt a tiszteletet, amit a munkáját az utolsó pillanatig felelősségteljesen és hűségesen végző, véghetetlenül bölcs és hiteles Személy iránt érzek.”

A HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKAJOGVISZONYOK SZABÁLYOZÁSÁNAK ALAKULÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN ÉS MAGYARORSZÁGON*

BANKÓ Zoltán
egyetemi docens (PTE ÁJK)

Bevezetés

Radnay József munkáiban¹ több alkalommal foglalkozott a határozott idejű munkaszerződésekkel, az azokkal kapcsolatos problémákkal, aktív alakítója volt a tárgyban jogalkalmazási gyakorlatnak. Jelen, munkássága előtt tisztelgő tanulmány célkitűzése, hogy összehasonlító képet adjon a határozott idejű munkaszerződések szabályozásáról, gyakorlatáról Radnay József munkásságának idején és a napjainkban.²

* A tanulmány az ELKH-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült. A kutatást az NKFIH OTKA K 135732 „Innovatív foglalkoztatási formák komplex kutatása, a munkajogi jogalkotás, jogalkalmazás és a vállalati hatékonyság összefüggései” című pályázat támogatta.

¹ A kérdésről szóló önálló tanulmányát lásd RADNAY József: A határozott idejű munkaviszonyok korlátozása. *Gazdaság és Jog*, 1998/10. 19–20. és 2001/1. 21–22.; RADNAY József: *A magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára*. Budapest, HVG-ORAC, 2001. 133–136.; RADNAY József: *Munkajog*. Budapest, Szent István Társulat, 1997. 58–59.

² A tanulmány BANKÓ Zoltán: Határozott idejű munkajogviszony. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Nagykommentár a Munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 607–613.; és BANKÓ Zoltán: A határozott idejű munkajogviszonyokkal kapcsolatos magyar munkajogi szabályok és bírói gyakorlat az Európai Unió tagállamai szabályozásának tükrében. In: CZÚCZ Ottó – SZABÓ István (szerk.): *Munkaiügyi igazgatás, munkaügyi bírászkodás: Radnay József 75. születésnapjára*. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2002. 29–54. összehasonlító felhasználásával készült.

1. A határozott idejű munkajogviszonyok a munkajogi dogmatikában

A munkajogviszony időtartamával kapcsolatosan az a tradicionális vélekedés, hogy a munkajogviszony létesítése a munkavállaló egzisztenciális biztonságát szolgálja, így csak kivételes lehet az az eset, amikor a felek a munkaszerződést határozott időtartamra köthetik meg. Azonban a jogalkotás nem hagyhatja figyelmen kívül a munkáltatónak a határozott idejű munkaszerződések megkötéséhez fűződő érdekét sem, amely tulajdonképpen a fent vázolt munkavállaló egzisztenciális biztonságának ellenpólusaként jelenik meg. A munkáltató a határozott idejű szerződések megkötésével a munkaerőigénye tervezésében, a piaci helyzethez való alkalmazkodásban és ezzel végső soron munkaerőköltsége csökkentésében nagyfokú előnyre tehet szert a határozatlan idejű foglalkoztatáshoz képest. A magyar munkajog ezen az elvi alapon közelíti meg a határozott időben történő megállapodást hosszú időre visszatekintve és napjainkban is.

2. Az Európai Unió határozott idejű munkajogviszonyokkal kapcsolatos irányelve

A nemzeti szabályozás elemzése előtt át kell tekintenünk³ a Tanács 1999. június 28-i 99/70/EK irányelvét, amely az ETUC, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keretmegállapodását foglalta irányelvbe.

Az irányelv a mellékleten és a preambulumon kívül négy cikkelyből áll, s mellékletében szerepel a szociális partnerek által megkötött keretmegállapodás. Az irányelv első klauzulájában kerül megfogalmazásra az uniós cél, amely nem más, mint a szociális partnerek által a határozott ideig tartó munkaszerződésekről szóló keretmegállapodás közösségi jogba iktatása.

Az irányelvnek azok a részei, amelyek a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatosan érdemi kérdéseket tartalmaznak, a mellékletben szereplő keretmegállapodásban találhatóak, a továbbiakban az ebben foglaltak elemzésére kerül sor.

Az irányelv által kihirdetett megállapodás nyolc klauzulából áll. Az első klauzula a megállapodás célját, a második a hatályát tartalmazza, a harmadikban

³ Ld. részletesen BANKÓ Zoltán: Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó rendelkezések. In: KISS György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2001. 434–444.

fogalom meghatározó rendelkezéseket találunk. A megállapodásban a negyedik cikkelyben került elhelyezésre a diszkrimináció tilalmának elve, az ötödik klauzula a visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések, a hatodik a tájékoztatás és foglalkoztatási lehetőségek címet viseli. Ezt követi a hetedik klauzula tájékoztatás és konzultáció címmel, majd a nyolcadik, végrehajtási rendelkezéseket tartalmazó klauzula zárja a sort.

A megállapodás által deklarált célok közt olyan rendelkezéseket találunk, melyek a rugalmas foglalkoztatás lehetőségének biztosítása és a munkavállaló-védelem közötti kényes egyensúly kialakításában a „munkavállalók biztonsága” szolgálatába kívánják az irányelvet állítani. A cél az irányelv megalkotásával egyrészt az, hogy javuljon a határozott ideig tartó munkavégzés minősége a diszkrimináció tilalma alkalmazásával.⁴ A másik megjelölt cél pedig az, hogy megállapításra kerüljenek az egymást követő határozott ideig tartó munkaszerződések vagy jogviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásának keretei.⁵ Az irányelv által megfogalmazott célok tehát világosak, azonban rendelkezései tekintélyes mozgásteret hagynak a tagállamoknak.

Az irányelv személyi hatálya a határozott idejű munkajogviszonyban álló munkavállalókra terjed ki. Az irányelv megfogalmazása szerint azokra a határozott időre alkalmazott munkavállalókra alkalmazandó, akik az egyes tagállamok jogában, kollektív szerződéseiben vagy gyakorlatában meghatározottak szerinti munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkeznek.

A személyi hatály alól – a szociális partnerekkel való konzultációt követően – a tagállamok és/vagy a szociális partnerek az első szakképzési jogviszonyok és gyakornoki programok tekintetében tehetnek kivételt. Ezen kívül pedig olyan munkaszerződésekre és munkavégzésre irányuló jogviszonyokra nem kell, hogy kiterjedjenek az irányelvben foglaltak, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, integrációs és szakmai átképzési programokon belül kerültek megkötésre.⁶

A megállapodás alkalmazásában a „határozott időre alkalmazott munkavállaló” azt a személyt jelenti, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint például: meghatározott időpont elérése,

⁴ Ld. az irányelv 1. klauzula a) pontját.

⁵ Ld. az irányelv 1. klauzula b) pontját.

⁶ Ld. az irányelv 2. klauzuláját.

meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.⁷ A határozott időben való megállapodás lehetséges előfordulási formáit csak példálózóan sorolja fel a definíció: határozott idejű ezek szerint a munkaszerződés, ha azt – naptárilag – előre meghatározott időre kötik. Ugyanígy határozott idejű a szerződés minden kétséget kizáróan, ha azt egy meghatározott feladat ellátására kötötték. Nehezebb lehet már az olyan szerződéses kikötés értékelése, amely egy „meghatározott esemény eléréséig” tartja fenn a munkajogviszony hatályát.

Hasonlóan a részmunkaidőről szóló irányelvhez, megtaláljuk az ún. „hasonló kategóriájú határozott időre alkalmazott munkavállaló” fogalmát, amely használata a diszkrimináció tilalmának alkalmazási körében elengedhetetlen. Ennek a megállapodásnak az alkalmazásában az ún. „hasonló kategóriájú állandó munkavállaló” a határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkező munkavállalót jelenti, akit ugyanannál a munkáltatónál, ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, figyelembe véve a szakmai/gyakorlati ismereteket is. Ha ugyanannál a munkáltatónál nem található hasonló kategóriájú állandó munkavállaló, az összehasonlítást az alkalmazandó kollektív szerződésre való hivatkozással kell végezni, vagy ennek hiányában a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően. A határozott idejű munkavégzésnek is többfajta előfordulási formája van. Ezek különös sajátosságokat mutatnak, amelyek leggyakrabban a szezonális munkavégzésre vagy a már elemzésre került alkalmi munkára jellemzőek.

Az irányelv egyik elsődleges célja a határozott és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közti egyenlő bánásmód biztosítása. A diszkrimináció tilalmának elvét a megállapodás 4. klauzulája fogalmazza meg. Eszerint a foglalkoztatási feltételek tekintetében a határozott ideig alkalmazott munkavállalókat nem lehet kedvezőtlenebb bánásmódban részesíteni, mint a velük összehasonlítható állandó munkavállalókat, csupán azon az alapon, hogy határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkeznek, hacsak az eltérő bánásmódot objektív okok nem indokolják.

Nem minősül tehát a megkülönböztetés diszkriminatívnak, ha azt objektív okok indokolják. Továbbá, ahol szükséges, a *pro rata temporis* elve alkalmazandó.⁸ Ennek értelmében a határozott időre alkalmazott munkavállalót munkaviszonyban töltött idejére való tekintettel illetik meg juttatások.

⁷ Ld. az irányelv 3. klauzuláját.

⁸ Ld. az irányelv 4. klauzuláját.

Az irányelv a visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések cím alatt a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozóan a nemzeti jogok által követhető minimális szabályokat rögzít azáltal, hogy limitálja az ilyen szerződések meghosszabbításának lehetőségét, így védve a munkavállalói érdekeket. Az egymást követő határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában egy vagy több alábbi intézkedést vezetnek be, figyelembe véve meghatározott szektorok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeit:

- az ilyen szerződések megújítását alátámasztó objektív okok meghatározása;
- az egymást követő határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyok maximális teljes időtartamának rögzítése;
- az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújítása számának limitálása.⁹

Ezen az eszközök – különösen együttes – alkalmazása kétségtelenül alkalmas lehet a határozott időre kötött szerződésekkel történő visszaélés megakadályozására. Azonban az a jogtechnikai megoldás, hogy a „tagállamok választására” bízva azt, hogy válasszon ki az eszközök közül egyet, nem a szigorúbb szabályok megalkotásának irányába mutat. Fennáll annak a veszélye, hogy a tagállamok csak a minimális intézkedéseket fogják megtenni, illetve ha a fenti megoldások közül valamely már szerepel a jogrendjükben, a harmonizációt megvalósítottak fogják tekinteni.¹⁰ Ez a megoldás, amely ilyen mértékű választást enged a bevezetendő szabályok tekintetében, meglehetősen idegen az irányelvek szabályozási technikájától, inkább emlékeztet az ILO-egyezmények szövegezésére, amely szintén tág lehetőségeket biztosít a tagállamoknak az eltérésre. Másrészt hangsúlyozni kell, hogy a megállapodás nem tartalmaz arra vonatkozó szabályt, hogy a határozott idejű munkaszerződésnek valamilyen objektív indokon kell alapulnia, megkövetelve esetlegesen a munkáltatótól, hogy ezt az okot megjelölje, adott esetben bizonyítsa. Korlátozó rendelkezéseket (tulajdonképpen azok ajánlását) csak a határozott idejű szerződések meghosszabbítására, újbóli meg-

⁹ Ld. az irányelv 5. klauzuláját.

¹⁰ Az Európai Unió Bíróságának határozott idejű munkaszerződésekkel kapcsolatos döntéseiről ld. Kiss György: A határozott időre létesített munkajogviszonnyal kapcsolatos néhány ügy az Európai Bíróság döntéseiben. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2008/1. 73–92.

kötésére vonatkozóan találunk. Egy korábbi irányelvjavaslat a maiaknál sokkal szigorúbb szabályokat tartalmazott, többek közt kimondva azt, hogy a munkáltató csak meghatározott esetekben köthet határozott idejű munkaszerződést, például ha átmeneti csökkenés állt be a munkaerő-állományban; ha átmeneti vagy rendkívüli munkaerőigénye van, vagy szezonális munkát kell végeztetnie. Szintén messze túlmutatott a mai szabályokon ennek a javaslatnak például az a kitétele, hogy a határozott idő lejárta előtti munkáltatói munkajogviszony-megszüntetés esetén a munkavállalót megilletik azok a jogosultságok, melyek a munkaszerződés megszűnéséig megillették volna.

A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, amikor szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik „egymást követőnek”, a szerződéseket vagy a jogviszonyokat határozatlan időre szólónak.

A 6. klauzula „Tájékoztatás és foglalkoztatási lehetőségek” címmel tartalmaz olyan kötelezettségeket, melyekre vonatkozó szabályok nemzeti jogokba iktatása a határozott időre alkalmazott munkavállalók pozíciójának javításában segítséget nyújthat. Ezek a szabályok inkább tűnnek a munkáltatókhoz szóló ajánlásoknak, semmint a tagállamok jogalkotói által harmonizálandó szabályoknak. A munkáltatók a határozott időre alkalmazott munkavállalókat tájékoztatják a vállalkozásnál vagy a létesítménynél mutatkozó betöltetlen munkakörökről, annak biztosítása érdekében, hogy ugyanolyan lehetőségük legyen állandó munkaszerződésre szert tenni, mint más munkavállalóknak.

3. Az időhatározás módja, a feltétel és az időhatározás a munkajogban

A határozott idejű munkaszerződés fogalmának definiálása során az egyik lényeges dogmatikai kérdés az időhatározás és a bontó feltétel fogalmának elhatárolása. Míg a határozott idejű munkaszerződés esetében időhatározásnak kell történnie, addig a bontó feltétel a megállapodás érvénytelenségét vonja maga után. Az Mt. 19. § (1) bekezdése rögzíti hatályos jogunkban, hogy nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné. A korábbi Mt. ezt a szabályt nem tartalmazta, azonban a gyakorlatban érvényesült az elv. Így például kimondta a Legfelsőbb Bíróság, hogy semmis az a szerződéses megál-

lapodás, mely szerint a „munkajogviszony a külföldről történő hazarendeléssel megszűnik” (BH1995. 319.).

Ha a felek a munkaszerződés megszűnésének időpontját nem naptárilag határozták meg, a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkajogviszony várható tartamáról [Mt. 192. § (1) bek.]. A tájékoztatás a munkáltató egyoldalú jognyilatkozata (Mt. 18. §), ezért amennyiben a munkáltató a szerződés megkötésekor tájékoztatja a munkavállalót a szerződés várható tartamáról és a körülmények változása folytán módosul a megszűnés várható időpontja, a munkáltatónak újabb egyoldalú jognyilatkozatot kell tennie, amelyben tájékoztatja a munkavállalót a megszűnés (módosult) várható időpontjáról. Ebből is következően, ha a munkavállaló az előzetesen kalkulált (szerződés megkötésének időpontjában történő tájékoztatásban szereplő) idő után fejezi be a megjelölt munkát, munkajogviszonya akkor sem alakul át határozatlan idejűvé.¹¹

4. A határozott idejű foglalkoztatás időtartama

A Munka törvénykönyve határozott idejű munkaszerződésekkel kapcsolatos munkavállaló-védelmi rendelkezése a határozott idejű munkaszerződések maximális időtartamának meghatározása, amelyhez hasonlatos megoldásokkal találkozhatunk az Európai Unió tagállamainak nemzeti jogszabályaiban is. Mivel mind a korábbi, mind a jelenleg hatályos Mt. ugyanazt a szabályt rögzítette, mára már tradicionálisnak mondható az, hogy a magyar munkajog a határozott idejű munkajogviszony hosszát öt évben maximalizálja. Ezt rögzítette már az 1992-es Mt. 79. § (2) bekezdése is, amely szerint a határozott időre kötött munkaszerződés időtartama – az újabb munkajogviszony létesítését is ideértve – az öt évet nem haladhatja meg, ettől érvényesen eltérni nem lehet. Ezt a hagyományt követi az Mt. 192. § (2) bekezdése is, mely szerint a határozott idejű munkajogviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkajogviszony tartamát is. Ha a munkajogviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkajogviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkajogviszony

¹¹ BANKÓ (2019) i. m. 611.

tartama – a korábban létesített munkajogviszony tartamával együtt – az öt évet meghaladhatja [Mt. 192. § (3) bek.].¹²

5. Foglalkoztatás a határozott idő lejártát követően

Az 1992-es Mt. 79. §-a tartalmazta azt a szabályt, amely mélyen beleivódott joggyakorlatunkba, mely szerint a határozott idejű munkajogviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harminc napos vagy ennél rövidebb időre létesített munkajogviszony azonban csak annyi idővel hosszabbodott meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták. Az Mt. Indokolása ezzel kapcsolatosan azt rögzítette, hogy az új törvény elhagyta az 1992-es Mt. 79. § (6) bekezdésének rendelkezését. A jogalkotó szerint a gyakorlatban nem egyszer problémát okozott a közvetlen vezető fogalmának tisztázatlansága, viszonya a munkáltatói jogkör gyakorlójának fogalmához. Előfordult, hogy a munkavállaló a munkajogviszony megszűnésének napját követően úgy végzett el valamilyen befejező munkát, hogy a feleknek valójában nem állt szándékukban a munkajogviszony határozatlan időtartamúvá tétele. Az Mt. az 1992-es Mt. szabályozásától eltérően abból indul ki, hogy a jognyilatkozatot ráutaló magatartással is létre lehet hozni, ugyanakkor a munkaszerződést írásba kell foglalni és annak elmulasztása miatt a munkaszerződés érvényességére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat. Abban az esetben, ha a munkavállaló a határozott időre létesített munkajogviszony megszűnését követően továbbra is munkát végez, a felek között érvénytelen munkaszerződés áll fenn. Ekkor az általános szabályt kell alkalmazni, azaz az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el. Továbbá, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt a 29. § (1) bekezdés alapján meg kell szüntetni, a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, és megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. Ugyanakkor, ha a munkavállaló harminc napon

¹² BANKÓ (2019) i. m. 610.

belül nem nyilatkozik, úgy a szerződés érvényesen létrejön, mégpedig az Mt. főszabályának megfelelően határozatlan időtartamra.¹³

A felek az eredeti szerződéses tartalomhoz képest módosíthatják a munkaszerződés időtartamára vonatkozó megállapodásukat is. Közös akarattal a határozott idejű szerződést módosíthatják határozatlan idejűvé. Azonban, ha a munkáltató a munkavállaló határozatlan idejű munkajogviszonyát azzal a cézzal változtatja meg határozott idejűvé, hogy ezáltal mentesüljön az általa egyébként elhatározott felmondással kapcsolatos anyagi kötelezettségei alól, a munkaszerződésnek ez a módosítása érvénytelen.¹⁴

6. Az úgynevezett láncszerződések problematikája a magyar munkajogban

A munkajogi irodalom az egymás után megkötött vagy meghosszabbított munkaszerződéseket láncszerződéseknek nevezi, az ezekkel a szerződésekkel kapcsolatos jogalkalmazás alakításában Radnay Józsefnek nagy szerepe volt, az akkor kialakított elvi tételek napjainkban is élnek.¹⁵ Láncszerződések esetében a munkaszerződés megszűnését követően köttetnek újabb határozott idejű munkaszerződés vagy a szerződés lejárta előtt meghosszabbítják a felek a szerződés időtartamát. A Legfelsőbb Bíróság számos eseti döntésében és az MK 6. számú állásfoglalásában is foglalkozott a kérdéssel, így például kimondta, hogy a munkajogviszonynak törvényes érdek nélkül történő, többszöri ismételt, határozott időre szóló kikötése a munkaszerződésekben egyértelműen csorbitja a munkavállalónak a felmondási járandóságokkal kapcsolatos jogos érdekét, ezért rendeltetésszerűen joggyakorlást valósít meg (BH1999. 524.). Az indoklás szerint adott esetben a piaci viszonyokhoz igazodó rugalmas létszámgazdálkodásra hivatkozás – a felperes rövid tartamú, többször ismételt határozott idejű alkalmazását okszerűen alátámasztó indok (például az adott határozott idejű munkajogviszonyhoz kapcsolódó alkalomszerű megrendelés vagy más konkrét sajátos gazdálkodási körülmény) hiányában – az alperes részéről a törvényes érdek fennállásának megállapítását nem alapozza meg. A piaci változások ugyanis rendszerint érintik a gazdasági szférához tartozó munkáltatók működését. Ezért, ha önmagában e körülményre tekintettel a határozott idejű

¹³ Uo.

¹⁴ BH1996. 399.

¹⁵ RADNAY (1998.) i. m. 9–20. és (2001) i. m. 21–22.

munkajogviszony ismétlődő, általános alkalmazása minden további nélkül elfogadható lenne, ez a munkavállalók jogos érdekeinek csorbításához vezetne. Az ismételt határozott idejű alkalmazásnak egy-másfél év elteltével történő határozatlan idejű munkaviszonnyá átalakítása a munkáltató elvárásainak megfelelő munkavégzéstől függően, lényegében a munkavállaló próbaidőt meghaladó kipróbálását jelenti. Így ezt sem lehet a munkáltató részéről törvényes érdekek minősíteni az ismételt határozott idejű munkaszerződés megkötésénél.¹⁶

Az Mt. 192. § (4) bekezdése értelmében a határozott idejű munkajogviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkajogviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. Ez a rendelkezés, az Mth. 85. (21) bekezdése által módosította az Mt. eredeti 192. § (4) bekezdését. Az eredeti szövegezés az alábbi volt: „Határozott idejű munkajogviszony azonos felek között történő 6 hónapon belüli meghosszabbítására vagy a határozott idejű munkajogviszony megszűnését követő 6 hónapon belül újabb határozott idejű munkajogviszony létesítésére a munkaszervezéstől független, objektív ok fennállása esetén kerülhet sor és nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét.” Az új szöveg látszólag jóval nagyobb mozgásteret biztosít a munkáltató számára annak elérésére, hogy a második, illetve az ezt követő munkajogviszony(ok) szintén határozott időre jöjjenek létre. Mindezzel összefüggésben kiemeljük, hogy a gyakorlat a munkáltatói jogos érdeket és a munkavállaló jogos érdekeinek csorbítását újabban együttesen értékeli, és ennek megfelelően minősíti a jogviszonyokat.¹⁷

A korábbi és a jelenleg hatályos szabályok összehasonlításakor elemezni kell az 1992-es Mt. 79. § (4) bekezdése és az Mt. 192. § (4) bekezdése közötti tartalmi különbséget is. Az előbbi értelmében határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkajogviszonyt, ha a határozott időtartamú munkajogviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul. Az Mt. mellőzi a határozatlan időre történő kifejezett utalást, azonban a két megfogalmazás között tartalmi különbség nem áll fenn. Abban az esetben ugyanis, ha a bíróság megállapítja a jogellenességet, úgy a munkajogviszony részlegesen érvénytelen lesz, éppen a határozott idő kikötése tekintetében, a főszabály szerinti, azaz határozatlan idejű munkajogviszony jön létre a felek között. Ezt támasztja alá az 5/2017.

¹⁶ BANKÓ (2019) i. m. 611.

¹⁷ BANKÓ (2019) i. m. 612.

(XI. 28.) KMK vélemény a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről indokolásának 5. pontja is: eszerint az 1992-es Mt. 4. §-ában foglalt rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére vonatkozó szabályozás alapján mondta ki a Legfelsőbb Bíróság az MK 6. számú kollégiumi állásfoglalásban a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányuló, vagy arra vezető, törvényes érdek nélkül történő határozott időtartamú munkaszerződéses kikötés érvénytelenségét. Az Mt. 192. § (4) bekezdése azonban tételes rendelkezést tartalmaz erre vonatkozóan, így ezen jogszabályhely előírásaiba ütköző határozott időtartamra vonatkozó szerződéses kikötés jogszabálysértés miatt érvénytelen (semmiss). A jövőre nézve is fenntartandó az állásfoglalás érvelése, miszerint a határozott idejű kikötés érvénytelensége miatt a munkaszerződés ebben a részében érvénytelen, és annak az Mt. 29. § (3) bekezdésében foglalt szabályai az alkalmazandók, vagyis a munkaviszony határozatlan időtartamúnak tekintendő, szemben azon törekvésekkel, amelyek az Mt. 29. § (1) és (2) bekezdése alkalmazásával az érvénytelen megállapodásra irányuló általános szabályok szerint a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését tekintik irányadónak.

7. Határozott idejű munkaviszony megszüntetése felmondással

Korábbi munkajogunkban a határozott idejű munkajogviszony egyoldalú megszüntetése számos jogalkalmazási, gyakorlati problémát mutatott, ezeket orvosolandó a jogalkotás új alapokra helyezte a határozott idejű munkajogviszony megszüntetésének szabályozását. Eszerint az Mt. 66. § (8) bekezdése biztosítja azt a lehetőséget, hogy a munkáltató a törvényben meghatározott esetekben a határozott idejű munkaviszonyt is megszüntethesse felmondással (a felmondás lehetősége a munkavállaló számára is nyitva áll az Mt. 67. § (2) bekezdése szerint). Az Mt. Indokolása szerint a jogalkotó mentesíteni kívánta a munkáltatót a határozott időtartamra létesített, de a rendeltetését veszített munkaviszony további fenntartásától. A hatályos törvény a határozott idejű munkajogviszony azonnali hatályú munkáltatói felmondása esetére fenntartotta a hátralévő időre járó, illetőleg az egyévi távolléti díj kifizetésével történő megszüntetés lehetőségét. Ez utóbbi esetben a munkáltatónak nem kell indokolnia a megszüntető nyilatkozatát.

Alapvetően különbözik a koncepció a korábban a határozott idejű szerződés-re kialakított megszüntetési szabályozástól és a határozatlan idejű munkajog-

viszony megszüntetés indokolási rendszeréhez képest eltérő felmondási okokat határoz meg a törvény. Az Mt. szerint a határozott idejű munkajogviszonyban felmondás az alábbi esetekben alkalmazható a munkáltató által: a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére való hivatkozással, illetőleg, ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

Az indokolás tartalma tekintetében sem a törvény, sem a miniszteri indokolás nem ad további eligazítást. Három, egymástól eltérő tényállásról van szó, ami a munkáltató indokolásakor különböző feladatokat jelent.¹⁸ Az első helyen említett felszámolási és csődeljárások megléte, az eljárások megindulása konkrét oknak tekinthető, az erre való hivatkozás megalapozhatja a felmondást. Ekkor a jogalkotó által az indokolásban említett „rendeltetésvesztés” abban nyilvánul meg, hogy a munkáltató elnehezült helyzete miatt került ezeknek az eljárásoknak a hatálya alá. A munkavállaló képességére történő hivatkozás esetén a munkáltatónak meg kell jelölnie azt a konkrét körülményt, amely miatt a munkavállaló teljesítése képességei miatt olyan szintű, hogy a munkajogviszony további fenntartása nem lehetséges. Ez a felmondási indok nem különbözik a határozatlan időre létesített munkajogviszony megszüntetésétől, hasonló indokok alapján. A jogalkotó a munkavállaló érdekkörében felmerült okra hivatkozás körében nem rendelkezett a munkavállaló magatartásáról. Ennyiben tehát ez a felmondási ok kötött, hiszen nem oksoportra, hanem ezen belül egy konkrét okra kell a munkáltatónak hivatkoznia. A munkáltató ugyanakkor élhet az azonnali hatályú felmondás lehetőségével [az Mt. 78. §-a vagy 79. § (1) bek. b) pontja alapján].

Az elháríthatatlan külső ok felmondási oksoportként korábban nem szerepelt munkajogunkban, az erre való hivatkozás szintén konkrét ok megjelölését kívánja a munkáltatótól. Az elháríthatatlan külső ok fogalmát – jellegéből adódóan – nem lehet tágan értelmezni. Ennek megfelelően csak olyan tényállások tartozhatnak ebbe a körbe, amelyekre a munkáltatónak semmilyen ráhatása, befolyása nincs. Nézetünk szerint ezért nem tartozik ebbe a körbe a sztrájk, de a munkáltató megváltozott gazdasági helyzete sem. A tényállás megítélésében a járványhelyzet kapcsán alakult ki jogirodalmunkban polémia, alapvetően akörül, hogy a járványhelyzet értékelhető-e vis maior körülménynek.¹⁹

¹⁸ Ld. részletesen FERENCZ Jácint: A határozott idejű munkaviszony és megszüntetésének jogkövetkezményei. *Magyar Munkajog e-folyóirat*, 2018/1. 28–39.

¹⁹ Ld. FERENCZ Jácint: *A koronavírus-járvány következtében felmerülő felmondási indokok*. Győri Ítéltábla Munkaügyi Kollégiuma, 2020. október 30.; ARATÓ Balázs: Az Mt. 66. § (8) bekezdésének c) pontja a koronavírus tükrében. *Munkajog*, 2020/3.; FERENCZ Jácint – WELLMANN Barna Bence: Adalékok az Mt. 66. § (8) bekezdésének c) pontja szerinti munkaviszony-megszüntetéshez, a koronavírus-járvánnyal összefüggésben. *Munkajog*, 2020/4.

GONDOLATOK A MAGÁNAUTONÓMIA ÉS A KOLLEKTÍV AUTONÓMIA MUNKAJOGI PROBLÉMÁJÁHOZ*

BERKE Gyula

főtanácsadó (Kúria)

egyetemi docens, tanszékvezető (PTE ÁJK)

Bevezetés

A magánautonómia tradicionális magánjogi (polgári jogi) eszméje – s itt most csak a tárgyunk szempontjából lényeges aspektusra fókuszálunk – azt fejezi ki, hogy a magánjogi jogalanyok (rendszerint) szerződéses viszonyaikat szabadon alakítják:¹ szabadon választják meg a szerződéssel létrejött jogviszony másik alanyát (alanyait), szabadon alakítják a jogviszonybeli szolgáltatást, a jogviszony tartalmát, illetve szabadon választják meg a szerződés típusát (a jogviszonyukra alkalmazandó szabályokat), s szabadon döntenek arról is, hogy a közöttük fennálló jogviszonyt fenntartják-e, illetve milyen időtartamban tartják fenn (megszüntetik-e, s ha igen, azt milyen módon teszik). A hagyományos magánjogi autonómia természetesen több tekintetben is korlátozást szenved: e korlátozások a magánjog feltétlen – a felek akaratával szemben is – érvényesülést kívánó normáiból (és elveiből) származnak, s olyan társadalmi, gazdasági, jogpolitikai érdekeket és értékeket jelenítenek meg, amelyek a szerződés szabadságával szemben is prioritást élveznek. A munkajogban – elsősorban az utóbbi mintegy fél évszázad jogfejlődése, a szociális állam kiteljesedése nyomán – az ún. kontraktuális alapú jogforrások megjelenésével és jogrendszerbeli szerepének stabilizálódásával kialakult, illetve előtérbe került a kollektív

* A tanulmány az ELKH-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült. A dolgozat elkészítését az NKFIH OTKA K 132085 „Magánautonómia és kollektív autonómia a munkajogban” című pályázat támogatta.

¹ VÉKÁS Lajos: Az új Polgári Törvénykönyvről. *Jogtudományi Közöny*, 2013. május, 228. [A továbbiakban: VÉKÁS (2013).]

autonómia fogalma. E fogalom azt a jelenséget kívánja megragadni, hogy az erre felhatalmazott (kollektív) munkajogi jogalanyok (kollektív) megállapodásaikkal miként alakíthatják a legtágabb értelemben felfogott munkafeltételeket: milyen hatályosságai körben, milyen tartalommal hozhatnak létre megállapodásokat, részben a saját viszonyaik rendezésére, részben és elsősorban a (kollektív megállapodások hatálya alá tartozó) munkaviszonyok tekintetében. Az is látható, hogy a magánautonómia (az individuális szerződéses autonómia) és a kollektív autonómia párhuzamos érvényesülése a munkajogban sajátos kollíziós helyzeteket is eredményez, s lényegében azt a kérdést veti fel, hogy a kollektív munkajogi jogalanyok szabályozási „hatalmával” szemben miként érvényesülhet az individuális szerződéses autonómia, más megközelítésben: a kollektív megállapodásos alapú jogforrások miféle sajátos korlátokat állítanak a magánautonómia elé.² A kollektív autonómia megnyilvánulásai körében sajátos problémaként jelenik meg az is, hogy a különböző szintű (eltérő személyi hatályú), illetve fajtájú kollektív megállapodások miként viszonyulnak egymáshoz. Az alábbi dolgozat a vázolt problematikának elsősorban magyar munkajogi relevanciával rendelkező aspektusait kívánja bemutatni.

1. Munkajog és polgári jog

Kézenfekvőnek látszik az a megállapítás, hogy napjaink hazai jogtudományában a munkajog és polgári jog (magánjog) viszonya az újabb polgári jogi kodifikációhoz, a 2013. évi Ptk. (hosszas) előkészítéséhez kapcsolódóan került napirendre.³ Kétségtelen persze, hogy a probléma a munkaviszonyok, illetve szolgálati viszonyok modern hazai szabályozásának kezdeteitől (a XX. század elejétől) létezett, ám a II. világháborút követő politikai és jogalkotási fejlemé-

² Reinhard RICHARDI: *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. München, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1968. A problémakör újabb német vonatkozásait tárgyalja: Stefan GREINER: Kollektivmacht und Individualschutz in der Rechtsprechung des BAG – Entwicklungslinien und Widersprüche. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)*, 10/2020. 609.

³ Ld. különösen KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/1. 3. [A továbbiakban: KISS (2000).] Radnay József a kilencvenes évek végétől több dolgozatában is érintette a munkajog és a polgári jog kodifikációs kérdéseit. Ld. pl. RADNAY József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. In: Manfred PLOETZ (et al.) (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései: Tanulmánykötet a Nemzetközi Egyetemi Centrum támogatásával*. Miskolc, Novotni Alapítvány, 2001., 253.; Uő: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 1. évf., 1999/1. 9.; Uő: Az új Ptk. tervezete és a munkajog. *Gazdaság és Jog*, 2007/6–7. 28.

nyeket megelőzően intenzív tudományos vita a kérdésben nem alakult ki. A hazai (magán)jogi gondolkodás magától értetődően helyezte el és kezelte a munkaviszony (szolgálati viszony) jogát, azaz pontosabban a munka magánjogát a tradicionális magánjogban.⁴ Noha a harmincas-negyvenes évek magánjogi irodalma érzékelte azokat a hazai és külföldi jogfejlődési jelenségeket, amelyek a munkajogot önálló sodó jogterületként kezdték alakítani,⁵ a munkajogviszony (szolgálati jogviszony) jogával kapcsolatosan egyáltalán nem jelentek meg markáns törekvések abban az irányban, amely e jogterületnek a magánjogból való „kiszakítására” irányultak volna.⁶ Ez még azzal együtt is állítható, hogy a munkajogviszony joga – az egyre határozottabb állami beavatkozás nyomán – határozott munkavállaló-védelmi, részben közjogias elemekkel dúsult fel, illetve a hazai gyakorlatban (s kevésbé a jogalkotásban) mind nagyobb szerephez jutott a kollektív alku, s ennek nyomán a kollektív szerződés intézménye.⁷

A II. világháborút követően, az 1951., majd 1967. évi Mt. nyomán a munkajog és polgári jog viszonyára vonatkozó doktrína a munkajog önálló jogágiságát hangsúlyozta, csekély túlzással azt is mondhatjuk, hogy – számos jogtudományos és jogon kívüli (ideológiai, tudományszervezési stb.) okból – kényszeresen erőltette. Tudományos (és jogalkalmazási, joggyakorlati) tényként fogadta el azt, hogy a munkajog a polgári jogból „visszavonhatatlanul” kiszakadt: önálló alapelvekkel és általános szabályokkal rendelkezik, (önálló) szabályozási tárgya markánsan elkülönül a polgári jogétól, szabályozási rendszere és eszközei alapvetően eltérnek attól stb.⁸ Ez a doktrína tulajdonképpen – ismét hangsúlyozzuk:

⁴ A Magyar Általános Polgári Törvénykönyv Tervezetében (1900) a kötelmi jogi szabályok körében találjuk a szolgálati szerződést (Tizenkettedik Cím: Munkaszerződések. Díjkitűzés.); a Magyarország Magánjogi Törvénykönyvére irányuló törvényjavaslat (1928) ugyancsak a kötelmi jogi részben tartalmazta azt (Tizenegyedik Cím: A munka jogviszonyai.). Ezt a kodifikációs elgondolást (részben) áttörő megoldást dolgozott ki Ágoston Péter: *A jövő Polgári Törvénykönyvének tervezete* címmel. A szöveg a *Munkásügyi Szemle* című folyóirat 1916. évi számaiban jelent meg részletekben, majd azt a szerző egységes szerkezetben (különnyomatban) is közreadta a „Vegetes Jogi Dolgozatok” című kolligátumban. Ld. BERKE Gyula: Ágoston Péter, a munkajogász. Adalékok a magyar munkajog eszmetörténetéhez. In: FINSZTER Géza – KÓHALMI László – Végh Zsuzsanna (szerk.): *Egy jobb világot hátrahagyni... Tanulmányok Korinek László professzor tiszteletére*. Pécs, PTE AJK, 2016. 210.

⁵ VINCENZI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. Budapest, Grill Károly Könyvkiadóvállalata, 1942. 2.

⁶ A történeti áttekintések köréből itt Kenderes György monográfiájára utalunk: KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Miskolc, Novotni Alapítvány, 2007. [A továbbiakban: KENDERES (2007).]

⁷ PERNECZKY Béla: *A kollektív munkaszerződés*. Budapest, Grill Károly Könyvkiadóvállalata, 1938. 49.

⁸ Különösen szemléletesen elemzi ezt Román László, aki a munkajog ún. integrálásában látta az áttörést a polgári joghoz való viszony alakulásában. Az integrálás az ő megközelítésében

szinte kényszeresen – kiszakította a munkajogot a polgári jogból (magánjogból), s félretette azt a kérdést is, hogy egyáltalán szóba jöhet-e polgári jogi norma alkalmazása a munkajogban.

Az ún. szocialista munkajogban lényegében meg nem kérdőjelezett álláspont a politikai-gazdasági rendszerváltást követő Mt., az 1992. évi XXII. törvény (alább: régi Mt.) hatálya alatt változott meg. A változás háttérében korántsem az húzódozott meg, hogy a jogalkotó tételes jogi szabályban kívánta volna rendezni a munkajog és polgári jog, illetve a munkajogi és polgári jogi kódex viszonyát, hanem éppen ennek az ellenkezője: a régi Mt. hallgatott erről a kérdésről. Ugyanakkor – s mellőzve most az ezzel kapcsolatos jogirodalmi álláspontok tárgyalását⁹ – kétségtelen, hogy az 1992. július 1. napi hatállyal kialakított munkajogi rezsím szakított a fenti értelemben vett „integrált” munkajogi konstrukcióval, és a magánmunkajogi kódex megalkotásával önálló (elkülönült) szabályozásban részesítette a magánjogi jogalanyok között létrejött, az ún. függő munkavégzésre irányuló jogviszonyokat (és az ezekhez kapcsolódó kollektív viszonyokat). A jogalkotó tárgyban hallgatása ellenére ez a rendszertani megoldás szinte szükségszerűen hozta elő a jogalkalmazásban a (magán)munkajog és a polgári jog viszonyának kérdését, mégpedig abban a kontextusban, hogy – alkalmazandó kifejezett munkajogi szabály hiányában – alkalmazhatók-e a polgári jogi normák a munkajogban. A korabeli munkajogi jogalkalmazás erre a kérdésre határozott választ adott: ha valamely polgári jogi elv vagy norma nem ellentétes a munkajog elveivel, a munkajogban (is) alkalmazandó.¹⁰ Ez a jogalkalmazási koncepció – mondhatni – reintegrálta a munkajogot a polgári jogba, hiszen lényegében azt fejezte ki, hogy a polgári jog a régi Mt.-nek (általában) mögöttes joga, azaz a polgári jogi szabály a munkajogi jogalkalmazásban felhívható (feltéve természetesen, hogy az Mt. az adott tényállás tekintetében kifejezett szabályt nem tartalmaz). Más oldalról azonban azt a jogalkalmazási (s a háttérben persze dogmatikai) kérdést vetette fel, hogy a munkajogi jogalkalmazó mely polgári jogi elvet vagy normát tart a munkajog elveivel

tulajdonképpen azzal következett be, hogy az 1951. évi Mt. szabályozási koncepciója szerint annak hatálya egyaránt kiterjedt a „gazdasági” munkaviszonyokra és a „közszolgálati” munkaviszonyokra, ehhez képest a munkajogi jogtesten belül valósult meg az azonos tárgy (ha tetszik: azonos társadalmi viszonyok) differenciált szabályozása. ROMÁN László: *Munkajog. Kari rész-(kiegészítő) jegyzet*. Budapest, Tankönyvkiadó, 1979. különösen 9. és köv., valamint 72. és köv.

⁹ Radnay József több kiadást megért tankönyveiben tulajdonképpen – másokkal azonosan - mindvégig azon az állásponton maradt, hogy a munkajog egységes (integrált), önálló jogág, amely magában foglalja az ún. függő munka valamennyi jogviszonyának szabályait. RADNAY József: *Munkajog*. Budapest, Szent István Társulat, 2004. 18.

¹⁰ EBH2000. 258.

ellentétesnek.¹¹ Tulajdonképpen a jogalkalmazásban kifejlődött, említett tétel hozta magával a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) által kialakított kodifikációs megoldást, nem utolsó sorban azzal az elképzeléssel, hogy kiküszöbölje a jogalkalmazásban felmerült bizonytalanságokat.

Az Mt. a Ptk. munkajogban való alkalmazásának – a magyar munkajogban – kétségtelenül újszerű tételes jogi konstrukcióját alakította ki.¹² Ennek lényege az, hogy – felváltva a régi Mt. hatálya alatt kialakult megoldást – az Mt. kifejezett szabállyal kijelöli a munkajogban alkalmazandó polgári jogi (Ptk.-beli) normákat, mintegy behívja azokat a munkajogi jogalkalmazásba.¹³ Ilyen (kifejezett, utaló) szabályt találunk az Mt. 9. § (1) bekezdésében, amely a személyiségi jogok védelme körében (eltérő rendelkezés hiányában) a Ptk. 2:42–54. §-át rendeli alkalmazni azzal, hogy a személyiségi jogok sérelmével keletkezett károk megtérítésére a munkajogi kárfelelősségi szabályok alkalmazandók.¹⁴ Az Mt. 31. §-a megtartotta azt a törvény hatálybalépésekor kialakított megoldást, hogy a munkajogi jognyilatkozatokra „egyebekben”, illetve az Mt. „eltérő

¹¹ A munka díjazása tekintetében vizsgálta a kérdést RÁCZ Zoltán: A polgári jogi elvek alkalmazhatósága a munkajog munkadíjazási szabályainak körében. In: KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, PTE ÁJK, 2008. 363.

¹² Említsük meg, hogy ennek a tételes jogi megoldásnak a kialakítása (napjainkra) valójában két lépcsőben történt meg. Ennek oka az, hogy az Mt. még a korábbi Ptk. hatálya alatt született és lépett hatályba. A jogalkotói módszertan már a hatálybalépéskor elvi lényegét tekintve azonos volt a jelenlegivel. Példaként említhető az Mt. 31. §-a, amely az Mt. hatálybalépésekor úgy rendelkezett, hogy a (munkajogi) jognyilatkozatokra „egyebekben” (azaz az Mt. Általános Rendelkezései körében nem szabályozott kérdésekben) a Ptk. XVII–XXII. fejezete rendelkezéseinek „megfelelő” alkalmazását írta elő (azzal, hogy kizárta a megállapodások bírósági úton való módosításának lehetőségét): „egyebekben” általánosan alkalmazandók voltak tehát a szerződés általános szabályai, a szerződéskötés szabályai, a képviselőre vonatkozó rendelkezések, a szerződés tartalmával és tárgyával kapcsolatos szabályok, az érvénytelenséggel és annak jogkövetkezményeivel kapcsolatos rendelkezések, valamint a szerződésmódosítás (tartozáselismerés) szabályai.

¹³ A megoldás hátterében természetesen az húzódik meg, hogy a polgári jogi kodifikációban végül az a megoldás alakult ki, hogy a munkaszerződés jogi rendezését a Ptk. az Mt.-re hagyta, noha – amint arra Vékás is rámutatott – a munkaviszonyok speciális rendezésének a Ptk., és azon belül is elsősorban a szerződések általános szabályai képezik a jogi hátterét. Ld. VÉKÁS (2013) i. m. 230.

¹⁴ Már itt említésre méltó, hogy az Mt. kárfelelősségi szabályai kifejezetten a munkajogviszonyra „szabottak”, hiszen a törvény csak a munkáltatói és a munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó szabályokat tartalmaz, azaz nincsenek „általános” kárfelelősségi szabályai, amelyek valamennyi munkajogi jogalany, különösen a kollektív munkajogi jogalanyok felelősségi viszonyaiban érvényesülnének. Korántsem magától értetődő az sem, hogy ezek a kárfelelősségi szabályok adekvátak volnának a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodásokkal, a versenytilalmi megállapodással (Mt. 228. §) és a tanulmányi szerződéses viszonytal (Mt. 229. §). Ld. KRAJECZ Laura: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme, különös tekintettel a sérelemdíjra. *Munkajog*, 2019/IV. 50.

rendelkezésének hiányában” a Ptk. Hatodik Könyvének (Kötelmi Jog) számos rendelkezésének alkalmazását írja elő. A megfogalmazás némileg pontatlan, hiszen a felhívott polgári jogi szabályok nem kizárólag jognyilatkozati szabályok. Az Mt. 160. §-a a kamat (Ptk. 6:47. §) tekintetében fordítja meg az általános polgári jogi szabályt: a munkajogban kamat a felek megállapodása esetén jár (csak). Az Mt. 177. §-a (külön alcím alatt) a munkáltatói kárfelelősség körében a kár megtérítésére a Ptk. általános kárfelelősségi szabályát és közös szabályait hívja fel (a szerződésen kívül okozott kárért való felelősség szabályait), s az Mt. 197. § (5) bekezdése – utaló szabállyal – ugyanezeket rendeli alkalmazni a munkavállalói kárfelelősség körében is. Az Mt. 228. § (6) bekezdése és az Mt. 229. § (8) bekezdése a Ptk. 6:186-189. §-ára utal a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások tekintetében, s ezzel tulajdonképpen a kötbér alkalmazását teszi lehetővé e megállapodások esetében (szemben az Mt. 31. §-ából következő megoldással, amely szerint a munkaviszonyban a kötbér szabályai – egyébként – nem alkalmazhatók¹⁵). Az igényérvényesítésnek az Mt.-ben való szerkezetileg (hagyományosan) elkülönült szabályaiból következik az Mt. 286. § (4) bekezdésében foglalt szabály, amely „egyebekben” az elévülés polgári jogi szabályait hívja fel.¹⁶

Az említett, kifejezett utaló szabályok azonban korántsem teljeskörűen jelenítik meg a munkajog és polgári jog viszonyát érintő tételes jogi rendelkezéseket. Említendő ugyanis az Mt. által az „Általános magatartási követelmények” körében alkalmazott megoldás, amely abban áll, hogy az Mt. a Ptk. több rendelkezését – azonos tartalommal – „áttemelte” a törvénybe, azaz megismétli azokat.¹⁷ Ez a kodifikációs megoldás láthatóan eltér az említett, több tekintetben alkalmazott megoldástól, s elvi indoka valójában nincs is. Az sem látszik kétségesnek, illetve vitásnak, hogy a polgári jog egyes szabályai (pl. a jogképesség, cselekvőképesség, a gazdasági társaságok, tulajdonjog, öröklési jog tekintetében) az Mt. kifejezett rendelkezése hiányában is alkalmazást nyernek a munkajogban, lévén ezek a jogrendszer egészében érvényesülő normák.¹⁸

¹⁵ Ld. PETROVICS Zoltán: A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérré. *Munkajog*, 2019/IV., 15. [A továbbiakban: PETROVICS (2019).] A szerző azon túl, hogy osztja a jelzett álláspontot, elemzi a kötbér funkciójú munkaszerződéses és kollektív szerződéses megállapodások kérdését (elutasítva ezek érvényességét is).

¹⁶ Jegyezzük meg, hogy ez a szabály módszertanilag „egyenetlen”, hiszen – szemben a másutt alkalmazott megoldással – mellőzi a konkrét polgári jogi szabályok (Ptk. 6:21–6:25. §) megjelölését.

¹⁷ Pl. Mt. 6. § (2) bekezdés, Mt. 7. §, Mt. 28. §.

¹⁸ PETROVICS (2019) i. m. 15. Azonosan: LŐRINCZ György: Az Mt. Általános Rendelkezései. In: KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: *A Munka törvénykönyvének magyarázata*.

A vázolt kodifikáció-technikai megoldás amennyire kézenfekvőnek tűnik (tűnt az Mt. megalkotásakor), olyannyira válik napjainkra egyre vitatottabbá, de legalábbis számos jogalkalmazási bizonytalanságot eredményez. Előzetesen azt is megállapíthatjuk, hogy valójában nem küszöbölte ki a régi Mt. hatálya alatt mutatkozott jogalkalmazási dilemmákat, hanem (inkább) újakat hozott. A legalapvetőbb felmerülő kérdés az, hogy az Mt. által (utaló szabállyal) kifejezetten fel nem hívott polgári jogi szabályok alkalmazása szóba jöhet-e a munkajogban. Erre a kérdésre az uralkodó felfogás¹⁹ ez idő szerint nemlegesen válaszol, azaz elutasítja a fel nem hívott Ptk.-beli szabályok alkalmazását. Ez a megközelítés annak ellenére tartja magát, hogy – amint erre utaltunk – az nem tűnik vitásnak, hogy a jogrendszert átható, mondhatni a magánjogon túlmutató, a társadalmi-gazdasági berendezkedést, az alkotmányos rendet meghatározó szabályok alkalmazandók.²⁰ Az a kevésbé aggályosnak tűnő megoldás, hogy az Mt. a Ptk. egyes rendelkezéseit tartalmilag azonosan veszi át (ismétli), korántsem teszi félre a jogalkalmazási nehézségeket, sőt azokon is túlmutat. Legáltalánosabb értelemben ugyanis valójában ahhoz a kérdéshez vezet el, hogy azonos tartalmúak-e ezek a jellemzően generálklauzula jellegű szabályok a munkajogban és a polgári jogban.²¹ Utaltunk arra is, hogy a kártérítési felelős-

Budapest, HVG-ORAC, 2020. 6. [A továbbiakban: LŐRINCZ 2020].]

¹⁹ Ld. PETROVICS (2019) i. m. 19.

²⁰ Megítélésünk szerint ilyenek tekintendők pl. a jogalap nélküli gazdagodás szabályai (Ptk. 6:579–6:582. §) is, amelyeknek alkalmazását a munkaügyi bírói gyakorlat ez idő szerint elutasítja. A Ptk. szabályainak felhívására az Mt.-ben – vélhetően – azért nem került sor, mert az Mt. rendezi a tömeges és tipikus helyzetet, a jogalap nélkül megfizetett munkabér visszakövetelését (Mt. 164. §). Ugyanakkor azonban nyitva marad(hat) egyéb munkáltatói követelések, vagy a munkavállalói követelések sorsa, de különösen élesen merül fel a kérdés a kollektív munkajogi jogalanyok egymással szembeni követelései tekintetében. Utóbbira (gyakorlati) példaként említhető a munkáltató által ki nem adott munkaidő-kedvezmény (Mt. 260. §, Mt. 274. §), hiszen az ezzel kapcsolatos igény érvényesítésének más módja alig képzelhető el. A jogalap nélküli gazdagodás szabályai munkajogi alkalmazásának sajátos aspektusát vizsgálja HERDON István: A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a létre nem jött individuális munkajogi megállapodások esetén. *Munkajog*, 2020/IV. 4.

²¹ Az utóbbi időszak hazai irodalmában több dolgozat is foglalkozik ezzel a kérdéssel. Pl. HAJDÚ Edit: A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata. *Munkajog*, 2017/I. 58.; TALLIÁN Blanka: A jóerkölcsbe ütköző megállapodás. *Munkajog*, 2020/II. 51.; MIHALICS Klaudia: A jóerkölcsbe ütköző szerződések munkajogi gyakorlata. *Munkajog*, 2020/II. 54.; PRUGBERGER Tamás: Az akaratlan hiba miatti jognyilatkozat megtámadását érintő munkajogi szabályozás problémája. *Munkajog*, 2020/IV. 1. A legutóbbi joggyakorlatban az a kapcsolódó – és vitás megítélésű – kérdés is megjelent, hogy a polgári jogi jogalkalmazásban kialakított „jogelv”, mely szerint (önmagában) az alapvető jellegű rendelkezésbe ütköző jognyilatkozat (megállapodás) semmissége nem állapítható meg (EBH2009. 1972.), azonosan alkalmazható-e a munkajogban is. Hasonló problémát tárgyal: LŐRINCZ György: Az „ellenőrzési kör” értelmezése a munkaügyi ítélkezés tükrében. *Munkajog*, 2020/I. 1.

ségi jogviszonyok tekintetében szinte áthidalhatatlan problémát okoz az a munkajogi megoldás, hogy az Mt. kifejezetten (csak) a munkajogviszony alanyai közötti, azaz a munkáltatói és munkavállalói felelősségi szabályokat rendezi, s hallgat a kollektív munkajogi jogalanyok kárfelelősségi viszonyai tekintetében, s azt is jeleztük, hogy korántsem magától értetődő a munkajogi kárfelelősségi szabályoki alkalmazás a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások tekintetében. Ez utóbbi körben a Kúria jogalkalmazás-elemző csoportja a munkajogi kárfelelősségi szabályok alkalmazása mellett látszik állást foglalni, mellőzve azt a szempontot, hogy a felek között munkaviszony nem (illetve nem feltétlenül) áll fenn.²²

2. A magyar munkajog jogforrási rendszere és a kollektív megállapodások

A magyar jogrendben az ún. kollektív autonómia alkotmányos kereteit az Alaptörvény XVII. cikke jelöli ki, s illeszti a társadalmi-gazdasági rendbe. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése szerint „törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.”²³ E rendelkezés háttérében az ún. koalíciós szabadság alapjogát rögzítő szabály is megtalálható; az Alaptörvény VIII. cikk (5) bekezdése szerint a „szakszervezetek és más érdekképviseleti szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykednek.” A hazai munkajogi felfogás (nemzetközi tradíciók alapján) hagyományosan lényegében az ún. kollektív koalíciós szabadság részekét, immanens tartalmi elemeként tekint a kollektív munkajogi jogalanyok munkafeltételeket szabályozó megállapodásainak szabadságára, ha tetszik: a munkaerőpiac szabályozására irányuló felhatalmazásra, az ún. kontraktuális alapú jogforrások létrehozásának jogára.²⁴ Az említett alaptörvényi rendelkezések tartalmának kifejtésére vonatkozó hazai alkotmánybírósi, illetve bírói

²² 2017.EI.II.JGY.E.1.; 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytildalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezéséről (ld. különösen az indokolás 1/5. pontját)

²³ Látható, hogy ez a rendelkezés az Európai Unió Alapjogi Chartája („Szolidaritás” cím alatt szabályozott) 28. cikkének tartalmát kívánja tükrözni.

²⁴ Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, Justis, 2010. 435. [A továbbiakban: Kiss (2010).]

gyakorlat lényegében hiányzik, s a munkajogi irodalomban is csak elvétve találkozunk a tárgykor elemzésével.²⁵ Alább a hazai munkajogi szabályozással kapcsolatos egyes körülményekre mutatunk rá.

A munkajog rendszerében, illetve különösen a kollektív munkajogban a régi Mt. hozott alapvető változást azzal, hogy a magyar kollektív munkajog is duális szemléletűvé²⁶ vált, azaz a koalíciós-tarifális intézményi elemek mellett megjelent az üzemi alkotmányjog is. A korabeli intézményrendszer jellemzője az volt (s valójában ma is az), hogy – lényegében az akkor már csaknem fél évszázada fennállott szocialista munkajogban gyökerező örökségként – a szakszervezetek elsősorban munkáltatói szinten működtek (működnek), és ebből egyenesen következett az a körülmény is, hogy a kollektív szerződések szintén ezen a szinten, azaz a szakszervezet(ek) munkahelyi szerve(i) és az egyes munkáltatók között jöttek (jönnek) létre.²⁷ Másként: az ún. ágazati, alágazati, szakmai kollektív szerződések szinte teljesen hiányoztak (és ma is hiányoznak) a kollektív szerződések gyakorlatából, és megfordítva: a munkáltatói, azaz az egyes munkáltatók által kötött kollektív szerződések száma és gyakorlati (szabályozási) jelentősége is meghatározó. A jogalkotó ebben a közegben tűzte ki azt a célt, hogy – amint a régi Mt. indokolása rámutatott – „az állam jogi beavatkozásának erőteljesen vissza kell vonulnia, a munkaviszony alanyaira nézve kógens jogi szabályozás kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására, az ún. „minimálstandardok” kijelölésére szorítkozhat. A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdéseket a munkajogviszony alanyainak a munkáltatónak és a munkavállalónak kell megállapodás útján elrendeznie.” Az indokolásból az is kitűnt, hogy a jogalkotó az akkori szabályozási rendszerben alapvető szerepet szánt a kollektív megállapodásoknak, azaz a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek munkajogviszonyokat szabályozó szerződéseinek.

²⁵ Kiss (2010) a régi Mt. hatálya alatt kialakult helyzet ellentmondásaira mutat rá. Ld. i. m. 495. Az újabb irodalomban Balogh Áron dolgozatait említhetjük. Ld. különösen BALOGH ÁRON: A kollektív autonómia alapjogi összefüggései. *Munkajog*, 2022/I. 1. E dolgozat nemzetközi kitekintést is tartalmaz, s külön is említi a német Szövetségi Alkotmánybíróságnak az ún. Tarifeinheitsgesetz kapcsán 2017-ben született ítéleteit, amelyek az azonos (munkáltatói) szinten alkalmazandó több kollektív szerződés összeütkezésének kiküszöbölését vizsgálták.

²⁶ Kiss György: *Munkajog*. Budapest, Osiris Kiadó, 2005. 314.

²⁷ A gazdasági-politikai rendszerváltást közvetlenül megelőzően a jogalkotásban történtek arra irányuló lépések, hogy a kollektív szerződéses szabályozás magasabb (ágazati, alágazati) szinten jelenjék meg. Erre irányult az 1989. évi V. törvény, amely létrehozta a kollektív keretszerződés intézményét. Az 1967. évi II. törvény akkor beiktatott, illetve módosított 9–9/A. §-ai szerint a kollektív keretszerződést munkáltatói érdekképviseletek köthették a szakszervezettel, mégpedig – legalábbis a jogalkotói célkitűzés szerint – meghatározott gazdasági ágazatra, szakmára vagy földrajzi területre kiterjedő hatállyal.

Említésre méltó még tárgyunk szempontjából az általános indokolásnak az a tétele, mely szerint „fel kell készülni azonban arra is, hogy mind a helyi, mind a középszintű kollektív megállapodások csak fokozatosan jönnek létre”. Az ily módon keletkezett űrt a törvényjavaslat „diszpozitív szabályozási technikával” tervezte betölteni azzal, hogy tekintettel arra, hogy a piaci viszonyok között az állam már csak korlátozottan avatkozhat a munkáltató és a munkavállaló jogviszonyába, a diszpozitív szabályok csak az állam által garantált minimális feltételeket állapíthatják meg. Ezekhez képest tehát a kollektív szerződésekre várt az a feladat, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb(!) szabályokat megalkossák. Az indokolás kétségtelenül arra utalt tehát, hogy a jogalkotásnak markáns elképzelési voltak a gazdasági-politikai rendszerváltást követő új munkajogi rezsimről, a munkaviszony szabályozása alakításának rendszeréről, a munkajog jogforrásairól. Még ha az indokolásban meglehetősen bizonytalan is volt a „diszpozitivitás”, a „minimálstandarok”, a „magánautonómia” fogalmak kezelése és e fogalmak kontextusa, az bizonyos, hogy a jogalkotó a törvényi szabályozás szerepét a munkaviszony bizonyos garanciális elemeinek rögzítésében látta, és – párhuzamosan – megfogalmazta azt a kívánalmat, hogy a kollektív megállapodások szerepe váljék meghatározóvá.²⁸

A 2012. évi Mt. (általános) indokolásában utal arra, hogy a régi Mt.-nek a munkajogi szabályozás struktúrájára vonatkozó elképzelési csak részben teljesültek, amennyiben a kollektív megállapodások szerepe a munkaerő-piac feltételeinek szabályozásában korlátozott maradt. Ennek okaként azt jelölte meg, hogy a korábbi Mt.-nek a csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályozási szemlélete a munkaerőpiac autonóm szabályozása ellen hatott. Az indokolás ezért (tulajdonképpen 1992 után ismét) megfogalmazta azt a célkitűzést, hogy a jogalkotó bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú jogforrások szabályozó szerepét és ennek érdekében a munkajogi jogforrások új rendszerét hozza létre. A korábbi jogforrási rendszerhez képest alapvetően új elemként azt látta indokoltnak a jogalkotó, hogy az Mt. szabályainak általános természetét a kollektív szerződéssel szemben diszpozitívként határozza meg.²⁹

Az Mt. a munkajogi fogforrások rendszerének elemeit 13. §-ában határozza meg. Ilyenként a jogsabályt, a kollektív szerződést, az üzemi megállapodást

²⁸ BERKE Gyula: A munkaviszonyra vonatkozó szabályok (Rendszertani és jogpolitikai megjegyzések a magyar munkajog jogforrási rendszeréhez). In: KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, PTE ÁJK, 2008. 67.

²⁹ A magánjogi normák jogi természetéhez ld. LÁBADY Tamás: *A magyar magánjog (polgári jog) általános része*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 1997. 200.

és az egyeztető bizottságnak a felekre kötelező hatályú határozatát (Mt. 293. §) ismeri. Ami a jogforrási rendszer immanens sajátosságait illeti, ebben a tekintetben alapvető jelentőségű az Mt. 277. § (2) bekezdése, hiszen ez jeleníti meg az Mt. indokolásában is megfogalmazott, a kollektív megállapodások szerepével kapcsolatos jogalkotói célkitűzést. E rendelkezés tulajdonképpen az Mt. munkaviszonyra és kollektív munkajogi kapcsolatokra vonatkozó szabályainak általános diszpozitivitását rögzíti – a kollektív szerződéssel szemben.³⁰ A megoldás háttérében nyilvánvalóan az a jogalkotói feltevés húzódik meg, hogy a kollektív szerződést kötő felek – elvi egyensúlyi pozícióiknál fogva – készek és képesek a munkafeltételeknek méltányos és a mindenkori munkaerő-piaci viszonyoknak megfelelő munkafeltételeket kialakítani. Ehhez az általános szabályhoz képest az Mt. számos esetben kivételeket is tartalmaz. Ezeket – az Mt. által választott jogtechnikai megoldással – az „eltérő megállapodás” címet viselő szakaszokban rögzíti a törvény.³¹ Egyes törvényi szabályok ennek megfelelően kógensek,³² mások klauzálisan diszpozitívak vagy kógensek. E szabálycsoportban megint meg lehet különböztetni két típusú szabályt. Ez egyik a hagyományosan relatív diszpozitívnak mondott, azaz olyan szabály, amelytől a kollektív szerződéses norma is csak a munkavállaló javára térhet el.³³ Ez a korábbi munkajogunkban általános rendszerszabály tehát az Mt.-ben kivételes (különös) szabállyá vált. E normák körében találunk ugyanakkor olyanokat is, ahol a jogalkotó kifejezett szabállyal rögzíti a kollektív szerződéses eltérés lehetőségeit, azaz nem a munkavállaló javára való eltérés szabályát rendeli alkalmazni, döntően abból az okból, hogy ezekben az esetekben ez nem is volna értelmezhető. Ilyen szabály pl. az, hogy a kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap lehet,³⁴ de az is, hogy a kollektív szerződés a törvényben meghatározottnál hosszabb felmondási időt állapíthat meg,³⁵ sőt valójában azok

³⁰ Ezek az elsősorban a német nyelvű szakirodalomban „tarifdispositives Gesetzesrecht” jellegű szabályok. Ld. Abbo JUNKER: *Grundkurs Arbeitsrecht*. München, Verlag C. H. Beck, 2012. 33.

³¹ Rendszertanilag, illetve kodifikáció-technikai értelemben hasonló megoldást látunk a svájci Obligationenrecht (OR) 361–362. cikkeiben. Ezek az OR munkaszerződéses rendelkezései közül a kógens és a relatív diszpozitív (a munkavállaló terhére eltérést nem engedő) szabályokat határozzák meg.

³² Ld. Mt. 50. § (2) bekezdés, 57. § (1) bekezdés, 85. § (1) bekezdés, 135. § (1) bekezdés stb.

³³ Ld. Mt. 50. § (3) bekezdés, 57. § (2) bekezdés, 85. § (2) bekezdés, 135. § (2) bekezdés stb. Ezt a jelenséget a német nyelvű munkajog a „Günstigkeitsprinzip” fogalmával jelöli. Ld. Floria MOSING: *Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht*. Wien, Linde Verlag, 2018. Az elv kialakulásához ld. Hans-Joachim TYSKA: *Das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertragsrecht*. Bielefeld, Universität Bielefeld, 1994.

³⁴ Mt. 50. § (4) bekezdés.

³⁵ Mt. 85. § (3) bekezdés.

a szabályok is ebbe a csoportba tartoznak, amelyek a munkaidővel kapcsolatos kollektív szerződéses (egyes) szabályozási lehetőségeket rögzítik.³⁶ A magyar munkajog (elvi) jellegzetessége – tulajdonképpen tradicionálisan – az, hogy több szintű kollektív szerződéses szabályozási rendszert képzelt el, illetve ilyennek a kialakítására törekszik. A kollektív szerződések hierarchiájának szabályozási szemlélete tekintetében is szakított az Mt. a régi Mt. 41. §-ában rögzített koncepcióval, amely a tágabb hatályú kollektív szerződés (kizárólagos és eltérést nem engedő) relatív diszpozitivitását mondta ki. Az Mt. 277. § (4) bekezdése ugyanis lehetőséget ad arra, hogy az ún. tágabb hatályú kollektív szerződés a maga által rögzített norma kógenciáját vagy diszpozitivitását rögzítse. Az általános szabály szerint ugyanis a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól³⁷ a munkavállaló javára térhet el, azonban rendelkezhet úgy is, hogy kizárja az eltérést vagy korlátlanul megnyitja annak lehetőségét. Itt is elképzelhető az, hogy az általános hatályú kollektív szerződés kifejezetten meghatározza az eltérés lehetőségeit, hasonlóan a klauzikálisan kógens vagy diszpozitív törvényi szabályokhoz. Ezzel a jogalkotó az általános (tágabb hatályú) kollektív szerződések számára tulajdonképpen rendkívül erős és kiterjedt munkaerő-piaci szabályozási lehetőséget biztosít.³⁸ Az Mt. 276. § (5) bekezdése³⁹ ráadásul tulajdonképpen egy újabb kollektív szerződéses szabályozási szintet, jogforrás-típust hozott lére a magyar munkajogban azzal, hogy az ún. több munkáltató által kötött kollektív szerződést önállóan jeleníti meg, mégpedig akként, hogy az a munkáltatói alanyai számára lehetővé teheti másikat (csak rájuk kiterjedő hatályú) kollektív szerződés megkötését is. Ennek a korántsem ellentmondásmentes jogintézménynek a tekintetében is alkalmazandó az Mt. 277. § (4) bekezdésében rögzített szabály, amely a kollektív szerződések hierarchikus viszonyában irányadó. Az Mt. új jogforrási rendszerében ismét helyet kapott az üzemi megállapodás, amely – az Mt. 268. §-a alapján – a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket is szabályozhat, mindenesetre tárgyi korlátozással (a munka díjazása tekintetében). Az üzemi megállapodás a jogforrási

³⁶ Mt. 135. § (3) és (4)–(5) bekezdések. Utóbbiak ráadásul csupán meghatározott ágazatokban alkalmazandók.

³⁷ Tekintsünk el most attól, hogy az „általános” megjelölés nem is illeszkedik az Mt. fogalmi rendjébe.

³⁸ Utalunk még az Mt. 290. §-ára, amely a (kizárólag) kollektív szerződésben meghatározott igények esetében az igényérvényesítés szabályait is meghatározhatja, illetve e körben korlátozás nélkül térhet el az Mt. igényérvényesítési rendjétől (amelynek szabályai egyébként kógenssek).

³⁹ Ezt a rendelkezést az Mt. eredetileg elfogadott szövege nem tartalmazta, hanem az Mt.-t hatályba léptető külön törvény, az Mth. (2012. évi LXXXVI. tv.) az Mt. kihirdetését követően iktatta a törvénybe.

rendszerben a kollektív szerződéshez képest alacsonyabb hierarchikus szinten helyezkedik el, illetve szubszidiárius jellegű. Ezt az Mt. 268. § (1) bekezdése fejezi ki azzal, hogy a megállapodás megkötésének feltétele a munkáltató(!) által kötött kollektív szerződés vagy a kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet hiánya.⁴⁰ E rendelkezésekhez két megjegyzés kívánkozik. Az első az, hogy a munkáltatóra kiterjedő hatályú ágazati (alágazati) vagy több munkáltató által kötött kollektív szerződés mellett (alatt) létrejöhet az üzemi megállapodás, amely ennél fogva az Mt. 277. § (4) bekezdésének általános szabálya szerint illeszkedik a szabályrendszerbe. A másik megjegyzés arra irányul, hogy noha az üzemi megállapodás nem rendelkezhet a munkadíjazásáról, azt azonban nem zárja ki az Mt., hogy – az Mt. 16. §-a alapján – a munkáltató erre vonatkozó egyoldalú kötelezettséget vállaljon (mégpedig akár az üzemi megállapodás hatályban létének bontó feltételével is⁴¹). Az Mt. „eltérő megállapodás” című szakaszainak alkalmazásában az okozza a legnagyobb dilemmákat, ha a rendelkezések „hallgatnak” a kollektív szerződéses (üzemi megállapodásos) eltérések lehetőségeiről, azaz tulajdonképpen érvényesülni engedik az Mt. 277. (2) bekezdésében rögzített általános szabályt (a jogszabály ún. tarifadispozitivitását). E kérdés egyes aspektusait röviden említve csak, ennek folyományaként a kollektív szerződés csaknem szabadon alakíthatja a munkajogviszony tartalmát,⁴² ideértve azt is, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás⁴³ időtartamát és feltételeit (pl. díjazását) a törvénytől eltérően állapítja meg. A munkaviszony megszüntetése körében újszerű megoldás, hogy a kollektív szerződés szabadon térhet el a munkáltatói felmondás esetére a munkavégzés alóli felmentés⁴⁴ szabályaitól, de különösen az, hogy korlátozás nélkül szabályozhatja a végkielégítés⁴⁵ feltételeit (azaz akár határozott, akár határozatlan időtartamra csökkentheti annak mértékét, növelheti a jogosultsági feltételként meghatározott munkaviszony tartamát vagy akár ki is zárhatja jogosultságot, sőt megteheti mindezt akár az egyes megszüntetési/megszűnési jogcímek tekintetében is). A munkaviszony munkáltató általi jogellenes

⁴⁰ Az ún. duális kollektív munkajogi rendszerekben a probléma ismert. Azonos tárgykörű rendelkezést tartalmaz a német Betriebsverfassungsgesetz 77. § (3) bekezdése, a magyarhoz hasonló, a kollektív szerződés primátusát rögzítve.

⁴¹ Ennek az a közelebbi indoka, hogy az Mt. 19. §-a a feltétel kikötését ebben a vonatkozásban nem tiltja, illetve nem korlátozza.

⁴² Az Mt. 51–52. §§-iban meghatározott alapvető köteleességek tekintetében.

⁴³ Mt. 53. §.

⁴⁴ Mt. 70. §.

⁴⁵ Mt. 77. §.

megszüntetésének szabályai⁴⁶ körében – noha a kártérítési kötelezettséget nem zárhatja ki – annak feltételeit a munkavállaló hátrányára is megállapíthatja (a törvényhez képest). A munkaidőre vonatkozó rendelkezések körében a jogalkotó csaknem teljes felhatalmazást adott az ügyelet és a készenlét szabályozására vagy a szabadság kiadása rendjének megállapítására, amellet, hogy elsősorban az európai munkajogi szabályozás, illetve az erős munkavállaló-védelmi szempontok miatt itt túlnyomórészt kógens vagy csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályokkal találkozunk. Különösen szembeötlő a „tarifadiszpozitív” szabályok alkalmazása a munka díjazásával kapcsolatban. Kollektív szerződés pl. eltérhet a bérpótlékokra vonatkozó törvényi szabályoktól,⁴⁷ de szabadon állapíthatja meg a távolléti díj számításának szabályait is.⁴⁸ A kollektív munkajogi szabálycsoportban a szakszervezet-munkáltató viszony rendezését a jogalkotó lényegében átengedi a feleknek, noha a kollektív szerződéssel szemben is kógensnek a munkaügyi kapcsolatok általános szabályai.⁴⁹

Amint említettük, a hazai kollektív szerződéses gyakorlatban kifejezetten uralkodónak mondhatók a munkáltatói szinten megkötött kollektív szerződések, amelyekben egyik oldalról maga a munkáltató, másik oldalról a nála képviselettel rendelkező szakszervezet, illetve szakszervezetek jelennek meg szerződéses félként. A magyar munkajogban a kollektív szerződés alanyi körének, illetve a kollektív szerződéskötési képességnek a szabályozása tekintetében sajátos dualizmus jelenik meg. Ennek kialakulására mintegy másfél évtizede került sor, az ún. ágazati párbeszéd bizottságok törvényi kereteinek létrehozásával.⁵⁰ Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről a 2009. évi LXXIV. törvény (Ápbtv.) rendelkezik, amelynek preambuluma kifejezetten említi a törvény céljainak megjelölése körében, hogy az az ágazati kollektív szerződések elterjedésére is irányult. Megállapíthatjuk: ez a cél az elmúlt fél évtizedben nem teljesült. Az Ápbtv. koncepciója az volt, hogy kialakítja a kollektív szerződéses tárgyalások szervezeti alapjait az ún. ágazati, alágazati, szakágazati párbeszéd bizottságokat, megkönnyítve ezzel a kollektív szerződések létrejöttét. Kétségtelen, hogy az elmúlt fél évtizedben számos (több tucat) ilyen párbeszéd bizottság megalakult, ám tevékenységük középpontjában – az említett nyilvános adatok alapján – semmiképpen nem a kollektív szerző-

⁴⁶ Mt. 82–83. §.

⁴⁷ Mt. 139–145. §.

⁴⁸ Mt. 148–152. §.

⁴⁹ Mt. 277. § (3) bekezdés a) pont.

⁵⁰ HERCZOG László: Szociális párbeszéd. In: Kiss György (szerk.): *Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 2013. 95.

déses tárgyalások folytatása állott, illetve ha ilyenek folytak is, eredményük gyakorlatilag nem volt. Az Ápbtv. a kollektív szerződésalkötési képességnek az Mt.-tól eltérő szabályait állapítja meg, s ezzel tulajdonképpen önálló kollektív szerződésfajtát hoz létre. Maga az Mt. a szakszervezet kollektív szerződésalkötési képességi szabályainak – a korábbiakhoz képest – egyszerűsítésére törekedett azzal, hogy azt a szakszervezeti taglétszámhoz (a 10%-os ún. szervezettséghez) igazítja (de megkülönbözteti a csupán természetes személy tagokból álló szakszervezetet és a jogi személy tagszervezetekkel is rendelkező szakszervezeti szövetséget).⁵¹ Az Mt. az ennél kisebb ún. szervezettséggel rendelkező szakszervezettől megvonja a kollektív szerződésalkötési jogosultságot, illetve az Mt. 276. § (4) bekezdése több kollektív szerződésalkötési képességgel rendelkező szakszervezet esetében az együttség szabályát alkalmazza, amelyből az folyik, hogy a kollektív szerződés megkötésére irányuló jognyilatkozatot csak valamennyi szakszervezet együtt teheti meg érvényesen, bármelyik mellőzése a kollektív szerződés semmisségéhez vezet. Az Mt. 276. § (3) bekezdését – már az Mt. kihirdetését követően – az Mth. 85. § (39) bekezdése iktatta be azzal a szándékkal, hogy biztosítsa a szakszervezeti szövetség kollektív szerződésalkötési képességét közvetlenül a munkáltatóval szemben. E rendelkezés azt célozza, hogy a munkáltatóval a kollektív szerződéses tárgyalást ne közvetlenül a képvisellel rendelkező (egyébként önmagában is kollektív szerződésalkötési képességgel rendelkező) szakszervezet folytassa, illetve kösse meg a kollektív szerződést, hanem az a szakszervezeti szövetség, amelynek a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a tagja. Ez minden bizonnyal növeli a szakszervezeti oldal (gyakorlati) függetlenségét a munkáltatóval szemben, illetve azt az előnyt is magával hozhatja, hogy a kollektív szerződéses tárgyalást jelentősebb gyakorlattal, tapasztalattal rendelkező szakszervezeti képviselő folytatja. Hangsúlyozni kell, hogy ebben a tényállásban a kollektív szerződés alanya a szakszervezeti szövetség, nem pedig annak a munkáltatónál képvisellel rendelkező (szakszervezet) tagja.

Különösen éles elvi és gyakorlati problémákat vet fel az Mt. 276. § (8) bekezdése, hiszen a taglétszámhoz igazodó kollektív szerződésalkötési képesség szabálya okán előállhat az a helyzet, hogy a kollektív szerződés hatálybalépését követően következnek be a kollektív szerződésalkötési képesség feltételei valamely szakszervezet(ek) tekintetében.⁵² Ez a kollektív szerződés sorsát (hatályát)

⁵¹ Mt. 276. §.

⁵² A szakszervezet kollektív szerződésalkötési képességének elvesztése is bekövetkezhet a kollektív szerződés időbeli hatálya alatt. Ez kevésbé problematikus, legalábbis az eddigi gyakorlatban nem merült fel. Az Mt. megoldása ebben az esetben az Mt. 281. §-ában jelenik

nem érinti. Álláspontunk szerint ez a törvényi megoldás kifejezetten ellentmondásos, rendszeridegen,⁵³ de azt is rögzíthetjük, hogy a kollektív autonómia törvényi érvényre juttatása tekintetében is aggályos. Némi leegyszerűsítéssel azt mondhatjuk ugyanis, hogy az Mt.-nek ez a szabálya a kollektív szerződéskötési képességet „egyszerű” (általános magánjogi) szerződéses alanyiságként (alanyi képességként) kezeli, nem pedig – miként ez az Alaptörvényből is következne – normaalkotási felhatalmazásként, amely a törvényes feltételek teljesülésével létrejön, és az érintett is – az együttes kollektív szerződéskötési képesség szabályából folyóan – normaalkotóvá válik.

A kollektív szerződés hatályossági kérdései⁵⁴ közül tárgyunk szempontjából az alábbiakat emeljük ki. A tárgyi hatály szempontjából azt, hogy az Mt. 277. § (1) bekezdés a) pontjába iktatott „kapcsolatos” fordulattal láthatóan tágítani kívánta a kollektív szerződéses (tárgyi) felhatalmazást, ám a tételes jogi megfogalmazás bizonytalan, az érvényesen szabályozható tárgykörök kijelölése a bírói gyakorlatra vár.⁵⁵ Amint utaltunk rá, a törvényi szabályozás új elemeként említhetjük az Mt. 290. §-t, amely a (kizárólag) kollektív szerződéses jogcímű igények esetében az Mt. általános igényérvényesítési szabályaitól (Mt. 285–289. §) eltéréket állapíthat meg. Az Mt.-nek is részben mintául szolgáló német *Tarifvertragsgesetz* üzemi, illetve üzemi alkotmányjogi kérdések kollektív szerződéses rendezését is megengedi, mégpedig kifejezett szabállyal.⁵⁶ Az Mt. 277. § (3) bekezdés a) pontja az Mt. XIX. és XX. fejezetét kógensnek minősíti, azaz a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó általános törvényi szabályoktól, valamint az ún. munkavállalói részvétel (üzemi alkotmányjog) szabályaitól nem lehet eltérni, így a kollektív szerződés ilyen tárgyú normákat nem tartalmazhat. A normatív hatályú kollektív szerződéses rendelkezések esetében felmerülhet

meg. Itt mindenesetre meg kell jegyezni, hogy – hasonlóan az utóbb keletkezett kollektív szerződéskötési képességhez, illetve az együttes kollektív szerződéskötési képesség elvéből folyóan – az itt megjelenő megoldás sem egészen elvszerű, mindenesetre, ha a szakszervezeti oldali többség esetében valamelyik szakszervezet elveszti a kollektív szerződéskötési képességét, úgy célszerűbb olyan megoldást alkalmazni, amely a kollektív szerződés hatályának fenntartására irányul.

⁵³ Ez még akkor is így van, ha az itt megjelenő jogalkotói szemlélet a bírói gyakorlatban kialakult jogelvet („a kollektív szerződést az módosíthatja, aki megkötötte”) tükrözi. Ld. EBH2018. M.6. Ld. még BALOGH Áron Péter: A kollektív szerződés módosítása szerződéskötési képesség hiányában. *Munkajog*, 2019/I. 50.

⁵⁴ BALOGH Áron Péter: A kollektív szerződés hatálya. *Munkajog*, 2021/IV. 10.

⁵⁵ Számos európai ország munkajogában kollektív szerződéses szabályozás tárgya lehet az üzemi nyugdíj- vagy egészségbiztosítási rendszer is. A hazai gyakorlatban az ilyen rendszerek gyakorlati jelentősége csekély, illetve ilyen rendszerek ki sem alakultak.

⁵⁶ Tarifvertragsgesetz 1. § (1) bekezdés.

a kérdés, hogy a kollektív szerződés mely földrajzi területen alkalmazandó, illetve az is, hogy a kollektív szerződést megkötő felek meghatározhatják-e (korlátozhatják-e) a kollektív szerződés alkalmazási körét földrajzilag meghatározott területre. Ezzel összefüggésben azt lehet megállapítani, hogy a válasz nemleges. Az Mt. 279. § (3) bekezdése alapján a kollektív szerződés normatív hatályú rendelkezéseinek személyi hatálya – kógens szabály alapján – kiterjed a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra. Ezért azt csak meghatározott földrajzi területen tevékenykedő (a munkaviszony keretében ott teljesítő, illetve ott szerződéses/szokásos munkahellyel rendelkező) munkavállalóra kiterjedő hatállyal alkalmazni nem lehet: a kollektív szerződésnek ilyen, a területi hatályt megállapító (korlátozó) rendelkezése érvénytelen. Munkajogunk elzárkózik attól a lehetőségtől, hogy a kollektív szerződés a jogszabálytól eltérően határozza meg területi hatályát, illetve a felek általuk meghatározott földrajzi területre korlátozzák. Kétségtelen persze, hogy érvényesül az a korábbi bírói gyakorlatban⁵⁷ – a kollektív szerződés személyi hatályával összefüggésben – kialakított álláspont, mely szerint a kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére eltérő munkaviszonyra vonatkozó szabályokat állapíthat meg, azaz jogszerűen alkalmazhat megkülönböztetést a munkafeltételek tekintetében, akár munkavállalók csoportjára az általánoshoz képest kedvezőtlenebb tartalommal is.⁵⁸

A kollektív szerződés (normatív természetű megállapodásainak) időbeli hatályára vonatkozó rendelkezésekkel kapcsolatosan az Mt. több szemléleti újdonságot is hozott. Ezek közül említésre méltó az a probléma, hogy köthetnek-e a felek olyan megállapodást, hogy a kollektív szerződés ún. visszaható hatályú, azaz a megkötést (kihirdetést) megelőző időponttól alkalmazandó. Noha a gyakorlatban ez előfordul (különösen az évenként létrejövő ún. bérmegállapodások esetében), ezt erősen aggályosnak tartjuk, lévén szó normáról, amely a hatálya alá tartozó alanyokra állapít meg kötelezettséget. A kollektív szerződés hatályának megszűnéséhez kapcsolódó különös probléma a kollektív szerződés ún. utóhatályának kérdése.⁵⁹ Ennek az intézménynek a lényege (azokban az országokban, ahol ezt egyáltalán alkalmazzák), hogy a kollektív szerződés hatályának megszűnése esetére jogszabály, illetve annak felhatalmazása alapján a felek úgy rendelkeznek, hogy a megszűnést követően is alkalmazni kell a

⁵⁷ Ld. EBH2003. 891.

⁵⁸ A megkülönböztetés szempontjaival kapcsolatosan említjük az Mt. 12. § (3) bekezdésében meghatározott körülményeket, s itt különösen a munkaerő-piaci viszonyokat.

⁵⁹ Az utóhatály problémájához a magyar munkajogban ld. Kiss (2005) i. m. 422.

kollektív szerződést mindaddig, ameddig a hatálya alá tartozó munkaviszonyokra kiterjedően újabb kollektív szerződés hatályba nem lép. Az intézmény funkciója az, hogy a munkaviszonyok „ne üresedjenek ki”, azaz ne maradjanak szabályozatlanul a munkaviszonyban álló felek jogai és kötelességei. Az Mt. az utóhatály – említett tartalmú – törvényi szabályozását nem ismeri. A kérdés az Mt. hatálya alatt úgy merül fel, hogy érvényes-e a feleknek a kollektív szerződés megszűnését követő időre való alkalmazására irányuló megállapodása. Az Mt. 283. § alapján ugyanis a kollektív szerződés időbeli hatályára vonatkozó törvényi szabályok (jelentős részben) tarifadiszpozitív természetűek. E jellegzetességük oda vezet, hogy a jogalkotó megengedi a felek számára a kollektív szerződés megszűnését követő időszakban való alkalmazás kollektív szerződéses kikötését, azaz lényegében az utóhatályban való megállapodást. A kollektív szerződés felek általi felmondásával kapcsolatosan említendő, hogy az Mt. 280. § (1) bekezdésének a felmondásra vonatkozó szabálya a felek számára eltérést engedő rendelkezés. A felmondás jogát bármelyik szerződéskötő fél gyakorolhatja. Mind határozott, mind határozatlan időtartamra kötött kollektív szerződés esetében érvényes a kollektív szerződésnek az a rendelkezése, amely a felek felmondási jogát korlátozza, meghatározott időszakhoz köti, meghatározott időpontra teszi csak lehetővé, vagy kizárja. A felmondás tekintetében is sajátos helyzetet eredményez, hogy az Mt. a szakszervezeti alanyi oldalon az együttes kollektív szerződéskötési képesség szabályából indul ki, s az Mt. – elv-szerűen – azt rögzíti, hogy a több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetében bármelyik fél jogosult gyakorolni a felmondás jogát, azaz bármelyik szakszervezet (érvényes) felmondó nyilatkozatának hatályosulása a kollektív szerződés megszűnéséhez vezet.⁶⁰ Az Mt. 280. § (1) bekezdésének diszpozitív szabályából azonban az következik, hogy a felek a kollektív szerződésben ettől eltérően is megállapodhatnak. A kollektív szerződés részleges, azaz csupán a felek egyes megállapodásaira, az egyes kollektív szerződéses rendelkezésekre kiterjedő hatályú felmondása nem érvényes, csak abban az esetben, ha felek ebben kifejezetten megállapodtak.⁶¹

A kollektív szerződés személyi hatálya⁶² tekintetében sajátos problémát okozhat az ún. ágazati vagy alágazati kollektív szerződésekkel kapcsolatos az a kérdés, hogy e kollektív szerződések tartalmazhatnak-e a szerződéskötő

⁶⁰ Mellőzzük az Ápbtv. 16. §-ának tárgyalását, amely az egyik alanyi oldali többséget érinti.

⁶¹ Ld. EBH2000. 241.

⁶² A kollektív szerződés (személyi) hatályának európai áttekintéséhez ld. Sudabeh KAMANABROU (Hrsg.): *Erga-Omnes-Wirkung von Tarifvertägen*. Tübingen, Mohr Siebeck, 2011.

érdekképviseltek tagjainak egymással szembeni viszonyaira vonatkozó rendelkezéseket. A kollektív szerződésnek az Mt. szerint ilyen (tárgyi) hatályú érvényes rendelkezései nem lehetnek, ezért a személyi hatály tekintetében azt kell rögzítenünk, hogy a kollektív szerződés a munkáltatói érdekképviselő tagjaira, illetve a szakszervezeti szövetség tagjaira kiterjedő hatályú rendelkezést nem tartalmazhat (az ő egymással szembeni viszonyukban). Ez a megoldás mindenesetre ellentmondásos, hiszen jelentősen korlátozza a kollektív szerződések érvényesülésének (végrehajtásának) lehetőségeit.⁶³ A normatív természetű kollektív szerződéses rendelkezések személyi hatálya tekintetében – tárgyunk szempontjából – az Mt.-nek a munkavállalói oldalt érintő szabályai érdemelnek figyelmet.⁶⁴ Az Mt. 279. § (3) bekezdése alapján a kollektív szerződést alkalmazni kell a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra. Az Mt. tehát – hagyományosan – azt a megoldást alkalmazza, hogy a szakszervezeti tagsággal nem rendelkező munkavállalóra, esetleg nem a kollektív szerződést kötő szakszervezet tagjaira is alkalmazni rendeli a kollektív szerződést (az ún. *erga omnes* hatály). A személyi hatályra a munkavállalói oldalon alkalmazott szabály – amint említettük – nem zárja ki, hogy a kollektív szerződés egyes munkavállalói csoportokra eltérő rendelkezéseket (munkafeltételeket) állapítson meg. A régi Mt. bírói gyakorlatban alakult ki az az álláspont, hogy az egyébként kollektív szerződés hatálya alatt nem álló munkaszerződéses felek – a törvényben meghatározott korlátokkal – kiköthetik meghatározott kollektív szerződés alkalmazását.⁶⁵ Az Mt. (kógens) szabálya magától értetődően veti fel azt a kérdést, hogy az alkalmazott megoldás miként ítélendő meg az ún. egyéni koalíciós szabadság szempontjából. A kérdésre a választ a magánautonómia érvényesítésének lehetőségei adják (ld. alább).

3. A munkaszerződés szabadsága

A magánjog társadalmi modellje napjainkban az ún. szociális piacgazdaság. E modell a magánautonómia elfogadását és jogalkotó általi megvalósítását

⁶³ Ez a hazai jogalkotói megoldás az ún. „*Einwirkungspflicht*” érvényesülését korlátozza, ugyanakkor nem zárja ki, hogy az érdekképviseltek a tagjaikra az alapszabályban a kollektív szerződés be nem tartásának jogkövetkezményeit meghatározzák, vagy egyéb ezzel kapcsolatos kötelességet állapítsanak meg.

⁶⁴ Noha kétségtelen, hogy a munkáltatónak a munkáltatói érdekképviselőhöz való csatlakozása, vagy abból való kilépése (a kollektív szerződés hatálya alatt) ugyancsak felvet a kollektív autonómia érvényesülését érintő kérdéseket.

⁶⁵ EBH2002. 683.

követeli meg, s ennek egyik alapvető követelménye a szerződés szabadsága elvnek realizálása. Ennek a magánjogi elvnek a korlátozása csak ott és annyiban indokolt, ahol és amennyiben ez a szociális igazságosság követelménye érdekében elengedhetetlenül szükséges, és a piaci verseny szabadságának feltételei között még lehetséges.⁶⁶ A politikai-gazdasági rendszerváltást követően létrejött, s különösen a 2012-ben újrakodifikált munkajogunk is ezt az eszmét tükrözi, s több-kevesebb sikerrel igyekszik megvalósítani. Ulrich Preis a 125 éves *Deutscher Arbeitsgerichtsverband* 2018. évi kongresszusának ünnepi előadásában a munkajog történeti fejlődésére és jövőjére vonatkozó nézeteit tizenhét tézisben foglalta össze, s ezek között (negyedikként) találjuk azt, hogy a szerződési szabadság alapeszméje önmagában nem alkalmas a munkáltató és a munkavállaló közötti egyensúlytalanság „fair” kiegyenlítésére.⁶⁷ Ez a tézis a modern munkajogi gondolkodásban általánosan elfogadott, ennek következménye a munkaszerződéses viszonyokba való állami beavatkozás, a kollektív munkajogi jogintézmények legitimitásának elismerése, de meghúzódik ez a gondolat a nemzetközi és az európai munkajogi jogalkotás hátterében is.

A munkaszerződés szabadsága érvényre jutásának magyar munkajogi kérdéseit vizsgálva elsősorban az Mt. 43. §-át kell felhívunk, hiszen ez az a rendelkezés, amely – legalapvetőbben – kijelöli a szerződéses szabadság általános kereteit. A szabály ezt azzal a kodifikáció-technikai megoldással teszi meg, hogy – „érvényességi erejük” szerint – meghatározza a munkaviszonyra vonatkozó szabályok jogi természetének általános szabályát: az Mt. (munkaviszonyra vonatkozó) Második Részét és a munkaviszonyra vonatkozó más szabályokat (kollektív szerződést, üzemi megállapodást, az egyeztető bizottság kötelező döntését) ún. relatív, klauzikálisan diszpozitív rendelkezésként határozza meg.⁶⁸ A relativitás általános szabálya, hogy a felek megállapodásának érvényességi kelléke az, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályhoz képest a munkavállalóra kedvezőbb megállapodást kössenek. Ezt az általános szabályt (elvet) csak jogszabály törheti át. Ennek messze vezető következménye az, hogy az ún. kontraktuális alapú jogforrások a saját rendelkezésüket sem kógensként, sem diszpozitívként nem határozhatják meg: sem nem tilthatják el a munkavállaló javára való eltérést, sem pedig nem engedhetik a munkavállaló hátrányára

⁶⁶ VÉKÁS Lajos: Bevezetés. In: VÉKÁS Lajos – GÁRDOS Péter (szerk.): *Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014. 32.

⁶⁷ Ulrich PREIS: Von der Antike zur digitalen Arbeitswelt. Herkunft, Gegenwart und Zukunft des Arbeitsrechts. *Recht der Arbeit*, 2/2019. 75.

⁶⁸ Ebből más oldalról az is folyik, hogy – különösen – az Mt. Általános Rendelkezései kógens természetűek, azoktól a felek nem térhetnek el.

való eltérést. Ez a megoldás persze egyúttal a kollektív autonómia kereteit is kijelöli. Az Mt. 43. § (2) bekezdése az eltérés (érvényességének) megítélése, azaz tulajdonképpen a munkaviszonyra vonatkozó szabály és a munkaszerződés összevetése tekintetében az egymással – tárgyilag – összefüggő szabályok (klauzulák) együttes figyelembevételét rendeli.⁶⁹ Az említett szabály azonban csak az általános: az Mt. kivételként több esetben alkalmaz kógens rendelkezést, amely a munkaviszonyba való markáns állami beavatkozást fejezi ki. Ezek az utaló szabályok az Mt. „eltérő megállapodás” címei alatt találhatók.⁷⁰ Egyes esetekben az Mt. rendelkezésétől való eltérés konkrét keretét jelöli ki a jogalkotó, s nem az általános szabályt alkalmazza (mivel számos esetben a kedvezőbbség vagy kedvezőtlenység nem is értelmezhető),⁷¹ de a szerződéses akarat korlátozásának egyéb megoldásaival is találkozhatunk.⁷² A felek tehát az említett korlátozásokkal alakíthatják szerződéses alapú jogviszonyukat.

A szerződés szabadsága sajátosan jelenik meg az ún. vezető állású munkavállalók munkaviszonyai tekintetében. Az Mt. 208. §-ában meghatározott személyi kör (illetve az ő munkaviszonyaik) tekintetében az Mt. láthatóan (és hagyományosan) az általánostól eltérő jogpolitikai és szabályozási szemléletet érvényesít. Az Mt. 209. § (1) bekezdése ugyanis az Mt.-nek a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseit (Második Rész) – néhány markánsan munkavállaló-védelmi szabály kivételével⁷³ – diszpozitívként határozza meg, s ezzel kiiktatja e munkaviszonyokból az általános munkavállaló-védelmi megfontolásokat. Kógens természetű az a rendelkezés is, hogy a vezető állású munkavállalóra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, noha e rendelkezés értékét, hatását a csaknem általános diszpozitivitás erősen lerontja. Az Mt. tehát – még ha a törvény indokolása erről hallgat is – abból a feltevésből indul ki, hogy a vezető állású munkavállaló – képzettsége, munkaerő-piaci lehetőségei, érdekérvényesítő képességei stb. okán – kvázi mellérendeltségi helyzetben van a munkáltatóval, s ez a szerződési pozíció nem indokolja a munkavállalót általában megillető

⁶⁹ Ez az ún. *Gruppenvergleich* elvének megvalósítása, amely az ún. mazsolázás tilalmát kívánja rögzíteni, azaz azt, hogy az érvényesség megítélésénél a tárgyilag összetartozó szabálycsoportokból kiválasszuk (és egymás mellett alkalmazzuk) a munkavállalóra kedvezőbb klauzulát. A kedvezőbbség kérdéséhez ld. BERKE Gyula: A munkaviszonyra vonatkozó szabályok. In: Kiss György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, PTE ÁJK, 2008. 67.

⁷⁰ Pl. Mt. 50. § (1) bekezdése, Mt. 62. § (1) bekezdése, Mt. 85. § (1) bekezdése stb.

⁷¹ Ilyen pl. az Mt. 69. § (5) bekezdése.

⁷² Pl. az Mt. 192. §-ában a határozott időtartamú munkaviszony időtartamának tekintetében.

⁷³ A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés egyes szabályai, egyes felmondási tilalmak, az éjszakai munka tilalma, a szülési és gyermekgondozási célú szabadság.

munkajogi védelmet, hiszen ennek hiányában is méltányos és kiegyensúlyozott munkafeltételek jönnek létre. Ez a feltevés alaposnak tekinthető, és a szabály alkalmazása gyakorlatilag sem mutat nehézségeket.⁷⁴ Az újabb irodalomban merül fel az a kérdés, hogy az említett diszpozitivitás valóban teljes körű-e, avagy ennek ellenére vannak-e a munkaviszonynak olyan „természetesen kógens”, esetleg „természetesen relatív diszpozitív” tartalmi elemei, amelyek még a vezető állású munkavállaló munkaszerződésében sem tehetők félre.⁷⁵

Az ún. atipikus munkaviszonyok⁷⁶ szabályozása körében munkajogunk azt a szemléletet követi, hogy e jogviszonyok (tulajdonképpen az Mt. XV–XVI. fejezetében szabályozott valamennyi jogviszony) csak a feleknek erre irányuló kifejezett megállapodása alapján hozható létre. Ehhez képest viszonylag szűk körben találunk e körben kógens, vagy a kollektív szerződésben is csak a munkavállaló javára eltérő szabályokat.⁷⁷

4. A magánautonómia (és kollektív autonómia) határain: a munkáltató személyében bekövetkező változás és az ún. jogviszonyváltás

A magyar munkajogban az 1992. évben jelent meg – a korabeli Mt. hallgatása mellett – a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás intézménye. Noha az intézménynek a magyar magánjogban, illetve magánmunkajogban voltak előzményei,⁷⁸ a politikai-gazdasági rendszerváltást követően mondhatni meglepetésként érte a munka világát, illetve a munkajogi jogalkalmazást a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalásában⁷⁹ kialakított álláspont, sőt új jogtétel. A jogintézmény aztán gyökeret vert a magyar mun-

⁷⁴ A gyakorlatban erőteljesebben merül fel a munkajogi és polgári jogi szabályok együttes alkalmazásának kérdése a vezető tisztségviselők esetében. PÁL Lajos (szerk.): *A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége*. Budapest, HVG-ORAC, 2017.

⁷⁵ LŐRINCZ György: A vezetői munkaszerződés lehetséges tartalma. *Munkajog*, 2019/II. 16. Hasonló problémát elemez a munkaviszony megszüntetése körében TRENYSÁN Máté: Egy ítélet margójára – eltérési lehetőségek a vezető állású munkavállaló munkaszerződésében. *Munkajog*, 2019/II. 55.

⁷⁶ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2010.

⁷⁷ Mt. 222. §.

⁷⁸ Az 1908. évi LVII. törvénycikk a kereskedelmi üzlet átruházásáról. Ld. BERNHARD Miksa: *Üzletátruházás és üzemutódlás*. Budapest, Politzner Zsigmond és Fia Jogi Könyvkereskedés, 1930.

⁷⁹ Az állásfoglalás Radnay József kollégiumvezetői tevékenységének időszakában született, az Ő elkötelezett közreműködése mellett.

kajogban, illetve Magyarországnak az Európai Közösséghez való csatlakozása nyomán napjainkra a magyar munkajogi rezsím integráns részévé vált,⁸⁰ hiszen – 1977. évi és 1998. évi előzményeket követően – a jogintézmény európai munkajogi sarokpontjait a 2001/23/EK irányelv tartalmazza.⁸¹ Az irányelvnek rendkívül kiterjedt Európai Bíróság-i gyakorlata alakult ki (mintegy nyolcvan – elsősorban az irányelv hatályát érintő – ítélet nyomán), és meglehetősen változatos nemzeti jogi megoldások alakultak ki az irányelv átvétele körében is.⁸²

Az irányelv nyomán – mintegy két évtizedes jogfejlődés nyomán – napjainkra kiteljesedett a magyar munkajogban a munkáltató személyében bekövetkező változás jogintézményének szabályozása, ideértve annak individuális és kollektív munkajogi kérdéseit is. Tárnyunk szempontjából az Mt. 36. § (1) bekezdésének dogmatikai konstrukciója érdemel különös figyelmet.⁸³ Az Mt. 36. § (1) bekezdés első fordulata határozza meg azt a tényállást, amelyhez a munkáltató személyében bekövetkező változás joghatásai tapadnak: „a gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja” jogügyleten alapuló átvétele.” E tényállás-meghatározás mind a hazai, mind az európai bírói jogalkalmazásban számos értelmezési problémát vetett (és vet) fel,⁸⁴ ám itt a tényálláshoz kapcsolódó legalapvetőbb joghatásra kell rámutatni. Ezt ugyanis az Mt. 36. § (1) bekezdés második fordulata akként határozza meg, hogy „a fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.” Látható, hogy a jogalkotói szándék – alapvetően szociálpolitikai, munkavállaló-védelmi céllal – az volt, hogy a(z) identitását őrző) gazdasági egység jogosultjának a jogügyleti alapú megváltozásához a jogszabály az automatikus, ex lege, a jogszabály erejénél fogva bekövetkező munkáltató-váltás joghatását fűzze. A munkáltató-váltás,

⁸⁰ A jogintézmény sorsának alakulásához a magyar munkajogban ld. BERKE Gyula: A munkáltató személyében bekövetkező változás magyar intézménytörténete. In: AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2018. 125. [A továbbiakban: BERKE (2018a).]

⁸¹ BERKE Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében. A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és magyar munkajogban*. PhD értekezés. Pécs, 2006. A szerző megemlíti, hogy a dolgozat egyik opponense Radnay József volt.

⁸² A (nem csupán európai) nemzeti jogok széleskörű áttekintéséhez ld. John McMULLEN (ed.): *Business Transfers and Employee Rights*. LexisNexis, UK, 1998.

⁸³ Az Mt. említett szabálya az irányelv (tárgyi) hatályára, azaz a tényállásra (1. cikk), valamint az ahhoz kapcsolódó alapvető joghatásra (3. cikk) vonatkozó rendelkezéseket veszi át.

⁸⁴ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019. 184. [A továbbiakban: BANKÓ–BERKE–KISS (2019).] A legutóbbi időszak jogalkalmazási kérdéseire ld. Frank BAYREUTHER: Neues zum Betriebsübergang aus Erfurt und Luxemburg. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 22/2020. 1505.

mint joghatás tehát nem az érintett felek jognyilatkozatához fűződően következik be: ahhoz nem szükséges sem a munkavállalóval, sem a munkáltatók között létrejött megállapodás, de közömbös ebben a tekintetben az is, hogy bármelyik fél (a tényállásban érintett alany) tett-e bármilyen egyoldalú jognyilatkozatot. Az irányelv alapján kialakított magyar munkajogi megoldás végső soron félreteszi, mellőzi a felek akaratát a munkaviszony sorsának alakításában, azaz a szerződéses alapozású jogviszonyban úgy hajt végre *ex lege* alanycserét, hogy ennek megvalósulása tekintetében irrelevánsnak tekinti a felek akaratát. Kétségtelen, hogy a gazdasági egység átadására-átvételére irányuló jogügylet létrehozásában a munkáltatók jognyilatkozatai irányadók, ám a munkaviszony sorsa tekintetében semmiképpen.⁸⁵ Ehhez azt is hozzátehetjük, hogy a magyar munkajog az érintett munkavállalóval szemben a munkáltató-váltásról való előzetes tájékoztatást sem kíván, hiszen ilyen munkáltatói kötelezettség csak az üzemi tanáccsal szemben érvényesül az Mt. 265. §-a alapján.

Említésre méltó, hogy a korábbi hazai bírói gyakorlatban ennek a konstrukciónak sajátos következménye is megjelent.⁸⁶ Az 1967. évi Mt. ismerte az áthelyezés jogintézményét, amelynek lényege abban állott, hogy a felek háromoldalú megállapodása alapján a fennálló munkaviszony megszűnt, egyúttal létrejött az új munkaviszony (másik munkáltatóval) azzal az alapvető – *ex lege* – joghatással, hogy a munkaviszonyt folyamatosnak kellett tekinteni. Ez a folyamatosság minden, a munkavállalót megillető jog tekintetében érvényesült, ám a régi Mt. 209. §-a a végkielégítés tekintetében ezt az áthelyezéssel kapcsolatos szabályt nem rendelte alkalmazni, azaz a végkielégítés összegének meghatározása során csak az áthelyezést követően létrejött munkaviszony volt figyelembe vehető. Az ún. jogutódlási tényállásokban a felek gyakorta áthelyezésben állapodtak meg (tegyük hozzá: még a régi Mt. hatálybalépését megelőzően⁸⁷), s ezzel figyelmen kívül hagyták a korábban fennállott – jellemzően hosszú időtartamú – munkaviszonyt. A Legfelsőbb Bíróság említett MK 154. számú állásfoglalásában illetve az annak alapján kialakult gyakorlatában lényegében arra az álláspontra

⁸⁵ A gyakorlatban felmerülhet az a kérdés, hogy a felek háromoldalú megállapodással félretehetik-e az Mt. 36. § (1) bekezdésében meghatározott joghatást. Noha erre a kérdésre kifejezett tételes jogi válasz nincs, a felek ilyen megállapodása érvényességének elismerése ellen nem szólnak érvek. Megítélésünk szerint ebben az esetben a kérdés megítélésénél nem hagyatkozhatunk az Mt. 43. § (1) és (2) bekezdéseiben megjelenő jogelvre (szabályra), mert a munkavállaló javára való eltérés itt nem értelmezhető (alkalmazható). Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy a felek háromoldalú megállapodásukkal mellőzhetik a joghatás bekövetkezését, azaz tulajdonképpen kivethetik a munkavállalót a szabály hatálya alól.

⁸⁶ BANKÓ–BERKE–KISS (2019) i. m. 198.

⁸⁷ Ez valójában az MK 154. számú állásfoglalás „visszaható hatályú” alkalmazásához vezetett.

helyezkedett, hogy az adott tényállásban létrejött áthelyezésre irányuló megálapodások érvénytelenek.⁸⁸

Kétségtelen tehát, hogy az Mt. 36. § (1) bekezdésében meghatározott joghatás ex lege következik be, a munkáltatói alanyváltozás automatikus.⁸⁹ Az irányelv nyomán az Európai Unió tagállamaiban ez a megoldás általános, azonban meg kell említeni, hogy egyes tagállamok joga áttörni engedi ezt a dogmatikai konstrukciót. Az Európai Bíróság a Katsikas ügyben⁹⁰ - a német munkajogot érintően foglalt állást ennek a lehetőségnek a tárgyában. A BGB 613a §-ának (6) bekezdése tartalmazza a munkavállaló ún. ellentmondási jogára (*Widerspruchsrecht*) vonatkozó szabályt. Ennek lényege az, hogy a munkavállaló írásban - akár az átadóhoz, akár az átvevőhöz címzett egyoldalú jognyilatkozattal - ellentmondhat a gazdasági egység átadásának-átvételének (*Betriebsübergang*) tényállásához fűződő joghatásnak, azaz a munkaviszony átszállásának.⁹¹ Látható, hogy ez a megoldás fokozottan szem előtt tartja a magánautonómia eszméjét, szemben az ex lege munkáltató-váltás hagyományos megoldásával. Noha szólnak érvek e jogintézmény mellett, azonban annak gyakorlati alkalmazása korántsem agálytalan. Súlyosan sértheti ugyanis az átvevő munkáltatónak a gazdasági egység működéséhez fűződő érdekeit, és valójában (ténylegesen) azt eredményezi, hogy az érintett munkavállalók hatékony eszközt kapnak a munkafeltételek javítására, hiszen az ellentmondásra irányuló nyilatkozat mellőzésére gyakran csak kedvezőbb munkafeltételek elérése ellenében kerül sor.

A munkáltató személyében bekövetkező változás intézményéhez kapcsolódóan említést érdemel még a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége. Az irányelv 3. cikk (3) bekezdése ugyanis az átadóra hatályos kollektív szerződéses munkafeltételek (azaz a kollektív szerződés normatív tartalma) fenntartását rendeli az átvevő munkáltató számára. Meg kell jegyezni, hogy e szabály csak abban az esetben alkalmazandó, ha az átvevőre kiterjedő hatályú kollektív szerződés nincs, hiszen az irányelvi szabály ez utóbbi esetben

⁸⁸ A korabeli megfogalmazás szerint: „jogutódlás során nem lehet szó áthelyezésről.” BH1995. 434., BH1997. 153.)

⁸⁹ Az automatizmusnak különösen figyelemre méltó (és meglepő) következménye jelenik meg a C-344/18. (ISS Facility Services) ügyben a munkaviszonynak két munkáltatóra való átszállásával (megosztásával). Hans-Peter Löw: Die Aufspaltung eines Arbeitsverhältnisses als Folge eines Betriebsübergangs – Diener zweier Herren. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 19/2020. 1279.

⁹⁰ C-132/91, C-138/91., C-139/91. Grigoris Katsikas v. Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v. PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH. [1992] ECR I-06577.

⁹¹ Ennek logikai előfeltétele az, hogy a munkavállalót előzetesen tájékoztassák a munkaátvitel-váltás bekövetkezéséről. Az erre vonatkozó szabályt a BGB 613a § (5) bekezdése tartalmazza.

„kiszorítja” a korábbi kollektív szerződést. Ezt a szabályt a magyar munkajogba az Mt. 282. §-a veszi át, s ennek eredményeként azt állapíthatjuk meg, hogy a kollektív autonómia abban a tekintetben markánsabban érvényesül, hogy az átvevőre kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek – szemben a munkaszerződéses feltételekkel – érvényesülést enged.⁹²

Az utóbbi időszak hazai jogfejlődésében sajátos megoldásokat hozott az ún. jogviszonyváltás szabályainak jogalkotó általi alakítása.⁹³ Tárgyunk szempontjából e körben azok a megoldások érdemelnek figyelmet, amelyeknek jellemzője az, hogy a közszolgálati, illetve közalkalmazotti jogviszonyok ex lege (magán) munkaviszonyokká alakulását rendeli a jogszabály. Ebben az intézményrendszerben az alapvető „áttörés” a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 25/A. § (7) bekezdésének 2010. évi beiktatásával került sor, ugyanis ez volt az a szabály, amely – a Kjt. korábbi megoldásához képest alapvetően újszerűen és eltérően – az automatikus jogviszonyváltást mondta ki, azaz közalkalmazotti jogviszonyt alakított át munkaviszonnyá. Jegyezzük meg: ebben az esetben nem (pusztán) munkáltató-váltásról van szó, hanem valóban jogviszonyváltásról, azaz arról, hogy a felek között létrejött jogviszony alapvetően más munkajogi rezsim hatálya alá kerül azzal, hogy a munkáltató jogállása is megváltozik. A legújabb jogalkotási megoldásokat pedig már az jellemzi, hogy a jogviszonyváltásra a munkáltató jogállásának megváltozása hiányában is sor kerül. Ilyen példaként említhetjük a szakképzési rendszerben megvalósult jogviszonyváltást,⁹⁴ de a kulturális közszolgáltatások vagy a

⁹² Az Európai Bíróság gyakorlatában is felmerült a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának problémája. A C-426/11. számú ügy (Mark Alema-Herron és társai és Parkwood Leisure Ltd.) ítéletében a Bíróság a brit jog tekintetében állapította meg, hogy a brit megoldás az Európai Unió Alapjogi Chartája 16. cikkének a vállalkozás szabadságát rögzítő rendelkezésébe (is) ütközik azzal, hogy az átadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés átvételét követő módosításának az átvevőre is kiterjedő hatálya van – a munkaszerződés rendelkezése alapján. Ez tulajdonképpen oda vezet, hogy a kollektív szerződésre utaló munkaszerződéses klauzulát nem lehet dinamikusként értelmezni, azaz az utalás – fő szabály szerint – a kollektív szerződésnek csak az utaló megállapodás keletkezésekor hatályos rendelkezései alkalmazandók a munkaviszonyban. Meg kell említeni, hogy a magyar bírói gyakorlat sem zárkózik el az egyébként a munkaviszonyra ex lege nem hatályos kollektív szerződéses rendelkezés alkalmazásának kikötésétől (EBH2002. 683.). Ld. BANKÓ–BERKE–KISS (2019) i. m. 784.

⁹³ A jogviszonyváltás megoldásait áttekinti BERKE Gyula: A jogviszonyváltásról: a közösségi szolgáltatások átszervezésének munkajogi következményei. *Pro Futuro Munkajogi Különszám*, 2022. (megjelenés alatt)

⁹⁴ A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény 40. §-a, illetve a jogviszonyok átalakulását rendező 127. §-a alapján. A törvény sajátosan érintette a szakképző intézményekkel fennálló szakképzési munkaviszonyokat. is. Ld. BALOGH ÁRON: A kedvezőbb eltérés elvének jogalkalmazási kérdései a szakképzési munkaviszony fényében. *Munkajog*, 2020/III. 13.

tudományos kutatói tevékenység⁹⁵ körében megvalósultat is.⁹⁶ A jogviszonyváltásnak különösen ellentmondásos megoldását hozta az Eszjtv.,⁹⁷ amelynek 19. §-a rendelkezett a jogviszonyváltásról azzal az ellentmondással, hogy egyrészt a közalkalmazotti jogviszonyok átalakulását írta elő, másrészt ezt a felek között létrejött megállapodáshoz kapcsolta. A törvénynek az a megoldása közvetlenül érinti a kollektív autonómia értelmezését és érvényesülését (is) azzal, hogy a törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál kollektív szerződés nem köthető.⁹⁸ Ez kizárja a kollektív megállapodások létrejöttét az egészségügyi szolgálati jogviszonyokra vonatkozóan, elveszi a kollektív megállapodások szabadságát, ami különösen ellentmondásos az Eszjtv. 19. § (17) bekezdésének fényében, amely szerint a törvény hatálybalépése előtt (lényegében a Kjt. hatálya alatt) létrejött kollektív szerződéseket a törvény hatálybalépése nem érintette.⁹⁹ Ugyancsak elűt minden korábbi hazai megoldástól az ún. felsőoktatási modellváltáshoz kapcsolódó jogviszonyváltási konstrukció. Az Nftv.¹⁰⁰ 117/ (5) bekezdésébe iktatott szabály a felsőoktatási intézmény fenntartóváltásához, magánjogi jogállású munkáltatóvá alakulásához a közalkalmazotti jogviszonyok ex lege munkaviszonnyá alakulásáról rendelkezett.

Látható, hogy az említett jogalkotási lépések mind az individuális, mind a kollektív megállapodások szerepét, lehetőségeit érintően az autonómia erősen restriktív felfogásából indulnak ki, sőt azt gyakorta teljesen mellőzik is.

⁹⁵ Az Eötvös Loránd Kutatási Hálózat megalakításáról szóló 2020. évi CXIV. törvény rendelkezett az ún. „jogállásváltásról.”

⁹⁶ A 2020. évi XXXIII. rendelkezett a jogviszonyok átalakulásáról.

⁹⁷ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény.

⁹⁸ Az Eszjtv. jogviszony-konstrukciójának megítélése ellentmondásos. Az Eszjtv. 1. § (9) bekezdése a jogviszonyban az Mt.-t rendeli alkalmazni – a törvényben meghatározott eltérésekkel. Ezeket az eltéréseket szemügyre véve azt lehet megállapítani, hogy rendkívül erőteljes állami beavatkozás érvényesül a jogviszonyok szabályozásában. Az Eszjtv. 2. § (2) bekezdése alig értelmezhető rendelkezést tartalmaz a felek munkaszerződéses szabadsága tekintetében: lényegében azt, hogy az egészségügyre vonatkozó jogszabályokban rendezett tárgykörökben érvényes megállapodást kötni nem lehet, egyebekben pedig az Mt.-től való eltérés általános szabályai érvényesülnek.

⁹⁹ Ld. HORVÁTH István – KÁRTYÁS Gábor: Látélet: az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről. *Munkajog*, 2021/I. 1.

¹⁰⁰ A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény.

5. A köztulajdonban álló munkáltatók különös munkajoga: korlátozott magánautonómia és kollektív autonómia

Az ún. köztulajdonban álló munkáltatók tekintetében az Mt. 2012. évi hatálybalépése nyomán – számos tárgybani jogalkotási előzmény után – új munkajogi szabálycsoport, s ezzel új munkajogi szabályozási szemlélet jelent meg.¹⁰¹ Ennek jellemzője az, hogy a szóban lévő munkáltatói körrel fennálló munkaviszonyban a jogalkotó – az általános szabályokhoz képest – korlátozottan engedi érvényesülni a munkaviszonyban álló felek szerződéses szabadságát (a magánautonómiát), de korlátozza a kollektív megállapodások szabadságát (a kollektív autonómiát) is. Az Mt. 204–207. §-aihoz kapcsolódó indokolás szemléletesen mutat rá a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó különös szabályok jogpolitikai céljára. Jelzi az indokolás, hogy „a köztulajdonban álló munkáltatókkal létesített munkaviszonyokra vonatkozó különös szabályok létrehozására irányuló törekvések a kilencvenes évek közepétől jelentkeztek a magyar munkajogban. E törekvés hátterében a magyar munkajog tagozódásának az az 1992-ben kialakult sajátossága húzódik meg, amely elkülönült szabályokat hozott létre a magánszférára (versenyszférára) és a közszférára (a közszolgálati jogviszonyok formájában). A köztulajdonban álló, ám magánjogi jogállású munkáltató alanyok, illetve az általuk létesített munkaviszonyok ebben a rendszerben az Mt. hatálya alá kerültek és kezdetben rájuk is a magánmunkajog általános szabályai voltak irányadók. E szabályok a feleknek széles körű szerződési szabadságot biztosítottak. A felek szerződésai gyakran olyan munkafeltételek kialakulásához vezettek, amelyek nem biztosították a köztulajdonban lévő vagyonnal való hatékony gazdálkodást, a közfunkciók teljesítését, a közösségi célokhoz kapcsolódó nyilvánosságot, sőt a jogalkalmazás számos visszaélésszerű (rendeltetésellenes) megállapodásra is rámutatott. A megállapodások nemcsak a munkaviszonyokat érintették, hanem a munkavállalók munkaviszony megszüntését követő időszakra fennálló versenytilalmi kötelességeit is. E jelenségek nyomán a kilencvenes évek közepétől e munkáltatói körre vonatkozó különös szabályok jelentek meg rendeleti és törvényi szabályozási szinten egyaránt.¹⁰² E szabályok általános jellegzetessége az volt, hogy a munkaviszonyra vonatkozó kógens szabályokat tartalmaztak, korlátozták a felek szerződéses szabadságát

¹⁰¹ BERKE Gyula: A köztulajdonban álló munkáltatók különös munkajogi szabályozása. In: KEHL Dániel – RAPPAI Gábor (szerk.): *Primus Inter Pares. Tanulmánykötet Hoóz István 90. születésnapja tiszteletére*. Pécs, PTE KTK, 2018. 13. [A továbbiakban: BERKE (2018b).]

¹⁰² BERKE (2018b) i. m. 14.

(és a kollektív szerződéses megállapodások lehetőségét is), illetve közjogi elemeket iktattak a köztulajdonú vállalkozások foglalkoztatási szabályai körébe (például egyes adatok, információk nyilvánosságra hozatalának köteleességét).” Az Mt. tulajdonképpen ezeket a korábbi jogalkotásban kialakított szabályokat igyekezett kodifikálni.

Az Mt. 204. §-a határozza meg a köztulajdonban álló munkáltató fogalmát. Eszerint köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik. Többségi befolyásnak minősül az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékaival – közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül – rendelkezik. A közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával. Ha a köztes vállalkozásban fennálló szavazatok aránya az ötven százalékot meghaladja, akkor azt egy egészként kell figyelembe venni. Amennyiben a befolyással rendelkező több közvetett tulajdonnal is rendelkezik az adott jogi személyben a nem többségi közvetett befolyás mértéke nem adódik hozzá a másik nem többségi közvetett befolyás mértékéhez. A meglehetősen bonyolult, a korábbi jogalkotásban kialakult megközelítés is nyilvánvalóan utal arra, hogy a szóban lévő munkáltatói kör olyan, amelyben állami vagy önkormányzati szervek többségi befolyással rendelkeznek, s e mögött a megközelítés mögött az a feltevés is meghúzódik, hogy ezek a munkáltatók túlnyomórészt ún. közfinanszírozott munkáltatók, s a közfinanszírozás általában valamilyen közösségi szolgáltatás biztosítása érdekében valósul meg. Ebből a (döntően) közfinanszírozott jellegből következik tulajdonképpen az Mt. 205–207. §-aiban kibontakozó jogalkotói szemlélet, amelynek jellemzője az, hogy e munkáltatói körben – az általános szabályokhoz képest – jóval szélesebb körben érvényesül az Mt. szabályainak kógenciája: a jogalkotó számos jogintézmény tekintetében¹⁰³ nem engedi érvényesülni sem

¹⁰³ Pl. felmondási idő, végkielégítés, a munkaidő fogalma, az általános teljes napi munkaidő mértéke.

az Mt.-től kollektív szerződésben való eltérő szabályok alkotásának lehetőségét,¹⁰⁴ sem pedig a munkavállaló javára való eltérést (akár kollektív szerződésben, akár munkaszerződésben). Figyelemre méltó az is, hogy az Mt. 206. §-a a munkaügyi kapcsolatok általános szabályait, a munkavállalói részvételre vonatkozó rendelkezéseket és a szakszervezet jogállására vonatkozó szabályokat is kógensként határozza meg, azaz – végső célját tekintve – az érdekképviseltek pozícióit az Mt.-hez képest javító megállapodásokat is eltiltja. Ez a jogalkotási megoldás tulajdonképpen azt a problémát hozza felszínre, hogy a magán-munkajogviszonyokban érvényesülhet-e a megkettőzött magánautonómia, illetve különösen a megkettőzött koalíciós szabadság és kollektív autonómia.¹⁰⁵

Amint erre utaltunk, a jogviszonyváltás nyomán – számos törvényi tényállásban – kifejezetten olyan közfeladat-ellátás valósul meg, amelynek jellemzője az, hogy abban munkaviszonyban álló személyek vesznek részt, s jogviszonyukra az Mt. szabályait kell alkalmazni. Kézenfekvően merül fel a kérdés: mi az indoka annak, hogy az Mt. köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályainak hatálya miért nem terjed ki erre a személyi körre? A kiterjesztés elvi indoka, leginkább a közfinanszírozott jelleg ugyanis kétségtelenül fennáll.¹⁰⁶

¹⁰⁴ BERKI Erzsébet: Kollektív szerződés köztulajdonban álló munkáltatónál. In: Kiss György (szerk.): *Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 2013. 65.

¹⁰⁵ Az utóbbi időszak jogalkalmazásában a köztulajdonban álló munkáltatókra kiterjedő hatályú kollektív szerződésekkel kapcsolatosan jelent meg az Mth. 11. § (1) bekezdése értelmezésének és alkalmazásának problémája, mégpedig az Mt. hatálybalépését követően köztulajdonba került munkáltatók tekintetében. A probléma lényege (kissé leegyszerűsítve) az, hogy a köztulajdonba kerülés nyomán a korábban (az Mt. hatálybalépése előtt) megkötött kollektív szerződéseknek az Mt. kógens szabályaiba ütköző rendelkezései „elérvénytelenednek-e”. Másként: ezekre alkalmazni kell-e az Mth. 11. § (1) bekezdésének átmeneti szabályát. Ld. Mfv.II. 10.065/2021/7. Az ítélettel szemben benyújtott alkotmányjogi panasz ez idő szerint elbírálásra vár.

¹⁰⁶ Erdemleges és markáns korlátozásról talán az Eszjtv. említett rendelkezései kapcsán beszélhetünk.

ATIPIKUS TÁVMUNKA-VISZONYOK

FERENCZ Jácint

egyetemi docens, tanszékvezető (SZE DFK)

ügyvéd (Ferencz, Fodor T., Kun & Partners)

Bevezetés

Jelen tanulmányban a munkajogi jogalkotás egyik legújabb eredményére, a nemzetközi trendekbe nehezen illeszthető új távmunka-szabályozásra reagálunk, felhasználva korábbi, a távmunkáról eddig meglévő és publikált ismereteinket.¹ A koronavírus-járvány a munkajogi szereplők előtt is új, kényszerű utakat nyitott.² A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) szabályozott *távmunka* mellett egyre elterjedtebb a „*home office*” jelenség, melynek jogi jellege és munkajogi megítélése sokáig a szakmai viták közép-pontjában állt. E vitát látszik megoldani a távmunka új munkajogi szabályozása, mely viszont – elnagyolt szövegezése miatt – további vitákra ad okot.

1. Mit is hív(t)unk távmunkának?

A távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják

¹ Vö. FERENCZ Jácint: Távmunkavégzés a „home office” előtt. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft. 2020. 78–89.

² Ld. pl. István HORVÁTH – Zoltán PETROVICS: *COVID '19 – Hungary. Measures concerning employment, collective labour law and social security*. [online] [2020.06.30.]. www.cielolaboral.com/covid-19-hungary-measures-concerning-employment-collective-labour-law-and-social-security/, valamint István HORVÁTH – Zoltán PETROVICS: *COVID '19 – Hungary (Part 2). Measures concerning employment, collective labour law and social security*. [online] [2020.06.30.]. <https://tinyurl.com/3rubrdpb>

[Mt. 196. § (1) bekezdés]. A közgazdasági szakirodalom távmunkán azt érti, „hogy az ember munkaadójától vagy megrendelőjétől, ügyfelétől egy bizonyos távolságban dolgozik, akár otthon, akár útközben, akár pedig egy helyi távmunka-központban”.³ Ismert a teledolgozó fogalma is a nemzetközi szakirodalomban, a *teleworker* illetve *Telearbeit*⁴ vagy *Teleheimarbeit*⁵ kifejezések magyarosításaként, de a magyar jogirodalomban, különösen jogforrási szinten a teledolgozó vagy telemunka kifejezések ismeretlenek. A távmunkavégzésen belül a *telecommuting* jelenti azt a munkavégzési formát, amikor a munkavállaló a munkáját a hét egy vagy több napján nem a munkáltató székhelyén, hanem máshol végzi.⁶ A magyar távmunka-fogalom nemzetközi azonosítása nem mentes a problémáktól, minthogy a szakirodalomban gyakran keverednek a távmunka, a *call-center* szolgáltatás, az otthoni munka és a bedolgozói jogviszony megjelölésére használt fogalmak. Erre legjobb példa a német nyelvterület, ahol a *Heimarbeit* fogalmát annak jogszabályi háttéréből a bedolgozói jogviszonnyal azonosíthatjuk, míg a *Telearbeit* kifejezést a távmunkával. Sőt, német jogterületen ismert a *Bildschirmarbeitsplatz* (képernyő előtt végzett munka) elnevezés is, amely a *Telearbeitnek* (távmunkának) fogalmi eleme.⁷

Kamp az ezredfordulón a távmunka-viszonyokat a következő megvalósulási formájukban azonosította:

- a) Az alternáló távmunkánál (*alternierender Telearbeit*) a munkateljesítésmény részben a munkáltató telephelyén, részben (a főként munkavállaló otthonában lévő) távmunkahelyen jön létre. A tiszta távmunkával szemben e munkaforma előnye, hogy az üzemi/üzleti struktúrához való kötődése legalább részben megmarad.
- b) A mobil távmunkánál (*mobiler Telearbeit*) a munkát részben a munkahelyen kívül eső különböző helyszíneken végzik el. A munkálta-

³ SZABÓ Katalin: A munkaviszonyok fellazulása. Paradigmaváltás a munka világában az információtechnológiák hatására. *Információs Társadalom*, 2003/1. 78.

⁴ Gabriele WINKER: *Alternierende Telearbeit – Chance zur Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche*. Ergonomia Verlag, Stuttgart, 2003. 1.; Lothar KAMP: *Telearbeit. Analyse und Handlungsempfehlungen*. Düsseldorf, Hans-Böckler Stiftung, 2000. 5.

⁵ August Wilhelm OTTEN: *Heimarbeitsrecht: Kommentar zum HAG, zu heimarbeitsrelevanten Normen und Erläuterungen zur Teleheimarbeit*. Kölnen Universitätsverlag, 2008. 422.

⁶ GÖNDÖR Éva: Új fejezet a Munka Törvénykönyvében – a távmunka jogi szabályozása. *Munkaügyi Szemle*, 2004/9. 19.

⁷ Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV) § 2 https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/ArbSt%C3%A4ttV.pdf (2022.04.01.) Bankó a hazai és nemzetközi jogirodalomban használt egyéb távmunka-fogalmakat is bemutat. Ld. BANKÓ Zoltán: *Atipikus munkajogviszonyok*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2010. 159–161.

tóval történő kapcsolattartás elektronikus kommunikációs csatornák használatával jön létre.

- c) A tiszta (*reiner Teleheimarbeit*) táv(otthoni)munkánál az alternáló távmunkához képest a munkáltató telephelyén végzett munkavégzés teljesen hiányzik, még akkor is, ha a felek közötti jogviszony kifejezetten munkaviszonyként jött létre. E rendszer legnagyobb hibája a munkahelyi kapcsolatok elmaradása, valamint – nem munkaviszonyban történő munkavégzés esetén – a (látszat) önállósági problémák.⁸

Fentiekhez hasonló távmunka-csoportosítást alkalmaz a magyar viszonyokra vetítve Forgács is:

- a) otthoni távmunka, ha a távmunkás havonta legalább egyszer otthon végez munkát, rendelkezik a munkaadóval való kommunikációs kapcsolat felvételére szükséges technológiai berendezéssel, távmunkában végezhető feladatokat kap;
- b) mobil távmunka, amely a vevők elvárásaihoz, a piac igényeihez leginkább alkalmazkodó forma, mely esetben a munkavégzés helyszíne változik a munkavégzés tartalmától függően;
- c) távmunkaházban végzett távmunka, amelynek lényege, hogy a munkáltató telephelyétől távol eső irodában végzi a munkavállaló a tevékenységét.⁹

Az a) ponthoz megjegyezzük, hogy a fenti definíció nem pontos abban az értelemben, hogy a hatályos Mt. szerint távmunkaviszony létrehozásához kifejezetten a felek erre irányuló szándéka szükséges, vagyis a távmunkaviszony nevesítése a munkaszerződésben.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által megfogalmazott definíció szerint valamennyi nem munkaadói központban teljesített munkát távmunkának kell tekinteni, a definíció nem tartalmazza a távközlési eszközön való továbbítás szükségességét. A távmunka különböző formáit ismeri a szakirodalom (jogi és gazdasági) aszerint, hogy milyen csoportosítási szempontot választunk.

Breinerné Varga Ildikó a távmunka alábbi csoportjait azonosítja:

1. A munkavégzés helye szerint lehet: otthon végzett, közeli munkaközpontban végzett, vagy mobil munkavégzés, kiegészítő munkavégzés vagy virtuális irodában végzett távmunka.

⁸ KAMP (2000) i. m. 5.

⁹ FORGÁCS Tamás: *A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei*. PhD értekezés. Pécs, 2009. 27–28.

2. A munkavégzésre fordított idő szerint beszélhetünk alkalmi/eseti/mellékesen végzett távmunkáról, elsődleges/teljes távmunkáról vagy részleges távmunkáról.
3. Munkajogi formája szerint lehet alkalmazottként, (al)vállalkozóként vagy eseti megbízás alapján végzett távmunka.
4. Földrajzi kiterjedése szerint helyben végzett munka, agglomerációban végzett munka, regionális távmunka vagy határon átnyúló munka határozható meg.
5. A végzett tevékenység jellege szerint pedig megkülönböztethetők mobil szakmák, számítógépes manuális tevékenység vagy számítógépes kreatív/szellemi munka.¹⁰

A jogtudományban Prugberger és Kenderes két csoportot azonosít a távmunkaviszonyon belül: *a)* amikor a munkavállaló munkája egy részét a munkahelyén, másik részét pedig a saját lakásán végzi és *b)* a kizárólagosan otthon végzett „képernyős feldolgozói, vagy egyéb ilyen jellegű tevékenység”.¹¹ Ezen utóbbi fogalomhasználat igencsak egyedinek tekinthető a jogi szakirodalomban.

A fogalom-meghatározás körében kizárólag jogi aspektusokat szem előtt tartva a következőket állapíthatjuk meg: a távmunka és a bedolgozói munka definícióját a hatályos Mt. adja, így ezek elhatárolása jelenleg még nem jelent problémát. Az otthoni munka fogalma jogilag nem releváns, a felek közötti szerződés lényeges tartalmi elemei alapján jelentheti mind a távmunkát, mind a bedolgozói munkát.

A távmunka Cséffán szerint a szintén a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzett bedolgozói tevékenységtől abban különbözik, hogy ennek alapján nem csupán tipikusan teljesítménykövetelmény alapján végezhető, egyszerű (általában fizikai) munkák elvégzésére kerülhet sor, hanem összetett, magas kvalifikációt és önálló munkavégzést kívánó feladatokra, melyek korszerű jogi keretet igényelnek.¹² A távmunkaviszonyt és a bedolgozói munkaviszonyt az irodalomban gyakran együtt kezelték, aminek Bankó szerint az lehet az oka, hogy kezdetben valóban csak az otthon végzett számítógépes munkákra használták a távmunka fogalmát. Később azonban a bedolgozó úgy jelent meg,

¹⁰ BREINERNÉ VARGA Ildikó: A távmunka humánpolitikája. *Emberi Erőforrás-menedzsment Módszertani Füzetek*, 2004/6. 6–7.

¹¹ PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2009/2. 49.

¹² CSÉFFÁN József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2012. 525.

mint kizsákmányolt manufaktúra-munkás, míg a távmunkás jól fizetett és nagy szabadsággal bíró alkalmazottként.¹³

2. A jogviszony alanyai, tárgya

A távmunkaviszony a munkáltató és munkavállaló között jön létre, kifejezetten távmunka végzésére vonatkozó szerződés megkötésével. A távmunkavállalók alanyai tekintetében részletes statisztikai adatok állnak rendelkezésre. A munkavállalókat Szabó Katalin az alábbi csoportokra bontja:

„1. Ipari távmunkás, aki kizárólagosan otthoni munkát végez, amely foglalkoztatási forma különösen az önfoglalkoztató vidéki munkavállalókra jellemző. A legtöbb ilyen munkás nő, és gyakran alulfizetett. 2. az alacsonyabban kvalifikált hivatali teledolgozók körébe soroljuk a programozókat és vevőszolgálati alkalmazottakat. 3. a harmadik csoportban helyezkednek el a távszakértők és telemenedzserek, akik részben az irodában, részben pedig otthon végzik munkájukat.”¹⁴

Az alábbiakban ismertetjük a távmunka és a bedolgozói munkaviszony lényeges különbségeit.

¹³ BANKÓ Zoltán: Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó rendelkezések. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamataiban*. Budapest, Osiris, 2001. 461.

¹⁴ SZABÓ (2003) i. m. 78.

A távmunka és a bedolgozói munkaviszony összevetése¹⁵

Szemponatok	Távmunka Mt. 197. § (hatályos szabályok)	Bedolgozói munka Mt. 198–200. §	Távmunka Mt. 197. § (új szabályok)
Munkavégzés helye	munkáltató telephelyétől elkülönült helyen	a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely	munkáltató telephelyétől elkülönült helyen
Kommunikációs csatorna a felek között	számítástechnikai eszközzel	nincs kötelező rendelkezés, a felek megállapodása szabályozza	nincs kötelező rendelkezés, a felek megállapodása szabályozza
Irányítás és utasítás terjedelme	a munkáltató utasítási joga csak a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki	az utasítási jog csak a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki	a munkáltató utasítási joga csak a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki
Munkaeszközök	ha a munkaeszközt a munkáltató biztosítja, előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja	a munkavállaló főszabály szerint saját eszközeivel végzi a munkát	a munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított számítástechnikai eszközt – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja
Ellenőrzés	a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba	a munkáltató - eltérő megállapodás hiányában - megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot	a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról, számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja
Költségek viselése	nincs kötelező rendelkezés, a felek megállapodása szabályozza	meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni.	nincs kötelező rendelkezés, a felek megállapodása szabályozza

¹⁵ A táblázat alapja: FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2015. 83–84.

Felelősség a munka eredményéért	elsősorban gondossági jellegű megállapodás	elsősorban eredményorientált megállapodás, mivel a munka eredményének elmaradása a díjazás és a költségterítés csökkentését vagy megvonását vonja maga után	elsősorban gondossági jellegű megállapodás
--	--	---	--

A munkaeszközök tekintetében látható, hogy főszabály szerint távmunkavégzés esetén a munkáltató biztosítja a munkaeszközöket, melyeket a munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – csak a munkavégzéshez használhat.

Véleményem szerint a két jogviszony közötti lényeges különbséget az új szabályozás hatálybalépéséig a táblázat utolsó értékelési szempontja adja. Míg a távmunkás jogviszonya a polgári jogi gondossági kötelekhez áll közel, addig a bedolgozói jogviszony inkább eredménykötelelem, minthogy a bedolgozóként foglalkoztatott munkavállaló számára szankcióként jelentkezik a teljesítménybér csökkentése vagy megvonása. Ebből a szempontból a távmunkás az általa végzett munkáért a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló felelősségével tartozik, aki nem teljesítménybérben, hanem időbérben foglalkoztatott.

3. A távmunkaviszony egyedi munkajogi jellemzői

Az infokommunikáció és a távközlés területén lezajlott robbanásszerű fejlődés alapjaiban változtatta meg a munkajogi tendenciákat is. Az információtechnológiai fejlesztések új munkaköröket hívtak életre, új munkavégzési formák alakultak ki: egyre többen végzik feladataikat távmunkában, számos feladat elvégzése kizárólag IT rendszerek, illetve infokommunikációs eszköz használatával lehetséges.¹⁶ Forgács definiálta a munkavégzési helyek között a távmunkaházat, mint olyan irodahelyiséget, ahol a munkavégzők munkafeladatokat látnak el az őket foglalkoztató munkáltató számára oly módon, hogy a felek között munkaviszony áll fenn. A távmunkaházban korlátozott számú munkáltató munkavállalói dolgoznak, a munkáltatóval való kapcsolatot (a

¹⁶ CZIRÓK Andrea – NYERGES Éva: Digitalizáció a munkajogban I. Elektronikus munkaügyi folyamatok a „most” generációja számára. *Munkajog*, 2018/2. 33. Megjegyzendő, ezzel párhuzamosan az elektronikus dokumentumok által felvetett kérdések is a felszínre kerültek (lásd pl. PETROVICS Zoltán: Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák a munkajogban. *HR & Munkajog*, 2016/10. 9–13.).

táv munka fogalmának megfelelően) informatikai, kommunikációs eszközzel tartják fenn. A távmunkaházakat a helyfüggetlenség és a szervezeti felépítéstől való függetlenség választja el a telephelyektől, vagyis ugyanolyan felszereltség mellett a távmunkaháznak bárhol létrehozhatónak kell lennie, nem tartalmazhat helyfüggő funkciókat.¹⁷ Szembetűnő, hogy a tanulmány publikálása óta eltelt tizenhárom év e körben olyan jelentős változást hozott az IT-infrastruktúrában, hogy e munkavégzési helyek Magyarországon egyáltalán nem terjedtek el.

A korábban ismertetett általános szabályokra visszautalva a felek megállapodása alapján a távmunkavégzés a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezi. Szintén munkavédelmi előírás, hogy távmunka csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. A munkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket.¹⁸

A távmunkavégzéssel kapcsolatban az Mt. nem határozza meg a munkabérre, valamint a költségviselésre vonatkozó részletes szabályokat, így főszabályként azokat a felek megállapodása tartalmazza.

A távmunkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalóra nézve a 196. § (5) bekezdésében foglalt szabály, miszerint a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson, először talán furcsának tűnhet, ugyanakkor szoros kapcsolatban áll a munkaegészségügyi és hatékonysági kutatások eredményeivel.¹⁹ A különböző kutatások tapasztalatai szerint a kizárólag otthon végzett távmunka – pozitív környezeti és regionális hatásai ellenére – különböző pszichoszociális és gazdasági kihatásai miatt tartósan nem alkalmazható hatékonyan, ezért elterjedésének korlátai vannak.²⁰ Nagy-Britanniában végzett kutatások tartós, kizárólag otthoni távmunka esetében egyenesen teljesítményromlást mutattak ki, ami az izoláltságra, a nem megfelelő információellátottságra, az informá-

¹⁷ FORGÁCS (2009) i. m. 27.

¹⁸ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 86/A. §-a alapján. A távmunkavégzés során irányadó munkavédelmi szabályokról bővebben: BANKÓ Zoltán – FERENCZ Jácint: *Atipikus munkajogviszonyok*. Wolters Kluwer, Budapest, 2015. 65–66., valamint BANKÓ Zoltán – FERENCZ Jácint: *Atipikus jogviszonyok – Az atipikus munkajogviszonyok a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tevékenységében*. HVG-ORAC, Budapest, 2018. 37–38.

¹⁹ FERENCZ Jácint (szerk.): *Munkajog és társadalombiztosítási jog*. Dialóg Campus, Budapest, 2018. 126.

²⁰ Brigitte JURANOVICH: *Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Teilzeitarbeit und Teleheimarbeit*. Wien, Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen, 1999. 110–111.

lis kollegiális kapcsolatok hiányára volt visszavezethető.²¹ Ezzel szemben a csak részben otthon végzett távmunka, illetve a kiegészítő jellegű távmunka rendkívül gyorsan terjed, és a ténylegesen otthon végzett munka aránya egyre csökken. Míg egyik oldalon a foglalkoztatás, a munkavégzés formái egyre rugalmasabbá válnak, a másikon a távmunka hagyományosan vélt előnyei (mint például az ingázás költségeinek megtakarítása, a közlekedés okozta környezeti terhek mérséklése) továbbúnni látszanak²² – állapította meg a szintén 2009-es tanulmány. E gondolatok azonban a klímaváltozás és a világválság által fenyegetett társadalmakban felülvizsgálatra, de mindenképp további árnyalásra szorulnak. A távmunka bevezetése és fenntartása mellett számos érv felhozható mind a munkavállalói, mind a munkáltatói érdekek szempontjából. A munkáltatói oldalon – az ingatlanüzemeltetéshez és munkába járáshoz kapcsolódó költségmegtakarításból is eredő – mérhető gazdasági előnyök mellett a növekvő hatékonyság, motiváltság és minőség, illetve a földrajzi tényezők relativizálódása okán a munkaerő kiválasztásának szélesebb lehetősége emelhető ki. A távmunka – az e munkavégzési formára alkalmas – munkavállalók számára is nyilvánvaló előnyökkel járhat: a munka-magánélet megfelelő egyensúlya, az utazási idő és költség csökkenése, a kiegyensúlyozott otthoni környezet sok esetben javíthatja a produktivitást és a munkavállalói elégedettséget.²³ Az elégedettség²⁴ és motiváció jelensége pedig olyan faktor, amelynek jelentősége a teljesítmény ösztönzésében bír jelentőséggel.²⁵

²¹ Vittorio DI MARTINO – Linda WIRTH: Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 1990/5. 541.

²² SZALAI László: *A rugalmas foglalkoztatás és a távmunka kézikönyve*. [online] 2009. 26. [2020.06.30.] <https://tinyurl.com/a3sejpc2>

²³ CZIRÓK Andrea – NYERGES Éva: Digitalizáció a munkajogban II. Távmunka a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/4. 42.

²⁴ A munkavállalói elégedettség elméletéről bővebben: FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában*. Győr, UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft., 2019. 75–92. Letölthető: FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában – A munkajogi jogalkotás gazdasági és társadalmi kihívásai*. [online] Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2019. 59–74. [2020.06.30.] <https://bit.ly/3gexENT>

²⁵ NYERGES Éva: Premizált munkavégzés: Teljesítményösztönzés és megtartás. In: *Jog és Állam. XIV. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója, 2019*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 266.

4. A Távmunka Keretmegállapodás

A távmunkavégzésre vonatkozó statisztikai adatok megítélése az 1. pontban említett fogalmi elhatárolások miatt nehézkes. Az otthoni és a távmunka közötti határ bizonytalan, ez érzékelhető a statisztikák bizonytalanságában is.

2001-ben Bankó azt állapította meg az uniós távmunkával összefüggésben, hogy „a fő probléma, hogy jelenleg nincs az új helyzetre alkotott joganyag, az új körülmények közt foglalkoztatottak jogállása teljességgel tisztázatlan – eseti megállapodástól függő –, továbbá a jogalkotó vagy a jogalkalmazó nem ad útmutatást a feleknek”.²⁶ 2002. július 16-án azonban az Európai Iparágközi Szociális Partnerek keretmegállapodást kötöttek a távmunkáról. Az aláírók között szerepelt az Európai Szakszervezetek Szövetsége, az Európai Üzleti Szövetség, az Iparosok és Kis- és Középvállalkozások Európai Szövetsége. A keretmegállapodás általános rendszerbe foglalja a távmunka szabályait, célja az új munkaforma fejlesztése a munkavállalók és a munkáltatók érdekeinek védelme mellett. A keretmegállapodás 12. záradéka tartalmazza az autonóm megállapodás végrehajtásának folyamatát, amennyiben meghatározza egy *ad hoc* csoport felállítását, akik a végrehajtásnak és a végrehajtás ellenőrzésének letéteményesei. Magyarországon a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2004. évi XXVIII. törvény vezette be a távmunkáról szóló intézkedéseket a magyar munkajogba, amelynek szabályai 2004. május 1-jén léptek hatályba. A Bizottság megállapította 2008-ban, hogy a magyar törvények tiszteletben tartják a keretmegállapodás fő intézkedéseit az adatvédelem, a munkaeszközök, az egészség és a biztonság, valamint a munkaszervezés tekintetében. A Bizottság kritikaként fogalmazta meg, hogy a keretmegállapodással ellentétben a magyar jog alapján a költségek biztosítása vagy kompenzációja a felek közötti megállapodás függvénye, és ez megnöveli a távmunkás felelősségét a munkaeszközök meghibásodása esetére.²⁷

5. Atipikus távmunka-szabályozás Magyarországon

A veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvény 74. §-a koncepcionálisan módosította az Mt. távmunkára

²⁶ BANKÓ (2001) i. m. 463.

²⁷ Európai Bizottság: Bizottsági tagok munkadokumentuma: Az európai távmunkás keretmegállapodás végrehajtásának értékelése. COM(2008) 412 végleges. 21.

vonatkozó rendelkezéseit. Figyelemre méltó, hogy a jogkeresők hiába kutatják, mikor lép hatályba az új normaszöveg, ugyanis az a 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet megszűnésétől lesz alkalmazandó, melynek időpontját a miniszterelnök annak ismertté válását követően a Magyar Közlönyben haladéktalanul közzétett egyedi határozatával állapítja meg (sic!). Nem célja e tanulmánynak a koronavírus-járvánnyal összefüggésben gyakorolt jogalkotási gyakorlat elemzése, de az mindenképp megállapítható, hogy egy – szerény becslések szerint is több mint százezres munkavállalói réteget²⁸ érintő – jogszabály hatálybaléptetésének lebegtetése kevésbé segíti a munkaviszonyok gördülékeny teljesítését.

*A távmunka hatályos és új szabályozása az Mt. 196. §-a alapján
(az aláhúzással jelölt szövegrészek nem jelennek meg az új normaszövegben)*

hatályos szabályozás	új szabályozás
Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen <i>rendszeresen</i> folytatott olyan tevékenység, <u>amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.</u>	Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát <i>a munkaidő egy részében vagy egészében</i> a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi.
<u>Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját [...].</u>	Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során <ul style="list-style-type: none"> – a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja, – a munkavállaló <i>a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát.</i>
<u>Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.</u>	

A fentiekből is látható, hogy az új normaszöveg szakít azzal a nemzetközileg is használt távmunka-definícióval, mely szerint e munkavégzés fogalmilag számítástechnikai eszközzel végzett tevékenység (lásd 1. pont). Hol húzódik tehát a bedolgozói jogviszony és a távmunkavégzés határa (lásd 2. pont, táblázat)? Csupán a bérezés módjában? Figyelemre méltó, hogy az új szöveg szerint a munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, mely kitétel mögött nem világos a jogalkotói szándék.

Hiányzik az új szövegből a kötetlen munkarendre vonatkozó kitétel is, mellyel tulajdonképp a jogalkotó azt a gyakorlatot igyekszik kodifikálni, hogy a koronavírus-járvány alatt otthoni munkavégzésre „kényszerült” dolgozók munkaideje általában igazodott korábbi munkarendjükhöz. Azonban a koráb-

²⁸ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html> (2022. 04. 01.)

ban távmunkára létrejött szerződéseknek a kötetlen munkarend „*természetes tartalmát*” képezte, a normaszöveg hatálybalépése után azonban ez nem lesz így, e munkaszerződéseket módosítani kell, ugyanis egy korábban megszokott ritmus szükségszerűen munkabér-elszámolási anomáliákhoz fog vezetni.

Figyelemre méltó, hogy a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv. 86/A-C. §-ai is módosulnak egyidejűleg,²⁹ tovább halványítva a határt a távmunka és a bedolgozói jogviszonyok között:

A távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – *a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet*. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. A munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik.

A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a felek írásban megállapodnak a munkavégzés helyéről (a továbbiakban: távmunkavégzési hely).

A fentiek alapján kijelenthető, hogy a magyar jogalkotás – ha késve is, de – reagált a koronavírus-járvánnyal tömegessé vált „*home office*”-jelenségre. A jogalkotási eredmény azonban nem a távmunka és a *home office* viszonyát, esetleges különbségeit kodifikálta, hanem távmunkának minősítette tulajdonképp a munkáltató telephelyén kívüli munkavégzést, a munka jellegétől függetlenül. Azt, hogy ennek a gyakorlatban milyen következményei lesznek, még nem tudjuk felmérni, azt azonban érdemes végiggondolni, hogy szükséges-e a távmunka–bedolgozó kettősség fenntartása, illetve életszerű-e, hogy ne szűkítsük a távmunkában végezhető tevékenységek körét a nemzetközi gyakorlatnak megfelelően. Remélhetőleg az Mt. alanyai a fenti dilemmára bölcs válaszokat adnak, a jogalkotó ugyanis ebben nem volt a segítségükre.

²⁹ 2021. évi CXXX. törvény 52. §

PLATFORM MUNKÁSOK KOLLEKTÍV ALKUHOZ VALÓ JOGA: MIÉRT ÉS HOGYAN?

GYULAVÁRI Tamás–KÁRTYÁS Gábor

egyetemi tanár (PPKE JÁK)–egyetemi docens (PPKE JÁK)

Bevezetés

A tanulmány azt vizsgálja, milyen szerepe lehet a kollektív szerződéseknek a munkafeltételek szabályozásában a platform munkát érintően.¹ Rugalmassága és gyors reagálási képessége miatt a munkáltatók és a szakszervezetek autonóm önszabályozása nagy lehetőségeket rejthet a platform munka, mint rohamosan terjedő új jelenség munkajogi hátterének kidolgozására.

Az 1. pontban röviden összefoglaljuk, mit jelent a platform munkavégzés. A 2. pontban azt tekintjük át, milyen előnyökkel járhat, ha a munkaviszony jogi kereteit kollektív szerződés szabályozza, és ezeket hogyan aknázhatják ki leginkább a platform munkások és munkáltatóik. A téma szempontjából kiemelten fontos kérdés a munkajogi jogforrások közötti hierarchia, ezért a 3. pontban részletesen elemezzük, hogyan viszonyulhatnak egymáshoz a kollektív megállapodások és a többi munkajogi jogforrás. A 4. pontban a munkaidőt vesszük példának annak illusztrálására, hogy milyen lehetőségeket rejt a munkafeltételek kollektív szerződéses rendezése, különösen az új munkavégzési formák esetén. A kérdés közel sem elméleti, hiszen a platform gazdaságban már számos kollektív szerződés született, amelyek a munkaidő kérdésével is foglalkoznak. Az elemzés során kitérünk ezekre az első gyakorlati példákra is. Az Európai Unió munkajoga és foglalkoztatáspolitikája mindig is nagyra

¹ A tanulmányban a szerzők jelentős mértékben támaszkodnak a Cogens kutatócsoportban végzett munkájuk eredményeire. A kutatócsoport célja a platform munkások és a kollektív alku kapcsolatának vizsgálata volt. A kutatás eredményeit összegző tanulmánykötet 2022-ben jelenik meg, ld. José María MIRANDA BOTO – Elisabeth BRAMESHUBER (ed.): *Collective Bargaining and the Gig Economy. A Traditional Tool for New Business Models*. Hart, 2022. (megjelenés előtt).

értékelte a kollektív alku jelentőségét, ezért a várakozások szerint ez a platform munka világát érintően is így lesz. Az 5. pontban megvizsgáljuk, a deklarált szociális célkitűzések mennyire egyeztethetőek össze a jelenlegi versenyjogi akadályokkal. Végül, a 6. pontban a magyar jog szempontjából vizsgáljuk az elemzett kérdéseket, felvázolva, milyen jogi környezetre számíthatnak a hazai gazdaságban is megjelenő platformok, ha a foglalkoztatásnak kollektív megállapodásokkal kívánának kereteket adni. Összességében célunk annak körüljárása, hogy a kollektív alku milyen lehetőségeket és kihívásokat rejt a munkakörülmények javítására a platform gazdaságban.

1. A platform munka jellege

Napjainkban hihetetlen mértékben megnövekedett az igény az olcsó, másként rugalmas foglalkoztatásra, ez az oka az atipikus foglalkoztatás különböző formái – például munkaerő-kölcsönzés, részmunkaidő, határozott idő – elterjedésének. A platform munka² egy újfajta kombinációja ezeknek, mivel növeli a munkáltató és a fogyasztó rugalmasságát, és csökkenti a termelés, szolgáltatás költségeit az állásidő (üresjáratok) kiküszöbölésével. Ugyanakkor fenntartja a teljes munkáltatói kontrollt a munkafolyamat egésze felett, hogy kiiktassa az úgynevezett tranzakciós költségeket (munkaerő keresése, felvétele, betanítása, behívása). Újdonsága abban rejlik, hogy ez a bizonytalan foglalkoztatás és az információs technológiák találkozási pontja.³

A platform munkavégzés lényege az, hogy a vállalkozások információs és kommunikációs technológiát (ICT) használnak a munkavégzők nagyobb csoportjának a megszervezésére annak érdekében, hogy kiszervezzék (*outsource*) a munka elvégzését. Az internet segítségével biztosítják azt, hogy a gazdasági szereplők számára folyamatosan rendelkezésre álljon a munkavégzők nagy, meghatározatlan számú személyből álló, állandóan változó csoportja. A munkatevékenység nagyon sokszínű, hiszen az lehet például személy- vagy áruszállítás, ételkihordás, takarítás, programozás, fordítás. A munkát mindig digitális platformon és/vagy applikáción keresztül szervezik, de a konkrét

² A jelenségre számos egyéb kifejezést is használ a szakirodalom, a terminológiai kérdésekhez ld. GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare*, 2019/1.

³ Miriam A. CHERRY – Winifred R. POSTER: Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices. *Saint Louis University Legal Studies Research Paper*, No. 2016-8, 2016, <https://ssrn.com/abstract=2777201>, 6.

technikai megoldások nagyon sokszínűek lehetnek. Például, a legkülönbözőbb ház körüli munkákat vállaló munkát végzőket tömörít egy honlap, vagy egy mobiltelefonos alkalmazás, akik közül az ügyfél szabadon böngészhet, ha valamilyen feladatra munkaerőt keres. A platform elsődlegesen a felek egymásra találásában segít, de része van a díjazás meghatározásában és kifizetésében, illetve az elvégzett munka értékelésében is. Az Eurofound meghatározása szerint az alábbi sajátosságok jellemzik a platform munkavégzők heterogén csoportját: a fizetett munkát digitális platformon keresztül szervezik; nem kettő, hanem három szereplője van a munkavégzésnek (ügyfél, platform, munkavégző); meghatározott feladatok elvégzése, problémák megoldása a cél; ez a kiszereződés egy sajátos, új formája; az állást meghatározott feladatok elvégzésére bontják szét; a szolgáltatásnyújtás a megrendelői igény szerint történik.⁴

A platform munka nem egy homogén, egységes jelenség, illetve fogalom.⁵ A digitális platformoknak történő munkavégzésnek ugyanis sok formája van, amelyek két fő típusba sorolhatóak.⁶ A *crowdsourcing* olyan tevékenységet jelent, amelynél a digitális platform segítségével, annak felületén végeznek el a munkavégzők egy sor feladatot, potenciálisan globális alapon.⁷ Például, a világ minden részéről bejelentkező munkát végzők a felhasználók által feltöltött fényképeket osztályozzák egy közösségi oldal számára.

A másik alaptípus az applikáción keresztüli, igény szerinti munka (*work on demand via apps*).⁸ Ebben az esetkörben olyan hagyományos, fizikai szolgáltatásokról van szó, mint például taxizás, takarítás, javítás, ház körüli vagy irodai munkák, könyvelés, fordítás.⁹ Ezekben az esetekben egy online applikáció segítségével lehet hívni munkavégzőt, akit az applikáció választ ki és közvetít össze a megrendelővel. Az ügyfél általában a szolgáltató applikációnak fizet, amely a platform által meghatározott közvetítői díj levonása után átutalja a munkadíjat (lényegében a munkabért) a munkavégzőnek. A digitális platform

⁴ EUROFOUND: *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018. <https://tinyurl.com/5a748d8p>, 9.

⁵ Jeremias PRASSL – Martin RISAK: Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2016/3. 621.

⁶ HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: Digitalizáció a munkában: túlguló horizontok, joghézagokkal. *Pro Futuro*, 2021/2.

⁷ ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva, 2016. <https://tinyurl.com/yc4wnsy8>, 40.

⁸ Valerio DE STEFANO – Antonio ALOISI: Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. *Bocconi Legal Studies Research Paper*, 2018/1. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866, 6.

⁹ PRASSL–RISAK (2016) i. m. 623.

tehát megszabja a honlapon az árat, a minimális minőségi előírásokat, kiválasztja és szervezi a szükséges munkaerőt.¹⁰ Egyes applikációk ugyanannak a szolgáltatásnak különböző változatait is nyújtják (prémium és olcsó), illetve a munkavégzők különböző csoportjai szerint is szelektálják a szolgáltatást (például profi és amatőr sofőrök).¹¹ Az applikáción alapuló konstrukció fontos eleme, hogy az ügyfél anonim módon értékeli a munkavégzőt, és a munkavégző értékelését később láthatják az következő ügyfelek.

A platform munka számos kihívás elé állítja a munkajogot. Csak rövid áttekintésként: nem tisztázott, hogy munkaviszonyban, vagy más munkavégzésre irányuló jogviszonyban történik-e a foglalkoztatás, kérdéses, hogy az ügyfelet vagy a platformot kell-e munkáltatónak tekinteni, számos aggály merülhet fel az adatvédelem, a magánszféra védelme, a diszkrimináció tilalma oldaláról, és olyan alapvető munkajogi garanciák érvényesítése is nehézkes lehet, mint a maximális munkaidő mértékek, a minimálbér vagy a szakszervezeti szervezkedés joga. A számos felmerülő kérdés közül a jelen tanulmányban a kollektív alkuhoz való jog szükségességét, illetve elméleti és gyakorlati akadályait elemezzük.

2. A kollektív alku értékei

A XXI. század harmadik évtizedébe lépve, a kollektív alkuhoz való jog több globális¹² és európai szintű, regionális¹³ nemzetközi egyezményekben megjelenik, illetve a legtöbb EU tagállamban alkotmányos védelmet is élvez. A jelentőségét aligha lehet vitatni, mégis kérdéses, hogyan adaptálható ez a klasszikus munkajogi alapjog a digitális munkakörnyezetben. Miközben elismerjük a gyakorlati és jogi kihívásokat, amelyekkel a kollektív alku szembenéz a platform munka világában, az alábbiakban a kollektív alku gyakorlati előnyeire koncentrálnak. A kollektív alku alapvető funkcióinak tömör áttekintése jól szemlélteti, miért nélkülözhetetlen ez a jogosultság a platform gazdaságban működő munkáltatók és munkát végzők számára is.

¹⁰ Valerio DE STEFANO: The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2016/3. 471–472.

¹¹ ILO (2016) i. m. 40.

¹² Ld. különösen a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 86. ülészakán elfogadott, a munka világára vonatkozó alapelvekről és jogokról szóló nyilatkozatot, illetve a szervezkedési és kollektív tárgyalási jogról szóló 98. sz. (1949) és a kollektív tárgyalásokról szóló 154. sz. (1981) Egyezményeket.

¹³ Európai Szociális Karta 6. cikk, az Európai Unió Alapjogi Chartája 28. cikk.

Először is, a kollektív alku azt biztosítja, hogy a munkavállalók közös fellépésükkel „kollektív hatalmat” helyezhessenek szembe a munkáltató hatalmával, és ezáltal hozzájárul a munkavállaló és a munkáltató közötti erőkülönbség kiegyenlítéséhez, amely inherens a munkaviszonyban. Otto Kahn-Freund klasszikus megfogalmazásában: „A menedzsmet hatalmának kiegyensúlyozásában a szakszervezetek sokkal hatékonyabbak, mint amilyen a jog valaha volt, vagy lesz”.¹⁴ Ha a munkafeltételekről kollektív szinten folyik az alku, az garanciát jelenthet a kizárólag a munkáltatónak kedvező, egyoldalú rugalmasság ellen, valamint átláthatóbb és formálisabb szabályalkotási folyamatot biztosít, mint az egyéni tárgyalások.¹⁵ Ilyen módon a munkafeltételeket a munkavállalók kollektívája és a munkáltató(k) közötti hatalmi viszonyok alakítják ki.¹⁶ Radnay József ezt nevezi a kollektív szerződés védő szerepének, amelynél fogva a gazdaságilag erősebb munkáltatóval szemben a munkavállalót védelemben részesíti.¹⁷

Guy Davidov a felek alkuerejének egyenlőtlenségét „a munkaviszony demokratikus deficitjének” nevezi, amelyet a kollektív alkuval lehet korrigálni. Egyrészt, a kollektív szerződések számos előírást és eljárásrendet határoznak meg, amelyeket a munkáltatónak követnie kell, így ez kevésbé önkényes vezetői döntésekhez vezet. Másrészt a kollektív tárgyalás olyan fórumot jelent, ahol a munkavállalók hallathatják a hangjukat, és részt vehetnek az őket érintő döntési folyamatokban.¹⁸ A kollektív alku jogát – ezekre az alapvető funkciókra tekintettel – mindenkinek biztosítani kell, aki alárendeltséggel járó jogviszonyban dolgozik.¹⁹ Mivel az alárendeltség a platform munka világában is kimutatható – amint ezt jól igazolják a platform munkások jogi státusza körüli jogi viták számos országban –, a kollektív alku alapvető funkciójára itt is szükség van.

A kollektív alku második funkciója, hogy a munkafeltételek kollektív szerződésben történő meghatározása növeli a munkahelyi stabilitást, és megkönnyíti

¹⁴ OTTO KAHN-FREUND: *Labour and the Law*. London, Stevens & Sons, 1978. 6., 10.

¹⁵ EUROFOUND: *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions. Overview Report*. 2013. www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1250en.pdf, 23–25.

¹⁶ MARCO ROCCA: *Posting of Workers and Collective Labour Law: There and Back Again*. Cambridge, Intersentia, 2015. 98.

¹⁷ RADNAY JÓZSEF: *Munkajog*. Budapest, Szent István Társulat, 1997. 191.

¹⁸ GUY DAVIDOV: *Collective Bargaining Law: Purpose and Scope*. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 20., 2004. 81., 83–85.

¹⁹ Ld. ehhez az Európai Unió Bíróságának érvelését a szinlelt önfoglalkoztatókat érintő kollektív alkuról. C-413/13. FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden [ECLI:EU:C:2014:2411] 38–42. pont.

a munkaügyi viták rendezését. A kollektív tárgyalások fontos célja, hogy ne a munkakörülményekben legyen a verseny a munkáltatók között, és ezeket ne a munkaerő-kínálat és -kereslet mindig változó, aktuális viszonya határozza meg.²⁰ A kollektív szerződéses feltételek átlátható és stabil keretet teremtenek a foglalkoztatáshoz, amely később nem támadható meg sztrájk, vagy más direkt akció útján (békekötelem).²¹ A kutatások azt mutatják, hogy a kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkáltatóknál kisebb a fluktuáció a munkavállalók között, hatékonyabb a munkavállalóktól érkező információáramlás, és magasabbak a cég-specifikus beruházások (különösen a munkavállalók képzésébe), ami mind nagyobb hatékonyságot eredményezhet.²² A kollektív alku segít a bizonytalanság csökkentésében, amellyel a munkavállalók és a menedzsment is szembesül.²³ Ezen elvek alapján az átlátható és stabil munkakörnyezet kölcsönösen előnyös lehet a platformok és munkatársaik számára is.

A harmadik alapvető funkció, hogy – szemben a jogalkotással – a kollektív szerződést kötő feleknek pontos ismeretei vannak az érintett munkáltató, illetve ágazat sajátosságairól, prioritásairól, és így a kollektív megállapodás a gyorsan változó piaci követelményekre jobban és gyorsabban reagáló szabályozással kecsegtet.²⁴ A kollektív alku a legrugalmasabb és az egyedi sajátosságokat leginkább figyelembe vevő szabályozási technika, hiszen ezzel azok a jogalanyok alakítják ki a foglalkoztatás szabályait, akik azok címzettjei lesznek, és akik azokat alkalmazni fogják. A kollektív alku, mint szabályalkotási folyamat, független szervezetek közös döntésén alapul. A szabályok közös megalkotóiként a tárgyaló felek közös felelősséget vállalnak a szabályok érvényre juttatására és szükség esetén a megújítására is.²⁵ A munkajog szabályai a kollektív alku útján az adott ágazat, régió, szakma, illetve az adott munkáltatói szervezet és az ott dolgozó munkavállalói kollektíva igényeihez igazíthatók. A munkajogban, amint az fentebb látható volt, a munkaviszony jogi kereteinek egyéniesítése, „személyre szabása” nem hagyható a munkáltató és a munkavállaló egyéni

²⁰ ROCCA i. m. 98.

²¹ Ld. az Európai Szociális Karta 6. cikk (4) bekezdését.

²² DAVIDOV i. m. 91–94.

²³ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion: *Report of the High level group on industrial relations and change in the European Union*. Publications Office, 2002. 25.

²⁴ Edoardo ALES: *The Regulatory Function of Collective Agreements in the Light of Its Relationship with Statutory Instruments and Individual Rights: A Multilevel Approach*. In: Tamás GYULAVÁRI – Emanuele MENEGATTI (ed.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International, 2020. 69.

²⁵ European Commission (2002) i. m. 25.

megállapodására, mivel ez a felek közötti hatalmi aszimmetria miatt nem eredményezne tisztességes alkut. A kollektív szerződés „rendező szerepe” révén tipizálja az egyes munkaszerződéseket, ezáltal a személyzeti költségeket áttekinthetővé teszi és kialakítja a munka világának autonóm rendjét.²⁶ A munkaviszonyban ezt az „individualizálást” kollektív szinten kell végrehajtani (lásd még a 3. pontban).

A kollektív szerződésekkel történő önszabályozás ráadásul nem korlátozódik a jogszabályban nem rendezett részletkérdések tisztázására, vagy a joghézagok kitöltésére, hiszen a legtöbb nemzeti jogrendszerben a kollektív megállapodást kötő felek kifejezetten eltérhetnek a jogszabályi rendelkezésektől, általában – noha egyre növekvő számú kivétel mellett – csak a munkavállaló javára.²⁷ Ezek a sajátosságok a kollektív szerződést kiemelten fontossá teszik a platform gazdaság számára. Szinte nincs olyan területe a munkajognak, amelyet a platformok működése és speciális felépítése ne állítana kihívások elé, az adatvédelemtől a magánélet védelméig, a diszkrimináció tilalomtól a munkaidőn át a munkavédelemig, vagy a kollektív jogokig. Mégis, a 2020-as évek elejéig, a nemzeti jogalkotók alig tettek lépéseket e kérdések szabályozására.²⁸ Emellett a platformok rendkívül sokfélék,²⁹ ezért az egyedi sajátosságokat figyelembe vevő jogi háttér kialakítása különösen fontos lehet a felek számára.

A kollektív alku előnyei még inkább kihasználhatóak, ha a tárgyalásokra nem munkahelyi, hanem magasabb szinten kerül sor, és így a születendő megállapodás több munkáltatóra, vagy akár egy egész ágazatra kiterjed. Hagyományosan az ágazati szintű (bér-) megállapodásoknak az az előnye, hogy egyenlő versenyfeltételeket biztosítanak a munkáltatók számára, hiszen a megállapodás hatálya alá tartozó versenytársak nem tudnak kedvezőtlenebb munkafeltételekkel (pl. alacsonyabb bérekkel) előnyt szerezni. Állami szabályozás hiányában az ágazati kollektív megállapodás teremtheti meg az alapot ahhoz, hogy a munkáltatók közösen fektessenek be a képzésbe, a kutatásba és a

²⁶ RADNAY i. m. 191.

²⁷ Tamás GYULAVÁRI – Emanuele MENEGATTI: *Introduction: Recent Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources*. In: GYULAVÁRI–MENEGATTI (ed., 2020) i. m. 6–7.

²⁸ Kivételként említhető a 101/2019. olasz rendelet, amely a szállítási szektorban dolgozó, önfoglalkoztató platform munkások szociális védelmére vezetett be intézkedéseket. Thomas HAIPETER – Feliciano IUDICONE: *New Social Initiatives on Cloud and Gigwork – Germany and Italy Compared*. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020/2. 17., 37–38. Emellett 2021 elején az Európai Bizottság konzultációt kezdeményezett a platform munkával járó munkafeltételek lehetséges szabályozásáról, ld. COM(2021) 4230 final és SWD (2021) 143 final.

²⁹ PRASSL–RISAK i. m. 604., 619.

jó munkaügyi kapcsolatok kialakításába.³⁰ A munkakörülmények ágazaton belüli egységesítése pedig a munkavállalók oldalán is tompítja a munkaerő-piaci versenyt.³¹ Következésképpen, ha létrejön egy az adott szektorban működő valamennyi platformot lefedő megállapodás, az elejét veheti a munkafeltételekben való versenynek, ugyanakkor továbbra is helyet adhat az egyéni sajátosságokat tükröző, vállalati szintű megállapodások megkötésének.

A fenti megfontolások alapján kijelenthetjük, hogy a platformok és alkalmazottaik egyaránt fontos, hatékony eszközt veszítenek el a foglalkoztatás szabályozására, ha – jogi vagy praktikus okokból – a kollektív alku nem elérhető a platform gazdaságban. A kollektív alku alapvető funkciói között találjuk a munkafeltételek javítását, a munkaerő-piaci egyenlőtlenségek kiegyensúlyozását és a munkafeltételek – különösen a díjazás – kiemelését a versenyből. Ezek a funkciók a platform munkások számára is létfontosságúak. A joghézagok kitöltése szintén kiemelten fontos lehet az ágazatra vonatkozó, specifikus jogi szabályozás hiányosságai miatt.

3. A kollektív szerződés kapcsolata a munkajog más forrásaival

Amint a fentiekből kitűnt, a vállalati és a magasabb (különösen ágazati) szintű kollektív szerződéseknek egyaránt kiemelt szerepe van a munkajogi szabályozásban. A fent leírt szabályozó funkciókat azonban a kollektív szerződések korántsem izoláltan töltik be, hanem beágyazódva a munkajogi szabályozás és jogforrások bonyolult, hierarchikus rendszerébe.³² A kollektív szerződéseknek a jogforrási hierarchiában elfoglalt szerepe és ennek következményei azonban eddig nem kerültek a platform munkáról folytatott szakmai vita középpontjába. Éppen ezért érdemes kiemelni, hogy a kollektív szerződéseknek természetesen a platform munkavégzők vonatkozásában is meg kell felelniük a jogforrási hierarchia nemzeti munkajogban érvényesülő rendszerének és szabályainak.

³⁰ European Commission (2002) i. m. 27.

³¹ Emanuele MENEGATTI: *The Impact of the European Union Economic overnance on the Hierarchy of National Labour Law Sources*. In: GYULAVÁRI–MENEGATTI (ed., 2020) i. m. 119.

³² A kollektív szerződések jogforrási rendszerben elfoglalt helyéről részletes ld. még: Tamás GYULAVÁRI: *Floor of rights for platform workers*. In: Tamás GYULAVÁRI – Emanuele MENEGATTI (ed.): *Decent Work in the Digital Age: European and Comparative Perspectives*. Hart Publishing, 2022. (megjelenés alatt).

A jogforrási hierarchia szabályai azonban országonként különböznek, még ha vannak is olyan alapvető elvek (például a kedvezőségi elv), amelyek a legtöbb nemzeti jogban (többé-kevésbé) érvényesülnek. Ezért a kollektív szerződésekkel kapcsolatban mindig tisztázni kell, miként térhetnek el az alábbi munkajogi jogforrásoktól és annak más forrásaitól, így különösen a nemzetközi normáktól, a jogszabályoktól, a más szinten kötött kollektív szerződésektől, a felek megállapodásaitól (elsősorban, de nem kizárólag a munkaszerződéstől), valamint a munkáltatói szabályzatoktól (a platformoknál angolul általában: *terms and conditions*).

A jogszabály és a kollektív szerződés közötti kapcsolat a munkajogi szabályozás alapvető fontosságú szabályozási kérdésévé vált a 20. században. Ennek a jogfejlődésnek a legjelentősebb eredményeként alakult ki és terjedt el szerte a világban az úgynevezett kedvezőségi elv, amely szerint a kollektív szerződés a jogszabálytól csak a munkavállaló javára térhet el. A nemzetközi munkajogi szabályok a legtöbb nemzetközi intézmény (például a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) esetében nem önállóan, hanem a nemzeti munkajogi szabályokon keresztül, azokba „átültetve” érvényesülnek. Így a legtöbb nemzetközi norma automatikusan részét képezi a jogszabály és kollektív szerződés közötti kapcsolatnak, a nemzeti munkajogi kedvezőségi elvnek.³³

A kedvezőségi elv olyannyira elfogadottá vált, hogy ma már ez tekinthető az általános szabálynak a nemzeti munkajogokban a kollektív szerződés és a jog kapcsolatában (elsősorban). Ugyanakkor az elmúlt évtizedekben egyre több országban és egyre több munkajogi szabályozási kérdésben (például munkaidő szabályok) jelentek meg kivételek a kedvezőségi elv alól.³⁴ Ma tehát a munkajogi jogszabályi rendelkezések kétféleképpen a jogforrási hierarchia szempontjából: a) a kollektív szerződésnek csak a munkavállaló javára történő eltérést engedik meg a jogszabálytól (ez az általános szabály); vagy b) a jogszabály által megjelölt rendelkezéstől kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet, egyes esetekben csak a törvényben előírt mértékekig (ezek a kivételek).

Ez a mára kialakult, mégis folytonosan a kivételek irányába változó, nemzeti szinten szabályozott jogforrási hierarchia azt az igencsak aktuális dilemmát veti fel, hogy a kollektív szerződést kötő feleknek meg kell-e egyáltalán engedni a munkavállalóra nézve kedvezőtlenebb szabályok alkotását. Ha pedig válaszuk helyeslő erre a kérdésre, akkor a következő probléma, hogy mely

³³ Itt most nem térünk ki más nemzetközi normák, így különösen az EU jog és a nemzeti jog kapcsolatára (közvetlen hatály, horizontális közvetlen hatály stb.).

³⁴ GYULAVÁRI–MENEGATTI (2020) i. m. 7.

szabályoknál legyen megengedett a negatív eltérés a törvényi minimumhoz képest. A platform munkavégzők esetében ez azt is jelentheti, hogy kifejezetten a platform munkavégzőkre kiterjesztik ugyan a törvényi szintű munkajogi védelmet, de azok megengedik a kollektív szerződésnek a törvényi minimumtól a platform munkavégző számára kedvezőtlenebb szabályok alkalmazását, vagy egyes törvényi szabályok alkalmazásának kizárását. A „negatív eltérés”, vagy az „alkalmazás kizárása” például felmerülhet a munkaidőre vonatkozó (akár egyes) jogszabályi rendelkezések tekintetében.

A jogszabály és a kollektív szerződés kombinálása egy potenciálisan elfogadható és rugalmas szabályozási egyveleget eredményezhet. Ugyanakkor ezt csak a törvényi szintű munkajogi szabályok egy korlátozott körénél tartjuk elfogadhatónak. Mégpedig csak azoknál a törvényi szabályoknál volna célszerű a törvényi minimum ilyen technikákkal való fellazítása, amelyeknél ezt a megoldást indokolják az adott munkáltató (munkáltatói szintű kollektív szerződésnél), vagy a szektor (ágazati kollektív szerződésnél) sajátosságai. Mivel a negatív eltérésre vonatkozó felhatalmazást a munkajogi jogszabály adhatja a kollektív szerződésnek, ezért ez tisztán jogalkotási kérdés, amelyet a platform munka átfogó szabályozásának egyik potenciális elemeként lehetne kezelni.

A jogforrási hierarchiával kapcsolatos következő kérdés a különböző szintű (vállalati, több munkáltatós, alágazati, ágazati stb.) kollektív szerződések közötti kapcsolat, vagyis az egymástól való eltérés (jogszabályban biztosított) lehetősége. Az alacsonyabb (Magyarországon általában vállalati) szintű, és a magasabb (Magyarországon potenciálisan több munkáltatós, esetlegesen ágazati) szintű kollektív szerződések közötti kapcsolatot ma már szerte a világban a kedvezőségi elv uralja. Ez praktikusán azt jelenti, hogy a vállalati (alacsonyabb) szintű kollektív szerződés csak akkor térhet el az ágazati (magasabb) szinten kötött kollektív szerződéstől, ha az előbbi az utóbbinál kedvezőbb szabályt tartalmaz a munkavállaló szemszögéből.

Ugyanakkor ezt a kollektív szerződések közötti hagyományos hierarchikus kapcsolatot (kedvezőségi elvet) egyre több országban kezdi ki a decentralizáció. A decentralizáció itt azt jelenti, hogy – változatos (törvényi, esetjogi stb.) megoldásokkal – az alacsonyabb szintű kollektív szerződésben megengedett a magasabb szintű kollektív szerződéstől a munkavállaló hátrányára történő eltérés is. Ez a széles körben kritizált tendencia különösen jellemző az utóbbi években a magas szintű munkajogi védelemmel és kollektív szerződéses lefedettséggel

bíró nyugat-európai országokban (például Franciaország, Olaszország).³⁵ Ez a folyamat kifejezetten káros lehet hosszabb távon a platform munkavégzők szempontjából, mivel az ágazati szintű kollektív szerződések hatékonyabbnak és alkalmasabbnak tűnnek az ő jogaik biztosításában, mint az alacsonyabb (vállalati) szint (például a személyszállításban).

A következő kérdés a munkajog forrásaival kapcsolatban a felek közötti megállapodások (munkaszerződés, más megállapodás) eltérése a jogszabálytól és/vagy a kollektív szerződéstől. A munkajogi szabályozás hagyományosan korlátozza a feleknek a szerződés tartalmának meghatározására vonatkozó szabadságát, hogy ez által az egyensúly irányába mozdítsa a felek eredendően hierarchikus kapcsolatát, nevezetesen a munkáltató erőfölényét. Egyaránt ezt célozzák a kógens törvényi szabályok és a fent leírt kedvezőségi elv. Ebből eredően a felek megállapodása az eltérést engedő normáktól (általános szabály szerint) csak a munkavállaló javára térhetnek el.

Ez a jogpolitika különösen alkalmas a platform munkavégzők jogainak szabályozására, hiszen az egyensúlytalanság különösen jellemzi a digitális platformok és munkavégzőik kapcsolatát. Ez a kapcsolat ugyanis eredendően egyenlőtlen, ami gyakorta a platform munkavégzők végtelen kiszolgáltatottságát eredményezi. Következésképpen azt gondoljuk, hogy a kógenciát és a kedvezőségi elvet kivétel nélkül kellene alkalmazni a platform és munkavégzője közötti megállapodások eltérésénél a jogszabálytól és a bármilyen szinten kötött kollektív szerződéstől.

Ez persze azt feltételezi, hogy ez egy jogilag szabályozott munkavégzés. Mivel azonban a jogszabályok és a kollektív megállapodások jelen pillanatban lényegében szabályozatlanul hagyják a platform munkavégzők jogait, ezért az így hagyott üres teret (kvázi joghézagot) szinte háborítatlanul foglalhatják el a platformok egyoldalúan kiadott szabályzatai. Ezeket a felhasználási feltételeket (*terms and conditions*) a platformok honlapjukon teszik közzé, és a munkavégzők azok elfogadásával „léphetnek munkába”. Ezeket a munkavégzési feltételeket (kvázi munkajogi szabályokat) tehát a platformok egyoldalúan hozzák meg, és azokat gyakran szabadon, a jogviszony fennállása alatt, egyoldalúan át is írják (egyoldalúan módosítják). Pedig itt olyan alapvető munkavállalói jogokat

³⁵ Ld. pl. Massimo PALLINI: Italian Industrial Relations: Toward a Strongly Decentralized Collective Bargaining. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016/1. 1–2.; Paul MARGINSON: Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault? *European Journal of Industrial Relations*, 2015/2. 97., 99.; Udo REHFELDT – Catherine VINCENT: The decentralisation of collective bargaining in France: an escalating process. In: Salvo LEONARDI – Roberto PEDERSINI (ed.): *Multi-employer bargaining under pressure: Decentralisation trends in five European countries*. ETUI, 2018. 151.

szabályoznak, mint a munkaidő megszervezése, jogviszony kizárólagossága, rendelkezésre állási kötelezettség és díjazás. Éppen ezért a platformok szabályzatainak a jogforrási hierarchiában elfoglalt helye alapvető kérdés (még ha például a magyar munkajogban a szabályzat nem is jogforrás).

A szabályzatok viszonya az egyéb jogforrásokhoz különböző technikákkal kezelhető. Ezek a potenciális megoldások mindenekelőtt azt feltételezik, hogy létezzenek törvényi és kollektív szerződéses szabályok a platform munkavégzőkre, akár a munkaviszonyon belül (munkavállalóként), akár azon kívül (például nem önfoglalkoztatóként, hanem egy önálló jogi státuszként). Egyfelől, a platformok jelenleg világszerte tapasztalható korlátlan szabályozási szabadságát azzal lehetne korlátozni, ha a munkajogi szabályok pontosan meghatároznák, hogy milyen szabályozási kérdésekre terjedhetnek ki a munkáltatói szabályzatok, és melyek az ezzel kapcsolatos törvényi minimum-szabályok. Másfelől, a klasszikus kedvezőségi elvet (lásd fentebb) kivételek nélkül kellene alkalmazni a szabályzatok eltérésére a jogszabályoktól és a kollektív szerződésektől. Ezt a szigorú hierarchiát jogszabályban kellene rögzíteni, körültekintő szabályokkal.

Ez a két megoldási javaslat együttesen garantálná, hogy az egyoldalú szabályzatok teljes mértékben összhangban legyenek a jogszabályi minimum-követelményekkel, és ahhoz képest ne lerontsák, hanem javítsák a platform munkavégzők munkajogi védelmét. Továbbá arra is lehetőséget teremtenének, hogy a szabályzatokban olyan rendelkezések szerepeljenek, amelyek – az általános munkajogi védelem csökkentése nélkül – konkretizálják a munkajogi keret-szabályokat az adott munkavállalóra, ami a szabályzatok eredeti szerepe volna a munkajogban.

A következőkben a munkaidő példáján szemléltetjük, milyen szerepet kaphatnak a kollektív szerződések a munkajog egy klasszikus területén, ahol ugyanis részletes jogszabályi rendezés érvényesül (nemzetközi szinten is), ám ahol így is nagy tere lehet a helyi, ágazati sajátosságok érvényesítésének kollektív megállapodásokban.

4. Egy népszerű téma a kollektív megállapodásokban: a munkaidő

A munkaidő – talán a bérek után másodikként – az a munkafeltétel, amely a legközvetlenebb kihatással bír a munkavállalók mindennapi életére. A munkaidő mértéke és beosztása jelentősen kihathat nemcsak a munka minőségére, hanem a munkahelyen kívüli életre is. A munkaidő rendkívül jelentős a vállal-

kozás számára is. A ledolgozandó munkaidő mennyisége és annak ütemezése fontos tényező termelékenységben, illetve annak meghatározásában, hogy egy vállalkozás jövedelmező és fenntartható-e.³⁶

A munkaidő szabályok jelentette alapvető garanciákat nem lehet félretenni a digitális munkakörnyezetben sem. Ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy minden hagyományos jogintézményt változtatás nélkül alkalmazni lehet a megváltozott körülmények mellett. A munkaidő szabályok alkalmazása a platform munkásokra azon az alapvető elven alapul, hogy az új környezethez való hozzáalkalmazásra van szükség, de nem kivételekre: a technikai okok önmagukban nem igazolhatják egyes garanciák mellőzését. Például, a munkaidő mértékének mérése és nyilvántartása komoly kihívást jelenthet a kötött beosztás nélkül, saját ütemezésükben dolgozó ételfutárok esetén. Ez azonban nem vezethet oda, hogy esetükben a munkavégzés a munkaidő mértékére tekintet nélkül történhet. A 2. és a 3. pontokban is kifejtettek alapján egy adott ágazat, vagy konkrét munkáltató szükségletei és a munkaidő szabályok összeegyeztetése leghatékonyabban kollektív szerződéssel történhet. Ez a koncepció a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményeitől és az uniós jogtól sem idegen.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet releváns egyezményei az alapvető garanciális rendelkezéseket rögzítik, a kollektív szerződések pedig az itt előírtaknál kedvezőbb munkafeltételeket is meghatározhatnak.³⁷ Számos egyezmény írja elő, hogy egyes munkavállalói kategóriák csak akkor zárhatóak ki a hatályuk alól, ha erről az adott állam konzultált a munkáltatói szervezetekkel és a munkavállalók képviselőivel. Mások az átmeneti vagy tartós kivételek alkalmazásának feltételéül szabják a szociális partnerekkel való előzetes egyeztetést.³⁸ Ugyanakkor az egyezményekben foglalt minimum-standardok nem ronthatóak le kollektív szerződéssel.

Az uniós munkajogban a munkaidő irányelv³⁹ illusztrálja legjobban, miként épít az uniós jog az irányelvek kollektív szerződésekkel történő, rugalmas átültetésére.⁴⁰ A 18. cikk alapján a napi pihenőidő, a szünetek, a heti pihenőidő,

³⁶ International Labour Organization (ILO): *Ensuring decent working time for the future. General Survey concerning working-time instruments*. 2018. 2.

³⁷ ILO (2018) i. m. 287–88.

³⁸ ILO (2018) i. m. 276–77.

³⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól HL L 299., 2003.11.18., 9–19. o.

⁴⁰ Keith D. EWING: The Death of Social Europe. *King's Law Journal*, 2015/1. 76., 81. Ugyanakkor kritikaként fogalmazható meg, hogy a kollektív szerződéseknek az irányelv szabályaitól való eltérésre adott, tág felhatalmazása aggályos lehet, tekintettel a csökkentő szakszervezeti taglétszámokra és a kollektív szerződéses lefedettség visszaesésére. Ez annál inkább problémát

az éjszakai munka időtartama és a referencia időszakok vonatkozásában van lehetőség az eltérésre kollektív szerződésben. Fontos, hogy az eltérés nem csak az általánosan alkalmazandó (kiterjesztett hatályú) megállapodások esetén lehetséges, hanem „a szociális partnerek által kötött alacsonyabb szintű megállapodások alapján” is.⁴¹ Mindenesetre az irányelv megköveteli, hogy az említett eltérési lehetőségek csak azzal a feltétellel engedélyezhetőek, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, amikor objektív okok miatt kompenzáló pihenőidő biztosítása nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik. A kollektív szerződésekre vonatkozó 18. cikk mellett az irányelv számos további esetben is kifejezetten hivatkozik a kollektív szerződések szabályozási szerepére.⁴² Mi több, a napi „pihenőszünet” esetén úgy rendelkezik, hogy annak részleteit, időtartamát elsősorban kollektív szerződésekben kell meghatározni, és csak ennek hiányában kell jogszabályban rendezni.⁴³ Az uniós jogban előírt munkaidő standardok tehát jelentősen megváltoztathatóak nemzeti szinten, a kollektív alku eredményeitől függően.⁴⁴ Hozzá kell tenni, hogy az irányelv a kollektív szerződéseknek adott felhatalmazás mellett is több kivételtételi lehetőséget biztosít, egyes ágazatok, tevékenységek vagy bizonyos foglalkoztatási formák esetén, amelyekben az általános szabályok alkalmazása nem volna megfelelő, vagy egyenesen nem lenne lehetséges.⁴⁵ Ezek a kivételek szükségesek a megfelelő rugalmasság biztosításához, de nem vezethetnek odaig, hogy a munkavállalókat megfoszják a szükséges védelemtől.⁴⁶

Egyelőre csak meglehetősen szegényes esetjog áll rendelkezésre annak értelmezéséhez, hogy a kollektív szerződésekben lehetséges eltérésekre vonatkozó, említett szabályokat miként kell értelmezni. Az *Accordo*-esetben, az Európai

jelenthet, hogy maga az irányelv nem határozza meg, milyen szinten kötött megállapodásokkal van lehetőség az eltérésre. Catherine BARNARD: *EC Employment Law*. Oxford, Oxford University Press, 2012. 414.

⁴¹ ALES i. m. 48.

⁴² Így az éjszakai munka, a különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel járó munka, a heti munkaidő maximuma, az éjszakai munka időtartamának számítására vonatkozó referencia időszak és egyes ágazatokra, tevékenységekre vonatkozó kivétele meghatározása tekintetében. Ld. irányelv 2. cikk (4) bekezdés ii) pont, 8. cikk b) pont, 6. cikk a) pont, 16. cikk c) pont, 17. cikk (2) bekezdés.

⁴³ Ld. 4. cikk. Brian BERCUSSON: *European Labour Law*. Cambridge, Cambridge University Press, 2009. 299.

⁴⁴ EWING i. m. 81–82.

⁴⁵ Philippa WATSON: *EU Social and Employment Law*. Oxford, Oxford University Press, 2014. 257.

⁴⁶ A. C. L. DAVIES: *EU Labour Law*. Elgar European Law, 2012. 203.

Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) rámutatott, hogy amennyiben az uniós jog biztosítja a tagállamok számára a valamely irányelv bizonyos rendelkezéseitől való eltérés lehetőségét, úgy ez utóbbiaknak az uniós jog általános elveinek – köztük a jogbiztonság elvének – tiszteletben tartásával kell gyakorolniuk diszkrecionális jogkörüket. A jogbiztonság elvéből pedig az következik, hogy az eltérő rendelkezéseknek pontosnak és egyértelműnek kell lennie.⁴⁷ A Jager-esetben, az EUB a kivételek (derogációk) szigorú értelmezése mellett foglalt állást, kiemelve, hogy azoknak „olyan értelmezést kell adni, amely hatályukat azon érdekek megóvásához kifejezetten szükséges mértékre korlátozza, amelyeknek védelmére ezek az eltérések alkalmasak”.⁴⁸

Az „egyenértékű kompenzáló pihenőidő” fogalma kapcsán, a bíróság rámutatott, hogy ezen időtartam alatt a munkavállalónak munkáltatójával szemben egyáltalán nem lehet olyan kötelezettsége, amely megakadályozhatná, hogy szabadon és zavartalanul saját érdekeinek megfelelően foglalja el magát, hogy semlegesítse a munkának a biztonságára és egészségére kifejtett hatásait. E pihenőidőknek ezenfelül közvetlenül kell követniük azt a munkaidőt, amelynek kompenzációjára szolgálnak, hogy elkerülhető legyen a munkavállaló fáradtságának vagy kimerültségének a munkaidő folyamatos halmozódása miatti előfordulása.⁴⁹ A pihenőidő helyett pedig csak kivételes esetben lehetséges egyéb, „megfelelő védelem” biztosítása.⁵⁰ Például, az Isère-esetben az EUB nem zárta ki, hogy objektív okokból nincs lehetőség a kompenzáló pihenőidő kiadására olyan pedagógusok esetén, akik szünidő- és szabadidőközpontokban üdülő gyermekek állandó felügyeletét látják el, több napon keresztül. A bíróság szerint azonban nem tekinthető a megfelelő védelem biztosításának önmagában az az előírás, hogy az adott pedagógusi munkaszerződéssel évente legfeljebb 80 napot lehet dolgozni. Így ugyanis nem valósul meg a napi pihenőidő célja, azaz, hogy a munkavállaló kikapcsolódjon, és a tevékenységével együtt járó fáradtságot kipihenje.⁵¹

Egyelőre nem került az EUB elé olyan tényállás, amelyben egy kollektív megállapodás a munkaidő irányelvben foglalt garanciát innovatív módon, valamilyen más logika alapján működő, de egyenértékű védelmet nyújtó

⁴⁷ C-227/09. Antonino Accardo and Others v Comune di Torino [ECLI:EU:C:2010:624] 55. pont.

⁴⁸ C-151/02. Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger [ECLI:EU:C:2003:437] 89. pont.

⁴⁹ C-151/02. 94. pont.

⁵⁰ C-151/02. 98. pont; C-428/09. Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others [ECLI:EU:C:2010:612] 55. pont.

⁵¹ C-428/09. Union syndicale Solidaires Isère kontra Premier ministre és társai [ECLI:EU:C:2010:612] 54–60. pont.

megoldással helyettesítsen. Az idézett joggyakorlat alapján mindenesetre úgy tűnik, a kollektív szerződésben foglalt eltérő rendelkezések és az irányelv összeegyeztethetőségének kérdését az EUB szigorúan fogja megítélni. Mindazonáltal továbbra is tág mozgástér áll a felek rendelkezésére, hogy az uniós szintű munkaidő-követelményeket a sajátos körülményeikhez igazítsák kollektív tárgyalások útján, például éppen a platform gazdaságban.

4.1. Példák: munkaidő a platform gazdaság kollektív szerződéseiben

A gyakorlat azt bizonyítja, hogy a munkaidő kérdéseinek kollektív szerződésekben történő rendezése nem csak elméleti kérdés, a platform gazdaságban sem. Sokszínű technikák alakultak ki arra, hogyan szabályozható a munkaidő a platformokra kiterjedő kollektív megállapodásokban. Az alábbiakban elsődlegesen a Cogens kutatócsoport⁵² és az Eurofound⁵³ adatbázisait használva mutatunk be ilyen példákat.

Az első megoldás az, amikor a platform munkások is bekerülnek a kollektív alku hagyományos intézményrendszerébe, azzal, hogy kiterjesztik rájuk egy már létező kollektív szerződés hatályát.⁵⁴ Példa erre az élelmiszer kiszállítási és vendéglátási ágazatra vonatkozó megállapodás Spanyolországból, amely 2019-es módosítása óta hatálya alá vonja a feldolgozott vagy elkészített ételek és italok gyalogosan vagy bármilyen járművel történő kiszállítását is, amelyet a vállalkozás saját szolgáltatásaként vagy más cég nevében nyújt, beleértve a digitális platformokat vagy az azokon keresztül történő szolgáltatást.⁵⁵ Hasonló stratégiát követtek egyes klasszikus szakszervezetek Olaszországban, amelyek sikeresen tárgyaltak különböző platformokkal, hogy az életfutárokat munkavállalókként ismerjék el, és így bekerülhessenek az adott ágazati kollektív szerződés hatálya alá.⁵⁶ Előnye ennek a megoldásnak, hogy a felek a kollektív tárgyalások már hosszabb ideje fennálló, hagyományos intézményrendszerét használhatják, és építhetnek a már megkötött szerződések tartalmára, az azokban elért eredményekre is. Másfelől, éppen a platform gazdaság sajátos-

⁵² Collective Bargaining and the Gig Economy – New Perspectives. <https://cogens2019.eu>.

⁵³ <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy>

⁵⁴ José María MIRANDA BOTO: Collective Bargaining and the Gig Economy: Actors. *Hungarian Labour Law E-Journal*, hllj.hu, 2020/2. 2.

⁵⁵ <https://cogens2019.eu>

⁵⁶ <https://tinyurl.com/st5323rf>; <https://tinyurl.com/avjxrknt>.

ságaihoz való igazodás veszik el, ha a felek egyszerűen csak átvesznek egy másik foglalkoztatási formára kialakított feltételrendszert. Emellett, mivel ezek a hagyományos kollektív szerződések csak munkavállalókra alkalmazandóak, nem terjed ki a hatályuk azokra a platform munkásokra, akik nem munkaviszonyban dolgoznak.

Az előbbihez hasonló célkitűzés, de más technika jellemzi a platform gazdaságban megkötött legelső kollektív szerződést. A takarítási szolgáltatásokat kínáló dán Hilfr cég és a 3F szakszervezet 2018 augusztusában kötött megállapodása szerint, 100 munkaóra teljesítése után az alkalmazott „Super Hilfr” státuszt kap – hacsak kifejezetten nem tiltakozik –, ami munkaszerződést, azaz munkaviszonyt jelent. Munkavállalóként pedig jogosultsági időt szerez nyugdíjra, fizetett szabadsága és betegszabadsága is.⁵⁷ Ebben az esetben tehát a platform munkás foglalkoztatása nem kerül teljes egészében a munkajog hatálya alá, hanem a kollektív megállapodás határozza meg azt a feltételt, amikor státusza önfoglalkoztatóról munkavállalóra változik. A változással együtt az érintett alkalmazott egyes munkaidő szabályok hatálya alá is kerül.

Az északi tagállamokban olyan eseteket is találunk, amikor a platform munkások egy másik atipikus foglalkoztatási formára alkalmazandó kollektív szerződés hatálya alá tartoznak. Néhány platform – minimális óraszámra – részmunkaidős munkaszerződést köt alkalmazottjaival, akik így – munkavállalóként – bekerülhetnek a már létező ágazati kollektív szerződések hatálya alá. Példa erre a svéd Bzzt cég, amely személyszállítási szolgáltatást nyújt mopedekkel. A svéd szállítmányozási szakszervezettel kötött kollektív szerződésük szerint a Bzzt sofőrjei az ágazati kollektív szerződés hatálya alá esnek, ami a hagyományos taxisofőrökkel egyező munkafeltételeket biztosít számukra. Más platformok munkaerő-kölcsönző cégekként regisztrálnak, és így munkavállalókra a munkaerő-kölcsönzési ágazati megállapodást kell alkalmazni. Példaként említhető a pincéreket, csaposokat, konyhai személyzetet foglalkoztató dán Chabber, illetve az elsősorban diákokra és magasan képzett munkavállalókra fókuszáló Insta-jobs, valamint az alacsony végzettséget igénylő munkákra szakosodott svéd Gigstr.⁵⁸ Ezeknél a megoldásoknál is hátrányként említhető, hogy a már létező, más ágazatra megkötött kollektív szerződés alkalmazása éppen a platform munkások (pl. moped-sofőrök) speciális igényeire nem ad választ. Emellett a platformok csupán töredéke foglalkoztatja alkalmazottjait

⁵⁷ Kristin JESNES – Anna ILSØE – Marianne J HOTVEDT: Collective agreements for platform workers? Examples from the Nordic countries. *Nordic future of work Brief*, 2019/3. 3.

⁵⁸ JESNES–ILSØE–HOTVEDT i. m. 2.

a bemutatott formában (részmunkaidő, munkaerő-kölcsönzés). Végül, a munkaerő-kölcsönzés speciális felépítése – elsősorban a megosztott munkáltatói pozícióból eredően – önmagában is komoly akadályt jelenthet a hatékony kollektív alku előtt,⁵⁹ ami a platform munkások esetében tovább nehezítheti a sikeres tárgyalásokat.

Olyan példákat is találunk, ahol a kollektív megállapodás kifejezetten a platform munkásokra vonatkozik. Olaszországban a logisztikai, áru fuvarozási és hajózási ágazati szintű kollektív szerződést aláíró felek 2018 júliusában megállapodtak a városi környezetben zajló kerékpáros, mopedes és motorke-rekpáros áru fuvarozás speciális feltételeiről. A megállapodás hatálya kifejezetten kiterjed az innovatív technológiák használatával (pl. platformok) nyújtott szolgáltatásokra is. Bár e kollektív szerződés hatálya alá csak munkavállalók tartoznak, a tartalmát kifejezetten a platform munka igényeihez alakították ki. A megállapodás rögzíti a heti munkaidő mértékét (39 óra, illetve 48 óra rendkívüli munkaidővel együtt) és a munkaidő-beosztás alapvető követelményeit is (a heti munkaidő legfeljebb hat napra osztható be, négyhetes munkaidőkeret alkalmazásával). A részmunkaidő mértéke nem lehet kevesebb heti 10, illetve napi 2 óránál. Ha a munka mennyiségében növekedés várható, vagy a munkavégzés helye megváltozik, a munkavállalót legalább 11 órával korábban értesíteni kell. A felek tudatában voltak az érintett platformok közötti különbségeknek, ezért teret hagytak vállalati szintű kollektív megállapodások kötésének is, amelyek figyelembe vehetik helyi sajátosságokat.⁶⁰

A platform munka sajátosságaihoz igazított megállapodásra példa a 2021 februárjában kötött, az ételfutárookra alkalmazandó, országos szintű kollektív szerződés a 3F Szakszervezet és a Dán Kereskedelmi Kamara (Dansk Erhverv) között. Eszerint a heti munkaidő mértéke legalább nyolc, legfeljebb 37 óra lehet, és rendkívüli munkaidővel együtt sem haladhatja meg a 44 órát.⁶¹ Ausztriában 2020 elején született kollektív szerződés a munkaviszonyban dolgozó biciklis futárookra, amely 40 órás munkahétről rendelkezik, azzal az opcióval, hogy ez négy munkanap alatt is teljesíthető. A megállapodás többletdíjazást ír elő a szabadságokra és karácsonyra.⁶² 2019 szeptemberében az ételfutárokat foglal-

⁵⁹ James ARROWSMITH: *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008.

⁶⁰ <https://cogens2019.eu>

⁶¹ <https://tinyurl.com/mr2evhw3>

⁶² <https://tinyurl.com/5fdzss78>

koztató Foodora olyan megállapodást írt alá Norvégiában, amely az éjfél utáni munkaidőre és a téli időszakra külön pótlékról rendelkezik.⁶³

Spanyolországban 2022 januárjában lépett hatályba az a megállapodás, amelyet a CCOO és az UGT szakszervezeti konföderációk, illetve a Just Eat ételfutár-platform írt alá. A megállapodás előzménye, hogy egy új spanyol jogszabály 2021. augusztustól főszabály szerint munkavállalónak tekinti a futárokat, így rájuk a munkaviszony szabályai alkalmazandóak. A megállapodás tehát a munkaviszony keretei között szabályozhatta a futárok munkafeltételeit. A munkaidőt érintően, 30 nap fizetett szabadságot, legfeljebb napi kilenc órás munkaidőt és két nap megszakítás nélküli heti pihenőidőt biztosít, amelybe negyedévente egyszer a vasárnapban is bele kell esnie. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a megállapodás legalább heti 16 órás munkaidőt ír elő, illetve 12 órásat, amennyiben a munkavégzés hétvégén történik. Végül – ágazati sajátosságként – a kollektív szerződés rögzíti a munkavállalók „lecsatlakozáshoz való jogát”, miszerint a munkavállaló munkaidőn kívül digitális eszközökön keresztül sem köteles kapcsolatot tartani a munkáltatóval.⁶⁴

A bemutatott kollektív szerződések csak az első lépéseket jelentik a platform munkához szükséges speciális munkaidő szabályok kialakításában. Amint látható volt, a tartalmuk egyelőre néhány alapvető garancia bevezetésére korlátozódik, mint a minimális, illetve maximális napi és heti munkaidő. Míg a hagyományos témák, mint például a munkaidő mértéke, a bérek és a szabadságok beosztása továbbra is jelentős szerepet játszanak, fontos szem előtt tartani a platformalapú munkavégzés sajátosságait, és ezeket is bevonni a tárgyalásokba.⁶⁵ Ugyanakkor már néhány speciális előírás is megjelenik, mint például a magasabb díjazással járó időszakok meghatározása. Az azonban nyilvánvaló, hogy ezek a megállapodások még nem használják ki a munkaidő irányelvben a kollektív szerződések számára biztosított tág eltérési lehetőségeket. Egyelőre nem találunk olyan megoldást, amely egy klasszikus munkaidő intézményt valamilyen kreatív, a platform munka egyedi vonásaihoz igazoló megoldással helyettesítene, amely továbbra is megfelelő védelmet biztosít a munkavállalóknak. Nem szabad azonban megfigyelkednünk e megállapodások megkötésének dátumáról: csupán két-három éve jelentek meg az első, a témában értékelhető kollektív szerződések, és biztosra vehető, hogy számuk és tartalmuk is jelentősen fejlődni fog a közeljövőben.

⁶³ <https://tinyurl.com/yyb354vt>

⁶⁴ <https://tinyurl.com/2p96kh8y>

⁶⁵ Jeremias PRASSL: *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions*. ETUC, 2018. 22.

Miközben az önfoglalkoztatókat érintő kollektív alku jogi korlátai jól ismeretek (ld. még a következő pontban), arra is látunk gyakorlati példákat, amikor nem munkaviszonyban dolgozó platform munkásokat érintően születnek kollektív megállapodások. 2019-ben a GMB szakszervezet és a szállítmányozással foglalkozó brit Hermes az önfoglalkoztató futárokról kiterjedő hatályú megállapodást kötöttek. A kollektív szerződés fizetett szabadságot biztosít azoknak a futároknak is, akik nem munkaviszonyban dolgoznak, bizonyítva, hogy egy klasszikus munkajogi intézmény is kompatibilis lehet az önfoglalkoztatással.⁶⁶ Egy másik példa: a dán Voocali egy fordítási szolgáltatásokat nyújtó platform, amely 2018-ban két kollektív szerződést írt alá a HK Privat szakszervezettel. Az egyik a munkaviszonyban dolgozóakra, a másik az online platformon keresztül működő, önfoglalkoztatókra vonatkozik. Az utóbbi célja, hogy tisztességes munkakörülményeket és bért biztosítsanak a munkatársaknak. Maga a Voocali egyébként kifejezetten abból a célból alapult, hogy kedvezőbb munkafeltételekkel, ügynökségek közbejötté nélkül dolgozhassanak a „szabadúszó” tolmácsok. A megállapodás – a tevékenység kötetlen jellegéből eredően – a munkaidőt érintő kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, de minimális óradíjat rögzít, és garantálja a díjazást akkor is, ha a megbízást 24 órán belül mondja le a megrendelő.⁶⁷

Egy másik érdekes kísérlet Olaszországban történt az önfoglalkoztató ételfutárok kollektív szerződések alá helyezésére. Bár a megállapodás kiterjesztésére irányuló kérelmet 2020 szeptemberében visszautasította az olasz Munkaügyi Minisztérium, majd a szerződést felmondták az aláíró szakszervezetek, a tartalma mégis figyelmet érdemel néhány, a munkaidővel kapcsolatos kikötés miatt. A megállapodás az éjszakai munkavégzés, a szabadság és a kedvezőtlen időjárási viszonyok melletti munkavégzés idejére kiegészítő pótlékok fizetéséről rendelkezik, valamint 7 eurós óradíjat ír elő az első négy hónapra, amikor a szolgáltatás egy új városban elérhetővé válik. Ez az óradíj akkor is jár, ha nincs ellátandó feladat a futár számára. A felek megállapodtak abban is, hogy a futárok számára képzést szerveznek, különös tekintettel a közúti biztonságra és az ételkészítés-szállítás feltételeire. A megállapodás a szakszervezeti vezetők számára munkaidő-kedvezményt is biztosít.⁶⁸ Ezek a kikötések a munkaidővel kapcsolatos ágazati sajátosságokra reagálnak.⁶⁹

⁶⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/gmb-union-and-hermes>.

⁶⁷ <https://tinyurl.com/2p8adkna>

⁶⁸ <https://tinyurl.com/2s3j3248>.

⁶⁹ Érdemes megjegyezni, hogy Olaszországban a 101/2019. számú rendelet új szociális rendelkezéseket vezetett be az önfoglalkoztató platform-futárok számára. Noha ez egy jogszabály, kifejezetten ösztönzi a kollektív tárgyalásokat is az ágazatban. A munkaidő tekintetében előírja,

5. Célok és akadályok az EU jogban

Amint erről korábban már szó volt, a kollektív szerződések szabályozó szerepét ki kellene terjeszteni a nemzeti jogokban a munkavégzők minél szélesebb körére, beleértve a platform munkavégzőket, mert így maximálhatók az abból eredő előnyök. Éppen ezért azt feltételezhetnénk, hogy a nemzetközi munkajog szabályai feltétel nélkül támogatják ezt a széles személyi hatályt. Mégis azt látjuk azonban, hogy az uniós jog jelen pillanatban számos akadállyal küzd ezen a téren. Bár az uniós szabályok a legmagasabb szinten deklarálják a kollektív szerződéskötés jogát és kiemelt szerepét, de az EU elsődleges jogában vannak olyan versenyjogi rendelkezések, amelyek kifejezetten akadályozzák a kollektív szerződéskötést a munkaviszonyon kívül.

Első látásra tehát az uniós jog kifejezetten támogatja a kollektív szerződéskötés hatályát a *worker* uniós jogi fogalmának kiterjesztésével (lásd még alább). Az EUB esetjoga, különösen az Albany⁷⁰ és a Laval ítéletek⁷¹ nagy hangsúlyt helyeztek az olyan alapvető jogok uniós jogi védelmére, mint a szervezkedési szabadság és a kollektív szerződéskötési jog.

Az EUB esetjogán túl az uniós elsődleges jog számos forrásában szintűgy kiemelte a kollektív alku fontosságát. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 152. cikke szerint az Unió „elősegíti a szociális partnerek közötti párbeszédet”. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 28. cikke szerint „a munkavállalóknak (*workers*) és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek...”. Továbbá a „Szociális jogok Európai pillére” is kimondja, hogy: „autonómiájuk és a kollektív fellépéshez való joguk tiszteletben tartása mellett arra kell ösztönözni a szociális partnereket, hogy az őket érintő kérdésekben tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek”.⁷²

hogy a kollektív megállapodásoknak tartalmazniuk kell az éjszakai, a hétvégi és ünnepnap, valamint a kedvezőtlen időjárási körülmények közötti munkavégzés díjazását, amelynek legalább 10%-kal magasabbnak kell lennie az alaphétnél. <https://tinyurl.com/38vdvxm7>

⁷⁰ C-67/96. Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie [ECLI:EU:C:1999:430] 53–58. pont.

⁷¹ C-341/05. Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet és mások [ECLI:EU:C:2007:809] 91. pont.

⁷² <https://tinyurl.com/exerpsdf>

Az uniós elsődleges jogi szabályokból és az esetjogból tehát nem következik az, hogy a kollektív szerződés-kötéshez és alkalmazásához való jog csak a nemzeti jogban munkavállalónak (*employee*) minősülő személyekre kellene korlátozni. Ezek a jogszabályok és ítéletek ugyanis nem a munkavállalóra (*employee*), hanem a munkavégzőre (*worker*) telepítik az érintett jogokat. Az EU munkajoga és munkajogi vonatkozású esetjoga egyre inkább elismeri azt, hogy a kollektív szerződés-kötéshez való jog túlterjeszkedhet a munkavállaló nemzeti jogi státuszán.⁷³ Ez a jog tehát a *worker*-nek minősülő személyeket, és az őket képviselő szervezeteket is megilletik. Fontos fejlemény, hogy a *worker* fogalmát folyamatosan tágítja az EUB esetjoga, többek között (és különösen) a kollektív szerződés-kötéshez való joggal kapcsolatosan.⁷⁴ Ugyanakkor az még mindig nem tisztázott és erősen vitatott az EU munkajogában és a munkajogi szakirodalomban, hogy hol húzódnak a kollektív szerződés-kötési jog határai a személyi hatály tekintetében.⁷⁵ A munkajog hatályával kapcsolatos, régi probléma új köntösben jelenik meg, hiszen most nem a munkaviszony fogalmát kellene meghatározni, hanem azt, hogy ki minősül (valódi) önfoglalkoztatónak. Ez a definíció (többek között) segítene tisztázni a kollektív szerződés-kötési jog határát (személyi hatályát). Az EU munkajogában tehát egyre inkább az a kérdés, hogy ki az önfoglalkoztató.

És itt találkozunk az uniós jog alapvető problémájával az EU versenyjogának szabályaiban, különösen az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 101. cikkében, amelyek leegyszerűsítik a személyi hatályukat két kategóriára: munkavállalókra (*employee*) és vállalkozásokra (*undertakings*). Ugyanakkor egyre inkább elmosódik a határ a két kategória, nevezetesen a munkavégzésre irányuló hierarchikus jogviszonyokban állók és a megrendelői igényeket önállóan kielégítő gazdasági szereplők (*undertakings*) között. Ennek a különbségtételnek a dogmatikai alapja az, hogy a valódi vállalkozások önállóan viselik az üzleti kockázatokat, ezért ezek számára tilos a verseny kizárása, korlátozása, vagy torzítása a belső piacon. Márpedig, ha ezek a vállalkozások (például egyéni

⁷³ Hasonló törekvés a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnél is megfigyelhető, ld. RÁCZ Ildikó: A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2018/2. 145–147.

⁷⁴ Ld. pl. Martin RISAK – Thomas DULLINGER: *The concept of ‘worker’ in EU law. Status quo and potential for change*. ETUI, 2018.; Emanuele MENEGATTI: Taking EU Labour Law Beyond the Employment Contract: The Role Played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal*, 2019/1. 26.

⁷⁵ Ld. pl. Mark FREEDLAND – Nicola COUNTOURIS: Some Reflections on the “Personal Scope” of Collective Labour Law. *Industrial Law Journal*, 2017/1. 52.; Marco BIASI: “We Will All Laugh at Gilded Butterflies”. The Shadow of Antitrust Law on the Collective Negotiation of Fair Fees for Self-Employed Workers. *European Labour Law Journal*, 2018/4. 354.

vállalkozók egy ágazatban) közösen alkudnák ki a díjazási feltételeiket a megrendelőikkel szemben (kvázi kollektív szerződést kötnének), az nyilvánvalóan a versenyt kizáró, ezáltal tilos megállapodás lenne. A két kategória elhatárolása – nem csak versenyjogi szempontból – a munkajogban évtizedes probléma. Ahogy arra Radnay József 2004-ben rámutatott, a modern technika egyre inkább lehetővé teszi az olyan egyéni munkavégzést, amely valóban vagy látszólag önálló. Ha ehhez olyan gazdasági szabályozók, vagy a munkafeltételek párosulnak, amelyek főleg az egyik, de esetleg bizonyos távon mindkét fél részére előnyösebbé teszik az önálló, vagy önállónak tűnő munkavégzést, az ösztönzőleg hathat, hogy a felek ezt válasszák.⁷⁶

A munkajogászok számára világossá vált az elmúlt években, hogy nem mindenkinek kellene megtiltani a kollektív szerződést, aki formálisan nem rendelkezik a munkavállalói státusszal. A problémát persze a személyi hatály pontos meghatározása és korlátozása jelenti. Számos olyan javaslat⁷⁷ és kezdeményezés köthető az elmúlt években Európai Bizottsághoz,⁷⁸ amelyekkel szeretnének átlendülni ezen a holtponton. De a jelenlegi jogi helyzet távol sem megnyugtató, hiszen az EUB előtt lehet vitatni az olyan nemzeti jogi szabályokat, amelyek lehetővé teszik a kollektív szerződéskötést munkavállalónak nem minősülő munkavégzők számára. Az ilyen esetekben az a kérdés, hogy az érintett személy beleérthető-e a *worker* koncepciójába, ekként mentesülhet-e a versenyjogi tilalom alól (ld. pl. az Albany⁷⁹ és Becu⁸⁰ ítéleteket).

Amint azt a 4.1. pontban bemutattuk, ezek az uniós jogi korlátok nem akadályozzák meg teljes mértékben minden tagállamban azt, hogy platform munkavégzők (nem munkavállalók) kollektív szerződéseket kössenek. Annyi azonban bizonyos, hogy az uniós jog ma mégis távol áll attól, hogy elismerje a kollektív szerződéskötési jog széles személyi hatályát az EU Alapjogi Karta

⁷⁶ RADNAY József: A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű alakítása. In: RÁCZ Réka – HORVÁTH István (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Budapest, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 2004. 133.

⁷⁷ Ld. különösen: Ioannis LIANOS – Nicola COUNTOURIS – Valerio DE STEFANO: Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market. *European Labour Law Journal*, 2019/3. 291.; Tamás GYULAVÁRI: Collective rights of platform workers: The role of EU law. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2020/4. 406.; Michael DOHERTY – Valentina FRANCA: Solving the “Gig-saw”? Collective rights and platform work. *Industrial Law Journal*, 2020/3. 352.

⁷⁸ COM(2021) 1127 final; COM(2021) 4230 final; European Parliament Resolution of 16 September 2021 on fair working conditions, rights and social protection for platform workers – new forms of employment linked to digital development, 2019/2186(INI).

⁷⁹ C-67/96.

⁸⁰ C-22/98. Jean Claude Becu és mások [ECLI:EU:C:1999:419].

28. cikkének megfelelően. Az FNV Kunsten ítélet mondta ki a végső szót eddig ebben a kérdésben, amely alapján a „valódi” önfoglalkoztatók esetében nem csak a kollektív szerződésalkötési jog korlátozott, hanem a (bármilyen szintet kötött) kollektív szerződés alkalmazásának joga is. Más kérdés, hogy az EUB szerint a „látszólagos önálló vállalkozóknak” minősülő szolgáltatók esetében – tehát amikor az önfoglalkoztatás színlelt és valójában munkaviszonyt leplez – a díjazást rögzítő kollektív szerződés nem esik a versenyjogi szabályok hatálya alá, ezért nem is korlátozott. Az önfoglalkoztatás valós, vagy színlelt jellegének minősítése viszont mindig a nemzeti bíróság feladata, a tényállás alapos elemzése alapján.⁸¹

A következő részben a magyar munkajog példáján keresztül azokat az akadályokat ismertetjük, amelyekkel a nemzeti jogban találkozhatunk a platform munkások kollektív szerződésalkötési jogával összefüggésben.

6. Kollektív szerződések nemzeti szinten: a magyar tapasztalatok

A magyar kollektív munkajogi rendszer tipikusnak tekinthető Közép- és Kelet-Európában, hiszen gyenge szociális partnerek, alacsony (20% körüli) kollektív szerződéses lefedettség és az ágazati szint szinte teljes hiánya jellemzik együttesen. Ebből eredően a kollektív szerződés minimális szerepet játszik a munkajogi szabályozásban, és legfeljebb csak (nagy)vállalati szinten jelenik meg.⁸² Ami a témánk másik oldalát illeti, a platform munkások aránya Nyugat-Európához viszonyítva kifejezetten alacsony,⁸³ bár régiós összevetésben jelentős. Az ETUI kutatása szerint az interneten végzett munka Lengyelországban és Szlovákiában terjedt el leginkább régiókban, de a platform munka Magyarországon képviseli a legjelentősebb arányt.⁸⁴ Így Magyarország egy kifejeletlen kollektív szerződéses rendszerrel és egy fejlődésben lévő platform gazdasággal jellemezhető.

⁸¹ C-413/13. 37–38. pont.

⁸² Tamás GYULAVÁRI: Chasing the Holy Grail? Stumbling Collective Bargaining in Eastern Europe and the Hungarian Experiment. In: Sylvaine LAULOM (ed.): *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*. Kluwer Law International, 2017.

⁸³ Agnieszka PIASNA – Jan DRAHOKOUPIL: *Digital labour in Central and Eastern Europe: Evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey*. ETUI, 2019. 6.

⁸⁴ Csaba MAKÓ – Miklós ILLÉSSY – Saeed NOSRATABADI: Emerging Platform Work in Europe: Hungary in Cross-country Comparison. *European Journal of Workplace Innovation*, 2020/2. 147., 157–158.; PIASNA–DRAHOKOUPIL i. m. 18.

A platform munkavégzők munkafeltételeit alapvetően a munkajogi státuszuk határozza meg, mivel a magyar munkajog munkavállalókra és önfoglalkoztatókra bontható bináris modellben működik. Ez a szabályozási rendszer a „minden, vagy semmi védelem” elven alapszik. Ebből eredően a platform munkavégzők vagy munkavállalók (tipikus, vagy atipikus munkaviszonyban) az Mt. hatálya alatt, vagy pedig munkajogi védelem nélküli önfoglalkoztatók a Ptk. hatálya alatt.⁸⁵ Mivel a platformok és munkavégzőik egyaránt az olcsóbb megoldást – az alacsonyabb adókat és járulékokat – keresik, ezért a platform munkavégzők vélhetően általában önfoglalkoztatók, bár erre vonatkozóan sajnos egyáltalán nem állnak rendelkezésünkre adatok.

A fent vázolt magyar munkajogi rendszerben a kollektív szerződéseknek korlátozott szabályozó szerepe lehet a platform munkavégzők tekintetében. Mindenekelőtt csak szakszervezet köthet és csak munkavállalókra kiterjedő hatályú kollektív szerződést: a törvény szerint a kollektív szerződés a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget szabályozhatja.⁸⁶ Ebből eredően a platform munkavégzőre akkor terjedhet ki a (bármilyen szintű) kollektív szerződés hatálya, ha munkaviszonyban áll, tehát munkavállalónak minősül. Ha tehát önfoglalkoztató, akkor a kollektív alku jogából automatikusan ki van zárva.⁸⁷

A munkavállalói képviseletet a szakszervezet jelenti, munkavállalói oldalról ők köthetnek kollektív szerződést. Az Mt. definíciója szerint, szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.⁸⁸ Mivel a szakszervezet egyesület,⁸⁹ így a munkavállalónak nem minősülő platform munkavégző is tagja lehet. Így a szakszervezet nyitva áll a nem munkavállaló platform munkások előtt, de annak elsődleges célja szükségszerűen a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása. Ebből arra következtetünk, hogy másodlagos célja lehet más, így például a nem munkavállalók (platform munkások) munkavégzéssel kapcsolatos érdekeinek képviselete, még ha a munkavégzés nem munkaviszonyban történik is. Az viszont

⁸⁵ MAKÓ–ILLÉSSY–NOSRATABADI i. m. 162–165.; GYULAVÁRI Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro*, 2018/3. 83.

⁸⁶ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 277. § (1) bekezdés a) pont.

⁸⁷ RÁCZ Ildikó: Platform munkavégzés Magyarországon. Munkajogi és egyéb jogági dilemmák. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, hllj.hu, 2021/1. 7.

⁸⁸ Mt. 270. § (2) bekezdés a) pont.

⁸⁹ Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény 4. § (1) bekezdés.

biztos, hogy ez nem foglalja magába a kollektív szerződéskötés jogát. Meg kell jegyezni, hogy a szakszervezetek mellett az üzemi tanácsok is köthetnek kvázi kollektív szerződést (normatív hatályú üzemi megállapodást), a törvényi feltételek teljesítése esetén.⁹⁰ De ezeknek a hatálya is csak munkavállalóra terjedhet ki, akárcsak a kollektív szerződéseké.

Ágazati kollektív szerződés – a kivételektől⁹¹ eltekintve, dacára a támogató jogalkotási kísérleteknek⁹² – a hazai gyakorlatban lényegében nem létezik. Mindez pedig egy deformálódott kollektív szerződési struktúrát eredményez, amely alapvetően különbözik a nyugat-európai kontinentális modelltől, amelyet egyébként másolni szerettünk volna. Bár a kollektív szerződés hatálya kiterjeszthető,⁹³ de a kiterjesztett hatályú kollektív szerződést is csak munkavállalókra lehet alkalmazni.⁹⁴ Az ágazati szintű kollektív szerződések tehát több okból sem játszhatnak szerepet, sem a munkavállalónak minősülő, sem az annak nem tekinthető platform munkavégzők tekintetében. A legkézenfekvőbb, de nem problémamentes megoldás az volna, ha lehetővé válna a kollektív szerződés, vagy egy része hatályának kiterjesztése egy pontosan meghatározott személyi körre, akik platform munkavégzők, de nem munkavállalók.

Hozzá kell tenni ugyanakkor, hogy a fenti akadályok ellenére a hatályos magyar munkajog kifejezetten tág teret ad a munkafeltételek kollektív szerződéssel történő rendezésének. A korábbi szabályozás 2012-es felülvizsgálata kapcsán ugyanis az egyik alapvető koncepcionális változás éppen a kollektív szerződés, illetve általában a munkajog szerződéses jogforrásainak erősítése volt. Az Mt. indokolása szerint „a felek megállapodása jobban kifejezi érdeküket, mint az állam szabályozása, a megállapodás tartalma rugalmas, könnyebben változtatható, aktualizálható. A munkajog szerződéses jogforrásai jól alkalmazkodnak a felek között felmerülhető érdekellentétek rendezéséhez”.⁹⁵ E koncepciónak megfelelően az Mt. és a kollektív szerződés egymáshoz való viszonyában a fő szabály a kétoldalú (abszolút) diszpozitivitás lett, azaz az Mt. második és harmadik részében foglalt szabályoktól a munkavállaló előnyére és hátrányára is el

⁹⁰ A megállapodás megkötésének feltétele, hogy a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs. Mt. 268. § (1) bekezdés.

⁹¹ Ld. pl. https://www.vd.hu/villamosenergia-ipari-agazati-kollektiv-szerzodesek_29939.

⁹² Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: ÁPBtv.).

⁹³ ÁPBtv. 15–18. §.

⁹⁴ ÁPBtv. 15. §.

⁹⁵ A 2012. évi I. törvény indokolása, ld. a XXII. fejezethez fűzött indokolást.

lehet térni.⁹⁶ A kétoldalúan diszpozitív rendszer rugalmassága azonban feltételezi, hogy a munkavállalók és érdekképviselőik határozottan ki tudnak állni érdekeikért az alkufolyamatban és meg tudják kérni az árát a munkáltatónak kedvező kollektív szerződési kikötések elfogadásának. Az eddigi tapasztalatok alapján ennek azonban nincs elterjedt gyakorlata a hazai kollektív alkuban. Ha tehát feltételezzük, hogy egy magyarországi platform kész munkaviszonyban foglalkoztatni alkalmazottjait, akik szakszervezetet alapítva kollektív tárgyalásokat kezdeményeznek a munkáltatóval, akkor elvileg a felek nagy szabadságot élveznek a munkafeltételek kialakításában. Az azonban erősen kétséges, hogy a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásban érdekelt munkáltatói oldal és az alacsony szakszervezeti szervezkedés mellett ez a közeljövőben megvalósulhat-e.

Összességében tehát a kollektív szerződések magyar rendszere jelen szabályai alapján többnyire alkalmatlan a platform munkavégzők jogainak szabályozására. Ezt a megállapítást több érveléssel lehet alátámasztani. Jogi szempontból, a kollektív alku joga csak a munkaviszonyban állók számára biztosított. Gyakorlati szempontból, a kollektív alku egész magyar rendszere rendkívül gyenge, ráadásul egyre inkább gyengül. Ha van egyáltalán kollektív szerződés, akkor az a nagyvállalatokban található, ahol klasszikus munkaviszonyban folyik a munka. Az ágazati és kiterjesztett hatályú kollektív szerződések marginális szerepet játszanak, pedig – különösen a platform munka világában – ezek jelenthetnék esetleg a kitörési pontot.

7. Következtetések: célok és akadályok

Számos érv szól amellett, hogy a kollektív szerződés fontos szerepet játszhat a munkajogi szabályozásban, és különösen a platform munkavégzők munkafeltételeinek javításában. A kollektív szerződés javíthatja a bizonytalan munkajogi státuszban dolgozók munkakörülményeit, kiegyenlítheti a versenyfeltételeket a munkaerőpiacon és kitöltheti – a ma még oly jellemző – joghézagokat. Ebből eredően a kollektív szerződés fontos jogforrás a digitális platformok és munkavégzőik közötti munkajogi kapcsolatban, ami számos előnnyel járhat mind vállalati, mind pedig ágazati szinten.

Hiába fontos munkajogi cél a kollektív szerződés hatályának kiterjesztése a munkaviszonyon túli jogviszonyokra, ezt a folyamatot számos jogi akadály hátráltatja. A legfőbb akadályt az uniós jogban találjuk, ahol a versenyjogi

⁹⁶ Mt. 273. § (1)–(3) bekezdés.

szabályok kizárják a vállalkozásokat (pl. egyéni vállalkozókat) a kollektív szerződés-kötés (és alkalmazás) jogából. Mivel a munkavállaló és a vállalkozás uniós versenyjogi (és munkajogi) fogalmai közötti demarkációs vonal nem tisztázott (homályos), ezért a jelenlegi versenyjogi gyakorlat a nem-munkavállalók kizárása a kollektív alkuból. Számos javaslat van az asztalon ennek feloldására, de jelenleg a kollektív szerződés-kötés joga nagyrészt nem biztosított a platform gazdaságban.

Ez az EU jogi korlátozás negatív hatással van a (tagállami) nemzeti jogokra, bár ezek is túlnyomó részt a bináris modellt követik, amelyben nem biztosított a kollektív alku joga a munkaviszonyon kívül dolgozóknak, köztük a platform munkavégzőknek. Ráadásul a kollektív munkajog gyenge rendszere is komoly akadály számos tagállamban, köztük Magyarországon.

A kollektív szerződések iránti igényt mégis jól mutatja, hogy a fenti korlátok ellenére mégis születik néhány megállapodás a platform gazdaságban. A továbblépéshez azonban uniós és tagállami szinten egyformán komoly munkajogi változásokra van szükség.

AZ ONLINE TÉRBEN ELKÖVETETT SZEMÉLYISÉGI JOGI JOGSÉRTÉSEK MUNKAJOGI VETÜLETEI

HAJDU Edit–TÓTH Hilda
tanácselnök (Kúria)–egyetemi docens (ME ÁJK)

Bevezetés

A közösségi hálózatok egyre jobban befolyásolják az egyének életét, és a jövőben ez a folyamat még inkább felgyorsul, az online (azaz interneten működő) térben történő aktivitás jelentősége és befolyása emelkedik. Ez a gyorsuló ütemű változás nem lehet független a munkajog világától. A mindennapi élet e téren történő változásaihoz a munkajog, ezen belül a munkajogviszony alanyainak megnyilvánulásai is igazodnak. Ma már a munkavégzés sem képzelhető el a különféle információs és kommunikációs technológiák (számítógép, okostelefon) használata nélkül. Egyrészt a közösségi média felhasználói jellemzően maguk a munkavállalók is, másrészt a munkavállalókról a közösségi oldalakon tárolt vagy fellelhető információkhoz a munkáltató képviselői is hozzáférhetnek. A közösségi hálózatok tehát kihatnak a munka világára és a magánéletre egyaránt, a munkáltatói ellenőrzés jellegének és terjedelmének a megváltozása jelentősen elmosta a határvonalakat a munkavállalók magánélete és a szakmai élete között. Problematikus lehet az, ha a munkavállaló a munkaidő és a munkahely általános értelmezése szerinti teljesítési helyen és időn kívül követ el jogsértést. A kérdést még jobban árnyalja a még hatályba nem lépett 'home office' szabályozás, amelyet a távmunkára vonatkozó rendelkezések módosításával vezet be a jogalkotó.

Jelen tanulmányban részletesen áttekintjük a területet érintő munkajogi szabályozást és a közelmúlt időszak online térben elkövetett személyiségi jogi jogsértéseinek munkajogban felmerült esetjogi gyakorlatát.¹

¹ A Facebook-on tett munkavállalói bejegyzések kapcsán született bírói esetjog egy részét – hat döntést – részletesen mutatja be az alábbi tanulmány: VEREB Anita: Ne szólj szám...? – A közösségi médiában közzétett vélemények a munkajogi bírói gyakorlatban. *Munkajog*, 2021/2.

1. A magánélet védelmének többszintű európai szabályozása

A magánélet védelmére² vonatkozó szabályozás kapcsán a XX. század közepén jelentek meg az első fontosabb jogi normák. 1950. novemberében fogadták el az Emberi Jogok Európai Egyezményét,³ amelynek a 8. cikke tartalmazza a magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jogot, amelyet negatív jogként definiálnak, tekintve, hogy nem tiltást tartalmaz, hanem „egy intézkedéstől való tartózkodás” jelenik meg benne. E szerint: „Mindenkinek joga van arra, hogy magán- és családi életét, lakását és levelezését tiszteletben tartsák.”⁴ A jogosultság értelmezésében mérőföldkő volt az Európai Emberi Jogok Bíróságának az az 1992-ben meghozott döntése, amelyben elismerte, hogy a munkahely tulajdonképpen a magánélet megvalósításának egy döntő fóruma, abban az értelemben, hogy az emberek többségének a munkahelyen van lehetősége kapcsolatteremtésre.⁵

1981-ben a számítástechnikai ipar korai fejleményei növelték az adatvédelmi kérdések tudatosságát, és arra ösztönözte az Európa Tanácsot, hogy külön rendelkezést vezessen be a személyes adatok automatikus feldolgozására vonatkozóan.⁶ Az Egyezmény a magánélet védelméből vezeti le a személyes adatok védelmét, annak a szükségességét az indokolta, hogy pl. a tájékoztatáshoz való

30–37.; LUKÁCS Adrienn: Információs és kommunikációs technológiák és a munkajog. *Forum: Publicationes Doctorandum Juridicorum*, 2019. 53–68. http://acta.bibl.u-szeged.hu/70728/1/forum_doctorandum_2019_053-068.pdf

- 2 1890-ben Samuel Warren és Luis Brandeis amerikai jogászok által írt jogelméleti tanulmány a magánélethez való jogot (*privacy*) az „egyedül hagyatáshoz való jogként” határozta meg, amely abszolút szerkezetű. A korszak egyik technikai találmánya volt a kompakt fényképezőgép, amellyel észrevétlenül lehetett képet készíteni, amely abban a korban is személyiségi jogi problémákat vetett fel. Ezen technikai fejlődés is hozzájárult a magánélethez való jog azonosításának szükségességéhez. A magánélet fogalmi köre dinamikusan változik, annak a jogelméleti alapjairól ld. bővebben: BARZÓ Tímea – HALÁSZ Csenge: Elmosódott magánélet? A privátszféra érvényesülése és határai az online közösségi térben. *Miskolci Jogi Szemle*, 2020/1. 33–34.
- 3 Magyarországon 1992. április 15- lépett hatályba az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvény
- 4 Az Egyezmény rögzíti azonban azt is, hogy lehetőség van a jog gyakorlásának korlátozására a hatóság által, de azt feltételhez köti, csak „olyan esetekben avatkozhat be, amikor az egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a közbiztonság vagy az ország gazdasági jóléte érdekében, zavargás vagy bűncselekmény megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök védelme, avagy mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükséges.”
- 5 Niemietz v. Germany, Judgment of 16 December 1992, Application no. 13710/88, 27.
- 6 Az egyének védelméről a személyes adatok gépi feldolgozása során, Strasbourgban, 1981. január 28. napján kelt Egyezmény. Magyarországon kihirdetve az 1998. évi VI. törvénnyel. Az Egyezmény Preambuluma elismeri, hogy „különösen a magánélet tiszteletben tartásához való

jog nem tartozik a magánélet védelméhez.⁷ Azonban az Egyezményt 1992-ben csak tíz állam ratifikálta, így gyenge hatóerővel léphetett működésbe.

Az egyes nemzeti államokban a magánélet védelme a személyes adatok kezelésében láthatóan különböző volt, ezért 1995 októberében az Európai Parlament és az Európai Unió Tanácsa elfogadta a 95/46 irányelvet. Jelentős eltérések adódtak azonban a rendelkezések átültetése során a munkajogviszonyokban az egyes nemzeti adatvédelmi rendszerek között, így például a foglalkoztatás kapcsán felmerülő adatvédelmi szabályozás módja tekintetében.

A magánélet védelme fejlődésének következő jelentős állomása az Európai Unió Alapjogi Chartájának elfogadása volt 2000 decemberében. Elsőként szabályozta Európában egyetlen dokumentumban a klasszikus emberi jogokat, köztük a magánélet védelméhez való jogot⁸, a szociális és gazdasági jogokat, valamint az EU/EK szerződéseiben már szereplő jogokat és szabadságokat. A Charta megszületésekor csak egy ünnepélyesen kihirdetett dokumentum (politikai nyilatkozat) volt, amely nem rendelkezik jogilag kötelező erővel, azonban az Unió „soft law” apparátusának szerves részét képezte.⁹ Ezt gyökeresen változtatta meg az Európai Unióról szóló szerződés módosítását tartalmazó Lisszaboni Szerződés 6. cikke, amelynek értelmében a jogok, szabadságok és a Chartában lefektetett alapelvek ugyanolyan jogi státuszt nyertek, mint az Európai Unió Szerződéséi.¹⁰ Az Európai Unió szintű adatvédelmi szabályozás jogalapját az EUMSZ 16. cikk (2) bekezdése rögzítette,¹¹ így megkezdődhettek az előkészületek a szabályozáshoz. A szabályozási csomag részeként fogadták

jognak a védelmét kívánatos kiterjeszteni, a gépi úton feldolgozott személyes adatok határokat átlépő növekvő forgalmára tekintettel”

⁷ SZIKLAY Júlia – BENDIK Tamás: *Az adatvédelem hazai és európai uniós szabályozása és alapintézményei*. NKE, 2019. 9–10.

⁸ Charta 7. cikk: Mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát és kapcsolattartását tiszteletben tartsák.

⁹ Marta OTTO: The right to privacy in employment. *European Labour Law Journal*, 2015/4. 346–348.

¹⁰ Lisszaboni Szerződés. Az Európai Unióról szóló Szerződés és az Európai Közösséget létrehozó szerződés módosításáról. (2007/C 306/01). 7. cikk: „Az Unió elismeri az Európai Unió Alapjogi Chartájának 2000. december 7-i, Strasbourgban 2007. december 12-én kiigazított szövegében foglalt jogokat, szabadságokat és elveket; e Charta ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések.”

¹¹ Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata 2012/C 326/01. 16. cikk (2): „A természetes személyeknek az uniós intézmények, szervek és hivatalok által, illetve az uniós jog alkalmazási körébe tartozó tevékenységeik során a személyes adataiknak a tagállamok által végzett feldolgozása tekintetében történő védelmére, valamint az ilyen adatok szabad áramlására vonatkozó szabályokat rendes jogalkotási eljárás keretében az Európai Parlament és a Tanács állapítja meg.”

el, és hirdették ki 2016. május 4-én az általános adatvédelmi rendeletet.¹² Ezen kívül megalkottak egy javaslatot az elektronikus hírközlési adatvédelmemre vonatkozóan, amely irányelv a hatálybalépése esetén biztosítja az elektronikus hírközlési ágazatban az alapvető jogok és szabadságok védelmét, és a témánk fókuszát, a magánéletnek, a kommunikáció titkosságának és a személyes adatok védelmének tiszteletben tartását.¹³

A két közvetlen hatályú rendelet a jövőben hatékonyan biztosíthatja a magánélet védelméhez fűződő jogokat, és egységes joggyakorlat alakulhat ki a nemzetállamok területén.

2. A munkavállaló magánéletének védelme – hazai szabályozás

A hazai szabályozás területén alkotmányos szinten az Alaptörvény VI. cikke deklarálja a magán- és családi élet, otthon, kapcsolattartás és jóhírnév védelmét. A Polgári Törvénykönyv a személyiségi jogok védelmét általánosságban deklaráló és a nevesített személyiségi jogokat példálódzó jelleggel felsoroló rendelkezéseiben¹⁴ is megjelöl a magánélet védelmére szülő¹⁵ vonatkozó előírást. Az Alaptörvény hetedik módosítása többek között a magánélet védelmét is újraszabályozta, azzal az indokkal, hogy a „digitális korban a magánélet védelme már nem csak az intimszférára, hanem egy tágabb értelemben vett magánszférára, az egyén családi életére, otthonára, kapcsolattartására is kiterjed”.¹⁶ Ezt a jogosultságot bontja ki a 2018. augusztus 1-jén hatályba lépett magánélet védelméről szóló törvény,¹⁷ ezen jogszabály rendelkezései mellett a munkavállalók magánéletének védelmét szolgáló speciális szabályokat pedig a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) tartalmazza.

¹² Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 Rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet). A szabályozási csomag részleteiről és a folyamatokról ld. SZIKLAY–BENDIK i. m. 12–13.

¹³ Javaslat. Az Európai Parlament és a Tanács Rendelete az elektronikus hírközlés során a magánélet tiszteletben tartásáról és a személyes adatok védelméről, valamint a 2002/58/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (elektronikus hírközlési adatvédelmi rendelet). Brüsszel, 2017.1.10. COM (2017) 10 final 2017/0003(COD)

¹⁴ Ptk. 2:43. § b) pontja.

¹⁵ Ptk. 2:42. § (1) bekezdés.

¹⁶ Magyarország Alaptörvényének hetedik módosítása indokolása (2018. június 28.).

¹⁷ 2018:LIII. tv.

Az Mt. generális jelleggel tiltja a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetését az ilyen magatartásoktól való tartózkodás kötelezettségét megfogalmazva.¹⁸ Ezen túlmenően a jogszabály a munkavállaló munkaidején kívül is tilalmazza az olyan magatartásokat, amelyek közvetlenül és ténylegesen alkalmasak a munkáltató jóhírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.¹⁹ E körben a munkavállaló munkaköre, valamint a munkáltató szervezetében elfoglalt helye különösen értékelendő.²⁰

A jogalkotó kifejezetten a véleménynyilvánítás jogával kapcsolatban akként szabályoz, hogy az nem gyakorolható a munkáltató jóhírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon.²¹ Bár a véleménynyilvánítás szabadsága az Alaptörvény IX. cikkében biztosított alapjog, így a személyhez fűződő jogoknál lett volna indokolt ennek szabályozása, a gyakorlatban azonban a munkavállaló véleménynyilvánítása a munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztetheti.

A véleménynyilvánítás jogának – a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági érdekét nem veszélyeztethető – gyakorlása²² a személyiségi jogra vonatkozó előírások szerint korlátozható.²³ vagyis, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.

Az Alkotmánybíróság egyik döntésében²⁴ foglalkozott a véleménynyilvánítás szabadságának a munkajogviszonyban érvényesülő mércéjével. A korlátozás a munka világában is csak az Alaptörvényre figyelemmel, a szükségesség és arányosság tesztje alapján történhet. Az Alkotmánybíróság szerint egy vélemény alapjogi védettségének megítélése során értékelni kell 1. a közlés közéleti és szakmai kötődését, 2. a közlés ténybeliségét, illetve értékítélet jellegét, 3.

¹⁸ Mt. 8. § (1) bekezdés.

¹⁹ Mt. 8. § (2) bekezdés.

²⁰ Ld. még MÉLYPATAKI Gábor – RÁCZ Zoltán: A személyiségi jogok védelmének ütközése a munkajogban. In: AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére*. Budapest, Dialóg Campus, 2018. 677–684.

²¹ Mt. 8. § (3) bekezdés.

²² Az esetjogban is van arra példa, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága tudatában posztoló munkavállaló, az alkotmányos jogait egy másik jogszabályba ütköző módon gyakorolja. Ezzel kapcsolatosan ld. ÁBRÓK Kamilla: Véleménynyilvánítás kontra munkajogi kötelezettségek - esettanulmány a közösségi médiahasználaton keresztül. *Munkajog*, 2021/2. 41–42.

²³ Mt. 8. § (2) bekezdés; 9. § (2) bekezdés.

²⁴ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat.

azt, hogy a közlés okozott-e hátrányt vagy kedvezőtlenül hatott-e a munkáltató megítélésére, 4. a vélemény szabadságával élő jóhiszeműségét, 5. ezekhez képest pedig a vélemény nyilvánítás miatt alkalmazott munkáltatói intézkedés súlyát.

Ami a szankciórendszert is illeti a munkajog generál szabályozása szerint a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha a nincs eltérő törvényi előírás, a polgári jog szabályait kell alkalmazni.²⁵

A munkajogi szabályok is követték az európai jogalkotási tendenciát, az adatkezeléssel kapcsolatosan új fejezetet épített be a törvénybe a jogalkotó.²⁶ A szabályozás első része a munkáltató adatkezeléséről, annak szabályairól rendelkezik, míg a másik rész a munkavállalók ellenőrzésére vonatkozó szabályokat tartalmazza. Alaptételként rögzíti, hogy a munkavállaló (csak) a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető.²⁷ Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, ha erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.²⁸

A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információ-technológiai vagy számítástechnikai rendszert – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja. A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba betekinhet. Ugyanez a rendelkezés irányadó, ha a felek megállapodás alapján a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt használ. A munkavállaló adatkezelési kötelezettségeit az Mt. 8. § (4) bekezdése akként szabályozza, miszerint köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltató vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat.²⁹

²⁵ Mt. 9. §-a a Ptk. 2:42–54. §-ait rendeli alkalmazni.

²⁶ Mt. 5/A. Az adatkezelés. E rendelkezéseket beiktató T/4479. számú törvényjavaslat indokolása szerint a munkavállaló magánélete ellenőrzésének tilalma az általános szabályokból levezethető, ezért az Mt.-ben felesleges ezt megismételni. E paragrafus bevezetése az EU. 2016/679. rendelete (GDPR) felhatalmazása alapján született, az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról szóló 2019. évi XXXIV. törvényre hivatkozással történt.

²⁷ Mt. 11/A § (1) bekezdés.

²⁸ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság részletes tájékoztatót adott ki a munkahelyi adatkezelés követelményeiről 2016-ban. https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf. A munkáltató ellenőrzéséről lásd részletesen RÁTKAI Ildikó: A munkavállaló e-mail-címe – a munkáltató problémája? A munkahelyi elektronikus levelezés ellenőrzésének hatósági gyakorlata. *Munkajog*, 2020/2. 10–17.

²⁹ Mt. 8. § (4) bekezdés.

3. Az online személyiségi jogi jogsértések munkajogi területei

A fenti szabályokból levonható az a következtetés, hogy a munkajog is védi a munkavállaló magánéletét, amely megilleti a munkahelyen belül is a munkavégzés során. Így például a már hivatkozott munkajogi szabály szerint³⁰ a munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt, általa biztosított vagy a munkavállaló saját számítástechnikai eszközén tárolt, a munkaviszonnal összefüggő adatokba tekinthet be. A munkahelyen kívül a munkáltató csak a jogos gazdasági érdekét vagy a munkaviszony célját veszélyeztető magatartást, véleménynyilvánítást sérelmezheti.³¹ Ugyanakkor a munka és a magánélet élesen nem határolható el, kölcsönhatásban vannak egymással.³²

A munkajogviszonyban a számítástechnikai eszközök térnyerése a munkáltató és a munkavállaló alapvető kötelezettségeit számos helyen árnyalja. Kötelező tartalmi eleme a munkaviszonynak a munkavégzés helye, amelyet a munkaszerződésben kell meghatározni.³³ Ez az a hely, ahol a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni és a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani³⁴, míg a munkavállaló főszabályként ezen a helyen és a munkáltató által előírt időben köteles munkaképes állapotban megjelenni, és munkaideje alatt – munkavégzés céljából munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni, továbbá a munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni, a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani és a munkatársaival együttműködni.³⁵

³⁰ Mt. 11/A. § (3) és (5) bekezdései.

³¹ Mt. 8. § (2) és (3) bekezdésére hivatkozással. Ahogy Zaccaria Márton Leó is kiemeli, a 21. században a munkaidőn kívül is problematikus lehet a magánszféra és a munkahely elkülönítése. Ld. ZACCARIA Márton Leó: Munkavállalók a világhálón – „Megosztani ér?” *HR & Munkajog*, 2016/10. 15–16.

³² KAJTÁR Edit – Bruno MESTRE: Közösségi hálózatok és a munkavállalók magánéletéhez való joga munkaviszony létesítése előtt: összehasonlító elemzés és megjegyzések. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/1.

³³ Mt. 45. § (3) bekezdés.

³⁴ Mt. 51. § (1) bekezdés.

³⁵ Mt. 52. § (1) bekezdés.

E kötelezettségekben és jogosultságokban változásokat, problémákat eredményezhet a számítástechnikai eszközzel történő munkavégzés, illetőleg azok munkaidőn kívül történő alkalmazása.

Elsődlegesen tekintsük át a munkavégzés helyére vonatkozóan felmerülő kérdéseket. Hagyományosan a munkavégzés helye és ideje szorosan összefügg. Az atipikus munkavégzések, például a távmunka³⁶ mint otthonról végzett munka a munkavégzés és a magánélet határainak elmosódásához vezethet, amely problémát nemcsak a munkáltató ellenőrzési jogosultsága, hanem a közösségi oldalak használata során is okozhat. Tovább árnyalja a távmunkavégzés módosításával kapcsolatos azon 2022-es szabályozás, amely az un. home office törvényi szabályait fektette le.³⁷ A hagyományos megfigyelési formák (kamera, munkahelyi internethasználat ellenőrzése) mellett lehetőség nyílik a munkavállaló munkahelyen kívüli (akár munkaidőben, akár azon túli) közösségi médiahasználatával a munkavállalói jelenlét ellenőrzésére is a távmunkavégzés során.

Az előbbi problematikához kapcsolódik, hogy akár a munkáltató, akár a munkavállaló saját tulajdonát³⁸ képező számítástechnikai eszközzel történő munkavégzés során keletkező adattartalom a munkáltató részéről ellenőrizhetővé válhat. Az ellenőrzés során figyelemmel kell lenni arra, hogy a munkaeszköz magánhasználat ne sértse a munkáltató jogos gazdasági érdekét, ugyanakkor a munkavállaló magánélete is védelemben részesüljön.

Harmadrészt foglalkoznunk kell a munkaidő mint a munkavégzés teljesítésének fő eleme kapcsán felmerülő problémákkal. A munkaviszonyban alapvető kötelezettség, hogy a munkavállaló a munkaidejét munkával töltsse, ezért jogos munkáltatói igény, hogy a munkahelyen használt számítástechnikai eszköz valóban munkavégzésre szolgáljon a teljes munkaidőben. Ugyanakkor ezek bárholn is használhatók, és azokkal bármely internetes platform bármikor elérhető, ezért a munkavégzés túlnyúlhat a munkaidőn arra a jelenségre is figyelemmel, hogy némely munkáltató kívánalma a munkavállaló állandó elérhetősége. Fellelhető jelenség az is, hogy a munkáltatói utasítások, üzenetek, figyelemfelhívások a Facebook vagy WhatsApp üzenet platformján történnek.

³⁶ Mt. 196. §.

³⁷ Az új, még jelen tanulmány készítésekor hatályba nem lépett rendelkezés szerint ugyanis távmunkavégzésnek minősül az is, ha a munkát a munkaidő csak egy részében végzi a munkavállaló a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen. Hatálybalépését a 27/2021. (I.29.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet megszűnésétől tette függővé a jogalkotó, melynek időpontját a miniszterelnök annak ismertté válását követően a Magyar Közlönyben haladéktalanul közzétett egyedi határozatával állapítja meg.

³⁸ Ez a jelenség az ún. BYOD, azaz „Bring your own device”, hozd magaddal a saját eszközöd léte a munkajogviszonyokban. Ld. még bővebben: LUKÁCS i. m. 61.

4. Az online térben elkövetett munkajogi személyiségi jogi jogsértések esetkörei

A tanulmány elkészítéséhez tíz bírósági esetet elemeztünk, azokat alapvetően két téma köré csoportosítva kívánjuk bemutatni.

Az esetek egy részében a munkáltatónál belső szabályozás adott útmutatót a munkavállalók részére az online adattartalmak megosztásával, ellenőrizhetőségével kapcsolatosan. Ezen munkáltatói szabályozás jogalapja, hogy a munkáltató jogosult arra, hogy szabályozza az általa biztosított eszközökkel való közösségi oldalak használatát, és ellenőrizze, hogy a munkavállalók betartják-e ezeket a korlátozásokat.³⁹ A NAIH 2016. október 28-án a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről kiadott tájékoztatója az internethasználattal összefüggésben kimondta, hogy a munkáltató jogosult arra, hogy meghatározza mely oldalak nem látogathatók, valamint arra, hogy ellenőrizze, hogy a munkavállalók betartják-e ezeket a szabályokat. A munkáltató számos alkalommal él a szabályzatalkotási jogával, és belső szabályzatot adhat ki annak pontos meghatározásával, hogy a munkavállalóval szemben milyen követelményeket támaszt az internetes oldalakon való jelenlét megnyilvánulása kapcsán, ugyanakkor a munkáltató ellenőrzésének is korlátozást adhat.

A vizsgált bírósági döntések közül négy esetben merült fel a belső szabályozás problematikája. Három esetben⁴⁰ a belső szabályozás szükségessége összefüggött az érintett munkavállalók speciális hivatásrendi normákban rögzített kötelezettségeivel, amely a véleménynyilvánítás korlátozását eredményezte, és annak a hivatásra méltatlanság nézőpontjából történő vizsgálatához vezetett.

Az első munkáltatói belső szabályozást tartalmazó jogesetben az utasítást megszegve, az internetes felületen a hivatásos állomány tagja a hivatásos állományba tartozás tényét nyilvánosságra hozta, és ennek fényében kellett értékelni a munkatársakat sértő Facebook-on közzétett trágár közléseket.⁴¹ A második jogesetben⁴² pedig a közösségi média használatát szabályozó belső utasítás megsértése egyben az Mt. 8. § (3) bekezdésének tilalmába ütközött is jelentett, miszerint a közösségi oldalakon közzölt információk, vélemények, adatok nem sérthetik a munkáltató jó hírnévhez fűződő alapvető jogos érdekét.

³⁹ Mt. 11/A. §.

⁴⁰ Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.21.708/2017/4; Kúria Mfv.II.10.124/2019/3.; Kúria Mfv.X.10.015/2020/4.

⁴¹ Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.21.708/2017/4.

⁴² Kúria Mfv.II.10.124/2019/3.

A harmadik jogesetben⁴³ a bíróságok – az ügyészségre vonatkozó jogszabályi előírások mellett – az ügyészi hivatás etikai szabályairól szóló ajánlás előírásait is vizsgálva állapították meg háromból két esetben, hogy az ügyészek számára nem volt tilalmazott a közösségi oldalak használata. A felperes munkaidején kívül tanúsított magatartása nem volt közvetlenül és ténylegesen alkalmas a munkáltató jóhírnevének veszélyeztetésére, és véleménynyilvánításhoz való joga gyakorlása során az ügyész a munkáltató szervezeti érdekeit nem sértette vagy veszélyeztette.

Az utolsó eset⁴⁴ nem a hivatásrend, hanem a munkáltató mint pénzügyi szereplő általa alkotott információbiztonsági szabályzatban rögzített elektronikus kereskedelemre használt informatikai rendszerben tárolt magánadatok kifürkésztéséről szólt. Egy meghatározott időpontig keletkezett magánadatok törlésének hiányában vált lehetővé a munkáltató számára ezen adatok indokolatlan és előzetes hozzájárulás nélküli kezelése. Ezen eset érdekessége, hogy a munkáltató szegte meg nemcsak a saját előírásait, hanem az adatkezelésre vonatkozó jogszabályi előírásokat is, amikor a munkavégzés során nem tilalmazott tevékenység során keletkezett személyes adatokhoz (magán e-mail levelezések, harmadik személyek személyes adatai) előzetes hozzájárulás, engedély nélkül hozzáfért, azokat megfigyelte, tehát kezelte.

A vizsgált eseteket a közösségi oldalak munkahelyen kívüli használata szerint is elemeztük, és megállapítottuk, hogy az esetek túlnyomó részében a jogsértéseket a munkaidőn kívül követték el a munkavállalók.

A fentebb már elemzett munkajogi rendelkezések⁴⁵ a munkavállaló munkaidőn kívül tanúsított magatartását is szabályozzák: a munkáltató jóhírnevét, jogos gazdasági érdekét a munkaviszony céljának veszélyeztetését tilalmazva, melyet a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján kell értékelni. Emellett a véleménynyilvánításhoz való munkavállalói jogot is a fentiek szerint korlátozza a jogszabály, ahogy az adatközlést is. A közösségi oldalak munkahelyen kívül vagy munkaidőn kívül történő használatával ezen előírások sérülhetnek: akár úgy, hogy a munkavállaló munkáltatója beazonosítható (a felhasználó adatai vagy a komment, a poszt tartalma alapján), így a poszt tartalma is összefüggésbe hozható a munkáltatóval, illetve a megnyilvánulás módja lehet sértő akár a munkáltatóra, akár valamely

⁴³ Kúria Mfv.X.10.015/2020/4.

⁴⁴ Fővárosi Ítéletábrla 2.Mf.31.325/2020/8.

⁴⁵ Mt. 8. § (2)–(4) bekezdései.

másik munkatársra nézve, avagy összeegyeztethetetlen a munkavállaló hivatásával, a munkaköre céljával.

A vizsgált esetek közül négy ügyben⁴⁶ az adott hivatáshoz méltatlan poszt miatt történt a munkáltató intézkedése, míg a munkáltató a jó hírneve sérelmét állította öt esetben.⁴⁷

A munkáltató általi személyiségi jogi jogsértés volt a per tárgya két esetben is. Az egyik esetben az egészségügyi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló állítása szerint az ő előzetes tájékoztatása és hozzájárulása nélkül közvetlen felettesei intézkedéseket tettek a Hepatitis-C-vel való fertőzöttsége fennállásának ellenőrzésére. Az egészségi állapotáról tájékoztatást kértek, a reá vonatkozó dokumentációba betekintettek, és egészségi állapotáról konzultáltak. Lefolytatott – állítása szerint – a munkáltató egy vizsgálatot egy a tőle mint páciensről korábban levett és tárolt vérmintából az ő tudta nélkül.⁴⁸ A másik ügyben a munkavállaló állítása szerint a munkáltató több alkalommal betekintett a munkavállaló hozzáférési adataival a személyéhez köthető üzenetekbe, a csevegés üzenetekbe is, mivel a munkáltató kíváncsi volt arra, hogy olyan munkavállaló esetében is hozzáférhető-e az adatok, akinek már nem áll fenn a munkaviszonya.⁴⁹ Mindkét vizsgált esetben a munkavállaló személyes adatainak jogellenes kezelését, felhasználását állította a munkavállaló.

Személyiségi jogi jogsértésként hivatkozott magatartások voltak az elemzett jogesetekben: munkatársa megsértése,⁵⁰ kép engedély nélküli felhasználása,⁵¹

⁴⁶ Ld. a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.21.708/2017/4. sz. határozatát; a Kúria Mfv. II.10.501/2015/4. sz. döntését (Ebben az ügyben az egyik csoportvezető a polgármesterre, annak hozzátartozóira, a jegyzőre és az egyik háziorvosra olyan tartalmú megállapításokat tett, amelyek alkalmasak voltak az adott személyek helytelen megítélésére, illetve az önkormányzat működésével kapcsolatos bizalmatlanság felkeltésére); a Kúria Mfv.I.10.098/2021/4. sz. határozatát (Ez esetben pedig a tanító munkakörű munkavállaló mindenki számára hozzáférhető módon a Facebook-on zsidókkal, romákkal, menekültekkel kapcsolatos negatív megítélésű feljegyzéseket tett közzé, illetve a közzétett cikkeket illetően tetszését fejezte ki ugyanitt), és a Kúria Mfv.X.10.015/2020/4. sz. döntését.

⁴⁷ Győri Ítéltábla Mfv.V.30.035/2020/7/I.; Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.21.708/2017/4; Győri Ítéltábla Mfv.V.30.043/2020/6.; Kúria Mfv.II.10.124/2019/3.; Kúria Mfv.I.10.899/2016/8. Ez utóbbi esetben nem állapította meg a munkáltató személyiségi jogainak a megsértését a bíróság, amikor a sírásó munkakörű munkavállaló a Facebook-n „mellétemetésekről” posztolt, azonban konkrétumot nem tartalmazott a poszt. A bíróság álláspontja szerint a munkavállaló magatartása nem merítette ki a jóhírnév sérelmét, kizárólag véleménynyilvánításként volt értékelhető a Facebook-on megjelenő hozzászólása.

⁴⁸ Kúria Mfv.I.10.085/2019/9.

⁴⁹ Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.325/2020/8.

⁵⁰ Győri Ítéltábla Mfv.V.30.035/2020/7/I és a Kúria Mfv.II.10.381/2018/4. sz. határozatai.

⁵¹ Győri Ítéltábla Mfv.V.30.035/2020/7/I.

harmadik személy megsértése⁵² (ezzel a munkavállalóba vetett bizalom elvesztése), kegyeleti jog megsértése.⁵³ A fentiekből megállapíthatóan a munkáltatói intézkedések gyakran többfajta személyiségi jog megsértésére hivatkoztak.

5. A munkaviszonyban elkövetett személyiségi jogi jogsértések szankciói – konklúzió

A vizsgált esetek kapcsán megállapítható, hogy a személyiségi jogi jogsértések polgári jogban szabályozott⁵⁴ felróhatóságtól független szankciói a munkaügyi perekben nem jellemzőek. Egyetlen ügy kapcsán, az azonnali hatállyal felmentett közalkalmazottnak a munkáltató általi jóhírnév sértése miatt volt ilyen kereseti kérelme.⁵⁵

A Ptk. 2:52. §-ban foglalt sérelemdíj mint a személyiségi jogsértés szankciója korábban az Mt. tételes rendelkezése, most az Mt. polgári jogi szabályokra történő utaló rendelkezése⁵⁶ folytán rendszeresen alkalmazott jogkövetkezmény.

A személyiségi jogi jogsértéseknek a munkajog területén érvényesülő specialitását azoknak a munkaszerződés alanyai által történő kötelezettségszegésként való értékelése adja. A vizsgált jogesetek a jogkövetkezmények széles palettáját tartalmazzák: az azonnali hatályú jogviszony megszüntetéstől a felmentéssel, felmondással történő jogviszony megszüntetésen át, a fegyelmi jog gyakorlásáig, illetve az utasítási jogkörhöz tartozó figyelmeztetésig terjed. A jogviszony megszűnési módok az egyes jogállási törvényekben szabályozottak (Mt., Kjt., Kttv., Üjtv. Hszt.) és a fegyelmezés eszközei (fegyelmi intézkedések vagy utasításadási jogkörbe tartozó figyelmeztetések) is. Emellett kuriózumként fellelhető az egyik jogesetben⁵⁷ a munkáltató által jóhírneve megsértése miatt érvényesített sérelemdíj iránti igény.

⁵² Kúria Mfv.II.10.501/2015/4.

⁵³ Kúria Mfv.I.10.899/2016/8.

⁵⁴ Ptk 2:51. § szerinti szankciók: a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítása; a jogsértés abbahagyása és a jogsértő eltiltása a további jogsértéstől; a jogsértő adjon megfelelő elégtételt, és ennek biztosítson saját költségén megfelelő nyilvánosságot; a sérelmes helyzet megszüntetése, a jogsértést megelőző állapot helyreállítása és a jogsértéssel előállított dolog megsemmisítése vagy jogsértő mivoltától való megfosztása; a jogsértéssel elért vagyoni előnyt átengedése a jogalap nélküli gazdagodás szabályai szerint.

⁵⁵ Ld. Győri Ítéletábla Mfv.V.30.035/2020/7/I. határozatát.

⁵⁶ Mt. 9. § (1) bekezdés.

⁵⁷ Kúria Mfv.II.10.381/2018/4.

A jogkövetkezmények problematikáját az adja, hogy a felrótt magatartások, a munkavállaló véleményközlése, nyilvánosság előtti megnyilvánulása munkaidőn túl történtek, azok szankcionálását a munkavállaló a magánélete aránytalan, indokolatlan korlátozásának minősítheti. A hivatásrendek tagjai (lásd a közalkalmazott pedagógus, az ügyész, a hivatásos állomány tagja) esetén pedig az, hogy e megnyilvánulások a munkáltató szemléletével, a munkajogviszony céljával össze nem egyeztethető magánvéleményként milyen mértékben és hogyan szankcionálhatók arányosan.

A személyiségi jogi jogsértések következménye büntető eljárás is lehet, mint ahogy az két esetben⁵⁸ is történt, de ez a munkajog keretein kívül esik. A büntető eljárás eredménye értékelhető a munkavállalónak a munkáltató jogos gazdasági érdeke veszélyeztetése, a rendelkezésére bocsátott információs technológiai eszköz nem a munka teljesítésével összefüggő használata kapcsán felmerülő kötelezettségei megsértésének súlyossága körében.

Abban az esetben, ha a munkáltató részéről valósul meg a személyiségi jogi jogsértés, annak a következménye lehet a munkavállaló részéről történő jogviszony megszüntetés⁵⁹, illetve sérelemdíj iránti igény érvényesítése⁶⁰.

Megállapíthatjuk, hogy a munkajogi eszközök alkalmasak a személyiségi jogsértések szankcionálására, azonban figyelembe kell venni a jogkövetkezmények alkalmazása során a munkajog rendeltetését, a kiszolgáltatottabb fél védelmét. E körben kiemelten figyelemmel kell arra lenni, ha a munkavállaló már a munkaidején kívül eső helyen és időben tanúsít olyan magatartást, amely kötelezettségzegő is lehet. A távmunkavégzés új home office szabályaival a helyzet ettől jóval problematikusabb lesz, amelyet szintén a bírói jogalkalmazás során kell feloldani.

⁵⁸ Győri Ítéltábla Mfv.V.30.035/2020/7/I. és Kúria Mfv.II.10.501/2015/4. sz. döntések.

⁵⁹ Kúria Mfv.I.10.085/2019/9.

⁶⁰ Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.325/2020/8.

A DIGITÁLIS PLATFORM MUNKA SZABÁLYOZÁSÁNAK NÉHÁNY SZOCIÁLIS BIZTONSÁGI VONATKOZÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN

HAJDÚ József

egyetemi tanár, tanszékvezető (SZTE ÁJTK)

*„Az embernek egyetlen rangja van csak. A jelleme.”
(Márai Sándor)*

Tiszteletteljes emlékezés őszinte nagybecsüléssel
Dr. Radnay József professzor úr emléke előtt.

Bevezetés

Közhely, de igaz, hogy a posztindusztriális gazdaságokban a foglalkoztatás új formái¹ és ezen belül is kiemelten a digitalizáció² folyamatosan³ – hógolyó-ef-

¹ A foglalkoztatás új formái jelentik a 2000 óta kialakuló és egyre jelentősebbé váló, diverzifikáltabb foglalkoztatási formák gyűjtőfogalmát. A hagyományos munkaviszonyok mellett a munkavégzés új formáit a változó munkarend, a szerződéses jogviszonyok, a munkavégzés helye, időtartama és időbeosztása, az információs és kommunikációs technológiák (IKT) fokozott használata vagy ezek kombinációja jellemzi. Forrás: <https://www.eurofound.europa.eu/hu/topic/new-forms-of-employment>

² Az emberiség információátviteli, -továbbítási és -manipulációs képessége nagymértékben megnőtt az utóbbi években a számítógépes és telekommunikációs technológiák fejlődésének eredményeképpen. Ezek az információs és kommunikációs technológiák jelentős hatással vannak a gazdaság szinte valamennyi területére, általánosan felgyorsítva a műszaki változást. Ebben a digitális korszakban ugyanakkor óriási változásokon megy keresztül a munka, annak tartalma, szervezése és kialakítása, szabályozása és védelme. Ezek a változások gyakran el is mossák a határokat a munka különböző dimenziói, valamint a munka világa, a foglalkoztatás és a nem munkajellegű tevékenységek között. Forrás: <https://www.eurofound.europa.eu/hu/data/digitalisation>

³ Bár egyre fontosabbak a digitális készségek – az Európai Unió Számvevőszékének jelentése szerint – az elmúlt években mégsem javult jelentősen a felnőttek alapvető digitáliskompetencia-szintje. Az alapvető digitális készségekkel rendelkező, illetve nem rendelkező felnőttek közötti, úgynevezett digitális szakadék jelentős eltéréseket mutat az egyes tagállamok között.

fektus jelleggel⁴ – és alapjaiban átalakítja a munkaerőpiacot és a munkaerőpiac egyik főszereplőjének – a munkavállalóknak – az egzisztenciális helyzetét. Ennek egyik rohamosan terjedő ambivalens megjelenési formája a platform alapú munkavégzés.⁵

Tág értelemben a platform alapú munkavégzés⁶ a digitális⁷ munkaerőpiac egy része,⁸ amely online platformon zajlik, ami lehetővé teszi szervezetek vagy magánszemélyek számára, hogy konkrét problémák megoldása vagy fizetés ellenében bizonyos szolgáltatások nyújtása céljából más szervezetekkel vagy magánszemélyekkel kapcsolatba lépjenek. A nagyobb feladatokat kisebb, egyedülálló

A jelentés alapján 2019-ben több mint 75 millió munkaképes korú európai felnőtt nem rendelkezett alapvető digitális készségekkel sem. Ez különösen az idősebbekre, az alacsony iskolai végzettségűekre és a munkanélküliekre volt jellemző. Ugyanakkor mára a munkahelyeknek már több mint 90 százaléka igényel legalább alapszintű digitális készségeket. Forrás: Review No 02/2021: EU actions to address low digital skills; <https://www.eca.europa.eu/en/Pages/DocItem.aspx?did=58096> (2012.02.12.)

- ⁴ Az Eurofound elemzése szerint az EU tagállamaiban található munkahelyek egyharmadát a magasan digitalizált munkahelyek kategóriájába sorolják. Forrás: Eurofound (2021), *The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, Challenges and prospects in the EU series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- ⁵ A fogalom egzakt meghatározásának nehézségét jól szemlélteti, hogy például az Eurofound a platform alapú munkavégzés tíz típusát különböztette meg. Willem Pieter DE GROEN – Zachary KILHOFFER – Karolien LENAERTS – Irene MANDEL: *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg, Eurofound, Publications Office of the European Union, 2018. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- ⁶ A platformmunka jellemzője az, hogy kapcsolat jön létre a platform, a munkavállaló és az ügyfél között. A közvetítés nagymértékben alkalmaz olyan technológiákat és algoritmusokat, amelyek gyakran nem átláthatóak és befolyásolják a munkakörülményeket, ugyanis hatással vannak a munkamegosztásra és a munkaszervezésre, valamint az alkalmazottak értékelésére. Ez a 'közvetítői fekete doboz' (*brokerage black box*) a platformmunka sajátos jellemzője. Forrás: Z. KILHOFFER et. al.: „Study to gather evidence on the working conditions of platform workers” [Tanulmány a platform-munkavállalók munkakörülményeivel kapcsolatos adatgyűjtés érdekében], 2019. december, 48.
- ⁷ A digitális szó egyik eredeti jelentése: A számokon alapuló módszertannal kapcsolatos tevékenység. E körben kísérletet tesznek a digitális munka meghatározására. A digitális munka (és ebből összetevődő digitális munkaerőpiac) egy olyan folyamatosan létrejövő értékteremtő folyamat, amely rövid és középtávon a digitalizáción alapulva, az infokommunikációs technológiák és az ember szerves interakciója révén (ember-gép kapcsolat), földrajzi meghatározottság nélkül állít elő terméket vagy nyújt szolgáltatást. Nevezhetjük IT-alapú munkaerőpiacnak is. Álláspontom szerint – dogmatikai értelemben- a platform alapú munkavégzés a digitális munka egyik részterülete.
- ⁸ A digitális platformok alapját képező fejlemények közelmúltbeli innovációkhoz kapcsolódnak: a) az internethez, amely létfontosságú innováció; b) a nagyméretű adathalmazokhoz (*big data*), amelyek lehetővé teszik hatalmas volumenű adatok kezelését; illetve c) a mobil eszközökhöz, amelyek segítségével a fogyasztók, a munkavállalók és a szolgáltatók bármikor és bárhol hozzáférhetnek az internethez.

feladatokra osztják, amelyeket a platform-munkavállalók igény szerint hajtanak végre, így széles körű munkamegosztás jön létre.⁹ Megítélésem szerint ez egy átmeneti munkavégzési forma, ami jelenleg felfutó ágban van, közel- és középtávon bővül, de hosszabb távon végleg eltűnik.¹⁰ A platform munkával – az ILO terminológiája szerint *clandestine work* egyik formája¹¹ – kapcsolatban számos kockázat is felmerül. Ilyen például a munkavállaló számára az alapvető munkavállalói jogok, mint például a szervezkedési és a kollektív tárgyaláshoz való jog ellehetetlenülése, vagy a bizonytalan foglalkoztatási helyzet, vagy a jövedelmek alacsony szintje, a munkavégzés intenzívvé válása, a munkavégzés szélsőséges fragmentálódása globális szinten, a munkavállalók társadalombiztosítási rendszerbe való bejelentésének elmaradása. A társadalom tagjai számára a rövid távú árelőny (pl. egy uber v. taxi tarifa, biztonsági standardok és engedélyek stb.) veszélyt jelenthet a szociális normák aláásásán alapuló verseny fokozott kockázata, ami káros következményekkel jár a tisztességtelen versenyre kényszerülő munkáltatók, mint az adóbevételektől és társadalombiztosítási járulékoktól eselő állam számára is. Ugyancsak ellentmondás tapasztalható a platformokkal kapcsolatos koncepciók között. Az egyik álláspont szerint ők munkavállalók, míg a másik felfogás szerint önálló vállalkozók/önfoglalkoztatók.

A platform alapú munka egy három pólusú (1. a megrendelő, 2. a platform és 3. a munkát végző személy) munka- ill. szolgáltatásszervezési, valamint munkavégzési, ill. szolgáltatás nyújtási folyamat. E vonatkozásban az egyik alapkérdés a jogviszonyban állók, de azon belül is a munkát végző személy (szándékosan nem írtam munkavállalót) jogállásának tisztázása. Az egyik álláspont szerint a platform általában a kereslet és a kínálat közötti közvetítői, tehát nem munkáltatói szerepet tölt be, így nincs munkaviszony a munkát végző és a közvetítő platform között. Ilyen körülmények esetén inkább 'önálló vállalkozókról' beszélnek, elhárítva a munkaügyi (beleértve a munkaegészségügygel és munkabiztonsággal kapcsolatos), a szociális védelmi és az adózási jogszabályok alkalmazhatóságát. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (továbbiakban: EGSZB) szerint – bár vannak olyan platform-munkavállalók, akik ténylegesen önálló vállalkozók – az EU-nak és a tagállamoknak meg-

⁹ Platform work (2021) <https://www.eurofound.europa.eu/hu/topic/platform-work>

¹⁰ Véleményem szerint a digitalizáció egy magasabb szintje a robotizáció és ezzel párhuzamosan a mesterséges intelligencia munkaerőpiaci térnyerése azokat a munkaszervezési formákat, ahol még megjelenik az emberi munka, szignifikánsan visszaszorítja. Nem szeretnék ennél sarkosabban fogalmazni és bárkit is megijeszteni, de hosszú távon így lesz.

¹¹ Valerio DE STEFANO – Ilda DURRI – Charalampos STYLOGIANNIS – Mathias WOUTERS: Platform work and the employment relationship. *ILO Working Paper*, 27, 2021. (Geneva, ILO) <https://tinyurl.com/5n88u3pc>

felelően és minden aspektusában meg kell vizsgálniuk annak az elvnek az érvényesülését, hogy a platform-munkavállalókat mindaddig alkalmazottnak kell tekinteni, amíg ennek az ellenkezője be nem bizonyosodik. Ez biztosít(hat)ja az azon munkavállalók érdekeinek védelmét, akiknek fő bevételi forrását a platformokon végzett munka jelenti. Az EGSZB azonban úgy véli, hogy a valóban önálló vállalkozók számára lehetővé kell tenni, hogy amennyiben ténylegesen azt szeretnék, továbbra is ebben a státuszban dolgozhassanak. Ez a 'filozófia' fogalmazódik meg a készülő platform irányelv tervezetében is.¹²

E rövid tanulmány célja, hogy a digitális platform alapú munkavégzést szabályozó irányelv-tervezet kapcsán felmerülő a szociális védelmi kérdéseket és esetleges megoldásokat felvillantsa. Módszertanilag norma-kontextus elemzés és implementációt elősegítő problémamegoldás.

1. A szupranacionális szintű szabályozás néhány indoka

Az EU-s tagállamok egy részében a platform alapú munkavégzésre vonatkozóan eltérő megközelítéseket alakítottak ki, ami eltérő felfogást, széttagolt szabályozást és kezdeményezéseket eredményezett. Az ebből fakadó bizonytalanság hátrányosan érintheti a munkavállalókat, a vállalatokat, ideértve a platformokat is, illetve a fogyasztókat. Ezért megfogalmazódott, hogy a nyitott kérdések rendezésére szupranacionális szintű jogalkotási kezdeményezésre van szükség. A platform-munkavállalók jogainak és munkafeltételeinek, valamint a szociális védelemhez való hozzáférésük javításának, a platform alapú munkavégzési modell innovációs lehetőségeinek előmozdítása, valamint a 'hagyományos' gazdasági szereplőkkel való egyenlő versenyfeltételek biztosítása Unió érdeke. Tovább bonyolítja a jogi helyzetet, hogy a legtöbb platform egyidejűleg különböző uniós tagállamokban tevékenykedik, és gyakran nem abban az országban van a székhelyük, ahol a munkavállalóik által végzett tevékenységek folynak.¹³

A platform alapú munkavégzés során több a tradicionális munkaviszony által érintett esszenciális jogvédelmi kérdés kerül napvilágra: 1. tág értelemben vett

¹² Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentése (Sylvie BRUNET) a platform-munkavállalók méltányos munkafeltételeiről, jogairól és szociális védelméről – a digitális fejlődéshez kapcsolódó új foglalkoztatási formákról (2019/2186(INI)) 2021.; https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0257_HU.html (2022. 02. 12.)

¹³ Az Európai Parlament 2021. szeptember 16-i állásfoglalása a platform-munkavállalók méltányos munkafeltételeiről, jogairól és szociális védelméről – a digitális fejlődéshez kapcsolódó új foglalkoztatási formákról (2019/2186(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_HU.html

– individuális munkajog, kollektív munkajog¹⁴ és munkaügyi igazgatási – munkajogi védelem (a platform munkavégző személy munkajogi védelme annak megfelelően differenciál, hogy munkavállalói vagy önfoglalkoztatói statusban áll),¹⁵ 2. szociális biztonsági védelem (egyrészt a járulékfizetési kötelezettség, ami az aktuális ellátások fedezetét jelenti, másrészt a társadalombiztosítási ellátások védelmének (ami az egyén szintjén direkt vagy indirekt jövedelem biztonságban manifesztálódik) alapjául szolgáló jogviszony jellegéből következik) 3. adófizetés (közteherviselésben való részvétel, 4. adatvédelem; 5. fogyasztóvédelem¹⁶ és 6. versenyjogi szabályozás.

A fenti szűkebb – a munka világát érintő - megközelítés határait túllépve a platformmunka kapcsán felmerülő kérdéseket többek között 1. a fenntartható fejlődési célok, 2. a digitális menetrend és 3. a szociális jogok európai pillére szem előtt tartásával kell kezelni és megoldani.

A DP munkavégzési forma szabályozása kapcsán az elmúlt években egy dichotómia alakult ki. Ennek a leegyszerűsített kérdése, hogy a DP munkát végzők vállalkozók (esetleg önfoglalkoztatók) vagy munkavállalók. A kérdés esszenciális magja, hogy mint munkát végző személy milyen jogvédelemben részesül és milyen kötelezettségei vannak, illetve maga a platform, az munkáltatói (annak minden jogosultságával és kötelezettségével együtt) vagy közvetítői (transzmissziós) szerepet tölt be.

Ebben a tanulmányban elsősorban azt vizsgáljuk, hogy a DP munkavégzésre vonatkozó leendő európai jogi szabályozás (új platform irányelv tervezet) milyen szociális védelmi kérdéseket vet fel, de előtte röviden szólni kell az alapkérdésről: milyen jogviszony lesz preferálva az irányelvben.

¹⁴ Annak érdekében, hogy színvonalas munkakörülményekről beszélhessünk a platformgazdaságban, a szociális párbeszédnek és a kollektív tárgyalásnak minden esetben elsődleges szerepet kell betöltenie a szociális partnerek autonómiájának teljes körű tiszteletben tartása mellett.

¹⁵ Például a pihenéshez való jog. Munkaviszony keretében ez egy abszolút módon szabályozott és kikényszeríthető joga minden munkavállalónak. Ettől eltérően, ha valaki nem munkaviszony keretében végzi a platform alapú munkáját, akkor ez a védelem eshetőséges lesz és nem keletkezik alanyi joga rá.

¹⁶ Ennek érdekében biztosítani kell, hogy a platformok olyan információkat nyújtsanak, amelyek átláthatóságot és kiszámíthatóságot garantáljanak valamennyi érdekelt fél számára.

2. Néhány szabályozási előzmény

A *tagállamok jogalkotásában* az utóbbi években számos szabályozási javaslat született a platform munkavállalók státuszának rendezésére. Például Spanyolország jogszabályban rögzítette azt a vélelmet, hogy bizonyos futárok munkavállalónak minősülnek meghatározott feltételek fennállása esetén.¹⁷ Olaszországban egy már létező jogszabályt módosítottak úgy, hogy a munkajog garanciális szabályai megfelelően alkalmazandóak legyenek a platform munkavégzőkre is.¹⁸ Ausztriában egyedi megoldásként nem a jogalkotó lépett fel, hanem ágazati kollektív szerződés rendezi a kerékpáros kiszállítási szolgáltatást végző platform munkavégzők minimális munkafeltételeit (például a minimális bérezést vagy szabadságolást). Hasonló utat választott Svédország, ahol ugyancsak kollektív szerződések általi szabályozására bízták a probléma megoldását.¹⁹ Számos állam azonban eddig nem szabályozta a platform alapú munkavégzést, és esetről esetre vizsgálja – és szükség esetén átminősíti – a felek közötti jogviszonyt.

A vállalalkozási/megbízási jogviszony munkaviszonnyá minősítése általában kedvezőtlen jogkövetkezményekkel jár a platformokat működtetők számára. Az Egyesült Királyság Legfelsőbb Bíróságának egy 2021 februári döntése a munkavállaló és az önfoglalkoztatott között elhelyezkedő köztes 'worker' kategóriába sorolta be az Uber sofőröket, aminek következtében rájuk több munkajogi garanciális szabály is alkalmazandó, így például minimálbérrre és fizetett szabadságra is jogosultak.²⁰ Az Uber angliai vállalata 70.000 sofőr esetében volt kénytelen módosítani szerződéses feltételeket. Egyes esetekben

¹⁷ Ane ARANGUIZ: Platforms put a spoke in the wheels of Spain's 'riders' law. 2021. <https://socialeurope.eu/platforms-put-a-spoke-in-the-wheels-of-spains-riders-law>

¹⁸ Antonio ALOISI: Demystifying flexibility, exposing the algorithmic boss: a note on the first italian case classifying a (food-delivery) platform worker as an employee (Palermo-i Bíróság). 2021. <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-35.pdf>; Bologna Labour Court held a previously used algorithm of a platform company as discriminatory. <https://ioewec.newsletter.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-february-2022>. Kivételt képez a Foodora eset (2018), amiben a Torinói Bíróság kimondta, hogy a platform munkavégzés inkább a szabadúszó (*freelancer*) tevékenységhez, semmint az abszolút alárendelt munkaviszonyhoz hasonlítható. <https://tinyurl.com/5n6kfdme>; **implications for any company active in Italy's growing gig economy.**

¹⁹ Ursula HUWS – Neil. H. SPENCER – Matthew COATES – Kaire HOLTS: The platformisation of work in Europe, Results from research in 13 European countries. 2019. <https://tinyurl.com/5bsppw53>

²⁰ Lisa RODGERS: The Uberization of work case developments in the UK. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale [En ligne]*, 4/2019, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 05 mars 2022. URL: <http://journals.openedition.org/rdctss/1416>

azonban a platform munkavállalók is közigazgatási és/vagy büntető eljárás alá kerültek. Így például egy 2018-as dániai ügyben egy Uber taxisoförre 65.000 eurós bírságot szabtak ki illegális taxisofőri tevékenység miatt.²¹

Észtországban 2015-ben – több érintett fél bevonásával (pl. platform vállalat és az adóhatóság) – egy automatikus jövedelem-bejelentő rendszert hoztak létre az Uber gépjárművezetők részére. Ezen túlmenően egy egyszerűsített adminisztrációs és közteherviselési rendszert vezettek be a részmunkaidős önfoglalkoztatók (*part-time self-employed*) számára. Ez minden érintett érdekeinek megfelelő rendszernek bizonyult.

Hasonlóképpen Belgiumban is egy a platform munkavégzők számára kedvező adómegoldást dolgoztak ki 2016-ban. A platform munkavégzésből származó jövedelmeket egy meghatározott keretig kedvező feltételek alapján adóztatták. Ennek az volt a feltétele, hogy a platform munkavállalóknak regisztrálniuk kellett az állami regisztrációs rendszerbe.

Franciaországban a 2018-898 törvény bevezetett egy speciális bejelentési rendszert a digitális platform munkavállalók számára. A compliance előmozdítása érdekében a bejelentett platformnak hiteles és áttekinthető adókimutatást kell készítenie a megrendelői felé és ezzel egyidejűleg az adóhatóságnak is.²²

A *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet* (ILO) 2021 márciusában közzétett jelentésében összefoglalta az utóbbi évek esetjogát és releváns jogszabályi környezetet és utal az ILO 198. sz. ajánlására (2006) (Munkaviszonyra vonatkozó ajánlás), amely a rejtett munkaviszony felszámolása érdekében felsorolja a munkaviszonyra jellemző minősítő jegyeket. Az ILO szerint a 2006-os ajánlás kisebb módosítással a platform munkavállalók esetében is megoldást nyújthat annak eldöntésekor, hogy adott személy munkavállaló vagy önfoglalkoztatott.²³

Az Európai Unió válasza az platformok térnyerésére. Az Unió munkaerőpiacon a határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaszerződések mellett különféle munkaviszonyok és önfoglalkoztatási formák léteznek. Némelyikük már régóta jelen van a munkaerőpiacon (például a határozott idejű szerződés alapján történő munkavégzés, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés, a részmunkaidős munkavégzés, a háztartási munka vagy a szakmai gyakorlat), míg mások – mint például a behívásos munkavégzés, az utalványalapú fog-

²¹ Natasha LOMAS: Uber accused of helping drivers break taxi laws in Danish test case. 2016. <https://tinyurl.com/4c6mb5hk>

²² <https://tinyurl.com/34rar9mp>

²³ DE STEFANO–DURRI–STYLOGIANNIS–WOUTERS i. m.

lalkoztatás, a platform alapú munkavégzés – a közelmúltban alakultak ki, és a 2000-es évek óta megnőtt a jelentőségük.

Az Európai Unió párhuzamosan több megközelítésből is foglalkozott a DP munkavállalók helyzetével, így a munkafeltételeik javításával és a platform munkavállalók kollektív megállapodását gátló versenyjogi akadályok felszámolásával. Az Európai Bizottság (Bizottság) 2017-ben közzétett politikai dokumentuma, a Szociális Jogok Európai Pillére már kifejezetten említi a platform munkavállalókat, 2019-ben pedig a Bizottság egyik kiemelt napirendi pontja volt a platform munkavállalók fokozott védelme.²⁴

A vonatkozó legutóbbi EU-s jogalkotási fejlemények is a platform munkavállalók tisztességes munkafeltételeinek biztosításával kapcsolatosak. Az Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága (EMPL) 2021. július 27-én közzétett jelentésében indítványt terjesztett elő az Európai Parlament (EP) számára annak érdekében, hogy az EP foglaljon állást a platform munkavállalók tisztességes munkafeltételei, jogai és szociális biztonsága mellett és hívja fel a Bizottságot jogalkotási javaslat előkészítésére. Az EMPL szerint az egységes uniós jogalkotásra azért van szükség, mert a tagállamok rendkívül szerteágazóan ítélik meg a platform munkavállalók helyzetét, ami a szociális piacgazdaságot és a Szociális Jogok Európai Pillérének célkitűzéseit veszélyezteti. Emellett az EMPL szerint a platform munkavállalók relatív kiszolgáltatott helyzete, az egyenlő bánásmód követelményének biztosítása és a tisztességes verseny ösztönzése mind olyan tényezők, amelyek az uniós jogalkotás szükségességét támasztják alá.

Az EMPL számos javaslatot fogalmazott meg a Bizottság számára, meghatározva a jogalkotási kereteket, irányvonalakat és a követendő szempontrendszert. Ez alapján a legfontosabb szempontok a következők: a) EU-s irányelv fektesse le az alapvető szabályokat a nagyobb jogbiztonság megteremtése érdekében; b) a Bizottság ne alkosson harmadik kategóriát a munkavállaló és önfoglalkoztató mellett, mert az aláásná a szociális biztonságot; c) a platform munkavállalók védelme érdekében a munkaviszony fennállásának megdönthető vélelmét be kell vezetni és a bizonyítási terhet meg kell fordítani: ha a platform munkavállaló azt állítja a peres eljárásban, hogy tőle megtagadták a munkavállalói státuszt, akkor a munkáltatónak kelljen bizonyítania azt, hogy köztük nem áll fenn munkaviszony; d) ezen szabályozás nem jelentheti azt, hogy a jövőben

²⁴ Ld. az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelvét az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.

minden platform munkavállaló automatikusan munkavállalónak minősüljön, hanem esetről esetre kell megállapítani azt, hogy ki minősül munkavállalónak.

Az Európai Parlament 2021. szeptember 16-án fogadta el a platform munkavállalókra vonatkozó uniós szabályozási keretrendszer szorgalmazó állásfoglalását, amely szabályozást javasol többek között a platform munkavállalók szociális jogaival, a munkaviszony fennállásának megdönthető véelmével és transzparens algoritmusok kérdésével kapcsolatban.²⁵ A Bizottság 2021. december 9-én állt elő jogalkotási javaslattal (irányelv-tervezet).

A Bizottság irányelv-tervezetének legfontosabb minimum elvárásai a következők: 1. a munkaviszony fennállásának megdönthető véelme: amennyiben a platform alapú munkavégzés az irányelvben felsorolt legalább két munkavégzés ellenőrzésével kapcsolatos feltételnek megfelel, a platform munkavállalók a nemzeti jog szerinti munkavállalóknak minősülnek; 2. a bizonyítási teher megfordul: a platform munkáltatónak kell bizonyítania azt, hogy nem minősül munkáltatónak, illetve a foglalkoztatási jogviszony nem minősül munkaviszonynak annak ellenére, hogy adott munkavégzés megfelel az irányelv szerinti feltételeknek; 3. bejelentési kötelezettség: a platform munkáltatóknak a munkavállalónak minősülő személyek munkavégzését be kell jelenteniük az illetékes munkaügyi és társadalombiztosítási hatóságoknak; 4. transzparens algoritmusok: a platform munkáltatóknak tájékoztatniuk kell a platform munkavállalókat az automatizált döntéshozó és ellenőrző rendszer alkalmazásáról, valamint azokról a jellemzőkről, amelyeket a rendszer döntéshozatala során figyelembe vesz, illetve az ilyen döntések munkakörülményekre gyakorolt hatását emberi felülvizsgálat és értékelés alá kell vonni. 5. Továbbá a platform munkavállalóknak joga lesz vitatni a platform munkáltatók automatizált döntéseit, és hatékony jogorvoslathoz lesz joguk.

3. A DP munkavégzés néhány szociális biztonsággal kapcsolatos kérdése

A digitális munkavégzési platformokon dolgozóknak ugyanolyan jogokkal és a szociális biztonsághoz (az EU-s dokumentumokban a védelem szó szerepel) való ugyanolyan hozzáféréssel kell rendelkezniük, mint az azonos kategóriába tartozó, nem platform-munkavállalóknak.

²⁵ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_HU.html

E vonatkozásban az egyik alapvető probléma, hogy a platformgazdaságban munkát végzők – eltérően a lassan uralkodóvá váló trendtől – alapvetően önálló vállalkozónak minősülnek, tényleges foglalkoztatási helyzetüktől függetlenül. Ugyanakkor az önfoglalkoztatókra vonatkozó szociális biztonsági szabályozás az EU tagállamaiban nem egységes, hiszen van, ahol kiterjed rájuk a szociális védelem, van, ahol nem. A legtöbb platform-munkavállaló ezért nem részesül ugyanolyan szociális védelemben, munkavállalói jogokban, egészségügyi és szociális biztonsági szolgáltatásokban, mint amit egy munkaszerződés vagy munkaviszony biztosít tagállamaikban. A digitális munkavégzési platformok – önálló vállalkozók esetén általában – nem fizetnek társadalombiztosítási járulékokat. A platform-munkavállalók kis része dolgozik alkalmazotti vagy kölcsönzött munkavállalói státuszban. A platform alapú munkavégzésre vonatkozó számos bírósági ítélet és közigazgatási határozat – többek között a legfelsőbb szintű nemzeti bíróságok és az Európai Unió Bírósága (EUB) – különösen a közlekedési és élelmiszer-szállítási ágazatban, számos tagállamban megerősítették munkaviszony meglétét a platformok és a munkavállalók között, a munkavállalókra jellemző jogokat és jogosultságokat biztosítva az utóbbiak számára.

Egyes digitális platform-munkavállalók platform alapú munkavégzésben részt vevő önálló vállalkozóként való téves besorolása bizonytalanságot okoz, és megfoszt(hat)ja a munkavégzőket a munkavállalói jogokhoz, a szociális védelemhez, a jogosultságokhoz és a vonatkozó szabályok alkalmazásához való hozzáférésüktől.²⁶

Ezzel a diszkrepanciával párhuzamosan az EU-ban általánosan elfogadott álláspont, hogy a szociális védelmi rendszerek általi formális és tényleges védettségnek,²⁷ az ilyen rendszerek megfelelőségének és átláthatóságának

²⁶ Az Európai Parlament 2021. szeptember 16-i állásfoglalása a platform-munkavállalók méltányos munkafeltételeiről, jogairól és szociális védelméről – a digitális fejlődéshez kapcsolódó új foglalkoztatási formákról (2019/2186(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_HU.html

²⁷ Tényleges védettség: a munkaviszony típusától függetlenül valamennyi munkavállaló számára, valamint meghatározott feltételek mellett az önálló vállalkozók számára biztosítanak tényleges védettséget, mégpedig úgy, hogy közben megőrzik a rendszer fenntarthatóságát és biztosítékokkal gondoskodnak a visszaélések elkerüléséről. E célból: a) a járulékokra (például a jogosultság megszerzéséhez szükséges időszakok, a munkában töltött időre vonatkozó minimumok) és a jogosultságokra vonatkozó szabályok (például a várakozási idők, a számítási szabályok és az ellátások időtartama) nem akadályozhatják az ellátásokra vonatkozó jogok megszerzését és az ellátások igénybevételét a munkaviszony típusa vagy a munkaerőpiaci jogállás okán, és b) a rendszerekre vonatkozó szabályok közötti, a munkaerőpiaci jogállástól vagy a munkaviszony típusától függő eltéréseknek arányosnak kell lenniük, és tükrözniük kell a kedvezményezettek sajátos helyzetét.

minden munkavállalóra vonatkoznia kell, beleértve az önálló vállalkozókat is. Ennek maradéktalan érvényesítése érdekében a tagállamoknak végre kell hajtani a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló, 2019. november 8-i tanácsi ajánlásban foglaltakat, amiben benne foglaltatnak a platform-munkavállalók szociális védelmével kapcsolatos intézkedések is.

Már sokkal korábban a 92/442/EGK tanácsi ajánlás (15) általánosan elfogadott célkitűzéseket határozott meg a szociális védelem területén, és felkérte a tagállamokat, hogy vizsgálják meg annak lehetőségét, hogy megfelelő szociális védelmet vezessenek be és/vagy fejlesszenek ki az önálló vállalkozók számára. Ezek a közösen meghatározott célkitűzések a szociális védelem és a társadalmi befogadás számára teret nyitottak a nyitott koordinációs módszernek, amely a nemzeti szociális védelmi keretek meghatározását, végrehajtását és értékelését támogató, valamint a tagállamok között ezen a területen folyó kölcsönös együttműködést elősegítő alapvető eszköz.

Európában a szociális védelem egy szolidaritáson alapuló biztonsági háló, amely nem csak az egyén, de a társadalom egésze számára is fontos és sok esetben előnyös. A platform-munkavállalók sajátos kihívásokkal néznek szembe a jogosultsági követelményeknek való megfelelés és a szociális biztonsági ellátásokhoz való hozzáférés feltételeinek teljesítése tekintetében, ami hatással van mind jövőbeli kilátásaikra, mind pedig a szociális biztonsági rendszerek pénzügyi életképességére és az általuk biztosított szolidaritásra.

Egyértelmű célkitűzés, hogy a platform-munkavállalók számára jogállásuknak megfelelően hozzáférést kell biztosítani valamennyi szociális biztonsági ellátáshoz. Ezért a tagállamoknak biztosítaniuk kell a szociális védelmet az önfoglalkoztató platform-munkavállalók számára is, illetve adott esetben úgy kell módosítani a meglévő szabályozásukat, hogy kiterjedjen az egyik jogállásból a másikba áttérő vagy a mindkét jogállással rendelkező személyekre.²⁸

A szociális jogvédelem szempontjából általánosnak tekinthető tény, hogy a platform munkavégzők többsége nem főállásban, hanem az elsődleges jövedelemszerző tevékenysége mellett kiegészítő jövedelemnek tekinti a platform alapú munkavégzést. A magyar társadalombiztosítási rendszerben ezt nevezük többes jogviszonynak, ha mindkét munkavégzésben biztosítottá válik a személy.

²⁸ Az Európai Parlament 2021. szeptember 16-i állásfoglalása a platform-munkavállalók méltányos munkafeltételeiről, jogairól és szociális védelméről – a digitális fejlődéshez kapcsolódó új foglalkoztatási formákról (2019/2186(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_HU.html

A fentiekben alapulva felmerült az a szociális védelmi megoldás, hogy miután a főállásukból alapvetően megszerzik a biztosított státust, ezért jelenleg a szociális biztonsági kérdések nem minősülnek kardinális problémának. Ugyanakkor ez a forrás is utal rá, hogy amennyiben a digitális platform munka terjedni fog, akkor már valószínűsíthető, hogy az emberek egyre nagyobb számban fogják ezt főállásnak tekinteni és szükség lesz a sui generis szociális védelemre.²⁹

Egyik gondolkodásra ösztönző modell, amelyet Enzo Weber dolgozott ki 2019-ben a digitális platform munkavégzők számára. Ezt nevezik a digitális szociális biztonság (*digital social security*) modelljének. Az elgondolás lényege, hogy minden a digitális szociális biztonsági rendszerhez kapcsolódó államban végzett digitális platform alapú munkavégzés után egy multinacionális pénzügyi (szociális biztonsági) alapba az elvégzett munka díjának egy meghatározott százalékát (multinacionális platform járulék) a platformot üzemeltetők befizetik. Az így befizetett összeg a szociális biztonsági kockázatok – ld. ILO 102. sz. Egyezmény (1952) – szinte teljes körét lefedné. Az univerzális (digitális) alapba befizetett összegből időről-időre a digitális platformon munkát végző személy lakóhelye szerint illetékes társadalombiztosítási szervnek rendszeresen átutalnának egy – a befizetéssel arányos – összeget. Ennek szellemében nem lenne szükséges egy harmonizált univerzális (világszintű) szociális ellátórendszerre, hanem minden digitális platform munkavégző személy nemzeti szintű, saját (ha van) szociális ellátórendszere nyújtaná az ellátásokat a bekövetkezett szociális kockázatok esetén. Az terv szerint az univerzális szinten létrehozott pénzügyi alap működtetését az ILO az EU-val együtt végezné.³⁰

A Tanács Ajánlása (2019. november 8.) a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (2019/C-387/01) a következő megközelítést tartalmazza. Az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének c) pontja lehetővé teszi az Unió számára, hogy támogassa és kiegészítse a tagállamoknak a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme terén folytatott tevékenységeit. Az Unió az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféré-

²⁹ Paul SCHOUKENS: Digitalisation and social security in the EU. The case of platform work: from work protection to income protection. *European Journal of Social Security*, Vol. 22., Iss. 4. (2020) 434–451.; DOI:10.1177/1388262720971300; Irene MANDL: Employment and working conditions of selected types of platform work. 2019. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19045en.pdf

³⁰ Enzo WEBER: Digital social security: Outline of a concept for the 21st century. (Hans-Böckler-Stiftung. Working paper Forschungsförderung, 138) Düsseldorf, 2019. 25 pp.; Enzo WEBER: Setting out for Digital Social Security. (ILO Research Department working paper, 34) Genf, 2018. 14 pp.; Enzo WEBER: Setting out for Digital Social Security. *IAB-Forum*, 13 September 2018.

sével kapcsolatos problémák megoldása érdekében is fellelphet az EUMSZ 352. cikke alapján, amelynek rendelkezése lehetővé teszi a Tanács számára, hogy a Szerződésekben foglalt célkitűzések valamelyikének megvalósításához megfelelő rendelkezéseket fogadjon el, amennyiben a Szerződések nem biztosítják a szükséges hatáskört.

Az Európai Tanács 2019. novemberi ajánlása – ami a leendő irányelv-tervezet egyik sarokpontja – a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről³¹ szociális védelmi vonatkozásban az alábbi célkitűzéseket határozta meg: 1. A saját szociális védelmi rendszereik kialakítására vonatkozó tagállami hatáskör sérelme nélkül, az ajánlással összhangban valamennyi munkavállaló és önálló vállalkozó számára biztosítani kell a hozzáférést a megfelelő szociális védelemhez. 2. minimumszabályokat kell megállapítani a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelme területén. A szociális védelmet – a nemzeti szociális védelmi rendszerek alapelveivel összhangban – a rendszerek kombinációjával lehet biztosítani, legyen szó akár az államilag szervezett rendszerekről, akár a szociális partnerek vagy más szervek felelősségi körébe tartozó rendszerekről. Ugyanakkor a magánbiztosítási megoldások nem tartoznak az Ajánlás hatálya alá.

Az EUMSZ 153. cikkének (4) bekezdésével összhangban a tagállamok hatáskörébe tartozik a járulékok mértékének meghatározása és annak eldöntése, hogy a rendszerek mely kombinációja megfelelő. 3. A szociális védelem kiterjesztése a jogállásváltás esetére is.³² 4. A szociális biztonság standard ellátásaira terjed ki, de nem vonatkozik a szociális támogatási rendszerekhez és a minimumjövedelmi rendszerekhez való hozzáférés biztosítására.

4. Az Irányelv-tervezet átültetése után várható hatások az EU-ban és itthon

Amennyiben az EP és az Európai Tanács az irányelv-tervezetet követően az új digitális platform irányelvet elfogadja, a tagállamoknak várhatóan két év áll rendelkezésre az irányelv átültetését. A Bizottság 1,72-4,1 millió főre teszi azok számát, akiket az irányelv implementálása esetén munkavállalóvá fognak átminősíteni és ezzel megnyílnak számukra az uniós és nemzeti munkavállalói

³¹ 2019/C 387/01.

³² A szociális védelem a munkavállalókra és az önálló vállalkozókra egyaránt vonatkozik, beleértve azokat is, akik egyik jogállásról egy másikra váltanak, vagy mindkét jogállással rendelkeznek.

és teljes körű szociális biztonsági jogok. 3,8 millió főre becsüli azok számát, akiknek az önfoglalkoztatott státusza egyértelművé válna. Azonban a Bizottság javaslata szerint összesen mintegy 28 millió platform munkavállalót érint majd a szabályozás valamilyen módon.

Magyarországon a platform alapú munkavégzés térnyerése az Uber 2016-os magyar piacról történő 'kilépését' követően valamelyest megtorpant. Azonban a koronavírus terjedésével a gazdaságnak újabb kihívásokkal kellett szembenéznie, az új üzleti modellek megalkotása során alapvetővé vált a digitalizáció és egyre elterjedtebb kezdett lenni a platform alapú munkavégzés. Ennek legklasszikusabb példája a futárok 'alkalmazása' az egyes élelmiszer házhozszállítást 'közvetítő' vállalatoknál.

Annak ellenére, hogy a munkavégzés több elemét is a platform határozza meg (például megszabja az árat, illetve a minimális minőségi előírásokat ír elő), egyes Magyarországon is jelen lévő vállalatok egyéni vállalkozói engedély meglétéhez kötik a futári pozíciókat.

Kérdésként merül fel, hogy miként minősíthető a jelenlegi magyar jogszabályi környezetben egy platformmunkás, használható-e egyáltalán a munkaviszony és a megbízási/vállalkozási jogviszony elhatárolására eddig ismert – ILO alapú –, de alkalmazáson kívül helyezett elhatárolási szempontrendszer. Felmerülnek ugyanis olyan új aspektusok is, mint a munkaidő kérdéskörében az állandó elérhetőség és a munkáltató hatalmi jogosítványainak transzformálódásával az algoritmizált, mesterséges intelligencia alapú döntések meghozatala.

Egyértelmű magyar jogi szabályozás és joggyakorlat hiányában az ILO,³³ illetve az EU új digitális platform irányelvének az előírásaihoz lehet segítségül fordulni.

Szociális jogi vonatkozásban mind a munkavállaló, mind az önfoglalkoztatói jogviszony keretében munkát végző személy a társadalombiztosítási rendszer által védett biztosított körbe tartozik. Ebből következően elvi síkon nem lesz probléma a jogosultságokkal. A kihívást a kiszámíthatatlanság jelenti, vagyis a rendszertelen, sok esetben ad hoc jellegű, vagy további részmunkaidős jogviszony keretében történő munkavégzés. Erre is több megoldás létezik a magyar jogban, például az átalányadózás vagy alkalmi munkavállalás.

³³ Az ILO 2006-ban deklarált és a magyar jogban is elterjedt munkajogi klasszikus minősítő jegyeit (elhatárolás) kiindulásnak véve kell esetről-esetre megvizsgálni, hogy egy digitális platformmunkás ténylegesen munkavállaló vagy vállalkozó, illetve önfoglalkoztató.

Összegzés

Összefoglalásként előre vetíthető, hogy a szupranacionális szintű irányelv-tervezet elfogadását és implementálását követően a tagállamokban – így Magyarországon is – a digitális platform munkavégzők jogi megítélésének tisztázása és szociális jogi helyzetük javulása várható. A tervezetet olvasva egyértelműen körvonalazódik, hogy a szociális biztonsági kérdések kiemelt hangsúlyt kapnak. Ebből következően már most – minden tagállamban - időszerű lenne felkészülni az uniós irányelv végleges szövegének elfogadását követő implementálásra és az új szabályoknak való megfelelésre. Az új irányelv szellemében a nemzeti jogban létező valamennyi platform alapú jogviszonyban esetről-esetre kell felmérni az átminősítési kockázatokat és annak ismeretében dönteni a platform munkavállalóval létrehozandó jogviszony típusáról vagy a fennálló jogviszony esetleges módosításáról, valamint a szociális védelem garantálásáról.

A TILTOTT FA GYÜMÖLCSE – JOGSÉRTŐ BIZONYÍTÁSI ESZKÖZÖK A MUNKAÜGYI PERBEN

HALMOS Szilvia

bíró (Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma)
megbízott oktató (PPKE JÁK)

Bevezetés

Közismert tény, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) bevezetését követő években a munkaügyi perek számának jelentős csökkenésének lehetünk tanúi. Egyúttal egy olyan trendet is megfigyelhetünk azonban, mely szerint a munkaügyi perek körében nő azon jogviták száma, melyek megoldásához nem elegendő a hazai anyagi munkajog ismerete. Az Európai Unió munkajogi tárgyú jogalkotása és ennek gyakorlata, az Emberi Jogok Európai Bíróságának (a továbbiakban: EJEB) esetjoga, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által kidolgozott foglalkoztatási sztenderdek, az Alaptörvény 28. cikkében szereplő követelményrendszer szerint az egyes munkavállalói és munkáltatói jogok alapjogi vonatkozásainak kibontása mind több munkaügyi perben szerepet kap. Ezenkívül a jogviták elbírálásánál a 2018. január 1-én hatályba lépett a Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) alapján az igazságszolgáltatásban közreműködő valamennyi szereplőnek el kell hagynia az eljárásjogi „komfortzónáját” is, és a radikálisan megváltozott új eljárási szabályok szerint kell szakszerűen, célszerűen közreműködni a perek lefolytatásában. Mindezek arra világítanak rá, hogy a munkaügyi bíróságoknak egyre több olyan, a perek érdekét vagy – az érdemi kérdésekre is gyakran kiható – járulékos aspektusait érintő kérdéssel kell szembesülniük, amelyekhez a rutinszerűen ismert és alkalmazott anyagi munkajogot és eljárásjogi gyakorlatot meghaladóan, komplex tudásanyagra kell támaszkodniuk.

Tanulmányom egy olyan témakört dolgoz fel, amelyen jól tanulmányozható, hogy egy-egy – első látásra – aprónak tűnő kérdésben is számos, különböző

jogforrásból származó anyagi és eljárásjogi szabályt kell ismerni és együttesen alkalmazni a bíró részéről a szakszerű ítélezés és pervezetés, a felek részéről pedig a színvonalas pervitel érdekében. Lehetséges, hogy a jogsértő bizonyítási eszközök perbeli felhasználhatóságával kapcsolatban a mérlegelendő szempontok feltárása és az ezzel kapcsolatban szükséges eljárásrend lefolytatása csupán marginális feladatnak tűnik a teljes per lefolytatásához képest, azonban akár a per kimenetele szempontjából is döntő eredménnyel szolgálhat, továbbá újabb jogvitáknak is alapot adhat. Bár a jogsértő bizonyítási eszközök felhasználhatóságáról a Pp. mindössze egyetlen szakaszban rendelkezik, látni fogjuk, hogy szükséges kitekinteni a Pp. egyéb rendelkezései mellett a személyiségi jogok polgári jogi szabályaira, az egyes érintett alapvető jogokkal kapcsolatos alkotmánybírói gyakorlatra is, sőt az EJEB kapcsolódó esetjogára, esetenként pedig az uniós jogra is.

Bár a jogsértő bizonyítási eszközök perbeli felhasználása nem specifikusan a munkaügyi perek körében felmerülő téma, fontos kiemelni, hogy a munkaügyi jogviták során különösen nagy lehet a felek számára a „kísértés”, hogy a bizonyítás során ilyen eszközökhöz folyamodjanak. A fél jogellenes bizonyítási eszköz beszerzésére érezhet indíttatást például, ha egy jelentős, a vezető és a beosztott közötti négy szemközti beszélgetés pontos tartalmát, hangnemét kellene alátámasztania; ha a munkavállalóként nem állnak rendelkezésre a munkáltató birtokában lévő adatok, információk, dokumentumok; ha munkáltatóként a meghallgatható tanúk az alkalmazásában állnak, és presszióval számára kedvezően tudná alakítani a vallomásukat. A technika fejlődése az adatszerzés egyre újabb útjait nyitja meg, ami a titkos megfigyelés, bizonyítékgyűjtés újabb és újabb formáit teszi lehetővé (pl. gps-es nyomkövetés, drónokkal való megfigyelés, okoseszközökön történő adatrögzítés, hackeléssel, kémsoftverekkel vagy zsarolóvírusokkal való adatlopás). A technika viszont abban is segíthet, hogy a bizonyítási eszköz jogsértő voltát anélkül lehessen kiküszöbölni, hogy bizonyító ereje elveszen. Írásomban a jogsértő bizonyítási eszközök felhasználásával kapcsolatos elméleti dilemmákat, a jogi hátteret a maga komplexitásában igyekszem feltárni, különös figyelmet fordítva a munkaügyi perek speciális vonásaira, tipikus döntéshelyezeteire.

1. A jogsértő bizonyítási eszközök felhasználásával kapcsolatos elméleti dilemmák és szemelvények a nemzetközi gyakorlatból

Évtizedekre nyúlik vissza az a jogirodalmi vita, amelyben pro és kontra érvek sorakoznak fel a jogsértő bizonyítási eszközök polgári perben való felhasználhatóságát illetően. A vita a peres eljárás szervezőivel jelentő érdekek közötti konfliktusból adódik. Az egyik érdek az igazság kiderítése, amely az igazságszolgáltatás lényeges funkciója lenne.¹ Az igazság felderítéséhez fűződő érdekekkel azonban más érdekek szembe kerülhetnek. Ilyen lehet a felek szabadsága a tények feltárása vonatkozásában, illetve egyes releváns tények, bizonyítékok elhallgatásához való joga (pl. üzleti titkok); az idő- és költséghatékonysághoz fűződő érdek; továbbá a bizonyítás jogszerű mederben való tartásához fűződő érdek. Az érdekkonfliktus abban a kérdésben foglalható tehát össze, hogy a társadalom mekkora árat hajlandó fizetni azért, hogy a jogvitákban valóban kiderüljön az anyagi igazság.²

A dilemma jogelméleti síkon is megfogalmazható: a jogrendszer egységének elve megkövetelné, hogy jogi eljárásban kizárólag jogszerű (illetve jogszerűen szerzett) bizonyítási eszközöket lehessen felhasználni, ezzel szemben az ún. szétválasztás koncepciója elfogadja, ha a bizonyítási eszköz (beszerzésének) jogellenessége annak perbeli felhasználására nem hat ki.³

¹ Egbert PETERS: Die Verwertbarkeit rechtswidrig erlangter Beweise und Beweismittel im Zivilprozess. *Zeitschrift für Zivilprozess*, vol. 76, 1963. 148.; Georg E. KODEK: Die Verwertung rechtswidriger Tonbandaufnahmen und Abhörergebnisse im Zivilverfahren – Zugleich ein Beitrag zur Verwertbarkeit rechtswidrig erlangter Beweismittel (I. Teil). *Österreichische Juristen-Zeitung*, 2001. 287.; Bettina NUNNER-KAUTGASSER – Philipp ANZENBERGER: Inadmissible Evidence: Illegally Obtained Evidence and the Limits of the Judicial Establishment of Truth. In: Vesna RIJAVEC et al.: *Dimensions of evidence in European civil procedure*. Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2016. 196.

² KODEK (2001) i. m. 281.; NUNNER-KAUTGASSER–ANZENBERGER (2016) i. m. 196.; Walther J. HABSCHEID: Beweisverbot bei illegal, insbesondere unter Verletzung des Persönlichkeitsrechts, erlangten Beweismitteln. In: Dieter LEIPOLD – Wolfgang LÜKE – SHOZABURO Yoshino (Hrsg.): *Gedächtnisschrift für Peter Arens*. München, C. H. Beck, 1993. 196.

³ NUNNER-KAUTGASSER–ANZENBERGER (2016) i. m. 197–198.; KODEK (2001) i. m. 288.; REICHENBACH (2006) i. m. 618.; PETERS (1963) i. m. 153.; Hans KELLNER: Verwendung rechtswidrig erlangter Briefe als Beweisurkunden in Ehesachen. *Juristische Rundschau*, 1950. 270–271.; Sandy Bernd REICHENBACH: Zivilprozessuale Verwertbarkeit rechtswidrig erlangter Informationen am Beispiel heimlicher Vaterschaftstests. *Archiv für die civilistische Praxis*, vol. 206., 2006. 618.; Manfred DAUSTER – Franz BRAUN: Verwendung fremder Daten im Zivilprozess und zivilprozessuale Beweisverbote. *Neue Juristische Wochenschrift*, 2000. 317–318.; Athanassios G. KAISIS: *Die Verwertbarkeit materiell-rechtswidrig erlangter Beweismittel im Zivilprozess*. Frankfurt am Main, Verlag Peter Lang, 1978. 30–37.; Georg E. KODEK: *Rechtswidrig erlangte Beweismittel im Zivilprozess – Eine Untersuchung der*

A vitában praktikus, célszerűségi érvek is felmerülnek: a jogsértő bizonyítékok felhasználásának megengedése motívuma lehet az ilyen bizonyítékok beszerzésével kapcsolatos jogsértéseknek, továbbá a felhasználhatóság vizsgálata növeli a perek időtartamát.⁴ A felhasználás mellett szól ugyanakkor, hogy aligha hihető, hogy a bíró, aki már megismerte a bizonyítékot, teljesen ignorálni tudná azt még akkor is, ha azt az eljárásból formálisan kirekeszti.⁵

A fenti vitát az nemzeti jogrendszerek és nemzetközi ítélkező fórumok kulturális, történelmi, jogi, alkotmányos hagyományaitól, valamint számos aktuális körülménytől (gazdasági, politikai helyzet stb.) függően különféleképpen döntötték el. Egyes nemzetközi bírói fórumok statútumát és gyakorlatát tanulmányozva megállapítható, hogy a szerzőmódjukban vagy önmagukban illegális bizonyítékok felhasználhatóságát illetően viszonylag kevés az írott szabály, sokkal inkább a jog általános elvei (elsősorban a jóhiszeműség elve) alapján kialakított esetjog az irányadó.⁶ A nemzeti jogrendszerek által kialakított megoldások a jogalkotás különböző szintjein jelennek meg, illetve specifikus

österreichischen, deutschen und amerikanischen Rechtslage. Bécs, Manz, 1987. 97 és 127.; Olaf WERNER: Verwertung rechtswidrig erlangter Beweismittel. *Neue Juristische Wochenschrift*, 1988. 999.; PAPP Zsuzsanna: *Az illegális eredetű illetve a felhasználásukkal személyiségi jogot sértő információk a polgári perbeli bizonyításban című doktori értekezésének tézisei.* Budapest, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2011. 22. http://www.ajk.elte.hu/file/AJKDI_PappZsuzsanna_tez.pdf (utolsó megtekintés: 2022. február 14.).

- ⁴ KAISSIS (1978) i. m. 52.; NUNNER-KAUTGASSER–ANZENBERGER (2016) i. m. 200.; Gottfried BAUMGÄRTEL: Treu und Glauben, gute Sitten und Schikaneverbot im Erkenntnisverfahren. *Zeitschrift für den Zivilprozess*, 1956. 103–104.; Dieter LEIPOLD: § 284 ZPO. In: Friedrich STEIN et al. (Hrsg.): *Kommentar zur Zivilprozessordnung, Vol. IV*, 22. Aufl., Tübingen, Mohr Siebeck, 2008. 87.; Allfons ROTH: *Die prozessuale Verwendbarkeit rechtswidrig erlangter Beweisurkunden.* 1950. 715.
- ⁵ REICHENBACH (2006) i. m. 605–622.; Kodek (1987) i. m. 136.; NUNNER-KAUTGASSER–ANZENBERGER (2016) i. m. 201.; Jörn HEINEMANN: Rechtswidrig erlangter Tatsachenvortrag im Zivilprozess. *Monatsschrift für Deutsches Recht*, 2001. 141–142.; Hanns PRÜTTING: § 284 ZPO. In: Wolfgang KRÜGER – Thomas RAUSCHER (Hrsg.): *Münchener Kommentar zur Zivilprozessordnung.* Vol. I., 4. Aufl., München, C. H. Beck, 2013. 64–67.; Rainer STÖRMER: Beweiserhebung, Ablehnung von Beweisanträgen und Beweisverwertungsverbote im Zivilprozeß. *Juristische Schulung*, 1994. 335–337.
- ⁶ A nemzetközi bíróságok statútumaiban fellelhető, vonatkozó szabályokról, valamint az alkalmazott elvekről összefoglalást ad: Sara Mansour FALLAH: The Admissibility of Unlawfully Obtained Evidence before International Courts and Tribunals. *The Law and Practice of International Courts and Tribunals*, vol. 19., 2020. 149–166.; Cherie BLAIR – Ema V. GOJKOVIC: WikiLeaks and Beyond: Discerning an International Standard for the Admissibility of Illegally Obtained Evidence. *ICSID Review-Foreign Investment Law Journal*, vol. 33, 1/2018. 235–259.; Grégoire BERTROU – Sergey ALEKHIN: The Admissibility of Unlawfully Obtained Evidence in International Arbitration: Does the End Justify the Means? *Les Cahiers de l'Arbitrage*, vol. 4, 2018. 11–71.

jogalkotási aktus nélkül a joggyakorlat formálta ki azokat.⁷ Egy nemrégiben zajlott nemzetközi összehasonlító kutatás 27 ország⁸ nemzeti jogát vetette össze a jogellenes bizonyítékok felhasználhatóságával kapcsolatos gyakorlatát érintően, a polgári ítékezés terén. A vizsgált országok között a jogellenes bizonyítékok felhasználása 9 országban általánosan megengedett,⁹ 6 országban általánosan nem megengedett,¹⁰ 4 országban feltételesen megengedett, amennyiben az nem sért alkotmányos jogokat,¹¹ 8 országban¹² pedig érdekmérlegelési teszt alapján dől el a megengedettség.¹³ A nemzeti jogok által alkalmazott megközelítések tehát nagyon széles skálán mozognak, sőt az is változó, hogy az felhasználhatóság kritériumrendszerét az írott jog vagy a bírói gyakorlat alakította ki. Azon országok azonban, amelyek valamilyen érdekmérlegelési tesztet alkalmaznak, általában hasonló mérlegelési szempontokat vesznek figyelembe. A mérlegelési szempontok négy főbb csoportba sorolhatók:

- (1) a megsértett jogszabály jogforrási rangjához és védelmi céljához kapcsolódó szempontok (alapvető jogok sérelme történt-e);
- (2) a jogsérelem minőségéhez kapcsolódó szempontok (a jogsértés súlya, szándékos vagy gondatlan volta);
- (3) a bizonyítékhoz kapcsolódó szempontok (ez volt-e a bizonyíték megszerzésének egyetlen lehetséges módja; a bizonyíték bizonyító ereje, relevanciája, hitelessége);
- (4) az eljáráshoz kapcsolódó szempontok (az ügy és tárgyának természete; a felhasználás veszélyezteteti-e az eljárás tisztességét).¹⁴

Egy másik, huszonkét EU tagállamot érintő kutatás szintén azt állapította meg, hogy egyes tagállamokban a jogsértő bizonyítékok felhasználása teljesen kizárt (Franciaország, Horvátország), másokban megengedett (Hollandia, Egyesült

⁷ PETERS (1963) i. m. 148; NUNNER-KAUTGASSER – ANZENBERGER (2016) i. m. 196; Andreas KONECNY: *Einleitung*. In: Hans W. FASCHING – Andreas KONECNY (Hrsg.): *Kommentar zu den Zivilprozessgesetzen*, Vol. 1., 3. Aufl., Bécs, Manz, 2013. 12–17/1.; Wilhelm Sauer: *Allgemeine Prozessrechtslehre: zugleich eine systematische Schulung der zivilistischen und der kriminalistischen Praxis*. Heymanns, 1951. 138.; kritikai élel: Manfred DAUSTER – Franz BRAUN: *Verwendung fremder Daten im Zivilprozess und zivilprozessuale Beweisverbote*. *Neue Juristische Wochenschrift*, 2000. 317. és 319.; STÖRMER (1994) i. m. 335.

⁸ A kutatásba bevont 27 ország mind az öt ENSZ régiót reprezentálta. (Az ENSZ régióiról: <https://www.un.org/dgacm/en/content/regional-groups>; utolsó megtekintés: 2022. február 14.)

⁹ Pl. Bulgária, Kanada, Kína, Egyesült Királyság, Egyesült Államok.

¹⁰ Pl. Horvátország, Franciaország, Olaszország, Oroszország, Szlovákia.

¹¹ Pl. Görögország, Írország.

¹² Pl. Ausztrália, Németország, Szlovénia, Svájc.

¹³ FALLAH (2020) i. m. 167–173.

¹⁴ Uo. 174.

Királyság, Svédország), de a legtöbb ország érdekmérlegelési tesztet vezetett be (Spanyolország, Ausztria, Szlovénia, Dánia, Észtország, Portugália).¹⁵

A jogsértő bizonyítási eszközök, bizonyítékok polgári perbeli felhasználhatóságával kapcsolatos dilemmákkal a magyar jogirodalom is évtizedek óta foglalkozik.¹⁶ A hazai forrásokban fellelhető egyik álláspont szerint az ilyen bizonyítási eszközök felhasználhatósága ellen szól, ha a bizonyítási eszközök megszerzése vagy előállítása jogsértéssel jár, ebből ne húzhasson hasznot az ebben érdekelt, hiszen ennek ösztönző hatása lehet az említett jogsértés elkövetésére. A bizonyítási érdekek nem írhatják felül a személyiségi jogok védelmének eszközrendszerét.¹⁷ Az ezzel szembehelyezkedő álláspont szerint az igazság kiderítéséhez fűződő érdek esetenként jelentősen sérülne, ha a tények alátámasztásához elengedhetetlenül szükséges, ámde jogsértő bizonyítási eszközöket a bíróságoknak figyelmen kívül kellene hagyniuk. Emellett a polgári eljárásjog a szabad bizonyítás illetve a tényállás szabad megállapításának elve mellett köteleződött el, melynek értelmében főszabály szerint bármilyen bizonyíték felhasználható a tények alátámasztására,¹⁸ s ez elvben nem zárja ki adott esetben a jogsértő bizonyítékokra való hivatkozást sem.¹⁹ A két radikális álláspont közötti kompromisszumot szorgalmazó érvek a viszonylagosság (viszonosság) elvét tartanak szem előtt, mely szerint a bíróságnak mérlegelési jogkörében kellene döntenie arról, hogy a bizonyíték megszerzésével járó jogellenesség hogyan viszonyul az ellenérdekű fél esetleges jogsértő magatartásához.²⁰

¹⁵ NUNNER-KAUTGASSER–ANZENBERGER (2016) i. m. 202–210.

¹⁶ Vö. FARKAS József: A műszaki fejlődés néhány hatása a polgári perbeli bizonyítási jogra. *Jogtudományi Közöny*, 9/1972. 429–435.

¹⁷ Ld. különösen: SZÉKELY László: A titkos hangfelvételek perbeli felhasználhatóságáról. *Jogtudományi Közöny*, 11/1988. 601–609.; SZÉKELY László: Legitimálható-e a legitimálhatatlan? A titkos hangfelvételek perbeli felhasználhatóságáról. *Állam- és Jogtudomány*, 2/1989. 567–594.; SZÉKELY László: Kritikai észrevételek az új polgári törvénykönyv koncepciója első könyv IV. (A személyiségi jogok) fejezetéhez. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 3/2003. 29–35.

¹⁸ A Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: régi Pp.) 3. § (5) bek. („szabad bizonyítás elve”); Pp. 263. § („a tényállás szabad megállapításának elve”).

¹⁹ FARKAS József – KENGYEL Miklós: *Bizonyítás a polgári perben*. Budapest, KJK-KERSZÖV Kiadó, 2005. 141.; KENGYEL Miklós: *A polgári peres eljárás kézikönyve*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Kiadó, 1995. 408–410.; KENGYEL Miklós: *Magyar polgári eljárásjog*. 10. átdolg. kiad., Budapest, Osiris, 2010. 304–306.

²⁰ A vitát részletesen ismerteti: NAGY Adrienn: A jogsértő bizonyítási eszközök felhasználhatóságának problémája a polgári perekben. *Miskolci Jogi Szemle*, 14. évf., 2019/2. különszám, 2. kötet, 198–199.; valamint: PAPP (2011) i. m. 9–10.

2. A jogsértő bizonyítási eszközökkel kapcsolatos, a Pp.-n túlmutató sztenderdek

A nemzeti jogalkotó nagyfokú autonómiával rendezheti a jogsértő bizonyítási eszközök befogadásának kérdését a polgári eljárásjogban. Az Emberi Jogok Európai Egyezményében (a továbbiakban: EJEE) részes államok számára azonban fontos mércét jelent az EJEB releváns gyakorlata. Az EJEE 6. cikkében szereplő tisztességes eljáráshoz való jog érvényesülésének szempontjai ugyanis korlátokat szabhatnak a jogsértő bizonyítékok elfogadhatóságát érintő nemzeti szabályozásnak, gyakorlatnak.

Az EJEB a vonatkozó esetjogában hangsúlyozza, hogy a polgári eljárásjogon belül a bizonyítékok befogadhatóságáról való szabályozás alapvetően nemzeti hatáskör.²¹ Az EJEB-nek a 6. cikk alapján elé tárt ügyekben az eljárás egészének tisztességes voltáról kell döntenie, és ennek részeként értékelheti a bizonyítási eljárás mikénti lefolytatását.²² Az EJEB nem kíván fellebbviteli fóruma lenni a nemzeti bíróságoknak, azért nem kérdőjelezi meg a nemzeti bíróság tevékenységét a bizonyítékok értékelését illetően, hacsaknem az önkényesnek vagy nyilvánvalóan okszerűtlennek tekinthető.²³ Az EJEB ezért nem szól bele önmagában a jogellenes bizonyítékok elfogadhatóságának nemzeti megítélésébe sem, hanem az eljárás tisztességes lefolytatását vizsgálja a maga egészében, és ennek keretén belül értékelheti a bizonyítási eljárást is, illetve amennyiben az EJEE más cikkének sérelmét is állítják, a jogsértés természetét is.²⁴ A *key case*-nek minősített – éppen munkajogi tárgyú – Lopez Ribalda-ügyben az EJEB rámutatott arra, hogy a polgári ítélkezésben nem automatikusan irányadók, de indikatívak lehetnek azok a szempontok, amelyeket az EJEB a büntetőeljárások vonatkozásában a jogsértő bizonyítékok elfogadhatóságának mérlegelésére kidolgozott azzal, hogy a polgári eljárások alakítása terén a részes államoknak

²¹ Mantovanelli kontra Franciaország, 1997, App. No. 21497/93.; García Ruiz kontra Spanyolország [GC], 1999, § 28, App. No. 30544/96.; Moreira de Azevedo kontra Portugália, 1990, §§ 83–84, App. No. 11296/84.; Schenk kontra Svájc, 1988, § 45, App. No. 10862/84.

²² Elsholz kontra Németország [GC], 2000, § 66, App. No. 25735/94.; Devinar kontra Szlovénia, 2018, § 45, App. No. 28621/15. Blücher kontra Cseh Köztársaság, 2005, § 65, App. No. 58580/00.

²³ Bochan kontra Ukrajna (no. 2) [GC], 2015, § 61, App. No. 22251/08.; López Ribalda és társai kontra Spanyolország [GC], 2019, §§ 149, 159–161, App. Nos. 1874/13., 8567/13.

²⁴ P.G. és J.H. kontra Egyesült Királyság § 76, App. No. 44787/98.; Gäfgen kontra Németország [GC], App. no. 22978/05, § 163.

szélesebb mozgásterük van e kérdésben.²⁵ Így vizsgálandó, hogy a kérelmezőnek biztosított volt-e a védekezéshez való joga, volt-e lehetősége a bizonyíték hitelességének megkérdőjelezésére, továbbá értékelendő a bizonyíték minősége (hitelessége, megbízhatósága) és relevanciája. Az a körülmény, hogy az adott bizonyíték nem áll összhangban a peranyag egyéb részeivel, önmagában nem veti fel a tisztességtelenség gyanúját. A jogsértés súlyát is vizsgálni kell: az EJEE 3. cikkébe (kínzás, kegyetlen, embertelen, megalázó bánásmód tilalma) ütköző módon szerzett bizonyíték esetében az eljárás tisztességességével komoly aggályok merülnek fel; a 8. cikket (magánszférához való jog) vagy a nemzeti jogot egyéb módon sértő bizonyítási eszköz vagy bizonyíték esetén az összes – fentiekben részletezett – körülmény tükrében lehet állást foglalni.²⁶

AZ EJEB esetjoga felhívja a figyelmet arra, hogy az eljárás tisztességes voltának megítélésénél fokozottan kell ügyelni a sérülékeny személyek (különösen: mentális fogyatékossgal élő emberek) méltóságára és érdekeire a 8. cikk fényében.²⁷

Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) is többször foglalkozott a jogellenes bizonyítékok felhasználhatóságának feltételeivel. Ezen esetek kapcsán azonban mindenekelőtt megjegyzendő, hogy az Európai Unió nem rendelkezik általános jogalkotási hatáskörrel az eljárásjogok területén, így a bizonyítékok befogadhatósága terén főszabály szerint a nemzeti jogalkotásé és jogalkalmazásé a főszerep. Egyes uniós jogi normák azonban (pl. az adójog, versenyjog, büntetőjog területén) érintik az ügyfelek eljárási jogait is, így az EUB-nek az ezen uniós jogforrások értelmezése során már állást kellett foglalnia jogsértő módon szerzett, felhasznált bizonyítékok perbeli elfogadhatóságával kapcsolatban. Az alkalmazandó elsődleges vagy másodlagos uniós jogi rendelkezés mellett az EUB több ilyen ügyben az Európai Unió Alapvető Jogok Chartájának a magánélethez való jogról szóló 7. cikkének valamint a tisztességes eljáráshoz való jogról szóló 47. cikkének követelményrendszerére is kitért.²⁸ Az

²⁵ Carmel Saliba kontra Málta, App. no. 24221/13, § 67.; Vukota-Bojić kontra Svájc §§ 92–100, App. No. 61838/10.

²⁶ Lopez Ribalda-ítélet (Id. fent). Az adott esetben az EJEB nem találta a 6. cikket sértőnek a munkavállalókról készült titkos videofelvételek perbeli felhasználását a fent részletezett körülmények vizsgálatát követően.

²⁷ Evers kontra Németország, 2020, §§ 82–84, App. No. 17895/14.; Council of Europe – European Court of Human Rights: *Guide on Article 6 of the European Convention on Human Rights, Right to a fair trial (civil limb)* (Updated to 31 August 2021) 81–82. https://www.echr.coe.int/documents/guide_art_6_eng.pdf (utolsó megtekintés: 2022. február 14.)

²⁸ C-419/14. WebMindLicenses kft. kontra Nemzeti Adó- és Vámhivatal Kiemelt Adó- és Vám Főigazgatóság, ECLI:EU:C:2015:832; C-73/16. Peter Puškár kontra Finančné riaditeľstvo Slovenskej republiky és Kriminálny úrad finančnej správy, ECLI:EU:C:2017:725; C-310/16.

EUB azonban megerősítette, hogy csak annyiban vizsgálhatja a bizonyítással kapcsolatos kérdéseket, amennyiben az adott tárgyban van alkalmazandó uniós jog.²⁹ Mindezek azonban – figyelemmel arra, hogy alapvetően nem a magánjogi jogalanyok közötti polgári (munkaügyi) jogviták területét érintik – csak erős korlátozásokkal hivatkozhatók témánkat érintően. Erre tekintettel az EUB esetjogát jelen tanulmányban csak utalásszerűen hivatkozom, és részletesen nem elemzem.³⁰

Több jogrendszer a nemzeti alkotmányt elérő szinten kezeli az illegális bizonyítási eszközök, bizonyítékok problematikáját akár az alkotmányban tételesen megjelenő rendelkezés útján,³¹ akár oly módon, hogy a joggyakorlat elismeri: a jogsértő bizonyítási eszközök felhasználása alapvető jogokat illetve alkotmány által védett értékeket érintő, azok konfliktusát felvető kérdés.³² A magyar jog is ez utóbbi kategóriába tartozik. A jogsértő bizonyítási eszközök felhasználásának kérdése több ízben került a magyar Alkotmánybíróság asztalára. E körben kiemelendő az Alkotmánybíróság 3104/2014. (IV.11.) AB végzése, melyben kifejtett álláspont szerint a bizonyítási rendszer, a konkrét bizonyítási szabályok kialakítása a jogalkotó feladata, melyet a jogalkalmazó bíróságok értelmeznek. Az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésében biztosított tisztességes eljárás-

Dzivev és tsai elleni büntetőeljárás, ECLI:EU:C:2019:30; utolsó megtekintés: 2022. február 14.; vö. még: Thomas WAHL: *CJEU: Exclusion Rules on Unlawfully Obtained Evidence Precede Anti-Fraud Obligations*, 19 April 2019. <https://eucrim.eu/news/cjeu-exclusion-rules-unlawfully-obtained-evidence-precede-anti-fraud-obligations/> (utolsó megtekintés: 2022. február 14.). A bizonyítékok elfogadhatóságával kapcsolatban fontos megállapításokat tartalmaznak még az EUB és a Törvényszék alábbi ítéletei: T-493/10. Persia International Bank plc kontra az Európai Unió Tanácsa, ECLI:EU:T:2013:398; T-494/10. Bank Saderat Iran kontra az Európai Unió Tanácsa, ECLI:EU:T:2013:59; T-495/10. Bank Saderat plc kontra Az Európai Unió Tanácsa, ECLI:EU:T:2013:142; T-496/10. Bank Mellat kontra Az Európai Unió Tanácsa, ECLI:EU:T:2013:39.

²⁹ C-469/18. és C-470/18. IN kontra Begische Staat, ECLI:EU:C:2019:895; T-200/11. Fahed Mohamed Sakher Al Matri kontra Az Európai Unió Tanácsa, ECLI:EU:T:2013:275; T-50/00. Dalmine SpA kontra az Európai Közösségek Bizottsága, ECLI:EU:T:2004:220; C-310/98. és C-406/98. Hauptzollamt Neubrandenburg kontra Met-Trans és Sagpol SC Transport Miedzynarodowy i Spedycja, ECLI:EU:C:2000:154; T-141/99., T-142/99., T-150/99. és T-151/99., Vela és Tecnagrind kontra Bizottság ügyek, ECLI:EU:T:2002:270; T-54/14. Goldfish és társai kontra Európai Bizottság, ECLI:EU:T:2016:455; C-67/91. Asociación Española de Banca Privada és társai kontra Bizottság, ún. „Spanyol bankok”-ügy, ECLI:EU:C:1992:330. Ld. BLAIR–GOJKOVIC (2018) i. m. 243–245.

³⁰ A jogellenes bizonyítékokra vonatkozó büntető- és közigazgatási eljárásjogi gyakorlat analóg alkalmazásának limitációiról ld. PAPP (2011) i. m. 7–8.

³¹ Így: Görögország, Horvátország [NUNNER-KAUTGASSER–ANZENBERGER (2016) i. m. 202.], Kenya [FALLAH (2020) i. m. 173.].

³² Pl. Szlovénia, Észtország, Írország. Ld. NUNNER-KAUTGASSER–ANZENBERGER (2016) i. m. 204.

ráshoz való jog kifejezett módon nem rögzít semmilyen elvárás a bizonyítás rendszerét, szabályait, a bizonyítékok kizárását illetően, miként az EJEE 6. cikk 1. pontja sem. Az AB utalt a tisztességes eljárás követelményével kapcsolatos korábbi gyakorlatára, mely szerint e követelmény olyan minőség, amelyet az eljárás egészének és körülményeinek figyelembevételével lehet megítélni.³³ E joggal szemben nem létezik mérlegelhető más alapvető jog, vagy alkotmányos cél, mert már maga is mérlegelés eredménye. Egyes részletek hiánya ellenére éppúgy, mint az összes részletszabály betartása mellett lehet az eljárás méltánytalan vagy igazságtalan, avagy nem tisztességes. A bizonyításra vonatkozó rendelkezések szoros összefüggést mutatnak a tisztességes eljáráshoz való joggal, ám ezen alapjog, továbbá más alapjogok (például a magánszféra védelme, emberi méltóság védelme, kínzás tilalma, védelemhez való jog) és alkotmányos rendelkezések (különösen a jogállamiság tétele) által kijelölt kereteken belül a jogalkotó nagyfokú szabadságot élvez ezek meghatározása során. Önmagában az, hogy e szabályoknak mi a helyes tartalma, bírósági jogértelmezés kérdése, a téves jogértelmezés pedig önmagában nem vezet szükségképpen az Alaptörvény sérelmére. Ez vonatkozik a bizonyítékok kizárására is.

Igen jelentős még az Alkotmánybíróság 3312/2017. (XI.30.) AB határozata, amely felhívja a figyelmet arra, hogy a jogsértő bizonyítási eszközök felhasználásával összefüggésben alapvető jogok korlátozhatóságának, illetve alapjogok összeütközésének kérdése is felmerülhet. Az AB által a konkrét ügyben kifejtettek szerint a magántitokhoz való jog az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésében foglalt, az emberi méltósághoz való jogból levezethető, magánélethez és kapcsolattartáshoz való jog korlátozását jelenti, ha valaki az érintett hozzájárulása nélkül magántitoknak minősülő adatokat használ fel egy perben. Az Alkotmánybíróság szerint ilyenkor – az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdéséből következően – azt kell vizsgálni, hogy jog korlátozása milyen alkotmányos cél érdekében, a korlátozáshoz szükséges, azzal arányos módon történik-e. Az Alkotmánybíróság az elé tárt alkotmányjogi panasz kapcsán felhívta a figyelmet arra, hogy az Alaptörvény 28. cikke alapján a bíróságok kötelezettsége, hogy az alapjogokat a magánjog alanyai közötti viszonyokban is érvényre juttassák. Ebből következik, hogy a rendes bíróságok feladatai közé tartozik, hogy az elbírálendő ügyek alkotmányjogi aspektusát, alapjogi relevanciáját felismerjék, az érintett alapvető jogok tartalmát feltárják, erre tekintettel értelmezzék és alkalmazzák konkrét jogvitákban a jogszabályokat.

³³ 36/2013. (XII. 5.) AB határozat, Indokolás [31]; 3/2014. (I. 21.) AB határozat, 7/2013. (I. 7.) AB határozat.

A személyiségi jogot sértő bizonyítási eszköz perbeli felhasználhatósága vonatkozásában ez azt jelenti, hogy a rendes bíróságoknak figyelemmel kell lenniük a releváns alkotmányossági szempontokra, és mérlegelni a bizonyítási eszköz perbeli felhasználásával kapcsolatos alapjog korlátozhatóságának alkotmányos voltát. Az Alkotmánybíróság utalt arra, hogy a rendes bíróságok e tevékenysége az eljárást lezáró bírói döntés ellen benyújtható alkotmányjogi panaszban esetenként kifogásolható.

Az újabb bírói gyakorlatot tanulmányozva megállapíthatjuk, hogy az alapjogi szempontok értékelése már megjelenik a rendes (polgári, munkaügyi és közigazgatási ügyszakban eljáró) bíróságok gyakorlatában is (a vezető esetek bemutatását ld. alább).³⁴

A fentiekből levonható a következtetés, hogy ha a bíróságoknak jogellenes bizonyítási eszköz perbeli befogadásáról kell döntenükhöz, nem elegendő a Pp. e tárgyat érintő néhány szakaszát alkalmazni. Emellett még legalább két forrás alapján kell felépíteni a mérlegelési szempontok rendszerét. Egyfelől figyelemmel kell lenni az EJEB gyakorlatára. Az EJEB a polgári ítélezés terén – mint láthattuk – meglehetősen széles mérlegelést enged e téren a jogalkotónak és a bíróságoknak, csupán néhány fontos tilalomfát kell figyelembe venniük a bíróságoknak a 6. cikk megfelelő érvényesítése érdekében, melyekre a fent összegzett esetjog hívja fel a figyelmet. A másik fontos forrás az Alkotmánybíróság útmutatása által az Alaptörvény lesz: a bíróságoknak fel kell ugyanis tárnuk, hogy a jogsértő bizonyítási eszköz felhasználásával kapcsolatban szóba jö-e valamilyen alapvető jog védelmi körébe való beavatkozás. Amennyiben igen, úgy az alapjogi-korlátozás alkotmányosságának megítélésére szolgáló tesztet is alkalmazni kell az adott bizonyítási indítvány elbírálása során. Megjegyzendő, hogy amennyiben az ügy tárgya szerint az uniós jog valamely olyan szabálya is alkalmazandó, amely a fél tisztességes eljáráshoz való jogának, ezen belül a bizonyítási eljárás tisztességességének valamely aspektusát is érinti, fel kell tárnunk, hogy van-e az adott kérdésben releváns EUB-esetjog, illetve ennek hiányában szükség esetén előzetes döntéshozatali eljárást lehet kezdeményezni. A munkaügyi ítélezés terén például elképzelhető ilyen eset az uniós antidiszkriminációs irányelvek hatálya alá tartozó esetekben. Ezen irányelvek ugyanis kifejezetten rendelkeznek arról, hogy a diszkrimináció áldozatai számára biztosítani kell a hatékony jogvédelem intézményrendszerét.³⁵

³⁴ A bírói gyakorlatból: a BDT2014. 3076, Pfv. IV. 20.479/2020/4; Kfv. VII. 37.772/2020/7. sz. legfelsőbb bírósági/kúriai határozatok.

³⁵ A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, Hivatalos Lap L

E rendelkezéseket az EUB a gyakorlatában összefüggésbe hozta a Charta 47. cikkével, és rögzítette a hatékony jogorvoslat követelményrendszerének egyes elemeit.³⁶ A fentiekben az EUB esetjogából hivatkozott ügyek némelyikében hasonlóképpen olyan uniós jogi rendelkezéssel kapcsolatban értelmezte az EUB a Charta 47. cikkéből fakadó kötelezettségeket, amely az ügyfél jogorvoslati jogát rögzítette, s ennek kapcsán fejtette ki álláspontját valamely bizonyítási eszköz felhasználhatóságáról.³⁷ Ebből következően, amennyiben például egy diszkriminációs tárgyú munkaügyi perben merül fel jogellenes bizonyítási eszköz felhasználásának kérdése, az eset és a jogkérdés függvényében megfontolandó lehet előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezése az alkalmazandó másodlagos jogi rendelkezés valamint a Charta 47. cikke által támasztott követelményrendszer feltárása érdekében.

3. A jogsértő bizonyítási eszköz felhasználhatóságával kapcsolatos korábbi magyar joggyakorlat mint a Pp. szabályozásának előzménye

A régi Pp. hatálya alatt kibontakozott bírói gyakorlat kompromisszumos megoldást igyekezett kialakítani a fenti, konkuráló elvek között. Az ún. viszonylagossági (vagy viszonzossági) elv szerint a jogvitában bírói mérlegelés tárgyát kell képeznie annak, hogy a bizonyítási eszköz jogsértő volta összemérhető-e az ellenfélnek felrótt jogsértő magatartásával. Míg a korai gyakorlatban ('80-as évek) még az igazság kiderítésén volt a hangsúly, akár jogsértő módon beszerzett bizonyítási eszközök árán is,³⁸ a '90-es évektől fokozatosan felértékelődött a személyiségi jogok védelmének elve, és egyre élesebbé vált a fent ismertetett dilemma. Az ettől az időszaktól kezdődően született BH-k már általában

180, 19/07/2000 o. 0022 – 0026, 7. cikk; A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, Hivatalos Lap L 303, 02/12/2000 o. 0016 – 0022, 9. cikk; Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg), Hivatalos Lap L 204, 26/7/2006 o. 0023 – 0036, 17. cikk.

³⁶ C-414/16. Vera Egenberger kontra Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., ECLI:EU:C:2018:257.

³⁷ C-437/13. Unitrading Ltd kontra Staatssecretaris van Financiën, ECLI:EU:C:2014:2318; C-73/16. Puškár-ügyben hozott ítélet (ld. fent).

³⁸ BH1985. 57. számon közzétett eseti döntésben tett elvi megállapítások még jóval későbbi legfelsőbb bírósági/kúriai határozatokban is megjelennek: EBH2000. 296., BH2000. 485.; Pfv. V. 20.888/2016/6.; BH2015. 38.

figyelemmel voltak a viszonyossági elvre, és csak korlátozásokkal engedték felhasználni a jogsértő bizonyítási eszközöket a személyiségi jogok védelmében³⁹

A Pp.-t megelőzően a tárgyban született számos eseti döntésből leszűrhető, hogy a bírói gyakorlat az alábbi szempontokat kristályosította ki a jogsértő bizonyítási eszközök perbeli felhasználhatóságával kapcsolatban:

- (1) a jogsértő bizonyítási eszközök csak kivételesen, és elsődlegesen akkor értékelhetők a perben, ha az adott tényt más módon, más bizonyítási eszközzel alátámasztani nem lehet;
- (2) a felhasználás ne sértse a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét;
- (3) a jogsértő bizonyítási eszköz befogadása ne eredményezzen aránytalan jogsérelmet a másik fél oldalán;
- (4) a jogsértő bizonyítási eszköz bizonyító erejének mérlegelésénél figyelembe kell venni a bizonyítási eszköz keletkezésének, megszerzésének körülményeit, így különösen a manipulálhatóság lehetőségét.⁴⁰

4. A jogsértő bizonyítási eszközök a Pp.-ben

Míg a régi Pp. nem tartalmazott tételes szabályt a jogsértő bizonyítási eszközök elfogadhatóságára, a Pp. e hiányosságot pótolta: 269. §-ában rendezi a jogsértő bizonyítási eszközök felhasználásának szabályait. E szakaszban egyfelől a jogsértő mivolt megítéléséhez kapcsolódó minősítési szempontokat, másfelől a megállapítással, jogkövetkezmények alkalmazásával kapcsolatos eljárásrendet is megadja a jogszabály, továbbá felhívja a figyelmet a Pp.-n kívüli jogkövetkezmények alkalmazásának lehetőségére.

³⁹ Vö. BH1993. 365., BH2000. 485, BH2008. 266., EBH2000. 296., BH2000. 485., BDT2009. 2126., BDT2011. 2442. BDT2014. 3076, BH2015. 38., BDT2015. 3245., BDT2015. 3264., BDT2015. 3243., BH2015. 38., PJD2017. 23. A régi Pp. hatálya alatt kialakult bírói gyakorlatot összefoglalja: NAGY i. m. 203–204.; a Kúria összefoglaló véleménye az ítéleti bizonyosság elmélet és gyakorlati kérdéseiről, Budapest, 2017. 31., 72. (A továbbiakban: Összefoglaló vélemény, https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefogl_velemeny_iteleti_bizonyosság.pdf, utolsó megtekintés: 2022. február 14.).

⁴⁰ WOPERA Zsuzsanna (szerk.): *Kommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez.* [WK Jogtár, frissítve 2021. március 31-én] Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2020.; a Pp. 269. §-ához fűzött magyarázat.

4.1. Mi számít jogsértő bizonyítási eszköznek?

Jogsértő az a bizonyítási eszköz, illetve annak elkülöníthető része,

- a) amelyet az élethez és testi épséghez fűződő jog megsértésével vagy erre irányuló fenyegetéssel szereztek meg, illetve állítottak elő,
- b) amely egyéb jogsértő módon keletkezett,
- c) amelyet jogsértő módon szereztek meg, vagy
- d) amelynek a bíróság elé terjesztése személyiségi jogot sértene.⁴¹

A bizonyítási eszköz jogsértő jellege tehát fakadhat a bizonyítási eszköz keletkezéséből, megszerzéséből, például ha a volt munkavállaló kilopja a számára szükséges iratokat a munkáltató telephelyéről, vagy a munkáltató tiltott módon, tárgykörben rögzít vagy tárol adatokat a munkavállalóról. Az élethez, testi épséghez fűződő jog megsértését vagy az erre irányuló fenyegetést mint jogsértő keletkezési vagy szerzési módot a törvény a jogsértések kiemelt eseteként kezeli, aminek a később bemutatandó módon, a jogkövetkezmények terén lesz szerepe. Nyilvánvalóan ez utóbbiak a legsúlyosabb jogsérelmeket jelentő esetek: ide tartozik például, ha a dokumentumokat őrző munkatárstól testi sértéssel járó fizikai erőszakkal, vagy azzal való fenyegetéssel veszik el azokat. Lehetséges, hogy a bizonyítási eszköz keletkezése önmagában nem jogsértő, azonban annak bíróság elé tárásával sérülnének valaki személyiségi jogai. Például előfordulhat, hogy egy céges rendezvényen mulatozó munkavállalóról a beleegyezésükkel – de csak belső használatra – fotók készülnek. A perben nem is lenne szükséges a nem érintett, harmadik személyek képmásának csatolása, de mivel egyazon fotón szerepelnek a peres féllel, az ő képmásuk is a peranyag részévé válik, ami személyiségi jogaik sérelmével jár.

A jogsértő bizonyítási eszközre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni a bizonyításban közreműködő személy (leginkább: tanú) tényállításán, szakvéleményén, vallomásán vagy egyéb nyilatkozatán alapuló bizonyítékra is.⁴² Ilyenkor nem a bizonyítási eszközt, hanem a belőle származó bizonyítékot tarthatjuk jogsértőnek (pl. a munkáltató által presszionált másik munkavállalójának elferdített tanúvallomása).

Az Új Pp. Konzultációs Testület 17. számú állásfoglalásában kifejtette, hogy milyen típusú jogsértések vehetők figyelembe a Pp. 269. § (1) bekezdés c) pontjában írt jogsértő szerzősmód vonatkozásában. Az állásfoglalás szerint csak anyagi jogi sérelmet jelenthet, az eljárási jellegű – tehát a Pp. bizonyításra vonat-

⁴¹ Pp. 269. § (1) bek.

⁴² Pp. 269. § (6) bek.

kozó szabályait érintő – jogsértéseknek egyéb szankciója van, ami jellemzően a bizonyíték figyelembevételének tilalma lesz.⁴³ A szóba jövő anyagi jogsértések köre igen széles. A bizonyítási eszköz keletkezése, beszerzése sértheti a polgári jog szabályait (a leggyakoribbak a személyiségi jogokat, így például a képmáshoz vagy hangfelvételhez való jogot sértő bizonyítási eszközök), de a büntetőjogi tényállások keretei közé illő bizonyítékszerzési magatartás is ide tartozhat (magántitok vagy levéltitok megsértése,⁴⁴ lopás,⁴⁵ tiltott adatszerzés,⁴⁶ információs rendszer vagy adatok megsértése⁴⁷ stb.).

4.2. Mit tehet a bizonyító fél, ha csak jogsértő bizonyítási eszköz áll rendelkezésére?

Ha a bizonyító félnek adott tény bizonyítására csak jogsértő bizonyítási eszköz áll rendelkezésére, több lehetősége van.

- (1) Hivatkozhat arra, hogy csak jogsértő bizonyítási eszközt tudna prezentálni, de a jogsértő mivolta tekintettel inkább bizonyítási szükséghelyzet alapján kéri bizonyítottnak tekinteni tényállítását. Munkaügyi perben figyelemmel kell lenni arra, hogy az anyagi és az eljárásjog⁴⁸ sok esetben a munkáltatóra fordítja át a bizonyítási terhet a munkavállaló tényállításai kapcsán is, így lehetséges, hogy a munkavállaló rendelkezésére álló, jogsértő bizonyítási eszköz benyújtása és bizonyítási szükséghelyzet alkalmazása nélkül is a munkavállaló tényállítását kell elfogadni vitás esetben.
- (2) Lehetséges, hogy a jogsértő bizonyítási eszköz rendelkezésre állásának közlése már önmagában elegendő ahhoz, hogy az ellenfél az adott tényt beismerje (pl. egy adott munkahelyi beszélgetés, veszekedés tartalmát). E körben megemlítendő az a kúriai döntés, mely szerint önmagában a titkosan készült hangfelvétel vagy a képmás létezésének

⁴³ Így különösen ld. Pp. 289. § (5) bekezdésében, a 290. § (6) bekezdésében, a 316. § (3) bekezdésében vagy a 322. § (5) bekezdésében foglaltak.

⁴⁴ A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.), 223–224. §.

⁴⁵ Btk. 370. §.

⁴⁶ Btk. 422. §.

⁴⁷ Btk. 423. §.

⁴⁸ Pl. Mt. 64. (2) bek. 179. § (2) bek; az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 19. §; Pp. 522. § (2) bek.

az ismertetése nyilvánosságra hozatalnak nem minősül, ha annak tartalmát nem ismertetik (bár ez is egyfajta felhasználás).⁴⁹

- (3) A bizonyító fél technikai beavatkozással megpróbálhatja kitakarni, eltávolítani a jogsértő részt (pl. egy dokumentumból személyes adatok, magántitok vagy üzleti titkok törlése, kamera- vagy hangfelvétel részletének torzítása).⁵⁰ Ez azzal a kockázattal jár, hogy a bizonyítási eszköz integritása oly módon sérül (pl. kamera- vagy hangfelvétel manipulációjának gyanúja merül fel), hogy elveszti bizonyító erejét. Ez akár szakértő (informatikai szakértő, írásszakértő stb.) bevonását igénylő kérdéssé is válhat, amely növeli a pertartamot, a perköltségeket.
- (4) A bizonyítási eszközt – a sérelmes résszel együtt – jogsértőként is be lehet nyújtani. Ekkor az alább ismertetendő rend szerint a bíróság fogja minősíteni a bizonyítási eszközt (jogsértőnek vagy jogszerűnek), és dönt a bizonyítási eszköz felhasználhatóságáról. Továbbá a jogsértésért való felelősséget is vállalnia kell a bizonyítási eszközt rendelkezésre bocsátó félnek (ld. 5.5. pont).

A bizonyító fél dönti el, hogy a fentiek közül melyik lehetőséget választja, a bíróságnak pedig minden esetben az eset egyedi körülményei szerint kell döntést hoznia a továbbiakról: a bizonyítási szükséghelyzetre való hivatkozásnál ennek megállapításáról, integritássérelem esetén a szakértő bevonásának szükségességéről,⁵¹ a benyújtott jogsértő bizonyítási eszköz perbeli elfogadásáról vagy annak kirekesztéséről.

4.3. A bizonyítási eszköz jogsértő voltának megállapítása

Ha a fél úgy dönt, hogy jogsértő bizonyítási eszközt kíván rendelkezésre bocsátani, a bíróságnak kétlépcsős eljárást kell lefolytatnia. Elsőként döntést kell hoznia arról, hogy valóban jogsértőnek minősíti-e a bizonyítási eszközt. A Pp. szabályai e körben azt célozzák, hogy ha egy bizonyítási eszköz jogsértő voltának gyanúja felmerül, ez mindenképpen legyen a felek számára transz-

⁴⁹ EBH2012. P.16. Megjegyzendő, hogy e döntés még a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: régi Ptk.) hatálya alatt született, annak 80–81. §-aihoz kapcsolódóan.

⁵⁰ A Pp. 269. § (1) bekezdése.

⁵¹ Amennyiben szakértő bevonása szükséges, úgy erről a bíróságnak anyagi pervezetés keretében a felet tájékoztatnia kell.

parens körülmény, és még a per során meg tudják tenni az ezzel kapcsolatos észrevételeiket, indítványaikat.

Évégett a törvény megkülönbözteti a nyilvánvalóan és a nem nyilvánvalóan jogsértő bizonyítási eszköz kategóriáját. Nyilvánvalóan jogsértő bizonyítási eszközről beszélhetünk, ha a jogsértő mód a rendelkezésre álló bizonyítékok és adatok alapján tényként egyértelműen megállapítható.⁵² Például önmagában egy okiratból általában nem derül ki, ha azt erőszakkal, vagy egyéb jogsértő módon szerezték meg, azonban egy kamerafelvétel esetén – pl. a kameraállás szögéből, az elhangzottak tartalmából és hangneméből – már önmagában is kiderülhet, hogy az érintett személy hozzájárulása nélkül keletkezett. Esetleg a munkahelyi vezető által nyomás alá helyezett tanú maga árulja el, hogy ilyen helyzetben van, vagy a tárgyláson jelenlévő vezető utal erre a körülményre.

A bizonyítási eszköz nyilvánvalóan jogsértő voltát a bíróság hivatalból veszi figyelembe, és erről a feleket tájékoztatja.⁵³ A hivatalból figyelembe veendő tényekről, körülményekről való bírói tájékoztatás kötelezettségét egyébként magában foglalja a bíróság anyagi pervezetési kötelezettsége is.⁵⁴ Az Új Pp. Konzultációs Testület 62. számú állásfoglalásában arra is felhívja a figyelmet, hogy a bizonyítási eszköz nyilvánvalóan jogsértő voltáról való tájékoztatást követően lehetőséget kell biztosítani a feleknek, hogy bizonyítási indítványt terjesszenek elő annak igazolására, hogy a bizonyítási eszköz mégsem jogsértő, illetve nyilatkozzanak arra, hogy jogsértő volta ellenére milyen indokkal kéri annak figyelembevételét. A bíróság álláspontja a felvett bizonyítás anyagának figyelembevételével megváltozhat.

Ha a bizonyítási eszköz nem nyilvánvalóan jogsértő, annak jogsértő voltát a bizonyítási eszközt előterjesztő fél ellenfele haladéktalanul köteles bejelenteni. A perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követően a fél akkor hivatkozhat a bizonyítási eszköz jogsértő voltára, ha arról önhibáján kívül utóbb szerzett tudomást, és a tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül azt bejelenti.⁵⁵ A „haladéktalanság” fogalmát a Pp., bár több helyen használja, nem definiálja. Az eset körülményeitől függően tudja eldönteni a bíróság, hogy a „haladéktalan” bejelentés pontosan milyen határidőben kell, hogy megtörténjen.

A Pp. nem írja elő, hogy a bíróság alakszerű végzést hozzon a bizonyítási eszköz jogsértő voltáról. Ha azonban ítélethozatalra került sor, az ítélet jogi

⁵² Pp. 269. § (2) bek.

⁵³ Pp. 269. § (2) bek.

⁵⁴ Pp. 237. § (3) bek. b) pont.

⁵⁵ Pp. 269. § (3) bekezdés.

indokolásának tartalmaznia kell a megállapított tényekre vonatkozó bizonyítékokat azokkal a körülményekkel együtt, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett.⁵⁶ Ebben a körben fontos a bíróságnak kifejtene, hogyan értékelte azokat a bizonyítási eszközöket, bizonyítékokat, amelyek jogsértő volta szóba került a tárgyalás során. A felek az ítélettel szembeni jogorvoslat keretében vitathatják majd a bíróság által kialakított álláspontot.

A bizonyítási eszköz jogsértőnek való minősítésével kapcsolatos az alábbi, közszolgálati perben elbírált eset.⁵⁷ A katonatiszt felperes hivatásos szolgálati jogviszonyban állt honvédségi kötelékben. Családjogi perével kapcsolatban egy harmadik szervezetnek hivatalos tudomása volt a katonatiszt magántitkairól. E szervezettel a felperesnek konfliktusa támadt, amelyben magántitkait is érintő levelében katonai rendfokozatára is hivatkozott. A szervezet erről a levél megküldésével értesítette a munkáltatót, amely fegyelmi szankciót alkalmazott a katonatiszttel szemben. A fegyelmi határozat bírósági felülvizsgálata során a katonatiszt arra is hivatkozott, hogy a szervezet magántitkot tartalmazó levél megküldésével személyiségi jogait sértette, így a levelet sem a fegyelmi eljárásban, sem a perben nem lehetett volna figyelembe venni. A perben eljáró Kúria utalt arra, hogy a bírói gyakorlatban magántitok az a kevesek által ismert tény vagy körülmény, amelynek titokként való megőrzéséhez az érintett személynek méltányolandó érdeke fűződik.⁵⁸ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:46. § (1) bekezdése szerint a magántitok védelme kiterjed a levéltitok oltalmára is. A Kúria az ügy alapjogi vonatkozásait is feltárta. Utalt az Alkotmánybíróság azon megállapítására, hogy az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdése átfogóan védi a magánszférát, melynek lényeges fogalmi eleme, hogy az érintett akarata ellenére, hogy mások ne hatolhassanak be. Ide tartozik a magántitok és a levéltitok védelme is. A titok fogalmát a bírói gyakorlat dolgozta ki, és az eset összes körülményei alapján ítélt meg, hogy valamely információ magántitoknak minősül-e.⁵⁹ A konkrét ügyre vonatkozóan a bíróság a magántitok sérelme valósult meg azáltal, hogy a szervezet a levelet megküldte a munkáltatónak. A Kúria megállapította, hogy a fegyelmi eljárás megindításá-

⁵⁶ Pp. 346. § (5) bekezdés.

⁵⁷ Ugyan a közszolgálati pereket nem a Pp., hanem a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) hatálya alatt kell elbírálni, a Kp. utaló szabálya szerint e perekben is alkalmazni kell a jogsértő bizonyítási eszközre vonatkozó Pp. rendelkezéseket (Kp. 78. § (1) bekezdés).

⁵⁸ BDT2015. 3264., PJD2019. 22.

⁵⁹ Vö. 36/2005. (X. 5.) AB határozat, 13/2016. (VII. 18.) AB határozat, 3312/2017. (XI. 30.) AB határozat, 32/2013. (XI. 22.) AB határozat.

hoz a levél tartalmának megismerésére nem volt szükség, hanem elegendő lett volna a szervezet nyilatkozata, és lehetőség lett volna ennek alátámasztásához tanúk meghallgatására vagy a katonatiszttel való szembesítésre. Mindazonáltal a Pp. jogsértő bizonyítási eszközre vonatkozó szabályait nem kellett alkalmazni a perben, ugyanis a jogsértő bizonyíték felhasználása a fegyelmi eljárásban történt, amely nem tartozik a Kp. és a Pp. hatálya alá. A peres eljárás tárgyát a fegyelmi határozat képezte, amely jogszerűségének megítélése körében – mivel azt a bíróság más okból, tehát a határozatban foglalt tényállás elégtelen volta miatt találta jogsértőnek – nem volt jelentősége felperes magánlevelének mint bizonyítási eszköznek.⁶⁰ A Kúria ítéletéből kiolvasható, hogy a jogsértő bizonyítási eszköz felhasználását a perben *ultima ratio*-nak kell tekinteni. Továbbá megfigyelhető, hogy a Kúria – amint azt az Alkotmánybíróság a fent ismertetett határozataiban követelményként megjelölte – az érintett alapjogokkal kapcsolatos értékelést is végzett.

4.4. A jogsértő bizonyítási eszköz felhasználásának kritériumai

Ha a bíróság jogsértőnek talál valamilyen bizonyítási eszközt – az eljárás második lépcsőjeként –, döntenie kell annak a perben való felhasználhatóságáról. A Pp. indokolása a szerint – amely az Alaptörvény 28. cikke szerinti teleologikus értelmezésnél szintén irányadó –

„[a] törvény általános jelleggel kívánja rögzíteni azt a főszabályt, hogy jogsértő bizonyítási eszköz a perben nem használható fel. A generális szabály rögzítésének elsődleges indoka az, hogy egy jogállamban nem alkothatók olyan szabályok, melyek a peres feleket arra ösztönzik, hogy jogsértő módon szerezzék be a per eldöntése szempontjából releváns bizonyítékokat.”

Ugyanakkor – követve a korábbi bírói gyakorlatot – az esetek jelentős részében helye van a jogsértő bizonyítási eszköz felhasználásának is.

Ennek megfelelően a Pp. a felhasználhatóság szempontjából két csoportba sorolja a jogsértő bizonyítási eszközöket. Az egyik csoportba tartoznak az élethez és testi épséghez fűződő jog megsértésével vagy erre irányuló fenyegetéssel szerzett vagy keletkezett bizonyítékok (vagyis a Pp. 269. § (1) bekezdésének

⁶⁰ Kfv. VII. 37772/2020/7.

a) pontja szerintiek), a másikba a fennmaradóak. Az első csoportba tartozó bizonyítási eszközökből származó bizonyíték a perben nem vehető figyelembe.⁶¹ Láthatjuk, hogy ez a megoldás igazodik az EJEB által meghatározott szempontrendszerhez, mely kiemelt súlyúként kezeli az EJEE 3. cikkébe tartozó jogsértéseket, amelyek önmagukban erősen aggályossá tesznek egy bizonyítási eszközt. A magyar jog az EJEB által kidolgozott sztenderdnél is szigorúbb e téren: az ilyen bizonyítási eszköz felhasználása teljesen kizárt.

A jogsértő bizonyítási eszközök másik csoportja esetében ugyanakkor a bíróságnak mérlegelési lehetősége van a befogadás vonatkozásában. Ehhez a Pp. a mérlegelés szempontjait is megadja:

- a) a jogsérelem sajátossága és mértéke,
- b) a jogsérelemmel érintett jogi érdek,
- c) a jogsértő bizonyíték tényállás felderítésére gyakorolt hatása,
- d) a rendelkezésre álló egyéb bizonyítékok súlya, és
- e) az eset összes körülménye.⁶²

Megállapítható, hogy a példálódzó jelleggel megadott mérlegelési szempontok nagyjából megfelelnek a nemzetközi gyakorlatban kialakult érdekmérlegelési teszteknel általában figyelembe vett körülményeknek,⁶³ továbbá a korábbi hazai bírói gyakorlatnak is megfelelnek.

A Pp. e körben sem írja elő alakszerű végzés meghozatalának kötelezettségét, hanem a bíróság az ítélet jogi indokolásában ad számot a bizonyítékok figyelembe vételének mérlegeléséről, így arról is, hogy a fenti szempontokat miként értékelte a jogsértő bizonyíték figyelembe vételénél.⁶⁴ Amennyiben azonban az adott bizonyítási eszköz lenne a bizonyító fél egyetlen lehetősége az adott tény bizonyítására, és a bíróság ennek kizárása mellett dönt, ismét figyelembe jön a bíróság anyagi pervezetési kötelezettsége, melynek keretében fel kell hívni a felek figyelmét arra, ha valamely vonatkozásában perfelvételi nyilatkozatuk hiányos.⁶⁵ Ha a jogsértő bizonyítási eszköz nem használható fel, és a perben jelentős tény a bizonyító fél más módon bizonyítani nem képes, a bíróság a bizonyítási szükséghelyzet szabályait alkalmazhatja, ha annak feltét-

⁶¹ Pp. 269. § (4) bekezdés.

⁶² Uo.

⁶³ Vö. az e tanulmány 2) pontjában foglaltak.

⁶⁴ Pp. 346. § (5) bekezdés.

⁶⁵ Pp. 183. § (1) bek., 237. § (1) bekezdés.

elei fennállnak.⁶⁶ Vagyis ilyenkor sem veszett el teljesen a bizonyító fél számára az a lehetőség, hogy a bíróság igaznak fogadja el állítását.

Egy, a Kúria által is elbírált munkaügyi perben az óvodai dajka munkavállaló titokban készült hangfelvételt használt fel annak alátámasztására, hogy a munkáltatói azonnali hatályú felmondásban foglaltak (ti. hogy egy munkahelyi értekezletről felvett jegyzőkönyv szerint az értekezleten a dajka minősíthetetlenül viselkedett) valótlanok. Az első és másodfokon eljáró bíróságok egyetértettek abban, hogy a jogosulatlanul készült hangfelvétel jogsértő bizonyítási eszközként a perben felhasználható volt. Ebben a kérdésben – a felhasználást kizáró ok hiányában – a bíróságoknak a jogsérelem sajátosságát és mértékét, a jogsérelemmel érintett jogi érdeket, a jogsértő bizonyíték tényállás felderítésére gyakorolt hatását, a rendelkezésre álló bizonyítékok súlyát és az eset összes körülményeit kellett mérlegelniük. A valós tényállás, a dajka magatartásának súlya, jellege a jegyzőkönyvből és a tanúk vallomásaiból nem, csupán e bizonyítási eszközzel volt megállapítható. (A felülvizsgálati kérelem folytán eljáró Kúria nem érintette a jogerős ítélet e megállapításait.)⁶⁷

A törvény indokolása is felhívja arra a figyelmet, hogy a bíróságnak a fenti mérlegelés során nemcsak a Pp.-ben rögzített szempontokat, hanem – amennyiben a jogsértő bizonyítási eszköz felhasználása alapjogok ütközésének alkotmányossági kérdéseit is felveti, úgy – az alapjogok korlátozhatóságának Alkotmánybíróság által felállított szempontjait is vizsgálni kell.⁶⁸ A bíróságnak szükség szerint e kérdésben is élnie kell az anyagi pervezetés eszközeivel a vita kibontásában való közrehatási kötelezettségének keretében.⁶⁹

A Pp. 269. §-ához fűzött legújabb bírói gyakorlatban ennek megfelelően a Pp.-ben felsorolt szempontok mellett megjelenik az alapjogokkal összefüggő vizsgálat szempontrendszer is. Ahogyan arra a Fővárosi Ítéltábla – Kúria által is hatályában fenntartott – eseti döntésében rámutatott, a bíróságnak hivatalból kötelessége az Alaptörvényben biztosított jogok alkotmányos tartalmát érvényre juttatni. Amennyiben az ügyben – jogsértő bizonyítási eszköz felhasználásának kapcsán – felmerül valamelyik alapjog érintettsége, a bíróságnak saját jogértelmezését a jog alkotmányos tartalmával összhangban kell kialakítania.⁷⁰

⁶⁶ Pp. 265. § (2)–(3) bek., 269. § (5) bekezdés.

⁶⁷ Mfv. X. 10120/2020/4.

⁶⁸ A Pp. 269. §-hoz fűzött miniszteri indokolás.

⁶⁹ Pp. 6. §, 237. § (1) bek., (2) bek., (3) bek. a) pont, (4)–(5) bek.

⁷⁰ Fővárosi Ítéltábla I.Pf.21.000/2019/4. sz. ítélete; a Kúria Pfv.IV.20.479/2020/4. sz. ítélete.

4.5. Felelősség a jogsértő bizonyítási eszköz rendelkezésre bocsátásáért

A Pp. szabálya szerint a jogsértő bizonyítási eszköz perben való felhasználása a fél büntetőjogi, szabálysértési, illetve polgári jogi felelősségét nem érinti. Erre a bizonyító felet a bíróságnak figyelmeztetnie is kell.⁷¹ Megjegyzést érdemel, hogy a jogsértő bizonyítási eszközt felhasználó személy más hatósági eljárás keretében megállapítható felelőssége is felmerülhet (pl. ha a munkáltató adatkezelőként a GDPR szabályait megszegi, az adatvédelmi hatóság eljárásával is számolhat⁷²). Lehetséges tehát, hogy a bíróság megállapítja, hogy a bizonyítási eszköz jogsértő (pl. személyiségi jogokat sért), ennek ellenére a fenti mérlegelés eredményeképpen figyelembe veszi a bizonyítékok sorában, azonban ez oly módon nem legalizálja az adott bizonyítási eszközt, hogy egyúttal mentesítene annak felhasználóját a jogsértés egyéb jogkövetkezményei alól. Erre hoz példát az alábbi jogeset. Egy közalkalmazott által a felmentése jogellenességének jogkövetkezményei iránt indított munkaügyi perben a felperes felhasználta azt a hangfelvételt, valamint annak írásbeli kivonatát, amelyet a felmentést megelőzően egy, az intézmény vezetőjével zajlott beszélgetésen, titokban készített. Az intézmény vezetője polgári pert indított személyiségjog-sértés jogkövetkezményei iránt. Az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztató, és a közalkalmazottat elmarasztaló másodfokú bíróság rámutatott, hogy a jogellenességet kizáró okot megszorítóan, és az adott helyzetben konkrétan kell megítélni. Jelen esetben viszont ilyen kizáró körülmény nem állt fent, tehát a bizonyítási eszköz jogsértő voltát meg kellett állapítani. Bár az igazság kiderítéséhez fűződő érdek a polgári eljárásban is közérdek, de önmagában a közérdek célja nem elegendő a konkrét esetben a magánszférához való jog korlátozásához. A közalkalmazott a perben nem tudott olyan speciális kényszerítő körülményeket bizonyítani (közvetlenül fenyegető jogsértés, súlyos és másként nem bizonyítható jogsértés), amely az intézményvezető magánszférájának korlátozását indokoltta tette volna. Mindezekre figyelemmel az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésében foglalt alapjog (magánszféra védelme) megsértésével szerzett bizonyíték felhasználása a polgári perben alapjogsértő volt és az alapjog védelmére rendelt személyiségi jog (hangfelvételhez való jog) sérelmével is járt. A másodfokú bíróság erre figyelemmel nem vizsgálta azt, hogy a jogsértő bizonyítási eszköz bizonyításra alkalmas-e vagy sem, mert a vizsgálat előfeltételének tekintette, hogy a

⁷¹ Pp. 269. § (7) bek.

⁷² Vö. NAGY i. m. 203.

jogsértés közvetlen veszélye fennálljon, ez pedig nem volt megállapítható. A Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartva kiemelte még, hogy alapjogok ütközése esetén az eljáró bíróság nem mellőzheti a Ptk. szabályainak vizsgálatán túlmenően az alapjogi jellegű vizsgálatot sem. A Kúria szerint a másodfokú bíróság általánosságban helyesen állapította meg azt, hogy egy bizonyítéknak az állított jogsértés bizonyítására való felhasználhatósága további alkotmányos követelmények nélkül nem megengedhető. A fő szabálytól való eltérést indokolhatta volna a közvetlenül fenyegető jogsértés, mint bizonyítandó körülmény, azonban ebben az esetben is csak akkor vehető figyelembe a személyiségi jogsértéssel előállított bizonyíték, ha annak készítése vagy felhasználása nem okoz aránytalan sérelmet a bizonyítani kívánt jogsértéshez képest. Mivel az eset egyedi körülményei alapján ilyen közvetlenül fenyegető helyzet nem állt fent, a bizonyítási eszköz jogsértő voltát meg kellett állapítani, így a személyiségi jogsértés polgári jogi jogkövetkezményei alkalmazhatóak voltak.⁷³ Megjegyzendő, hogy a Kúria ítélete nem tért ki a munkaügyi per eredményére (ha az egyáltalán a határozathozatalig lezárult); elképzelhető tehát, hogy a munkaügyi pert a volt közalkalmazott a jogsértő bizonyítási eszközzel sikerre tudta vinni, a polgári pert azonban a fentiek szerint elveszítette.

A jogsértő bizonyítási eszköz felhasználásával kapcsolatban említést érdemel, hogy a Pp. speciális – a sajtó-helyreigazítási perekhez hasonló konstrukciójú – pertípust intézményesít a képmással, hangfelvétellel történő visszaélésekkel okozott jogsérelmek gyors és hatékony orvosolása érdekében (ún. képmásper).⁷⁴ Ha a képmásperben a munkaügyi perben felhasznált felvételek megsemmisítését rendelik el, jogirodalmi álláspont szerint ez az alapperben való felhasználásra nem hathat ki, vagyis a jogsértő bizonyítási eszközt a munkaügyi perben eljáró bíróság emiatt nem rekesztheti ki a bizonyítékok köréből.⁷⁵

Összegzés

A Magyarországon évtizedek óta bírói gyakorlatként formálódott, és a Pp. hatálybalépésével pontosított módon kodifikált, a jogsértő bizonyítási eszközökre és bizonyítékok polgári (munkaügyi) perbeli helyére vonatkozó szabályok

⁷³ A Kúria Pfv.IV.20.479/2020/4. sz. ítélete.

⁷⁴ Pp. 502–504. §.

⁷⁵ DÖME Attila: A bizonyítás általános szabályai. In: VARGA István (szerk.): *A polgári perrendtartás és a kapcsolódó jogszabályok kommentárja II-III.* Budapest, HVG-ORAC, 2018. 1148–1150.; NAGY i. m. 203.

hosszú ideje fennálló elméleti dilemma feloldását célozzák. A dilemma két pólusán olyan értékek állnak, amelyek között nehéz lenne egyértelmű prioritást találni. Ahogy nemzetközi összehasonlító tanulmányok mutatják, a nemzeti jogrendszerek és nemzetközi ítélkező fórumok jelentős része is közvetítő, egyensúlykereső álláspontot foglal el. A magyar polgári eljárásjog is ebbe a sorvonalba illeszkedik. A helyes döntéshozatalhoz azonban nem elegendő a Pp. egyetlen szakaszának ismerete és alkalmazása. Mint láthattuk, a bíróság által folytatandó helyes eljárásrendhez szükség szerint a Pp. eszközrendszerének szélesebb körét kell alkalmazni (ideértve az anyagi pervezetést, a bizonyítási szükséghelyzetről való döntést, az ítéleti indokolás megfelelő kialakítását), továbbá a Pp. által alkalmazott minősítési kritériumok mellett egyéb mérlegelési szempontokat is figyelembe kell venni. Különös jelentősége van az alapjogok korlátozhatóságával kapcsolatos megfontolásoknak, amelyek gyakorlatára fent több felsőbbbíróági határozat is példaként szerepelt. Ezenkívül szem előtt kell tartani az EJEB által kialakított – egyébiránt a magyar szempontrendszerrel nagyban összhangban lévő – sztenderdekét is, sőt elképzelhető olyan eset, amelynél uniós jogi követelményrendszert is alkalmazni kell.

A jogsértő bizonyítási eszközök perbeli felhasználásának indítványozása tehát az előnyök, hátrányok, kockázatok átlátását igénylő, összetett döntési feladat a felek részéről. A bíróságnak pedig a folyamatban aktív szerepet kell játszania, eleget kell tennie tájékoztatási, egyéb anyagi és alaki pervezetési, valamint az érdemi határozatban indokolási kötelezettségének, tartalmilag pedig többféle kritériumrendszert kell értékelnie. A felek és a bíróság hatékony és szakszerű munkájának, együttműködésének kívánatos eredménye az lenne, ha a bizonyítással járó jogsértések, költségek és időráfordítás minimalizálása mellett a munkaügyi perekben lehetőség szerint nemcsak jogszerű, hanem az igazságnak is megfelelő, jó döntések születnének.

A KÖZSZOLGÁLATI SZABÁLYOZÁS HÁROM ÉVTIZEDE – FRAGMENTÁCIÓ VAGY VISSZATÉRÉS

HORVÁTH István

tanszékvezető (ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék)
elnök (Magyar Jogász Egylet Munkajogi és Szociális Jogi Szakosztály)
ügyvéd (P. Horváth Ügyvédi Iroda)

Bevezetés

Az írásom címében szereplő fragmentáció széttöredezettséget jelent – utalva arra, hogy a jogalkotás a ténylegesen azonos jogviszonyban álló munkaadókat és foglalkoztatottjaikat vitathatóan egy helyett több törvény hatálya alá helyezte. A visszatérés a megérkezés a kiindulópontához. Esetünkben ahhoz az állapothoz, amit az 1992-es munkajogi rendszerváltozás meg kívánt szüntetni a verseny- és a közszféra törvényi szintű szabályozásának kettéválasztásával.

1. Mit ígért a jogtörténet? – A kiegyezéstől a II. világháborúig

Mielőtt az elmúlt 30 év vázlatába fogok, rövid visszatekintés a magyar közszolgálat aranykorába. Mert hogy a jogtudomány által folyamatosan bírált, ugyancsak széttöredezett közszolgálati szabályozás a kiegyezés után kiváló pályát ígért. Amint Márai Sándor írja, millió karral csimpaszkodott a magyar középosztály az etető-ítató, nyugdíjjal altató állam testén.¹ A munkajog mai optikán keresztül tekintett keretén belül – stabil egzisztenciát garantálva – a munka közjoga, a közszolgálat került először szabályozásra. De nem a tartalom indokolta struktúrában, mind a dualizmus, mind a két világháború között a közszolgálati jog kaotikus. Ferencz Józsefnek az 1892–97-i országgyűlés meg-

¹ MÁRAI Sándor: *Egy polgár vallomásai*. Budapest, Helikon, 2002. 95.

nyitása alkalmával felolvasott trónbeszédében utasította a kormányt: a tisztviselők jogviszonyainak szabályozásával kapcsolatos törvényjavaslatát terjessze a Ház elé. A kezdeményezést egyaránt támogatta a kormánypárt és ellenzék, Eötvös Károly, a kor egyik legnevesebb ügyvédje és országgyűlési képviselő hangsúlyozza: a magyar közigazgatás bajainak fő oka, hogy a tisztviselőknek nincsen olyan törvényük, mely szolgálati viszonyaikat rendezné. Az uralkodói utasítás ellenére a törvényjavaslat benyújtása elmaradt.²

Négy évtizeden átlépve az időben a kodifikáció újabb esélye: Magyary Zoltán tanszékvezető professzor kerül a Miniszterelnökségen a közigazgatás egyszerűsítését és javítását célzó tervek kidolgozására létesült tárcaközi bizottság élére. Az elvesztett világháború következményei, a világgazdasági válság és az elmaradt társadalmi és államszerkezeti reformok következtében elodázhatatlannak tűnt a kormányzás gyökeres reformja.³ Magyary kormánybiztosként 1932-ben részletes programot dolgozott ki a közigazgatás racionalizálására, ennek részeként ígerte a szolgálati pragmatika tervezetének kormány elé terjesztését. Erre azonban nem került sor, Magyary támogatása egyre fogyott, s végül lemondott kormánybiztosi tisztéről. A reform ezúttal is megrekedt a tudomány keretei között.⁴

A II. világháborúig terjedő időszak átfogó értékeléséhez fellapozzuk Magyary Zoltán „Magyar közigazgatás” című monográfiáját. Amint írja, a magyar köztisztviselők szolgálati jogviszonyai kodifikálva nincsenek. A magyar közszolgálati jog törvényekben, rendeletekben, minisztertanácsi határozatokban, kúriai, közigazgatási bíróságok ítéleteiben, döntvényekben, valamint a pénzügyminisztérium által kiadott közszolgálati jogszabályok gyűjteményében található. Ezek a szétszórt rendelkezések egyben a rendszer alapvető hiányosságait tüntetik fel. Magyary erőteljesen hangsúlyozta, hogy a közszolgálatra vonatkozó összes alapvető kérdés szabályozása végett feltétlenül szükség van a közszolgálatról szóló törvény megalkotására, „mely majd a magyar közszolgá-

² HORVÁTH István: *Az eltűnt közszolgálati komparatív előnyök nyomában*. [350 éves az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és jogtudományi Kara – A jubileumi év konferencia sorozatának tanulmányai.] Budapest, ELTE Eötvös, 2018. 928–946.

³ LŐRINCZ Lajos: Magyary Zoltán munkássága nemzetközi összehasonlításban. *Magyar Közigazgatás*, 1995/4. 241–245.

⁴ HORVÁTH István: *Diagnózis és terápia, Javaslat a magyar közszolgálat szabályozásának reformjára – figyelemmel az EU tagállamok jogalkotására, hazai múltunkra és jelenünkre*; PhD dolgozat, kézirat. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskola Munkajogi program, 2006. 16.

latot a nemzet életében reá váró felelősségteljes szerep betöltésére fokozatosan képessé teszi”.⁵

A szabályozás széttöredezettségéből eredő negatív megítélés és a közszolgálati állás biztosította életminőség fordított arányban állt egymással. A kor egyetemi jegyzete szerint a „pénzbeli előnyök” játszották a legnagyobb szerepet a közszolgálati jogosultságok között. A közszolgálati díjazás körébe tartozik az illetmény (fizetés), a lakbér, az útiköltségek, hivatalos átköltözködés és a bútorszállítási költségek megtérítése, valamint a pálya lezárását követően a nyugdíj. További pénzbeli előnyként az államvasúton a féljegy-kedvezmény, az adókedvezmények (pl. az állami alkalmazottak jövedelemadó nem fizetnek, az összes állami és önkormányzati alkalmazott nem fizet községi pótdadót), továbbá az illetékek, valamint az illetmények lefoglalása tekintetében is vannak kedvezmények. A pénzbeli előnyök közül az illetmény a legjelentősebb.⁶

A szabályozás inkohereciája ellenére, mai megfogalmazás szerinti komparatív előnyt biztosító jogalkotói célkitűzés azon a felfogáson alapult, hogy a magánalkalmazottól eltérően – aki meghatározott munkára és munkaidőre szerződött – a köz alkalmazottja nem feladat ellátására kötelezte magát. A mindenkori közszolgálat szükségletek határozták meg teendőit, a munkaidő sem volt megszabva. Amíg a magánjog piaci viszonyban a munkaadó ellenszolgáltatást, fizetést adott, amit befolyásoltak a keresleti-kínálati viszonyok és erőszakos körülmények, így a sztrájk, a bérharcok, addig a közszolgálatban a fizetést nem ellenértéknek tekintik. A díjazás a munkaképesség fenntartását szolgálta. Továbbá azt, hogy a közhivatalnok megfelelő életet éljen, egész emberként a köznek szentelhesse magát, és a hatalommal való rendelkezés ne engedjen a megkörnyékezésnek.⁷

2. A munkajogi rendszerváltozás – fragmentáció az első lépéstől

A szocializmusnak a köz- és a gazdasági szféra viszonyait a társadalmi tulajdon dominanciája alapján egymásba csúsztató, alapvetően egységes szabályozása (bizonyos speciális szabályok meghatározása mellett munkaviszonyban állnak

⁵ MAGYARY Zoltán: *A magyar közigazgatás*, Budapest, Királyi Egyetemi Nyomda, 1942. 43.

⁶ *Közigazgatási jog, Vargha jogszeminárium*. Budapest, 1940/41-es tanév, 181–183.

⁷ HORVÁTH i. m. 2006. 83.

például az államigazgatási és igazságszolgáltatási dolgozók is⁸) a politikai-gazdasági rendszerváltozás miatt tarthatatlanná vált. A jogalkotó szükségszerű válasza: a nyugat-európai kontinentális jogrendszerek nyomán a verseny- és közszféra elkülönült szerkezetű állami szabályozásának megteremtése. Ezt az 1992-ben életbe lépett módosulást tekintem munkajogi rendszerváltozásnak, hiszen a duális struktúra kialakítása nyomán kettévált a munka magánjogának (verseny- és nonprofit szféra) és közjogának (közszolgálat) szabályozása.

A duális struktúra trichotom szerkezetet hozott, így már a kezdet is a közszolgálat törvényi szabályozásának fragmentációjával járt. A célzottan a verseny- és nonprofit szférára orientáló 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (régii Mt.) megalkotásával szükségszerűen együtt járt a közszféra törvényi szintű, önálló munkajogi szabályozása. Nem hasonló szükségszerűség, hogy „nem fértek” egy törvénybe az általam civilnek nevezett közszolgálat munkáltatóiként az állami és a helyi önkormányzati közfeladatokat, közszolgáltatásokat ellátó költségvetési szervek. Kétségtelen különbség a köztisztviselői és a közalkalmazotti jogviszony között az előbbiben megjelenő, részleges és eltérő terjedelmű közhatalom-gyakorlás. A verseny (nonprofit) szféra és a közszektor munkajogi elkülönült szabályozása viszont nem indokolta az ún. trichotom törvényi szerkezetet, erre megítélésem szerint önmagában a közhatalom – a köztisztviselőknek egyébként is csak egy hányadát érintő – gyakorlása minősítő jegyként nem szolgált alapos indokként.⁹

Az 1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról (Ktv.) nem pusztán a rendszerváltás folyamánya. A köztisztviselői státusz kodifikálása egy történelmi folyamat hiányzó láncszemének pótlása. Ezzel szemben a közalkalmazotti státusz a rendszerváltozás terméke. Az 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.) a jogalkotói szándék szerint azért keletkezett, hogy az állam a lakossági szolgáltatásokat végzők többszázazres rétegének (pl. közoktatás, közegészségügy, közművelődés, szociális ellátás) a versenyszféra munkavállalóihoz képest kedvezőbb munkaerő-piaci helyzetet alakítson ki abból a célból, hogy egyfelől garantálja e szolgáltatások színvonalát, másfelől, hogy biztosítsa a polgárság, mint a rendszer politikai bázisa rekrutálódásának egyik forrását. Ennek fejében, a közalkalmazottak tekintetében a versenyszféra

⁸ Ld. a 38/1973. (XII. 27.) MT rendeletet az államigazgatási és az igazságszolgáltatási dolgozók munkaviszonyának egyes kérdéseiről.

⁹ HORVÁTH (2018) i. m. 928–946.

munkavállalóihoz képest némileg korlátozta a munkaügyi kapcsolatokban megvalósítható érdekérvényesítési lehetőségeket.¹⁰

A közalkalmazotti jogállás megteremtéséhez egy másik szándék, vagy inkább kényszer is vezetett. Nem állt rendelkezésre költségvetési forrás a Ktv. és a Kjt. hatálya alá tartozók azonos színvonalú díjazására, így az egyenlő bánásmód sérelmének elkerülése végett is kerültek külön törvényben a közalkalmazottak, a köztisztviselőkénél hátrányosabb díjazási rendszerbe. Az 1992-ben hatályba lépett szabályozás – és a következő 30 év – fragmentációjának hátterében a költségvetés áll. Az 1990-es évek első felében a kormányok a kialakítandó polgári léthez szükséges forrásokat feláldozták az eredeti tőkefelhalmozás folyamatainak támogatása érdekében. Ennek legvilágosabb megfogalmazásával a gazdasági stabilizációt szolgáló 1995. évi kiigazító intézkedésekről szóló 1023/1995. (III.22.) Korm. határozatban (1023/1995. Korm. határozat) találkozunk: „[...] a Kormány kívánatosnak tartja, hogy forrását csoportosítás történjen a vállalkozói szféra javára, a költségvetési intézmények és a lakosság terhére.”¹¹

3. A Ktv. sorsa és örökösei

Az első szabályozási duplikáció a közigazgatásban a 2010. évi LVIII. törvény a kormánytisztviselők jogállásáról (Ktjv.), ami a Kormány hatáskörébe tartozó központi közigazgatási szerveket (pl. Miniszterelnökség, minisztériumok, kormányhivatalok) kivonja a Ktv. szervei hatálya alól – eljutva ezzel a fragmentáció kivitelezésének második megoldásához: az önálló jogállási törvény megalkotásához. A jogalkotásra ezúttal kivételesen nem a költségvetési forráshiány motiválja a jogalkotót. A 2010-es -es országgyűlési választások után alakult kormány indokolás nélkül kívánt megválni egyes köztisztviselőktől. A célhoz az eszköz a Ktjv.: a munkáltató a kormánytisztviselői jogviszonyt felmentéssel indokolás nélkül megszüntetheti.¹² E rendelkezés kiiktatja a munkajog egyik sui generis védelmi funkcióját, ami általában az indokoláshoz kötött munkáltatói jogviszony-megszüntetés előírásával segít a jogviszony gyengébb alanyán.¹³

¹⁰ BERKI Erzsébet: *A közszolgálati. Kézirat. Budapest, 1998. 3–5.*

¹¹ 1023/1995. Korm. határozat 1.1. pont.

¹² Ktjv. 8. § (1) bekezdés.

¹³ HORVÁTH István: Fragmentált célkitűzések – A hazai közszolgálati szabályozás strukturális megosztottságáról és mindennek legújabb törvényéről. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére.* Szerk.; Budapest, HVG-ORAC, 2019. 184–199.

3.1. Az indokolás nélküli felmentés – jogalkotási előzmények

Mi vezethetett e szabály megalkotásához? Két momentum. Az első: visszaemlékezem 1990 első félévére, amit az Igazságügyi Minisztérium Közjogi Kodifikációs Főosztályán töltöttem. Egyik kiemelkedő feladatomban: részvétel az 1990. évi XXXIII. törvény az államtitkárok jogállásának átmeneti szabályozásáról (Ájt.v.) előkészítésében. E törvény legmagasabb vezetői szinten rögzítette a kormányzati személyzet politikusokra és szakemberekre való elkülönítését. Így lett a minisztériumokban a politikai mellett közigazgatási államtitkár, előbbi mandátuma Minisztertanács megbízatása megszűnéséig tartott, utóbbi viszont határozatlan idejű kinevezést kapott.¹⁴ Kifejezve: a választások és kormányváltások nem érinthetik a minisztériumok szakembereit. A második momentum: a 2006. évi országgyűlési választások után lépett életbe a 2006. évi LVII. törvény a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról (2006. évi LVII. törvény), ami súlyos kodifikációs hibát tartalmazott. 16 év elteltével formálisan is megszűnteti a miniszteriális közigazgatásban legmagasabb vezetői szinten a politikai és a szakmai pozíciók elkülönítését. Kétségtelen, a négyévenkénti kormányváltások a gyakorlatban egyre inkább politikai bizalmi állásnak tekintik a közigazgatási- és helyettes államtitkári státuszt, de mindezt törvényesíteni a zsákmanórendszer irányába tett káros döntés. A politikai és a közigazgatási államtitkári pozíciókat „összeolvasztották”: marad – de facto miniszterhelyettesi politikai tisztséggént – az államtitkár. A helyettes államtitkár helyébe a szakállamtitkár lép, és e tisztségnek az államtitkárral azonos politikai kiszolgáltatottságát bizonyítja: mindkét státuszra szóló megbízás megszűnik a Kormány megbízatásának megszűnésével.¹⁵ És e szabályt először az elképzelnél korábban kell alkalmazni, mert a választási ciklus letelte előtt egy évvel konstruktív bizalmatlansági indítvány folytán a kormány megbízatása megszűnik.

A Ktjv. indokolás nélküli felmentése – az előzményekre is történt jogalkotási reakcióként, és annak egyetlen jogpolitikai indokaként – átmeneti lehetőség: az Alkotmánybíróság megsemmisítette¹⁶ a Ktjv. indokolás nélküli felmentési szabályát. A rendelkezés kiiktatása ugyanakkor nem visszamenőleges, hanem jövőbeli hatályú volt, a 2011. II. 18-án kihirdetett határozat még 2011. V. 31-ig hatályban hagyta az alkotmányellenes rendelkezést. Mindezzel pedig úgy gyógyít, hogy a sérelmet nem orvosolja. Amint a Kúria egy indokolás nélküli

¹⁴ Ájt.v. 2. § (2) bekezdés, 6. § (1) bekezdés.

¹⁵ 2006. évi LVII. törvény 47. § a) pont, 58. § a) pont.

¹⁶ Alkotmánybíróság 8/2011. (II. 18.) AB határozat.

felmentés tárgyában hozott ítéletében kimondta: a Ktjv. munkáltatói indokolás nélküli felmentést lehetővé tévő, az Alkotmánybíróság által megsemmisített szabálya már a megalkotásakor alkotmányellenes volt, azonban az alkalmazhatósága szempontjából annak van jelentősége, hogy a megsemmisítésére nem ex tunc hatállyal került sor. Erre alapozva az ítélet megállapította: nem jogellenes az Alkotmánybíróság határozatának meghozatalát megelőzően közölt - indokolás nélküli – felmentés.¹⁷ De ugyanígy jártak azok a felperesek is, akiknek jogviszonyát az Alkotmánybíróság határozatának kihirdetését követően, legkésőbb 2011.V.31-ig közölt indokolás nélküli felmentéssel szüntették meg. A Kúria ítélete nem tekintette rendeltetésseljes joggyakorlásnak az Alkotmánybíróság által a jövőre nézve megsemmisített, de a közléskor még hatályos jogszabály alkalmazását.¹⁸ Azaz, amíg az alkotmányellenes szabály hatályos, jogszerűen élhettek vele – akár az AB határozat kihirdetése előtt, akár azután, a megsemmisítés napjáig.

3.2. A közigazgatás – új egység után három részre osztottan

2012-ben megszűnt a közigazgatásban a törvényi szabályozás duplikációja. A Ktv. és a Ktjv. helyébe a 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről (Kttv.) lépett. Jogalkotási elődjeitől eltérően a törvény címében már nem valamely jogállás szerepelt, a közszolgálati tisztviselő ugyanis gyűjtőkategória, a kormány- és a köztisztviselőt foglalja magában, akik kormányzati szolgálati, illetőleg közszolgálati jogviszonyban állnak. A Kttv. életbelépése utáni években az illetményrendszer részleges funkcióvesztésére a jogalkotói válasz nem a költségvetési forráshoz igazított, akár fokozatos hatálybalépéssel megvalósuló illetményreform. Négy évvel a Kttv. életbelépése után megszületett a 2016. évi LII. törvény állami tisztviselőkről (Áttv.), a Kttv.-nél kedvezőbb díjazási lehetőség biztosítása érdekében. Az Áttv. az állami szolgálati jogviszonyt kodifikálja, ami egyetlen kivételtől eltekintve semmilyen elhatároló ismérvvvel nem rendelkezik a köz- vagy kormányzati szolgálati jogviszonyhoz képest. A különbség csupán az, hogy e jogviszonyt csak kormányhivatallal lehetett létesíteni. Ezáltal kívánta a jogalkotó a kormányhivatalt a munkaerőpiacon versenyképesebbé tenni, amely döntés különösen a járási- és a polgármesteri hivatalok állami- és köztisztviselői között keletkeztetett bérfeszültséget – utóbbiak hátrányba kerülése folytán.

¹⁷ Kúria Mfv. I. 10.392/2012/3.

¹⁸ Kúria Mfv.I. 10.094/2014/7.

A helyi önkormányzat képviselő-testületének polgármesteri hivatalában és a közös önkormányzati hivatalban dolgozók a közigazgatásban ugyancsak rendhagyó érdekérvényesítési módszert, a sztrájkot választották 2018 kezdetén.

Az Áttv.-hez kapcsolódó eredeti jogalkotói koncepció szerint az állami szolgálati jogviszonyra bevezetett kedvezőbb rendelkezéseket 2018-tól a minisztériumokban, valamint a kormány, illetve a minisztériumok irányítása alatt álló központi államigazgatási szerveknél is bevezetik.¹⁹Vélhetően a szükséges fiskális forrás hiánya miatt a jogalkotó 2019-re halasztja a kormányhivatalokra hatályos előmeneteli rendszer központi közigazgatásra történő kiterjesztését.²⁰Végül ugyan az Áttv.-hez hasonló karakterű, a klasszikus közszolgálati előmenetelt már mellőző illetmény-rendszer 2019-ben életbe is lép, de nem annak kiterjesztésével, hanem új törvény megalkotásával. Az Áttv. után két évvel hatályba lépő, egyben e törvény hatályvesztésével járó, a szabályozási duplikációt a korábbtól eltérő dimenzióban fenntartó 2018. évi CXXXV. törvény a kormányzati igazgatásról (Kit.) már nem csupán a közigazgatás szakmai személyzetének jogviszonyairól rendelkezik. Hatálya alá tartoznak a politikai státuszok is.

És jogalkotó egy évvel később úgy határoz, hogy az önkormányzati hatáskörvesztéssel párhuzamosan amortizálódott illetményelőmeneteli Kttv. hatályát egy újabb törvény megalkotásával tovább redukálja. A 2019. évi CVII. törvény a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról (Kjszvtv.) hatálya alá tartozó munkáltatók (pl. Köztársasági Elnöki Hivatal, Alkotmánybíróság Hivatala, Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság, Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, Magyar Tudományos Akadémia Titkársága) – a hatalommegosztás elve alapján – nem sorolhatók a végrehajtó hatalom munkajogi törvénye, a Kit. hatálya alá. De nem lehetett ezeket a különleges jogállású szerveket a díjazás tekintetében az önkormányzati hivatalok színvonalára süllyesztve hagyni. A kodifikációs válasz ezúttal is a fragmentáció. És még csak a nevében sem új jogviszony megalkotásával. A Kjszvtv. hatály alatt ugyanis köztisztviselők közszolgálati jogviszonyban dolgoznak.²¹Egy, a létjogosultságát – diszkréten fogalmazva – megkérdőjelezhető törvény helyett egyrészt megalkotható lett volna a külön jogszabály a Kjszvtv. tárgyi hatálya alá tartozó munkaadókkal közszolgálati jogviszonyban állók

¹⁹ Áttv. 37. §.

²⁰ 2017. évi LXXII. törvényben Magyarország 2018. évi központi költségvetésének megalapozásáról 93. §.

²¹ Kjszvtv. 5. §.

illetményelömenetelére. Vagy erre nem is lett volna szükség, ha a jogalkotó eleve a Kttv. tekintetében megreformálja a köztisztviselői illetményrendszert.

3.3. Kit. – a központi erőtér

A Kit. már nem a közigazgatás szakmai személyzetének jogállási törvénye. A törvény személyi hatálya alá – ugyan egységes megjelöléssel – a kormányzati igazgatás tisztviselői tartoznak, ez a kör mégis eklektikus, különféle, külön-nemű elemekből összeválogatott. A központosított szabályozás egy törvény hatálya alá „terelte” a politikai szolgálati, a biztos és a kormányzati szolgálati jogviszonyt. E jogviszonyokat – mint részben megnevezésük is jelzi – alapvetően két osztályba sorolhatjuk: politikusi és szakmai kategóriába.²²

A Kttv. a Kit. hatálybalépéséig a kormányzati szolgálati jogviszonyt munkáltatóként ahhoz a közigazgatási szervhez (pl. minisztérium, központi hivatal) kapcsolta, amely kinevezte a kormánytisztviselőt.²³ A Kit. alapján viszont a jogviszony a Kormány mint munkáltató és a kormánytisztviselő mint foglalkoztatott között jön létre.²⁴ A Kormánynak az Alaptörvény szerint – mint a közigazgatás legfőbb szervének – közjogi jogalanyiséga van²⁵, munkáltatói viszont megítélés szerint nincs. Véleményemet maga a Kit. erősíti meg, kimondva: a 2017. évi I. törvény a közigazgatási perrendtartásról (Kp.) szerinti munkáltató szerv alatt, valamint az adózás rendjéről szóló törvény szerinti munkáltató alatt azt a kormányzati igazgatási szervet kell érteni, amelynél a kormánytisztviselő az álláshelye szerinti feladatát ellátja vagy ellátta²⁶ A Kit.-nél egyébként távolságtartóbban fogalmazott a munkajogi rendszerváltozás jogalkotásának részeként megalkotott Ktv., ami szerint az államigazgatásban a közszolgálati jogviszony az állam nevében kerül sor a köztisztviselők foglalkoztatására.²⁷ Az állam – a törvény által nem nevezve munkáltatónak – felette áll a végrehajtóhatalomnak, ami „csupán” az állam egyik hatalmi ága a törvényhozói és bírói mellett.

²² Kit. 3. §.

²³ Kttv. 1. §.

²⁴ Kit. 80. § (1) bekezdés.

²⁵ Alaptörvény 15. cikk (1) bekezdés.

²⁶ Kit. 80. § (3) bekezdés.

²⁷ Ktv. 5. §.

3.3.1. Centralizált létszámgazdálkodás

A Kttv.-nek a közszolgálati személyzeti igazgatást szabályozó fejezetéhez képest a Kit-ben markáns elmozdulást találunk a Kormány javára a személyügyi hatáskör tekintetében. Ez a Kit. rendszerén belül maradvá logikus, hiszen a Kormány a munkáltató. A Kormány portfóliójába tartozik a kormányzati igazgatási szervek, a Kit. hatálya alá tartozó, ténylegesen foglalkoztató munkaadók alaplétszámának, valamint – a kormányhivatalok kivételével – a kormányzati igazgatási szerv alaplétszámába tartozó álláshelyek besorolásának (a különböző tanácsos fokozatú ügyintézőtől a politikai felsővezetőig) megállapítása.²⁸ Szemben a bértömeggazdálkodással, a Kit. mind a kormányzati igazgatási szervek foglalkoztatotti létszáma, mind a bérköltség vonatkozásában „személyre szabott”, az álláshelyek számának és ezek besorolása megállapítását a Kormány hatáskörébe utalja.

A rendszer a munkáltatói jogkörgyakorlást is befolyásolja, szükségszerűen korlátozva a kormányzati igazgatási szervek első számú vezetőinek döntési jogkörét. Így például nem járhat illetményemeléssel a takarékos létszámgazdálkodás, mert, ha a kormányzati igazgatási szervnél az alaplétszámába tartozó álláshely hat hónapon át betöltetlen, azt a Kormány a központosított álláshelyállományba helyezi.²⁹ E fogalommal eljutunk a centralizált személyzeti igazgatás egy másik intézményéhez, amit jelez, hogy önálló felmentési indok, ha a Kormány döntése alapján a központosított álláshelyállományból származó álláshely visszakerül a központosított álláshelyállományba.³⁰ Ehhez kapcsolódóan a Kit-tel a munkajog fogalmai között újdonságként megjelent álláshely a kinevezés kötelező tartalmi eleme is lett, annak besorolása mellett a kinevezésben rögzítendő az álláshelyen ellátandó feladatok meghatározása.³¹ A Kit. mindezzel megszünteti a Kttv.-ben tovább élő munkakör fogalmát.³² Aggályos megoldás, miután az álláshely besorolása a kormánytisztviselő státuszát (pl. szakmai vezető, ügyintéző, tanácsadóként politikai pozíció) határozza meg, az álláshelyen ellátandó feladatok pedig leginkább egy munkaköri leírásnak tűnnek. Csak éppen az a klasszikus munkajog intézmény, a köralakú keret

²⁸ Kit. 51. § (1)–(2) bekezdés.

²⁹ Kit. 55. § (1)–(2) bekezdés.

³⁰ Kit. 107. § (1) bekezdés f) pont.

³¹ Kit. 86. § (2) bekezdés g) és i) pont.

³² Kttv. 43. § (1) bekezdés c) pont.

hiányzik, amelyekbe ezen feladatok szükségszerűen kapcsolódnak.³³ A költségvetési szervek viszonylagos önállóságát általános jelleggel – nemcsak a Kit. keretei között – eredményezi a 2011. évi CXCV. törvény az államháztartásról (Áht.). Így például nem alkothatják meg önállóan belső szervezetrendszerük szabályozását, a szervezeti- és működési szabályzatot az irányító szerv hagyja jóvá, az irányító nevezi ki és menti fel a költségvetési szerv gazdasági vezetőjét.³⁴

Kérdés, a vázolt centralizáció befolyásolja-e költségvetési szervek – ezek szervezetrendszerének – működési hatékonyságát?! Kifelé tekintve, már az ezredfordulón számos európai országban a Kit-ben foglalttal ellentétes tendencia, a centralizáltság csökkentése volt napirenden – éppen a rendszeren belüli hatékonyság-növelés céljából. Ahol ilyen törekvéssel találkozunk, a költségvetés decentralizációja és a személyzeti döntéshozatal – a szervezeti kötöttségek csökkentése érdekében – gyakran kapcsolatban áll a közszolgálat függetlenebb egységekre történő felosztásával. Néhány államban, mint például Franciaországban és Spanyolországban ezek a változások a hagyományosan túlközpontosított államszerkezettel való szakításra irányuló kísérletet reprezentálnak. Az állami beavatkozás elsődleges célja a közszolgáltatások átstrukturálása annak reményében, hogy mindez a foglalkoztatás viszonyait is megváltoztatja. Az állam az alkalmazás kondícióinak módosulásakor a speciális közszolgálati foglalkoztatási szabályozásra és a jövedelem megállapítási mechanizmusokra összpontosít azért, hogy ezeket hasonlóvá tegye a magán-szektorban működő gyakorlathoz. Hosszantartó kísérleteket szerveztek arra, hogy az irányítást az államon belül alacsonyabb szintre szállítsák le – jöllehet gyakran szigorú központi kormányzati szabályozás mellett történt mindez.³⁵

3.3.2. *Ami a mérleg másik serpenyőjéből hiányzik*

A Kit. megőrizte azt, a Kttv.-ben bevezetett, a munkáltató és alkalmazottja közötti aszimmetriát, miszerint a kinevezést a munkakör és a munkahely tekintetében – indokolás nélkül – a munkáltató egyoldalúan módosíthatja. A Kit. két tekintetben e rendelkezésen túllép. Egyrészt a speciálisból generális rendelkezés lesz: már a törvény általános szabálya rögzíti: a kinevezést a munkáltatói jogkör

³³ HORVÁTH (2019) i. m. 184–199.

³⁴ Áht. 9. §.

³⁵ Christofer POLLIT – Hilka SUMMA: Trajectories of Reform: Public Management in Four Countries. *Public Money and Management*, Vol. 17., Iss. 1. (1997) 7–18.

gyakorlója egyoldalú jognyilatkozatával módosíthatja.³⁶ Másrészt – a szabály minősíti a kivitelezést – a Kit. lehetőséget ad olyan egyoldalú kinevezés-módosításra is, ami a jogviszony érvénytelenségével jár. Ezt onnan tudjuk meg, hogy a kormánytisztviselő a kinevezése módosításának közlését követően akkor is kérheti a felmentését, ha kinevezése módosításával iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének, szakmai tapasztalatának meg nem felelő feladatok ellátására kötelezik.³⁷ Olyan feladatra, amire érvényesen kinevezést sem kaphatna, olyan munkaadótól, amely bizonyára megfelelő humánpolitikai apparátussal rendelkezik.

A képzeletbeli mérleg másik serpenyőjéből számomra különösen hiányzik, hogyha a Kit. a közigazgatás irányban ennyire flexibilis, miért nem kedvez a kormánytisztviselőnek is. A rugalmasságot a biztonsággal ellentételezendő: a kormánytisztviselőnek nem felróható indokon alapuló felmentést megelőzendő áthelyezés felajánlásának törvényi előírásával. Mindennek eszköztára, különösen az álláshelyek központi elosztásával rendelkezésre áll, és a költségvetés is jól járna a felesleges felmentés és az ezt követő további költségek (pl. állaskeresési járadék) megtakarításával. A munkaerőmegtartó képesség pedig növelné a közigazgatás munkaerőmegszerző potenciálját is. Ami az Olvasónak polgárként is fontos.³⁸ És ami a jogalkotónak a munkaerőpiac felelőseként is fontos, hiszen 2004 óta bármely EU tagállam alternatíva az állásválasztásban.

4. A Kjt. hatályvesztése – széttöredezettség külön törvényekre és visszatérés a munkajogi rendszerváltozás előtti állapothoz

A Ktv.-vel azonos időpontban, 1992. július 1.-jén hatályba lépett Kjt. megalkotásakor fel sem merült, hogy azon, közhatalomgyakorlással általában nem járó, az állami és az önkormányzati közszolgáltatást biztosító közintézmények, melyeket a munkajogi rendszerváltozáskor e törvény hatálya alá sorolt a jogalkotó, onnan majd kikerülhetnek. Nem is tartalmazott a Kjt. erre nézve rendelkezést. A célzottan a verseny- és nonprofit szférára orientáló régi Mt. is ezt sugallta, hiszen éppen a munkajogi kodifikáció paradigmaváltása a köz- és a versenyszférában az eltérő állami jogalkotási szerepvállaláson alapult.

³⁶ Kit. 89. § (1) bekezdés.

³⁷ Kit. 89. § (3) bekezdés d) pont.

³⁸ HORVÁTH (2019) i. m. 184–199.

A törvény előkészítéséről gondoskodó Munkaügyi Minisztériumban dolgozva, 1994-ben szembesültem az első, a Kjt. hatálya alóli kikerülésre irányuló lobbítórekvétellel. Először a közmédia célozta meg a régi Mt. hatálya alá kerülést. Katalizátora volt mindennek, hogy a Kjt. a költségvetés díjazásra fordított hányadának elszámoltathatósága érdekében a versenyszféra szabályaitól idegen intenzitással, a felek akaratszabadságát számos foglalkoztatási feltétel vonatkozásában kizárva vagy korlátozva szabályozott.³⁹ A mindenkor kritikus díjazást példaként kiragadva a Kjt.-ből, az illetményelőmenetel biztosításához kapcsolódóan kógens besorolási előírásokkal (pl. a közalkalmazott fizetési osztályának és fokozatának megállapítása) határozta meg az illetmény összegét.⁴⁰ Az ilyen módon a kinevezésben megjelenő illetmény összegének emelésében a felek akaratszabadsága nem kapott szerepet. Minderre a törvényben rögzített hároméves várakozási idő leteltével, és az ehhez kapcsolódó minősítés eredménye alapján kerülhetett sor.⁴¹ A díjazást tekintve a régi Mt. hatálya alá csalogatott, hogy a kódex a hátrányos megkülönböztetés tilalmának, valamint a minimálbér összegének figyelembevételétől eltekintve szabadkezet adott a bérmegállapodáshoz. Emellett megkerülhetetlen tényező a nagymértékű költségvetési hiány. Az 1990-es évek első felében a kormányok a kialakítandó polgári léthez szükséges forrásokat feláldozták az eredeti tőkefelhalmozás folyamatainak támogatása érdekében.⁴² Ennek legvilágosabb megfogalmazása az írásomban már idézett – a költségvetési intézmények terhére forrásátcsoportosítást elrendelő – 1023/1995. Korm. határozat. A határozat folyamánya a gazdasági stabilizációt szolgáló egyes törvénymódosításokról szóló 1995. évi XLVIII. törvény, ami a Kjt.-t kiegészítette a közszolgálat elhagyhatóságát biztosító, a közalkalmazotti jogviszony munkaviszonyra történő felválthatóságát megteremtő szabállyal. Ennek előfeltétele:

- a) a munkáltató fenntartója nem állami szervnek vagy nem helyi önkormányzatnak adta át fenntartói jogát, illetve
- b) a munkáltató vagy egy részének gazdasági társasággá történő átalakítása.

A konstrukciót szükségszerűen bonyolította, hogy a jogalkotó nem teremtett átjárhatóságot a közalkalmazotti jogviszonyból a munkaviszonyba. Ennek következtében első lépésként a munkáltató jogutód nélküli megszűnése jog-

³⁹ HORVÁTH István: Félve boncolás – A közalkalmazotti törvény fokozatos hatályvesztéséről. *Munkajog*, 2020/3. 32–39.

⁴⁰ Kjt. 61. § (1) bekezdés, 63. § (1) bekezdés, és 64. § (1) bekezdés.

⁴¹ Kjt. 65. § (3) bekezdés.

⁴² HORVÁTH (2006) i. m. 28.

címén a közalkalmazotti jogviszony megszűnt, majd a második „etapban” a munkáltatónak fel kellett ajánlania a további foglalkoztatást, aminek nyomán a Kjt. hatálya alól történő kikerülés zárólépéseként a közalkalmazott döntött, vállalja-e munkavállalóként mindezt vagy sem.⁴³

A köznyelv által médiatörvénynek elkeresztelt a rádiózásról és televíziózásról szóló 1996. évi I. törvény (1996. évi I. törvény) elfogadásával egyben célhoz ért a lobbifüggőség is: a közszolgálati média kikerült a Kjt. hatálya alól. A jogalkotó ugyanakkor nem hagyta a változás kivitelezését a Kjt.-nek az erre a helyzetre éppen csak megalkotott szabályára. Kizárva e törvény alkalmazását, hatékonyan, választási lehetőséget sem biztosítva a média közalkalmazotti státusban lévő munkásainak kimondta: a Magyar Rádió és a Magyar Televízió közalkalmazotti jogviszonya a Magyar Rádió Rt. és a Magyar Televízió Rt. megalapításával egyidejűleg munkaviszonnyá alakul át.⁴⁴ Először ekkor tűnődtem el: mitől lesz gazdagabb a fenntartó „buzsája” csupán azért, mert a költségvetési szerv közalkalmazottjai állami tulajdonú gazdasági társaság munkavállalóiként csinálják ugyanott ugyanazt?

4.1. Az első és egyben utolsó kezdeményezés a Kjt. megőrzésére – a közalkalmazotti életpálya

E kísérletről is személyes emlékként írhatok. 2001-ben meghívást kaptam a Miniszterelnöki Hivatalba (MEH), a feladat: részvétel a közalkalmazotti életpálya kidolgozásában. A Kormány megállapodást kötött a közszféra szak szervezeteivel, amelyben 2002-ben közalkalmazotti karrierpálya kidolgozását vállalta oly módon, hogy az a 2003-as költségvetési évtől életbe léphessen – figyelemmel a hároméves költségvetés várható bevezetésére is. Az előkészítésre – a szociális partnerség jegyében – létrejött egy Szakértői Bizottság, benne a minisztériumok, az intézményfenntartó önkormányzatok és a közszféra szak szervezeteinek résztvevőivel.⁴⁵

Többhónapos egyeztetés eredményeként a résztvevők konszenzusával meg született egy javaslat, ami a következő lényeges célokat rögzítette:

- a) A Kjt. személyi hatálya alól az ügykezelői és fizikai feladatot ellátók kikerülnek, de nem a régi Mt. hatálya alá. A jogalkotási elképzelés

⁴³ Kjt. 25/A. §.

⁴⁴ 1996. évi I. törvény 143. § (1) bekezdés.

⁴⁵ *Emlékeztető a „Közalkalmazotti életpálya” Szakértői Bizottság üléséről.* 2002. január 25.

szerint bevezetésre került volna a közszolgálati szerződés, úgy, hogy a foglalkoztatottak előmenetelét valamennyi ágazatra kiterjedő hatályú, egészséges besorolási és tarifarendszer szabályozza.

b) A javaslat átalakította az illetményrendszert. Az illetmény három elemet magában foglalva, különböző karakterű díjazási jogcímen alapult.

ba) Az alapilletmény, amely a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettség, képesítés alapján öt osztályba történő besorolást tett lehetővé, és a szolgálati idő gyarapodásán alapulva, 10-13 fokozatban előre haladva garantálta a bérnövekedést.

bb) Az illetményrendszer két másik díjazási jogcíme „kikapcsolta” a jogviszonyban töltött idő bér meghatározó szerepét. Az egyik elem a szakmai illetménykiegészítés, ami 21 fokozatra osztva, az ezekhez kapcsolódó növekvő szorzószámmal értékelte a hivatási követelményeknek (pl. továbbképzés teljesítése, szakvizsga letétele, tudományos fokozat szerzése, a munkakör ellátásának szakmai minősítése) való folyamatos megfelelést.

bc) A másik jogcím a munkaköri illetménykiegészítés, ami valamennyi munkakör tekintetében az ún. munkakörértékelés⁴⁶ módszerének alkalmazásával külön-külön öt fokozatba sorolta valamennyi munkakört. A betöltésük eltérő feltételei (pl. fizikai igénybevétel, pszichés terhelés, informatikai eszköz alkalmazása, idegennyelv használata) alapján differenciálva a díjazás mértékét – feleslegessé téve számos illetménypótlékot (pl. idegennyelvtudási, illetve egészségkárosító kockázatok közötti munkavégzésért járó pótlék, továbbá a Kjt. felhatalmazása alapján az ágazati végrehajtási rendeletekben „parttalanul” megállapítható illetménypótlékok). A legalább a minimálbér összegének megfelelő mértékű illetményalap és

- az alapilletmény, valamint
- a szakmai- és a munkaköri illetménykiegészítés

szorzatának együttes összege adta a javaslat szerint az illetményt.⁴⁷

⁴⁶ A munkakör-értékelés során a munkakörré relatív fontossági sorrendet állapítunk meg (pl. a képességek, kompetenciák, piaci érték alapján). Ez a tevékenység a fizetési rendszer megalapozása miatt fontos. Más értelmezés szerint értékelési folyamat, melynek segítségével megállapítható, hogy egy munkakörnek mekkora a súlya az adott szervezetben belül [ld. <https://hu.wikipedia.org/wiki/Munkak%C3%B6r>]

⁴⁷ MEH Közalkalmazotti Életpálya Bizottság; Munkaanyag.

Mindez többhónapos vita után a Kormány és a szociális partnerek konszenzusának eredménye volt. Vártam a folytatást, az életpálya új rendszerének normaszövegbe öntését. Tíz évvel a hatálybalépést követően – mint a törvény egyik „szerzőjének” – mindez páratlan esélynek tűnt: lehetőség a javításra és a megújításra. Egyetértéssel, korszerű humánpolitikai eszközöket jogszabályban megjelenítve rendelkezni az előmenetelről, benne az addig – és azóta sem – kodifikált munkakörértékelés intézményével.

A folytatás elmaradt. 2002 áprilisában a választás eredménye átrendezte a belpolitikai erőviszonyokat, új kormány alakult. Elértéktelenedett, hogy a régi Mt. utáni legnagyobb személyi hatályú törvény legérzékenyebb jogintézményének gyökeres átalakításáról egyetértés született a Kormány és a szociális partnerek között. Egy merészebb terv született, bármely alapos előkészítés nélkül, a teljes közszolgálat egységesítéséről.⁴⁸ A kormányhatározat az egységes közszolgálati szabályozás 2005-ös hatálybalépését tervezte, és e kísérlet éppen ebben az évben bukott meg.⁴⁹ Sajnálatos tapasztalat volt mindez, a hazai parlamentáris demokráciának a törvényalkotásra vetett árnyéka. A kelletténél nagyobb törésekkel, négyéves ciklusokra osztja az életet. Ebbe a periódusba gyömöszöl bele lehetőség szerint minden, politikai vonatkozásban érzékeny tervet, függetlenül a megvalósítás időigényességétől, jogalkotás esetén – tekintet nélkül – a szükséges és a rendelkezésre álló feltételekre.⁵⁰

4.2. A részleges fragmentáció – nem igényli új jogállási törvény megalkotását

A Kjt. tekintetében is meghatározó, máig élő negatívum, hogy a Lehman Brothers Holdings globális pénzügyi cég nevével elhíresült, 2008-ban Magyarországot is elérő világgazdasági válság óta a törvény illetménytáblájában érdemi változás nem történt. Immár 14 éve nem változtak egyrészt azok a számok, melyeknek a minimálbér és a garantált bérminimum növekedéséhez igazodóan kellett volna biztosítaniuk különösen az illetmények reálértékének megőrzését,

⁴⁸ Vadász Jánosnak az egységes közszolgálati szabályozás kidolgozásáért és végrehajtásának koordinálásáért felelős kormány megbízottá történő kinevezéséről szóló 1161/2002. (IX. 26.) Korm. határozat.

⁴⁹ Az egységes közszolgálati szabályozás kidolgozásáért és végrehajtásának koordinálásáért felelős kormány megbízott felmentéséről szóló 1110/2005 (XI. 23.) Korm. határozat.

⁵⁰ HORVÁTH István: *Párhuzamos közszolgálat – A közalkalmazotti és a köztisztviselői törvény együttes magyarázata*. Budapest, Saldo, 2009. 18.

másrészt nem emelkedtek a fizetési fokozathoz kapcsolódó szorzók, amelyek a közsféra bérvizonyait javították volna – a foglalkoztatás más szektoraival történő összehasonlításban is. A válságot követő jogalkotói inaktivitás folytán a Kjt.-ben kettős nivelláció következményeként a közszolgálat lelkének nevezett illetményelőmenetel 2022-ra fokozatosan a munkakörök döntő többségében megszűnt, megmaradt csekély hányadukban pedig formálissá vált.

Az első jogalkotási módszer a közalkalmazotti jogállás változatlan fenntartása mellett kivont egyes hivatásokat a Kjt. illetmény-előmeneteli szabályainak hatálya alól. Az első dominó a sorban az állami felsőoktatás: 2001-től a garantált illetményt és az előmenetelt tekintve „kiszakítja” ezen intézményekben az oktatói, valamint a tudományos kutatói munkakört betöltőket a közalkalmazotti jogviszony általános szabályai alól.⁵¹ A háttérben ezúttal is a forráshiány. Ekkor jelenik meg először az egy törvény hatálya alatt álló alkalmazottak díjazása finanszírozásának olyan problémája, melyre a jogalkotás nem tud generális választ adni. A folytatás 10 év elteltével a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvényben (Nktv.), miszerint a jubileumi jutalom kivételével a Kjt. előmeneteli és illetményrendszerére vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók.⁵² Hasonló metódust követ az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (Eütev. tv.), ami az orvosok,⁵³ valamint az egészségügyi szakdolgozók és egyes egészségügyben dolgozók⁵⁴ részére tartalmaz külön-külön illetménytáblákat.

4.3. A teljes fragmentálódás – formálisan önálló jogviszonyok kodifikálásával

A jogalkotási beavatkozás második módja már abszolút módon érinti a Kjt. hatályát, de még a közszolgálat keretein belül tartja a kiszervezetteket. Első lépés: a jogalkotás önálló törvényekbe emelte át a hon- és rendvédelem közalkalmazottjait. A minősítő jegyeit tekintve ugyanakkor nem a közalkalmazotttól eltérő típusú, önálló foglalkoztatási jogviszonyt kodifikálva, létrehozta: a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt és a rendvédelmi igazgatási alkalmazottak szolgálati jogviszonyát. A jogalkotás mozgatórugója mind a honvédelmi alkalmazottak

⁵¹ Kjt. 79/B-D. §.

⁵² Nktv. 64. § (2) bekezdés.

⁵³ Eütev. tv. törvény 1. melléklet.

⁵⁴ Eütev. tv. 2. melléklet.

jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (Haj. tv.) megalkotásakor, mind a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) módosításakor⁵⁵ feltételezhetően a Kjt. amortizálódott illetményelőmeneteli rendszere volt.

Formálisan azonos, de tartalmát tekintve az előbbieknél markánsabb változás a közegészségügy „kioperálása” a Kjt. hatálya alól az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (Eszjtv.) megalkotásával. Bár e törvény általános háttérjogszabálya – a Kjt.-vel azonosan – az Mt., a szabályozás ugyanakkor számos meghatározó momentumában olyan, mintha a közegészségügy a közigazgatás keretei közé került volna.⁵⁶ Az Eszjtv. három lépcsőben jelentősen, felemásan emeli az illetményeket 2023. január 1-jével bezárólag. A magasabb díjazás ugyanis nem minden egészségügyi szolgálati jogviszonyban állóra alkalmazandó, hanem csak a kiemelt illetményre jogosító státuszokat betöltőkre, így a (szak)orvosokra, (szak)gyógyszerészekre, továbbá egyéb, nem egészségügyi egyetemi végzettséggel, valamint nem egészségügyi egyetemi végzettséggel és egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkezőkre.⁵⁷

A béremelés „ára” a nemzetközi jog megsértésének aggályát is felvető közeledés a közigazgatás szabályozási karaktere felé: Az Eszjtv. egyfelől a hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatóknál – a Kjt.-től eltérően – kollektív szerződés nem köthető. Ezzel a magyar munkajogi szabályozásban e terület szakszervezetei olyan helyzetbe kerülnek, mintha a közszolgálat közhatalomgyakorlással járó jogviszonyaiban állók (pl. köz- és kormánytisztviselők) érdekképviselői lennének. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók ugyanakkor közhatalmi funkciót egyáltalán nem látnak el. Jogviszonyuk nem a közigazgatás hierarchiáját szimbolizáló kinevezés, hanem – az Eszjtv. különös szabályai mellett – a mellérendeltséget igénylő szerződéskötéssel keletkezik. Ha pedig egy foglalkoztatási jogviszony alanyai mellérendelt viszonyban állnak, erre alapítható a kollektív szerződéskötés joga.

A kollektív szerződéskötés tilalma kollízióhoz vezet a nemzetközi munkajogi normák tekintetében. Az Alapjogi Charta biztosítja a kollektív szerződéskötési

⁵⁵ A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény és más kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2018. évi CXV. törvény.

⁵⁶ HORVÁTH István – KÁRTYÁS Gábor: Látélet: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről. *Munkajog*, 2021/1. 1–17.

⁵⁷ Eszjtv. 8. § (3) bekezdés.

jogosultságot.⁵⁸ A Chartában elismert jogok gyakorlásának korlátozására alapvetően csak az arányosság elvére figyelemmel, akkor és annyiban kerülhet sor, ha az elengedhetetlen és ténylegesen az Európai Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseket vagy mások jogainak és szabadságainak védelmét szolgálja. Különös figyelemmel arra, hogy a Kjt. biztosítja a kollektív szerződéskötés jogát, és ezzel rendelkeznek a Kit. és a Kttv. hatálya alatti munkaadókkal munkaviszonyban állók érdekképviselői, alapos az aggály, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók vonatkozásában a kollektív szerződéskötési jog törvényi megvonása az Alapjogi Chartába ütközik.⁵⁹ A kollektív alku jogának tiltása ellentétes a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 154.⁶⁰ és 98. számú⁶¹ Egyezményeivel is, amelyek hatálya nem terjed ki a fegyveres erőkre, a rendőrségre és a közszolgálatban (az államigazgatásban közvetlenül részt vevő) dolgozókra. Ugyanakkor az Egyezményeket alkalmazni kell a közszolgáltatást nyújtókra, így az egészségügyi ágazatban dolgozókra is.⁶²

Általános sztrájktilalmat jelent az Eszjtv. azon szabálya, miszerint az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga.⁶³ Azaz, amíg nincs megállapodás, sztrájkjog sincs. A szabályozás nem felel meg a 2010. évi CXXX. törvény a jogalkotásról (Jat.) azon alapvető jogalkotási követelményének, miszerint az azonos vagy hasonló életviszonyokat lehetőleg ugyanabban a jogszabályban kell szabályozni.⁶⁴ Esetünkben a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvényben (Sztv.) kellett volna kodifikálni ezt különös rendelkezést, ami csak a közhatalmi funkciót gyakorló államigazgatási szerveknél köti a sztrájkjog gyakorlását a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásához.⁶⁵ A kollektív szerződéskötési jog megvonása melletti további kérdőjel: a sztrájkjog vonatkozásában: miért kerül újfent egy kalap alá az államigazgatással az állami egészségügy? 34 éven át miért elégítették ki az Sztv. – egyébként e

⁵⁸ Alapjogi Charta 28. cikk.

⁵⁹ Alapjogi Charta 52. cikk (1) bekezdés.

⁶⁰ Kihirdette a kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülészakán elfogadott 154. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló 2000. évi LXXIV. törvény.

⁶¹ Kihirdette a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1949. évi 32. ülészakán elfogadott 98. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló 2000. évi LV. törvény.

⁶² 98. sz. Egyezmény 5. cikk (1) bekezdés és 6. cikk; 154. sz. Egyezmény 1. cikk.

⁶³ Eszjtv. 15. § (11) bekezdés.

⁶⁴ Jat. 3. § (1) bekezdés.

⁶⁵ Sztv. 3. § (2) bekezdés

tekintetben szektorsemleges szabályai – az egészségügy igényeit a sztrájk tilalmának megfogalmazásakor, miszerint nincs helye sztrájknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.⁶⁶ Írásomhoz újra fellapozva az Alapjogi Chartát, azt olvashatjuk, hogy a munkavállalóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van arra, hogy érdeüközés esetén érdekeik védelmében együttesen lépjenek fel, a sztrájkot is beleértve.⁶⁷ Az Alapjogi Charta értelmezésének és alkalmazásának a kollektív szerződéskötési jog megvonásánál ismertetett rendelkezéseire és az Sztv. sztrájkot tiltó és a sztrájkjog gyakorlását elégséges szolgáltatás biztosításához kötő szabályaira figyelemmel – hangsúlyozva az Alapjogi Chartában elvárt arányosság elvét – nem felel meg az európai normának, hogy differenciálatlanul, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló által ellátott feladatok jellegétől függetlenül, megállapodás hiányában megtiltja a sztrájkjog gyakorlását. Ezen túlmenően Magyarország vállalta⁶⁸ az Európai Szociális Karta azon szabályának alkalmazását, ami a munkavállalóknak ugyancsak biztosítja a sztrájkjogot.⁶⁹

5. Visszatérés az Mt. hatálya alá – nonprofit gazdasági társasággá alakítva

A két közmédiának az 1996-os, részvénytársaság formájában a régi Mt. hatálya alá történő kiszervezését követően folyamatosan fogyasztották a Kjt. szervezeti hatályát az eseti fenntartói döntések: költségvetési szerv megszüntetése mellett az érintett feladat ellátására nonprofit gazdasági társaságot alapítanak. Az elmúlt évtizedek intézmény-kiszervezései közül mementóként maradt meg számomra az egeri Markhot Ferenc Kórház esete. A Heves megyei Közgyűlés 2008 februárjában úgy döntött, hogy a HospInvest Zrt.-nek adja át az általa fenntartott és veszteségesen működő Kórház működtetését. A döntéssel szemben jelentős megyei ellenállás bontakozott ki. Tüntetés az egeri megyeháza előtt, közlekedési káoszhoz vezető útlezárás, rendőri biztosítás a megyeháza körül a közgyűlés idején, a Kórházban sztrájkbizottság alakult, az egészségügyi intézményben dolgozó orvosok aláírtak egy ívet, amelyben kifejtik, „nem kívánnak a dolgozni

⁶⁶ Sztv. 3. § (3) bekezdés.

⁶⁷ Alapjogi Charta 28. cikk.

⁶⁸ 2009. évi VI. törvény a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről 1. § (2) bekezdés.

⁶⁹ Európai Szociális Karta 6. cikk (4) bekezdés.

a HospInvest égisze alatt”.⁷⁰ Lám, a megalkotása óta kritizált Kjt. a kiszervezés hírére felértékelődött. Végül a cég 2008. november 1-jétől mégis átvette a Kórházat. Úgy, hogy ekkor már a Teva Magyarország Zrt. felszámolási eljárást kezdeményezett a HospInvest ellen felhalmozódott tartozásai miatt. 2009-ben megindult a felszámolási eljárás.⁷¹ Példája volt mindez egy létfontosságú közszolgáltatás kockára tételének.

6. Visszatérés az Mt. hatálya alá – költségvetési szervként

A következő jogalkotási konstrukciók egy tekintetben azonosak: félreteszik a munkajogi szabályozás 1992-es rendszerváltozásának tételét, miszerint a piacgazdaság óhatatlan velejárója a verseny- és a közszféra elkülönült szerkezetű állami szabályozása, a duális struktúrában a munka magánjogának és közjogának strukturális elválasztása. Az alapvetően közpénzből, állami, illetőleg önkormányzati finanszírozásból működő költségvetési szervek a munka magánjogának hatálya alá kerültek. A versenyszféra koncentráló Mt. hatálya alá, úgy, hogy ezúttal már a nonprofit gazdasági társasággá történő átalakítás is elmaradt. Így ráadásul az Mt.-nek a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó különös, a magánmunkáltatókhoz képest megszorító szabályai⁷² (pl. a kollektív szerződésben és a munkaszerződésben nem lehet a törvénytől a munkavállaló javára eltérni a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében) sem alkalmazandók.

A munkajogi jogállás azonosságát, illetőleg különbözőségét nem a „mit”, hanem a „miből csinálják” kellene (kellett volna), meghatároznia. Állításom indokolásaként idézem az Áht.-t, miszerint közfeladat a jogszabályban meghatározott állami vagy önkormányzati feladat. És e közfeladat ellátása költségvetési szervek alapításával és működtetésével, vagy az azok ellátásához szükséges pénzügyi fedezetnek az Áht. szerint biztosításával valósul meg.⁷³ És ha a munkáltató alapvetően közpénzből működik, nem illik az Mt. magánjogi szabályai közé.

⁷⁰ Ld. http://medicalonline.hu/eu_gazdasag/cikk/tuntetes_a_korhazprivatizacio_ellen

⁷¹ Ld. https://hu.wikipedia.org/wiki/HospInvest_Zrt

⁷² Mt. 204–207. §

⁷³ Áht. 3/A. §.

6.1. Eseti döntések törvényben – közalkalmazottiból munkajogviszonyba

Az egyik metódus egyes költségvetési szervként működő intézmények törvényi rendelkezés folytán a Kjt. hatálya alól az Mt. hatálya alá kerülnek. A 2020. évi CXIV. törvény az Eötvös Loránd Kutatási Hálózatnál foglalkoztatottak jogállásváltásához szükséges egyes törvények módosításáról (2020. évi CXIV. törvény) szerint a kutatóhely mint munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya e törvény erejénél fogva 2020. december 31-én megszűnik és a megszűnését követő nappal a kutatóhellyel létesített munkaviszony jött létre. A jogállásváltásra a Kjt.-nek az ezt a folyamatot rendező 25/A. §-át nem kell alkalmazni.⁷⁴ Nem is lehetne, hiszen ebben a munkáltató jogállása nem változik, megmarad költségvetési szervnek, csak a versenyszférában.

Ugyancsak egyes intézményeket érint a Kjt. hatálya alóli, szervezettnek tűnő intézmény-kiszervezés, ezúttal a felsőoktatásban. A nyitány: egy éven belül hét állami egyetem került munkaadóként a Kjt. alól az Mt. hatálya alá. A sorozat 2019-ben a Budapesti Corvinus Egyetemmel veszi kezdetét, majd 2020-tól a „Közgázt” újabb egyetemek követik. A módszer: az állam fenntartóként és jogalkotóként törvényben rendelkezik, melyben az Országgyűlés felhívja a Kormányt, hogy az állam nevében tegye meg a szükséges intézkedéseket „X” Alapítvány közérdekű vagyongazdálkodó alapítvány formájában történő létrehozására. Ezen alapítvány feladata a Kjt. hatálya alá tartozott egyetem alapítói, fenntartói jogainak gyakorlása, működési feltételei, intézményfejlesztési céljai megvalósításának biztosítása, amelynek érdekében gazdasági tevékenysége keretében az alapító által rendelt, valamint az Alapítványhoz csatlakozók által nyújtott vagyont kezeli.⁷⁵ A kiszervezés 2020 után is folytatódott.

6.2. Ágazatok visszatérése a rendszerváltozás előtti állapothoz

A másik kodifikációs megoldás: teljes ágazatok kerültek közel három évtized elteltével a alapvetően a versenyszféra igényeihez igazított Mt. hatálya alá. A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (Szkt.) a szakképzést kivonta a köznevelés hatálya alól, ennek részeként munkajogi tekintetben a szakgimnáziumok

⁷⁴ 2020. évi CXIV. törvény 47/A. § (1) bekezdés.

⁷⁵ Ld. például a Maecenas Universitatis Corvini Alapítványról, a Maecenas Universitatis Corvini Alapítvány és a Budapesti Corvinus Egyetem részére történő vagyonjuttatásról szóló 2019. évi XXX. törvényt.

zium és a szakközépiskola közalkalmazottjai a 2020-as nyári szünet alatt a Kjt. jogállásváltásra vonatkozó rendelkezései szerint kerülhettek vagy sem az Mt. hatálya alá, munkavállalónak. Merthogy a Kjt. szerint elutasíthaták közalkalmazotti jogviszonyuk munkaviszonnyá transzformálódását⁷⁶ azzal a megszorítással, hogy mégsem jár végkielégítés annak, aki közalkalmazotti jogviszony megszűnését követő 60 napon belül nevelési-oktatási intézménnyel vagy szakképző intézménnyel foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesít.⁷⁷ Így maradhatott meg közalkalmazottnak az állami gimnázium tanára, és vált munkavállalóvá – például az ugyanazon tárgyat tanító – állami szakgimnáziumi kollégája.

A másik jelentős „ágazat-kiszervezés” a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény (2020. évi XXXII. törvény) a levéltárakat,⁷⁸ a múzeumokat, nyilvános könyvtárakat, közművelődési és integrált kulturális intézményeket,⁷⁹ valamint a korábbi eseti kiszervezések után még a Kjt. hatálya alatt maradt előadó-művészeti szervezeteket (színház, balett- vagy táncegyüttes, szimfonikus zenekar, énekkar, kamara-szimfonikus zenekar, kamarazenekar)⁸⁰ helyezte vissza 1992 után újra az Mt. hatálya alá. A 2020. évi XXXII. törvény megalkotását – annak preambuluma szerint – egyrészt „a közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak jogviszonyainak a közszolgáltatás jellegéhez és tartalmához igazodó differenciálása” támasztja alá” Az Mt. homogén, valamennyi munkaadóra, az általuk nyújtott szolgáltatástól függetlenül hatályos, a legkisebb közös többszöröst jelentő rendelkezései ennek éppen e jogalkotói célkitűzéssel ellentétes közegbe vezetnek. Egy másik, a preambulumban foglalt cél az anyagi elismerés elősegítése. E tekintetben önmagában a Kjt. alól az Mt. hatálya alá kerülés nem gazdagítja a fenntartó büdzsáját, és a Kjt. ún. fentről nyitott illetménytáblája pedig nem jelentette volna jogi akadályát a díjazásnövelésnek.

A törvényjavaslat Általános indokolása szerint a művészeti szervezeteknél, a közművelődési intézményeknél és a közgyűjteményeknél foglalkoztatottak

⁷⁶ Kjt. 25/A. § (5)–(6) bekezdés.

⁷⁷ Szkt. 127. § (5) bekezdés.

⁷⁸ A köziratokról, a közlevéltárakról és a magánlevéltári anyag védelméről szóló 1995. évi LXVI. törvény.

⁷⁹ A muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló 1997. évi CXL. törvény.

⁸⁰ Az előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény.

jogviszonyváltásával párhuzamosan 6 százalékos béremelést kapnak a közalkalmazotti státusból kilépő dolgozók 2020. január 1-jéig visszamenőleg.⁸¹ Ehhez sem lett volna szükség kiszervezésre, mindez a Kjt. illetménytáblája szerinti is biztosítható lett volna, miután a besorolásnál magasabb összegű illetmény állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott.⁸² Még differenciálni is lehetett volna a minősítés alkalmazásával. Ilyen és ehhez hasonló humánpolitikai intézmények szabályozása (pl. teljesítményértékelés) az Mt.-től szükségszerűen idegen, hiszen az állam jogalkotóként tulajdonosi minőségben nem érintett a versenyszféra munkáltatóinál – a minimál-standardoktól és az egyenlő bánásmód követelményétől eltekintve – a bérfejlesztés részleteinek meghatározásában. Itt és most ugyanakkor a jogviszonyváltást követően sem válnak magánmunkáltatóvá az érintettek. Visszatérve az Általános indokolás egy másik részletéhez, e szerint „indokolt a kulturális ágazat dolgozóinak közalkalmazotti jogviszonyának munkaviszonnyá alakítása, ezáltal az egységes jogállásuk, munkavégzési feltételeik megteremtése”.⁸³ Tehetünk-e egyenlőségjelet a kulturális ágazat munkavégzési feltételei és a jogállás egységességének fogalma között? Példaként vegyük az előadóművészetet. Az ágazat sajátos foglalkoztatási szabályait külön törvény szabályozza, ezen szervezetek jogállásától függetlenül azonos speciális munkajogi rendelkezések vonatkoztak a közalkalmazottakra és munkavállalókra.⁸⁴ Mert a színpadi próba vagy a munkahelyen kívüli szereptanulás kondíciói függetlenek attól, hogy Hamlet munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban lépett-e színpadra.⁸⁵

Tovább lapozva az Általános indokolást: „a módosítások eredményeképpen felértékelődne az egyéni teljesítményértékelés szerepe, amely magasabb szintű szolgáltatások nyújtására ösztönöz és amely egyúttal a modern állam által biztosított közszolgáltatások minőségének garanciája”.⁸⁶ Ezek a lehetőségek a Kjt.-ben éppen az illetmény összegének és a pályán történő előrehaladásnak a minősítés eredményéhez kapcsolva intézményesítetten garantáltak. Az Mt.-ben erre viszont szabályozott biztosíték – így az említett magasabb szintű szolgáltatáshoz – sincs. A teljesítményértékelés alkalmazását a magánmunkajog a

⁸¹ *Indokolások Tára*, 66., 2020. június 4. <https://tinyurl.com/yc634n4t>

⁸² Kjt. 66. § (7) bekezdés.

⁸³ *Indokolások Tára* i. m.

⁸⁴ Az előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény, V. Fejezet – Az előadóművészeti munkavégzés szabályai.

⁸⁵ HORVÁTH (2020) i. m. 32–39.

⁸⁶ *Indokolások Tára* i. m.

munkaadóra bízva, bérpolitikája kialakításának részeként. A Kjt. illetménytáblájából alapfunkciója teljesítéséhez csupán a szükséges költségvetési forrás hiányzott.

7. Kései gondolatok a Kjt.-ről

A jogalkotás alapvető normái óvatosságra intenek. A jogszabály előkészítője – a jogszabály feltételezett hatásaihoz igazodó részletességű – előzetes hatásvizsgálat elvégzésével felméri a szabályozás várható következményeit. Ennek mérlegelése alapján akkor tehet javaslatot a jogszabály megalkotására, ha az a szabályozási cél eléréséhez feltétlenül szükséges.⁸⁷ Fennállt-e a szükséghelyzet a Kjt. hatályának fogyasztásakor?

Magyarországról kitekintve kétségtelen, a közhivatalokon kívüli, közfeladatot ellátó munkaszervezetek tekintetében megfigyelhetők a célszerűségi szempontok, amelyek alapján akár a közjog, akár a magánmunkajog szabályai érvényesülhetnek. Abban az esetben, ha egy adott társadalom számára valamely, a köz érdekét szolgáló tevékenység ellátása kiemelkedően fontos, e területet a közjog szabályai szerint működtetik, természetesen napjainkban már nem kizárva a magánszféra megjelenését. Az utóbbi évtizedek jogfejlődése egyre inkább lazít a közjogi kötelekeken, és közelít a magánmunkajog felé, azonban számos, speciális biztonsági szabállyal körülbástyázza.⁸⁸

A közalkalmazotti jogviszony szabályozása strukturális vonatkozásban megfelel a nemzetközi tendenciának. Azzal a kodifikációs megoldással, miszerint az Mt. a Kjt. általános háttértörvénye, a jogalkotási célhoz igazodóan alakítható (lett volna) a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó köz- és magánjogi szabályok aránya.⁸⁹ Ennek meghatározásakor nem téveszthető szem elől: a közszolgáltatás iránti folyamatos elvárás és igény, valamint a minőség-biztosítása okán a magánmunkajogtól eltérő közjogi követelményeket és garanciákat a Kjt. tartalmazza. Éppen azokat a garanciákat, amelyekért jogalkotóként az állam a magánszférában nem felelős. Azon rendelkezéseket, melyek az Mt.-hez képest

- egyfelől többletkövetelményeket és korlátokat állapítanak meg (pl. foglalkoztatási feltételek, kötelező próbaidő, gyakornoki idő és az

⁸⁷ Jat. 17. § (1) bekezdés, 17/A. §.

⁸⁸ Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus, 2020. 35.

⁸⁹ PETROVICS Zoltán: A közszolgálati jogviszony alanyai, különös tekintettel a szolgáltató (munkáltató) jogállására. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 2017/3. 63.

illetményemeléshez szükséges minősítés, összeférhetetlenség, a kollektív szerződés limitált szabályozási funkciója),

- másfelől többletgaranciákat tartalmaznak a közalkalmazottaknak a munkavállalói jogokhoz képest (pl. kérelemre a felmentést megelőző kötelező állás- és rész munkaidőkikötés, jubileumi jutalom, illetményelőmenetel).

Az utolsó példára mondható, éppen ez vesztette funkcióját az elmúlt 14 évben. A tétlenség miatt.

A válasz nem a Kjt fokozatos és koherenciát nélkülöző hatályvesztése kellett volna, hogy legyen. A 2001-ben megkezdett és a választások után 2002-ben „más színű” kormány alakulása folytán abbamaradt közalkalmazotti életpálya kidolgozásának „reinkarnációja” irreális elképzelés. Helyette konzisztensebb megoldás lett volna a köznevelésben alkalmazott kodifikáció. A közalkalmazotti jogállás változatlan hatályú megőrzése mellett csupán az illetményelőmenetelre vonatkozó szabályokat kellett volna az ágazati szaktörvényekben kodifikálni. Olyan sorrendben, ahogy a társadalmi érdek és a költségvetési forrás engedi. Ahogyan egy nagycsaládban is megesik, hogy az egyik gyermekre éppen többet kell költeni, mint a többi „lurkóra”...

A MUNKAJOG KONZERVATIVIZMUSA – VÁLASZOK AZ ÚJ KÖRÜLMÉNYEKRE

KISS György
egyetemi tanár (NKE, PTE)

Bevezetés

A munkajog kialakulása, önállósági törekvései a polgári joggal szemben, rendeltetésének meghatározása óvatossá tette ezt a jogágat, amennyiben minden radikális külső hatást igyekezett mérsékelni. Ez egyben azt is jelentette, hogy normarendszere kevésbé rugalmas, és erősen ragaszkodik a korábban kialakított dogmáihoz. A magyar munkajog ezen felül azért is képez viszonylag zárt rendszert, mert a rendszerváltozásig jogpolitikai, ideológiai okok miatt mestersegesen leválasztották a magánjogról. Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy a polgári jog elvei és a Ptk. szabályai nem voltak alkalmazhatók a munkajogban. A jogalkalmazásnak köszönhetően a polgári jog egyes szabályainak megfelelő alkalmazására azonban fokozatosan sor került, és ebben nagy szerepe volt *Radnay Józsefnek*, aki következetesen kiállt az észszerű – akár *contra legem* – gyakorlat kialakítása mellett.¹

1. Munkajog új környezetben

A más részére történő munkavégzés jogi leírására hagyományosan két jogviszonyt, illetve jogviszony típust használt a jog. Az egyik az önálló, a másik az ún. függő, vagy önállótan munka kifejezésére szolgált. Ez a kettősség minden korban problémát jelentett a későbbi technológiai fejlődést és általa a

¹ RADNAY József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. In: MANFRED Ploetz – TÓTH Hilda (szerk.) *A munkajog és ma polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Miskolc, Novotni, 2001. 253–256.

tevékenységek diverzitását megelőző időszakban is. Ahol a munkaszerződést a polgári törvénykönyvekben helyezték el, általában a szolgálati szerződés (*Dienstvertrag*), vagy a 'munka jogviszonyai' keretei között található meg, illetve volt megtalálható a normaanyag.²

Ez a kettősség hosszú időn keresztül nem kérdőjeleződött meg, sem a kontinentális civiljog-munkajog, sem a *common law* rendszerében. Azt ugyan nehéz volt megmagyarázni, hogy az egyenlőség és a mellérendeltség elvei alapján felépülő magánjogba hogyan illeszkedik egy alá-fölérendeltséggel jellemezhető jogviszonyt alapító szerződés, de a realitás és különböző teóriák által ez a probléma igazán sem jelentett töréspontot. A munkajog, mint 'védelmi' jogág a szabályozás zárt egységességét addig tudta tartani, míg a gazdasági folyamatok felgyorsulása – egyelőre még technológiai áttörés nélkül – új, addig nem látott munkavégzési módszereket fejlesztett ki. Jól példázza ezt a munkaerő-kölcsönzés kialakulása, amely egy kényszerhelyzet szülte ötletből meglehetősen gyorsan világméretű iparággá vált.³ A munkajog a munkaerő-kölcsönzés trianguláris struktúrájával azért boldogul nehezen, mert a munkaszerződés mellett megjelent egy tipikus polgári jogi szerződés.⁴ Ennek tárgya a munkaerő szolgáltatása. A két szerződés közötti különbség az, hogy míg a munkaszerződés mindig perszonalifikált, addig a polgári jogi szerződés nem az, amelyet alátámaszt a szerződések többségében található ún. kicserélési, vagy pótlási záradék. A munkaerő-kölcsönzés eredetileg átmeneti, alkalmoszerű segítséget jelentett, ezt fejezi ki eredeti elnevezése is: *temporary help service*. Többen rámutatnak, hogy a *temporary* már régen nem adja vissza a konstrukció a lényegét, és többen a *permatemp* megjelölést használják.⁵ A munkajog hozzáállásából következően megpróbálta integrálni ezt az új módszert, amellyel azt érte el, hogy az addig tipikusnak tekinthető – határozatlan időre létesített és teljes munkaidőben történő foglalkoztatást biztosító – munkajogviszony mellett

² Ld. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) § 611.; Codice Civile Libro Quinto Del Lavoro; Magyar Általános Polgári Törvénykönyv Negyedik Rész Tizenharmadik Czím, Munkaszerződések, Díjkitűzés; Magyarország Magánjogi Törvénykönyve Harmadik Rész, Tizenegyedik Cím, A munka jogviszonyai.

³ Mack. A. MOORE: The Temporary Help Service Industry: Historical Development, Operation and Scope. *Industrial and Labour Relation Review*, Vol. 4. (1965) 554–569.; Erin HATTON: *From Kelly Girls to Permatemps in Postwar America – The Temp Economy*. Philadelphia, Pennsylvania, Temple University Press, 2011. 11.

⁴ Leah F. VOSKO: Legitimizing the Triangular Employment Relationship: Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 19. (1997) 65–67.

⁵ HATTON i. m. 11.

egyre erőteljesebbé vált a kiszervezett foglalkoztatás, amely egy alacsonyabb védelmi szinttel rendelkező munkavállalói kategóriát termelt ki.

Ezt követően gombamód szaporodtak az ún. atipikus foglalkoztatási-munkavégzési módszerek, és ezekkel együtt megváltozott a munkajog 'infrastruktúrája' is. A tradicionális munkajognak ugyanis magától értetődő terepe volt a munkáltatói-vállalkozói szervezet (*firm*), amelynek azonban belső struktúrája, vezetése, belső és külső érdekeltségi köre eleinte lassan, később rohamtempóban megváltozott. Az *employment without firm* eszméje⁶ nem teljesen új keletű, de kiteljesedése a múlt század hetvenes éveire tehető. A különböző megoldások alap gondolata a költségek csökkentése és a termelés/szolgáltatás hatékonysága volt, amely a munkaerő-kölcsönzésnél is jelentkezett, de később már ez a háromoldalú struktúrára sem volt szükséges az új munkavégzési módszerek elterjedéséhez. A költségcsökkentés és a hatékonyság napjainkig ható eszköze a kiszervezés (*outsourcing*). A tradicionális keretből kívülré tett munkatevékenység egyben a jogkörök és köteleességek, valamint a felelősség megosztását eredményezte. Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy kialakult egy olyan munkavégző réteg, amely a jogügyleti forgalomban érdemben nem tudott részt venni, ugyanakkor már nem minősült munkavállalónak a szó hagyományos értelmezésében. Ezzel a kategóriával a munkajogi, sőt általában a jogi szabályozás nem tudott mit kezdeni, és még napjainkban is sok bizonytalanság fedezhető fel.

E folyamatnak folytatása volt az ún. platformok által szervezett munka, amely azon túl, hogy általában a jogi szabályozás még csak értelmezi a digitális technológia által kialakult megoldásokat, a tevékenységek rendkívüli diverzitása miatt szinte kezelhetetlen a hagyományos munkajog számára. Az álláspontok meglehetősen szélsőségesek. A platform által kialakított rendszereket jellemző egyik vélemény szerint a digitális platform tiszta innováció, és mindent el kell hárítani az útjából, ami működését, illetve hatékonyságát gátolná.⁷ Az ezzel ellentétes nézet azt hangsúlyozza, hogy mindezeket az új módszereket lehetőleg

⁶ Craig BECKER: Labor Law outside the Employment Relation. *Texas Law Review*, Vol. 74., Iss. 7. (1996) 1527.; Antonio ALOISI: Hierarchies without Firms? Vertical Disintegration, Outsourcing and the Nature of the Platform. In: *Digital transformation: analysis of economic impact and potential. VIII Quaderno del Premio «Giorgio Rota»*. Torino, Centro Einaudi, 2020. 11–32. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3124389; Gerald FRIEDMANN: Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, Vol. 4., Iss. 2. (2014) 171–188.;

⁷ Ld. California Public Utilities Commission sought to avoid stifling innovation. Veena DUBAL: The Drive to Precarity: A Political History of Work, Regulation, & Labor Advocacy in San Francisco's Taxi & Uber Economies. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 38., No. 1. (2017) 128.

a már működő keretek között kell értelmezni, és amennyiben lehetséges kerülni kell a bizonytalan újításokat.

Mit jelent mindez általában a foglalkoztatást átfogó jogi normák rendszerére és ezen belül konkrétan a munkajogra. Az említett értékelés nemcsak a munkajogot, hanem a szociális jog valamennyi területét, a közigazgatási jog néhány elemét is érinti, de hatással van az adott állam gazdaságpolitikai és szociálpolitikai hozzáállására is. Ebben a tekintetben már kimutathatók bizonyos eltérések az amerikai és az európai megközelítés között. Ami a szűkebb értelemben vett munkajogi szabályozást illeti, az új gazdasági és szociális környezet alkalmas arra, hogy az e jogterületen mind a mai napig megtalálható elvarratlan szálak eltűnjenek. A következő fejezetben igyekszem felvázolni a lehetséges megoldási irányokat, hangsúlyozva, hogy sem a gyakorlatban, sem az állami munkajogi politika szintjén, sőt az elméleti elemzések során sem alakult ki uralkodónak tekinthető megoldás, illetve álláspont. Ennek oka talán az is, hogy a nem olyan régen átalakult környezet most is folyamatosan változik, szinte napról napra új feladványokat tárva a politikusok, a jogalkotók és a jogalkalmazók elé. A másik ok azonban abban rejlik, hogy minden jogi normának, főleg egy adott tárgyra vonatkozó normarendszernek van egy bizonyos tehetetlenségi nyomatéka. Ezt nyugodt körülmények között is nehéz, illetve meggondolandó túllépni, ami fokozottan igaz a folyamatosan változó és bizonytalan környezeti hatások közepette.

2. Törekvések a munkajogi szabályozórendszer megújítására

2.1. A megújítás lehetőségei és határai

Mindenekelőtt a 'megújítás' kifejezés indokol némi magyarázatot. A munkajogi szabályozás története – és nemcsak egy adott országban – azt mutatja, hogy a már megalkotott normarendszerhez képest a legkisebbnek tűnő változás is jelentős hatással jár. Ezeket a mégoly apró módosítások mögött is ellentétes érdekek küzdelme áll. Példa lehet erre a német *Bürgerliches Gesetzbuch* (a továbbiakban: BGB) 611. §-ának a kiegészítése (611a. §-sal) több, mint száz évvel a törvény megalkotását követően. Ebben az esetben a szolgálati szerződés (*Dienstvertrag*) keretein belül külön kiemelte a jogalkotó a munkaszerződést

(*Arbeitsvertrag*), meghatározva annak fogalmi elemeit.⁸ Az atipikus munkavégzési módszerek előretörését jelentette – szintén a német jogban – a munkaező-kölcsönzésről szóló törvény (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*) egyik intézményének megszüntetése (*Synchronisationsverbot*), amely korábban megtiltotta a kölcsönzés időtartamával azonos időtartamra szóló munkajogviszony létesítését.⁹ Ez közelebről azt jelentette, hogy a munkaező-kölcsönzés az atipikus foglalkoztatásból egyre inkább alternatív foglalkoztatássá vált. Ezeknél nagyobb léptékű – mondhatni a foglalkoztatási rendszert alapjaiban befolyásoló – változásnak minősült az 1996. évi angol *Employment Rights Act*, amely a munkavállaló (*employee*) fogalma mellett megkísérelte definiálni a fentiekben említett köztes – félig vállalkozó, félig munkavállaló – jogállást *worker* megjelöléssel.¹⁰ Végezetül utalok az olasz munkajogban az elmúlt mintegy másfél évtized alatt megvalósított, majd elvetett reformokra, amelyek megpróbálták az atipikus foglalkoztatási módszereket beilleszteni a viszonylag zárt munkajogi kötelmi normák közé.¹¹

Talán soha nem volt annyira aktuális, mint napjainkban a francia munkajog tudósának *Antoine Lyon-Caën*-nek a jellemzése, amely szerint a munkajog az előrenyomulások és a visszavonulások története.¹² Lehet, hogy azért, mert ebben a korban élek és értékelem a folyamatokat, úgy vélem, hogy a munkajog eddigi története legnagyobb kihívása előtt áll. A megoldandó probléma az, hogy a munkajog tárgya megmarad-e a hagyományos munkajogviszony, illetve a hozzá kapcsolódó (kollektív) jogintézmények határain belül, azaz a munkajog nem vesz tudomást az új munkavégzési/foglalkoztatási módszerekről, azt teljes egészében a magánjog szabályozására, vagy éppen a szabályozás elmaradására bízza. A másik lehetséges választás szerint minden új jelenséget megpróbálunk

⁸ Wolfgang HROMADKA: Zur Auslegung des § 611a BGB – eine historischdogmatische Analyse. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (2018) 1583–1586.; Bernd WAAS: The legal definition of the employment contract un section 611a of the Civil Code in Germany: An important step or does everything remain the same? *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 12., Iss. 1. (2019) 25–34.

⁹ Tobias WOLTERS: *Leiharbeit – Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)*. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, 2008. 15–16., 35.

¹⁰ Ld. többek között Davidov GUY: Who is a worker? *Industrial Law Journal*, Vol. 1. (2005) 58–71.

¹¹ Massimo ROCELLA: Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi. *Quaderni di Sociologia*, Vol. 46. (2008) 71–112.; Giuseppe-Santoro PASSARELLI: I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. *WP CSDLE “Massimo D’Antona” IT*, 278/2015.; Adalberto PERULLI: Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica? *WP CSDLE “Massimo D’Antona” IT*, 235/2015.

¹² Hivatkozva közelebbi megjelölés nélkül WELTNER Andor – NAGY László: *A magyar munkajog*. Budapest, Tankönyvkiadó, 1966. 19.

a munkajog oldaláról értelmezni, a munkajog hatálya alá vonni. Ebben az esetben viszont meggondolandó Volker Rieble kérdése, amely szerint ki lehet ugyan terjeszteni a munkavállaló fogalmát szinte valamennyi személyesen munkát végző személyre, de ebben az esetben ki marad vállalkozó?¹³

Valójában manapság már egyik változat sem jelenthet megnyugtató megoldást. Vannak törekvések egy merőben új jogi képlet kimunkálására, amely azonban még rengeteg bizonytalanságot, és fogalmi pontatlanságot tartalmaz. Mindenesetre a kiindulópont egyértelmű: a munkaszerződés homogén felfogása, illetve a munkaszerződés, valamint a személyes munkavégzésre irányuló egyéb szerződések merev szétválasztása tévedés, nem tartható fenn a továbbiakban. Sokáig úgy tűnt, hogy ez a kiindulás kellő alapot biztosít egy *sui generis personal employment contract* kidolgozásához, azonban ezt legalábbis kétségessé teszi a platform-munka diverzitása, amely eddig még útjában állt bármilyen új alapokon nyugvó egységesítési elképzeléseknek. Többek között azért is, mert képes volt jelentősen átalakítani a munkajog alapintézményeinek a jelentését és szerepét.

2.2. A tradicionális munkajog alapintézményei

A tradicionális munkajog alapintézményei a munkaszerződésre épülnek, úgymint a munkajogviszony, mint a munkaszerződés joghatása, valamint a munkaszerződés alanyai, a munkáltató és a munkavállaló. A munkaszerződés szigorúan individuális szerződés egy munkáltató és egy munkavállaló között. Dogmatikai gyökere az idők folyamán vajmi keveset változott, nevezetesen nem más, mint a munka, a munkaerő bérlete (*locatio conductio operarum*). A munkaszerződés tipikusan ún. *incomplete contract*.¹⁴ Az ilyen megállapodásnak az a lényege, hogy a felek csupán a legfontosabb feltételekben egyeznek meg, és lehetőséget adnak a későbbiekben esetleg megváltozó körülményekre tekintettel azok változtatására.

A munkajogviszony jellegét meghatározó elem az alanyok közötti alá-fölérendeltség (*subordination, Abhängigkeit*). Ezt a jellegzetességet nehéz volt a jog eszközeivel leírni egy olyan kontraktuális közegben, amely a mellérendeltségen

¹³ Volker RIEBLE: Die relative Verselbständigung von Arbeitnehmern – Bewegung in den Randzonen des Arbeitsrechts. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Vol. 29., N. 3. (1998) 340.

¹⁴ Oliver HART: Incomplete contracts. In: John EATWELL – Murray MILGATE – Peter NEWMAN (eds.): *Allocation, information and markets*. London, Palgrave Macmillan, 1989. 163–179.; Jean TIROLE: Incomplete contracts: where do we stand? *Econometria*, 1999/4. 740–781.

alapult. Ehhez hozzá kell tennünk, hogy mellérendeltség ebben a relációban inkább jogpolitikai idea, mintsem realitás, azonban a magánjog esetében okkal bizhattak abban a jogügyletek szereplői, hogy a piaci viszonyok hosszabb távon kiegyenlítik a felek között meglévő tényleges különbségeket.¹⁵ Ahol ez nem történik meg, ott a jogalkotó kénytelen beavatkozni. Ezen a ponton azonban fel kell hívnunk a figyelmet egy lényeges különbségre. A magánjog némely területen kimutatható beavatkozása nem a felek közötti szociális egyenlőtlenség nivellálását végzi el, hanem az egyes szerződésekben meglévő aránytalanul egyenlőtlen kockázat és felelősség megosztást tompítja.¹⁶ A munkajogi alárendeltséget magyarázták a munkavállaló személyi függőségével, utalva az ősi hagyományokra. Ez a teória azonban a gyáripari tömegtermelés elterjedésével egyre kevésbé vált igazolhatóvá. A másik magyarázat szerint a munkavállaló alárendeltségnek oka a gazdasági egyenlőtlenség, pontosabban a munkáltató tulajdonosi minőségének prioritása. Ennek értelmében a munkáltató beruházása tőkeigényes, kockázatokkal terhelt, így indokolt, hogy annak működtetése a munkáltató irányítása alatt történjen.¹⁷ Ezzel a nézettel szemben gyakran azt szokták felhozni, hogy a munkavállaló is tulajdont, saját munkaerejét viszi a vállalkozásba, amelynek minősítése azonban kimerül munkája ellenértékében, a vállalkozás működtetésében való részvételre, annak befolyásolására azonban nem ad lehetőséget.

Annak ellenére, hogy a munkavállaló függő helyzetében mind a személyes, mind a gazdasági alárendeltség szerepet játszik, önmagában egyik sem igazolja a munkajogviszony tartalmát meghatározó helyzetet. A körülmények összessége szorítja be a munkavállalót az *incomplete contract* egyoldalúan megállapított feltételeinek elfogadására, ugyanis nincs abban a helyzetben, hogy önállóan, saját neve alatt jelenjen meg a piaci forgalomban.

A munkaszerződés és a munkajogviszony a munkáltató-munkavállaló fogalom párt feltételezi. A tradicionális munkajogban a munkáltató jogállása a szervezethez, a vállalathoz kötődik. A szervezetnek vannak megkerülhetetlen költségei, amelyhez hozzátartoznak azok a kiadások is, amelyek – a munkabéren kívül – a munkavállaló foglalkoztatásához tartoznak. Ilyenek a különböző szociális jellegű infrastruktúrák, jóléti szolgáltatások, adott esetben a felelősségbiztosítások stb. Abban az esetben, ha a tevékenységeket, vagy akár azok egy részét kiszervezik, ezeket a költségeket csökkenteni lehet, bizonyos hányadukat

¹⁵ Werner FLUME: *Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts*. Berlin, Springer, 1979. 10.

¹⁶ RIEBLE i. m. 340.

¹⁷ Mark FREEDLAND: Introduction – Aims, Rationale, and Methodology. In: Alan BOGG et al. (ed.): *The Contract of Employment*. Oxford, University Press, 2016. 4.

a munkavállaló oldalára lehet átcsoportosítani, illetve a munkáltatással együtt járó felelősség is csökken. Ez kiszervezés még nem érinti a munkavállaló jogállását, azonban az idők folyamán a hagyományos védelmi eszközök gyengülni kezdtek. A későbbiekben már egyre gyakrabban találkozhatunk azzal a jelenséggel, hogy a korábbi munkáltató magát közvetítőnek, ügynöknek, vagy a munka elvégzéséhez kapcsolódó valamilyen infrastruktúra nyújtójának tekintette magát, és mint ilyen nem gyakorolja a hagyományos munkáltatói jogokat. A munkát végző személyek pedig nem minősülnek munkavállalónak, hanem ún. független szerződéses partnereknek (*independent contractor*).¹⁸ Ez a felállás már nem egyszerűen a munkáltatás költségeinek csökkentéséről, a felelősség megosztásáról szól, hanem arról, hogy a termelő és szolgáltató tevékenységek egy jelentős része kikerül a munkajog hatálya alól.

A tradicionális munkaszerződéshez és munkajogviszonyhoz kötődnek a munkajog kollektív intézményei. Így a szakszervezet a munkavállalók és nem az önállóan szerződni képes személyek érdekképviseleti, érdekvédelmi szervezete, az üzemi tanács egy adott munkáltatói szervezethez kötődik, a kollektív szerződés a munkáltató és a szakszervezet között jön létre, amennyiben nem, könnyen a versenyt korlátozó szabályok tilalmába ütközik.¹⁹ Ebből a felsorolásból is látszik, hogy a munkajog alapintézményeinek funkciói kérdőjeleződnek meg a gazdasági-szerkezeti változások következtében. A probléma egyrészt elméleti, amennyiben a munkajog egészének az átalakítását eredményezi, de egyben gyakorlati is, hiszen a jogalkalmazás a hatályos szabályok alapján bírál el bizonyos jogintézményeket. Így a munkavállaló jogállásához hasonló személyek minősítésénél a hagyományos tesztek alkalmazása, a szakszervezet és a kollektív szerződés minősítését is a kialakult szabályozás szerint végzi el. A megváltozott környezet pedig a megközelítések változását tenné szükségessé, amely a munkajog bizonyos törekvéseiben kimutatható ugyan, de napjainkig kész választ nem találunk. Az alábbiakban felvázolom a napjainkban megfigyelhető trendeket, illetve irányzatokat.

¹⁸ Jeremias PRASSL – Martin RISAK: Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37., Iss. 8. (2016) 619–651.; Miriam CHERRY: Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37., Iss. 8. (2016) 577–602.

¹⁹ Utóbbira ld. C-413/13 sz. ügy FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden, [ECLI:EU:C:2014:2411].

2.3. A munkaszerződés helyett a személyes munkavégzésre irányuló szerződés – *contract of employment versus personal employment contract*

A munkajogban a foglalkoztatás hagyományos rendszerének megbontását nem lehetett nem észrevenni, és ezzel a jelenséggel már a múlt század hetvenes éveiben számos szerző foglalkozott és több nemzetközi konferencia kiemelt témája volt.²⁰ A jogalkotás azonban viszonylag nehezen és bizonytalanul válaszolt az új munkavégzési formákra. Ráadásul ezek a megoldások sem voltak összehangoltak, hanem az adott ország munkajogi hagyományainak alapul vételével fejlődtek ki. Így az Egyesült Királyságban a már említett *worker*, Németországban az *arbeitnehmerähnliche Person* jogállását szabályozták. Olaszországban a múlt század kilencvenes éveitől kezdve több reform született az atipikus munkák valamiféle keretbe foglalására, azonban ezek mindegyike viszonylag rövid idő után kifulladt, és úgy tűnik, hogy megkezdődött a visszatérés a hagyományos munkajog kiterjesztett alkalmazásához. Franciaországban a *Code du Travail* VII. fejezete meghatározott tevékenységekről vélelmezi azok munkajogviszony jellegét, meglehetősen esetlegesen, mondhatni 'igény szerint' kiterjesztve a munkajog hatályát.

Azon túl, hogy ezek a szabályozások egymással sincsenek kapcsolatban, saját belső rendszerükben sem alkotnak egységet. Így például az angol jogban a *worker* kategóriája több törvényben is megjelent, és mindegyik más relációban terjeszti ki saját hatályát erre a munkavégző csoportra.²¹ Nagyjából hasonló megoldással találkozunk a német jogban is.²²

Az egyes országok megoldásain túl az Európai Unió irányelvei sem egységesen használják a munkavállaló jogállásához hasonló munkavégző személy fogalmát, van olyan irányelv, amelynek hatálya csak a munkavállalóra terjed ki, és ismeretesek olyanok, amelyek még az említett kategórián is túllépnek – például az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek, utóbbiak nem kis zavart okozva.²³

²⁰ Az 1987. évi osztrák munkajogi konferencia összefoglalóját ld. Klaus FIRLEI: Flucht aus dem Arbeitsrecht. *Recht der Arbeit*, Vol. 37., N. 4. (1987) 270–289., 411–422.

²¹ Thus Wages Act (1986); Employment Rights Act (1996); Employment Relations Act (1996); National Minimum Wage Act (1998) etc.

²² Nicole NEUVIANS: *Die Arbeitnehmerähnliche Person*. Berlin, Duncker & Humblot, 2000. 23.

²³ Összefoglaló értékelésért ld. Robert REBHAIN: Die Arbeitnehmerbegriffe des Unionsrecht in der modernen Judikatur in des EUGH. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Vol. 1., Iss. 1. (2012) 3–34.; Nicola KOUNTOURIS: The Concept 'Worker' in European Labour Law – Fragmentation, Autonomy, and Scope. *Industrial Law Journal*, Vol. 2., Iss. 2. (2018) 192–225.

Az angol jogban *Mark Freedland* 1976-ban publikálta a munkaszerződéssel kapcsolatos alapvető monográfiáját,²⁴ majd 2003-ban – mintegy ennek *pandant*-jaként, a személyes munkavégzést kifejező szerződésre vonatkozó teóriáját.²⁵ Ő maga is elismeri, hogy a *contract of employment* és a *personal contract of employment* ugyan közel áll egymáshoz, de a közelebbi elemzés azt mutatja, hogy számos szignifikáns eltérés is kimutatható.²⁶ Több szerző szerint Freedland teóriája arra mindenképpen alkalmas, hogy összegyűjtse mindazokat a tevékenységeket, illetve szerződéses kapcsolatokat, amelyek már nem fejezhetők ki a munkaszerződéssel, de nem tartoznak a magánjogi szerződések – vállalkozás, megbízás – hatálya alá.²⁷ Az előbbit illetően kimondható, hogy a klasszikus munkáltatói jogkör elemei annyira fellazultak, hogy ezek elsősorban már nem feltétlenül ehhez a jogálláshoz kapcsolódnak, hanem megtalálhatók más szerződésekben is. Ilyen a munkáltató irányítási, ellenőrzési és ún. fegyelmezési joga. Ezért Freedland a munkáltató megjelölés helyett inkább az *employing party* kifejezést használja.²⁸ Alapvetően megváltozott a munkavállaló több kötelessége is, így a rendelkezésre állási kötelesség, valamint a munkavállaló integrálódásának szükségessége a munkáltató szervezetébe, illetve üzletmenetébe. A jogviszony tartalmának megítélésénél rendkívül nehéz a különbségtétel a jogok és kötelességek tekintetében a klasszikus munkáltató-munkavállaló relációra jellemző képlet és aközött, amikor a szerződés konstrukciója kíván meg a felektől olyan együttműködési módszert, amely a jogokról és kötelezettségekről a munkajogviszony tartalmát juttatja eszünkbe. Talán nem véletlen, hogy a munkajogviszonytól első látásra távol eső jogviszonyra is megkísérlik a munkáltató-munkavállaló relációt ráhúzni, és néha nem is eredménytelenül. Jó példája ennek az amerikai jogban kialakult vita a *franchisee* jogi természetével kapcsolatban.²⁹

²⁴ Mark FREEDLAND: *Contract of Employment*. Oxford, Clarendon Press, 1977.

²⁵ Mark FREEDLAND: *Personal Employment Contract*. Oxford, University Press, 2003.

²⁶ FREEDLAND (2003) i. m. 28.

²⁷ Simon DEAKIN: Does the Personal Employment Contract Provide a Basis for the Reunification of Employment Law. *Industrial Law Journal*, Vol. 36., Iss. 1. (2007) 68–83.; Hugh COLLINS: Contractual Autonomy. In: Alan BOGG et al. (eds.): *The Autonomy of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2015. 45–71.

²⁸ FREEDLAND (2003) i. m. 29.

²⁹ David J. KAUFMANN – Felicia N. SOLER – Breton H. PERMESLY – Dale A. COHEN: A Franchisor is Not the Employer of its Franchisees or Their Employees. *Franchise Law Journal*, Vol. 34., No. 4. (2015) 439.; Heather Carson PARKINS – Sarah J. YATCHAK – Gordon M. HADFIELD: Franchisor Liability for Acts of the Franchisee. *Franchise Law Journal*, Vol. 29., No. 3. (2010) 174.; David WEIL: *Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement*. Boston, Boston University, May 2010.

A *personal employment contract* teóriája rendkívül összetett, és átültetése a jogi norma szintjére nehézségekbe ütközik, nem szólva gyakorlati alkalmazásáról. Az elméletet joggal méltató elemzések mellett felmerül azonban az a kérdés is, hogy eddig miért alakult ki egy ilyen 'jog', hasonlóképpen a munkaszerződés jogához. A választ többen abban látják, hogy míg a munkaszerződés/munkajogviszony alá sorolható tevékenységek bár szerteágazóak, a jogviszony, a jogok és köteleességek átalakult tartalma ellenére megtalálhatók bennük a munkajogra jellemző szignifikáns elemek.³⁰ Így például a platformok algoritmusai általi ellenőrzés, továbbá az ennek következményeképpen alkalmazható restrikción minden hátrító törekvések ellenére alkalmasak arra, hogy a platform által 'szervezett' munka egy része a munkajog hatálya alá tartozzon.³¹ Hangsúlyozom azonban, hogy nem minden fajtája. Ezt támasztja alá 'a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról' szóló EU irányelv, amelynek hatálya csak a munkajogviszonyokra terjed ki.³² Továbbá, a platform-munkát minősítő számtalan bírósági határozat közül nem mindegyik ismeri el a tevékenység munkajogi jellegét.³³ Ez egyben azt is jelenti, hogy míg a *personal employment contract* a kiszervezések jelentős hányadára valószínűleg alkalmazható, a platformmunka általában nem vonható alkalmazási körébe.

A munkajog megújítási törekvéseiben szinte meghatározó az a megközelítés, ahogyan a jog ezeket a tevékenységeket, illetve az ehhez kapcsolódó jogállásokat kezeli. Ennek lényege 'a munkavállaló jogállásához' hasonló személy vizsgálata, és szinte senki sem minősíti ezt a helyzetet 'a vállalkozó jogállásához' hasonló személy problematikájának – holott és már a társadalombiztosítási jogban nem egyszer megtörtént.³⁴ Ennek a távolságtartásnak talán az az oka,

³⁰ Brian A. LANGILLE: If Labour Law is a Subset of Employment Law, What is Employment Law a Subset of? *Dalhousie Law Journal*, Vol. 43. (2020) 582–604.

³¹ Alex ROSENBLAT – Luke STARK: Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber Drivers. *International Journal of Communication*, Vol. 10. (2016) 3758–3784.

³² Javaslat az Európai Parlament és a Tanács Irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról (EGT-vonatkozású szöveg), Brüsszel, 2021.12.9. COM(2021) 762 final 2021/0414 (COD).

³³ Összefoglalóan ld. Christina HEISSL: *Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions. Report prepared for the European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion. Unit B.2 – Working Conditions, within the framework of the European Centre of Expertise in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies (ECE)*, October 2021.

³⁴ A német jogot illetően ld. Manfred LIEB: „Unternehmerähnliche Arbeitnehmer” – Überlegungen zur Rechtsstellung der im Angestelltenverhältnis tätigen Mitarbeiter des Werbeaufwärtendienstes der Versicherungswirtschaft unter besonderer Berücksichtigung ihrer Abgrenzung zum selbständigen Vertreter. *Zeitschrift für die gesamte Versicherungswissenschaft*, (1976) 207–230.

hogy ez a munkavégző csoport képtelen arra, hogy a jogügyleti forgalomban saját neve alatt önállóan megjelenjen, ügymenetét maga, másoktól függetlenül igazgassa, szerződéses partnerei kiválasztásában saját akaratára támaszkodjon, és függése a gazdasági forgalomban meglévő különböző szintű együttműködési vagy konstrukciós alárendeltségnél ne legyen több. Részben ezt fejezi ki az angol *Employment Rights Act* [1997] *worker* fogalma, ami meglehetősen szokatlan megoldást tartalmaz. A *worker* ugyanis feladatait személyesen láthatja el munkaszerződés, vagy egyéb szerződés alapján is más személy számára, aki ennek a szerződésnek az értelmében nem ügyfele vagy fogyasztója a munkát végző félnek.³⁵ Más szavakkal, a valamilyen szolgáltatást személyesen nyújtó fél ebben a kontextusban nem tekinthető a szó szűkebb értelmében vett vállalkozónak. Ehhez hozzá kell tennünk, hogy a *common law* szerződési rendszerében a munkaszerződés és az egyéb *worker's contract* elhatárolása korántsem annyira éles, mint az európai kontinentális jogban.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkajog keretei között kimunkálandó, és viszonylag egységes szerződéses konstrukció bevezetése még várat magára, és jelenlegi működése is inkább kétségeket ébresztő, mintsem előremutató. Ugyanakkor, amennyiben ez a bizonytalan jogállású személyes munkát végző kategória kikerül a munkajog zónájából, előrelátható, hogy a magánjog nem lesz képes befogadni saját területére, ugyanis a magánjog elvei, normarendszere teljesen már relációkra vonatkozik.

3. El kell felejteni a munkajog hagyományos struktúráját?

Napjaink munkajoga alapvető problémájának a megváltozott környezetre való konzervatív reagálását tartják, értve ezalatt azt, hogy ez a jogterület túlságosan ragaszkodik az eredeti dogmáihoz, és ennek következtében egyre több munkavégző réteg esik ki a munkajog védelmi rendelkezéseinek hatályából. Álláspontom szerint ez a nézet több ponton hibás. Az európai munkajog egyik korai reagálása éppen a munkavállaló fogalmának teleologikus kiterjesztése volt, amelyet egy ideig lehetett a szabad mozgás és az egyenlő bánásmód elveivel igazolni,³⁶ de további területekre való alkalmazása következetlen volt,

³⁵ Employment Rights Act Section 230.

³⁶ Ld. C-66/85 Deborah Lawrie-Blum kontra Baden Württemberg sz. ügy [1986] ECR 02121.

és értelmezési zavarokhoz vezetett.³⁷ Ismételten utalok a munkajog védelmi rendszere és a szerződéses feltételek közötti különbségre, amelynek az egybe- mosása a gazdaság részéről mindig heves reakciókat váltott ki. Ha megnézzük a magánjog elveit, és a gazdasági kockázatok egyenlőtlenségének tompítására vonatkozó szabályokat, látható, hogy a munkajogi védelem ettől eltérő célokat szolgál. Ezt a platformok egy része által bevezetett feltételeken is igazolni lehet, ugyanis az infrastruktúrát biztosító platformok egy részének szerződéses feltételei azt tartalmazzák, hogy a platform a szolgáltatás igénylőjével, akár a szolgáltatás nyújtójával bármikor felmondhatja a megállapodást. Álláspontom szerint egy ilyen egyoldalú szerződéses feltétel annullálása nem a munkajog, hanem a polgári jog, nevezetesen a tisztességtelen szerződési feltételek területére tartozik.

Megfigyelhető továbbá, hogy a munkajogon belül az egyes munkavállalói kategóriák, illetve a munkavállalószerű jogállással rendelkezők sem rendelkeznek azonos védelmi szinttel. Elég utalni a munkaerő-kölcsönzés keretei között foglalkoztatott munkavállalók alacsonyabb szintű védelmére, amely egyértelműen kiolvasható a vonatkozó európai uniós irányelvből is.³⁸

A közelmúlt tapasztalatai azt támasztják alá, hogy a munkajog határán megjelent új fogalmak nem tisztázottak, és a munkajog hatályának, vagy egyes munkajogi intézmények hatályának kiterjesztése rájuk bizonytalansággal jár együtt. Így nehezen értelmezhető a 'szürke zóna', az 'önfoglalkoztató', fogalma. Az előbbi önmagában értékelhetetlen, mint jogi fogalom, az utóbbi pedig a gyakorlatban jelent problémát a mikroállalkozásokkal történő összevetésében. Ez a bizonytalanság az elméletet hosszas és kétes kimenetelű magyarázatokra kényszeríti, a jogalkotás többszörös vargabetű után tanácstalanságot mutat, és jobb híján visszatér az eredeti állapothoz, de ezzel még nem mondja meg, hogy az új munkavégzési formákkal valójában mit is kellene kezdeni.

A munkajog hatályának kiterjesztésére irányuló törekvések rendkívül népszerűek voltak az elmúlt időszakban és talán napjainkban is. Egyre erősebb az ellenállás is ezzel a tendenciával szemben, és azt sem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy kialakult a gazdaságnak, a termelésnek és a szolgáltatásnak egy olyan szegmense, amelynek a jogi leírására inkább a magánjog általános

³⁷ Ld. különösen C-229/14 Ender Balkaya kontra Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH sz. ügy [2015] EU:C:2015:455.

³⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/Ek Irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről. Nicola COUNTOURIS – Rachel HORTON: Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise. *Industrial Law Journal*, Vol. 38., Iss. 3. (2009) 329–338.; Alessandra SARTORI: Degree of Convergence Following Directive 2008/104/EU. *European Labour Law Journal*, Vol. 7., Iss. 1. (2016) 109–125.

szerződési joga, mintsem a munkaszerződés/munkajogviszony dogmatikája alkalmas. Ehhez azonban hozzá kell tenni, hogy a váltás lényege nem az egyéni szintű szerződésekben rejlik. Az új munkavégzési módszereknek talán leglényegesebb jellemzője a tömegszervezés (*crowdwork*), az egész rendszer fenntartása, fennmaradása végeredményben azon múlik, hogy a szervező, az infrastruktúra nyújtója képes-e biztosítani a folyamatosságot. (Természetesen arról a tényállásról szólok, amelyben a munkajogviszony léte nem mutatható ki.) A tömegben foglalkoztatott szolgáltatás nyújtók ugyanis könnyen alkothatnak ugyanolyan 'kollektívát', mint a munkavállalók közössége. A jognak nem lehet válasz a jelenlegi megoldás, amelynek értelmében csak a munkavállalóknak minősülők szervezeti léphetnek fel kollektíven és állapotodhatnak meg a feltételekről anélkül, hogy a versenytilalmi szabályokat sértenék. Ez egyben azt is jelenti, hogy talán nem is annyira a munkajog, hanem a magánjog egyes részeinek átgondolására lenne nagyobb szükség.

Összegzés

A munkajogot napjaink átalakuló és a jogi szabályozástól egyre nagyobb rugalmasságot igénylő gazdasági folyamatok mellett sokszor tartják becsontosodott, a több évtizedes elveihez ragaszkodó jogterületnek. Kétségtelen, hogy a munkajog eredeti – jogpolitikai – rendeltetése a munkavállalói érdekek védelme volt. Álláspontom szerint, ez a funkciója napjainkban is megvan, azonban meg kell vonni azt a határt, amelyen belül ez a védelem szükséges, illetve amikor ez a szociális védelmi igény fennáll. Úgy néz ki, hogy az e körön kívül eső egyes új szerződéstípusok által kialakított kockázat és felelősség-megosztás során fennálló egyenlőtlenség, sőt aránytalanság feloldására, a gazdaság számára kezelhetővé tételére nem a munkajog eszköztára alkalmas.

„FONTOLVA HALADÁS”? – LÁTLELET A SÉRELEMDÍJ MUNKAJOGI BÍRÓI GYAKORLATÁNAK ALAKULÁSÁRÓL

KRAJECZ Laura*

bírósági titkár (Kúria); megbízott oktató (PPKE JÁK)

Bevezetés

„[A] munkáltató köteles megóvni a *munkavállaló személyhez fűződő jogait*, [...] s általában a jóhiszeműség és tisztesség elve szerint akként eljárni, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben a munkavállaló jogait, érdekeit védje és azok megsértésétől tartózkodjon.”¹ Radnay József e sorokat 1997-ben, a Munkajog tankönyv megírása során vetette papírra, gondolatai – a jogszabályváltozások ellenére – ma is érvényesek. A személyiségi jogsértések miatt alkalmazható szankciók azonban lényegesen megváltoztak: a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) új jogintézményként bevezette a sérelemdíjat, a jogalkotó pedig a polgári jog és a munkajog kapcsolatát még szorosabbra fűzte akkor, amikor kimondta, hogy a munkaviszonyban is a Ptk. személyiségi jogi szabályait kell alkalmazni.²

A sérelemdíj szabályozási struktúrája a kezdeti időszakban sok esetben vakvágányra vitte a jogalkalmazókat, a jogintézmény több rendelkezésének értelmezése során is eltérő álláspontok alakultak ki, ilyen volt például az, hogy a személyiségi jogsértés megállapítását követően automatikusan történik-e a sérelemdíj megítélése, vagy az, hogy mekkora összegű sérelemdíj állapítható

* A tanulmányban kifejtettek a szerző saját gondolatait, következtetéseit tartalmazzák, azok nem tekinthetők az őt foglalkoztató intézmények szakmai álláspontjának.

¹ RADNAY József: *Munkajog*. Budapest, Szent István Társulat, 1997. 76.

² A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 9. § (1) bekezdés.

meg, valamint jogszerű-e a jelképes vagy az ún. bagatell összegű sérelemdíj.³ A kezdeti jogértelmezési nehézségek után – a következetes ítélkezési gyakorlat alapján – ma már egyértelműen kijelenthető, hogy a jogellenesség (személyiségi jogsértés) önmagában nem alapozza meg a sérelemdíjra való jogosultságot, azonban még mindig van néhány kérdés, ami válaszra vár.

Tanulmányomban arra vállalkoztam, hogy az elmúlt három év munkajogi ítélkezési gyakorlatát⁴ áttekintve megvizsgálom,⁵ hogy a különböző személyiségi jogsértések esetén milyen feltételek és szempontok alapján állapítják meg a bíróságok a sérelemdíjra való jogosultságot, valamint összegzem, hogy a sérelemdíj mértékének meghatározása során milyen körülményekre voltak figyelemmel.

1. Az élet, a testi épség és az egészség megsértése

1.1. A sérelemdíj jogalapja

A Kúria egyik határozatában rögzítette, hogy ugyan a munkáltató kártérítési felelőssége objektív, azonban a perben *a munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy egyrészt egészségkárosodást szenvedett, másrészt ez a munkaviszonyával okozati összefüggésben keletkezett.*⁶ Ennek megfelelően a bíróságok az esetek többségében széleskörű bizonyítási eljárást folytattak le annak megállapítása végett, hogy megvalósított-e személyiségi jogsértést a munkáltató sérelmezett magatartása, valamint arra vonatkozólag, hogy a jogsértő magatartás a munkaviszonyával okozati összefüggésben keletkezett-e. Az élet, a testi épség, egészség megsértésével kapcsolatos ügyekben a bíróságok nagymértékben tá-

³ Egy korábbi tanulmányomban részletesen foglalkoztam a sérelemdíj intézményével, a szakirodalmi álláspontokkal, valamint a Ptk. hatálybalépését követő „friss” (2015–2018. évekre vonatkozó) jogalkalmazói gyakorlattal. Ld. KRAJECZ Laura: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme, különös tekintettel a sérelemdíjra. *Munkajog*, 2019/4. 50–64.

⁴ Az elemzés alapjául szolgáló döntéseket a Bírósági Határozatok Gyűjteményéből (a továbbiakban: BHGY) válogattam a következők szerint: az ún. „szabadszöveges” keresőbe a „sérelemdíj” kifejezés beírása után beállítottam, hogy a kereső a Kúria 2019–2021. évek között meghozott, munkaügyi tárgyú ítéleteit szűrje. Ezekkel a keresési paraméterekkel összesen 147 db találat érkezett, amelyek közül kiválogattam azokat az ügyeket, amelyekben a bíróságok érdemben foglalkoztak a sérelemdíjra alapított igénnyel, függetlenül attól, hogy végül alaposnak találták, vagy a keresetet elutasították. A BHGY a következő linken érhető el: <https://eakta.birosag.hu/anonimizalt-hatarozatok>

⁵ A vizsgálat tárgyát képező 52 db ügy száma a Függelékben került felsorolásra a hivatkozott személyiségi jogsértések szerint csoportosítva.

⁶ Kúria Mfv.X.10.025/2020/6.

maszkodtak a szakértői bizonyítás útján keletkezett bizonyítékokra. A vizsgált ügyekben a bíróságok a legtöbb esetben munkavédelmi⁷ és orvosszakértőket⁸ vettek igénybe, egyes esetekben speciális orvosszakmai kérdés eldöntéséhez bőrgyógyász⁹ vagy pszichiáter¹⁰ szakértők véleményét kérték.

Előfordult, hogy a Kúria a jogerős ítéletet az elsőfokú ítéletre is kiterjedően hatályon kívül helyezte, mert az elsőfokú bíróság jogszabálysértően mellőzte a szakértő kirendelését. Ebben az ügyben a pedagógus munkakörben alkalmazott felperes azt állította, hogy szájüregi vírusfertőzése és pszichés megbetegedése is a tankerületi munkavégzéssel összefüggésben alakult ki. Az elsőfokú bíróság arra a megállapításra jutott, hogy ha bizonyított lenne az, hogy az alperes megsértette a felperes egészséghez fűződő személyiségi jogát, akkor sem állapítható meg, hogy a szájherpesz, illetve a szorongás, depresszió konkrétan kizárólag a felperes által hivatkozott alperesi magatartás miatt következett be, ezért a szakértő kirendelését mellőzte.¹¹ A Kúria viszont kiemelte: orvosszakmai kérdés annak igazolása, hogy a felperes orvosi irataiban rögzített diagnózis, vagyis a szorongásos depresszió fennállása okozati összefüggésben van-e az alperesnél fennállt jogviszonyával, erről a bíróságok szakértelem hiányában nem dönthettek.¹²

A Kúria fent hivatkozott határozatában rögzítette, hogy az Mt. 166. § (1) bekezdése alapján azt kell vizsgálni, hogy a felperes sérelemdíj iránti igényének alapjául szolgáló hátrány okozati összefüggésben volt-e a munkaviszonyával.

A vizsgált ügyek közül a bíróságok több esetben is megállapították, hogy a munkavállalót ért hátrány a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett. Az egyik esetben¹³ a csomagoló munkakörben alkalmazott munkavállaló az éjszakai műszak alatt megbotlott és elesett; egy másik ügyben¹⁴ a munkavállalót tehénfejés közben az egyik üsző a jobb kezénél megrúgta, ami így a zárt

⁷ Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.508/2017/57.; Szolnoki Törvényszék 4.Mf.21.395/2017/5.

⁸ Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.80/2017/52.; Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.95/2016/117.; Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 64.M.2782/2017/70.; Debreceni Törvényszék 4.M.70.021/2020/11.; Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.382/2016/52.; Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.121/2018/57.; Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 33.M.388/2017/89.

⁹ Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.241/2019/16.

¹⁰ Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.95/2016/117.

¹¹ Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.525/2017/27.

¹² Kúria Mfv.II.10.169/2019/4.

¹³ Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.190/2017/61.; Balassagyarmati Törvényszék 15.Mf.20.201/2019/4.; Kúria Mfv.X.10.333/2019/4.

¹⁴ Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.316/2017/79.; Tatabányai Törvényszék 2.Mf.20.028/2019/5.; Kúria Mfv.X.10.101/2020/6.

szelvényből készült korlát jobb oldali részének vágódott és megsérült. Az egyik ügyben a bíróságok még úgysis megállapították a munkaviszonnyal való ok-okozati összefüggést, hogy a munkavállaló egészségkárosodását eredményező okfolyamatot nem a munkáltató, hanem harmadik, kívülálló személy vétkes magatartása indította el. Az ügy tényállása szerint ugyanis a villanyszerelő (hálózati önálló szerelő) munkakörben foglalkoztatott felperes kollégájával az egyik fogyasztási helyen végzett mérőhelyi pontossági vizsgálatot, amely során tájékoztatta az ügyfelet, hogy a mérőberendezés megfelelő, további mérésre alkalmas, ezt követően az ügyfél váratlanul egy alkalommal a bal arcfelén, szemmagasságban arcon ütötte.¹⁵

Ugyanakkor a bíróságok több alkalommal utasították el a munkavállalók keresetét az egészségkárosodásuknak a munkaviszonnyal való összefüggés hiánya miatt. Az egyik esetben¹⁶ a munkavállaló azt állította, hogy bőrbetegsége okozati összefüggésben állt az alperesnél a gyártáshoz felhasznált vegyi anyagok károsító hatásával. A bíróságok a szakértők egybehangzó véleménye alapján arra a megállapításra jutottak, hogy a felperes által állított expozíciós út, vagyis az iratokról, illetve a munkatársak ruházatáról átkerülő vegyszer, avagy annak belégzése a felperes megbetegedését nem okozhatta. Egy másik ügyben¹⁷ az árufeltöltő munkakörben foglalkoztatott felperesnél csigolya meszesedést, térdízületi porckopást diagnosztizáltak, később több műtéten is átesett, eltávolították a méhét, a jobb oldali mellékveséjét és a lépét. Az eljáró bíróságok megállapították, hogy a felperes mozgásszervi megbetegedései nem jelentettek tartós egészségkárosodást, az egyéb műtétek kapcsán fennálló egészségkárosodása pedig nem állt okozati összefüggésben az alperesnél fennállt munkaviszonyával. Előfordult olyan eset¹⁸ is, amelyben az elsőfokú bíróság kifejezetten rögzítette, hogy a kertészeti munkákat elvégezni kényszerülő munkavállaló mozgásszervi eredetű egészségkárosodása és a munkavégzés között még részleges okozati összefüggés sem állapítható meg.

A bíróságok több esetben állapították meg a munkavállaló testi épséghez, egészséghez fűződő személyiségi jogának megsértését arra tekintettel, hogy a munkáltató a biztonságos munkavégzés körülményeire nem megfelelően

¹⁵ Debreceni Törvényszék 4.M.70.021/2020/11.; Debreceni Ítéletábrla Mf.I.50.032/2020/7.; Kúria Mfv.X.10.038/2021/6.

¹⁶ Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.537/2016/83.; Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.241/2019/16.; Kúria Mfv.X.10.003/2020/4.

¹⁷ Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.121/2018/57.; Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.905/2019/6.; Kúria Mfv.X.10.025/2020/6.

¹⁸ Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 33.M.388/2017/89.

oktatta ki,¹⁹ valamint ezeket a feltételeket nem biztosította.²⁰ Az egyik esetben a segédmunkás munkakörben alkalmazott felperes az esős időben, munkavégzés közben a vízzel teli csúszásgátlón, illetve mellette elcsúszott, gerincére és jobb oldalára esett. Az elsőfokú bíróság nemcsak azt állapította meg, hogy a baleset időpontjában, a baleset helyszínén az alperesnél az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei nem voltak biztosítva, és nem gondoskodott a megfelelő munkakörülményekről (csúszásmentes padozat), hanem azt is, hogy a balesetet okozó jelenség ismert volt a munkáltató számára, ennek ellenére megfelelően hatásos intézkedésről nem gondoskodott.²¹ Egy másik ügyben²² a szerkezetlakatos munkakörben dolgozó felperes kézsérülést szenvedett, melyet követően a lakatos munkakör ellátására alkalmatlanná vált. A Kúria a munkáltató egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés biztosításának követelményére tekintettel kifejtette, hogy a felperes betegségére figyelemmel balesetveszélyes munka elvégzésére nem volt alkalmazható és olyan területen, ahol balesetveszély fenyegette, nem végezhetett volna egyedül munkát. A munkáltató a munkadarab megmunkálásához szükséges rögzítő eszközökön kívül a megfelelő létszámot sem biztosította a munka elvégzéséhez.²³

Előfordult olyan ügy²⁴ is, amelyben a munkáltató az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontja alapján mentesült a felelősség alól. Az eset tényállása szerint a takarító munkakörű felperes a munkavégzést követően az orvosi rendelő utcai ajtaján távozott, ahonnan három lépcsőfokkal lehetett az utcaszintet megközelíteni. A felperes elindult a lépcsőn a korlátba kapaszkodva, amikor egy rossz lépést követően bokája maga alá fordult. A bíróságok az orvosszakértői vélemény alapján megállapították, hogy a felperes balesete valóban egy rossz mozdulat, lépés következménye volt, ami a munkáltató részéről nem volt elhárítható.²⁵

Az egyik ügyben a Kúria szükségesnek találta rögzíteni, hogy a sérelemdíj megállapításának nem feltétele a munkáltató magatartásának felróhatósága, mivel a Ptk. 2:52. § (2) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 166. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a munkavállalónak okozott kárért objektív felelősséggel

¹⁹ Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.80/2017/52.

²⁰ Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.370/2017/27., Miskolci Törvényszék 1.Mf.20.443/2019/4.

²¹ Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.508/2017/57.

²² Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.548/2016/46.; Szolnoki Törvényszék 4.Mf.20.014/2019/6.

²³ Kúria Mfv.X.10.028/2020/4.

²⁴ Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.382/2016/52.

²⁵ Kúria Mfv.I.10.220/2019/5.

tartozik.²⁶ Míg egy másik ügyben kiemelte, hogy a Ptk. 2:52. § (3) bekezdése szerint a jogsértés súlya, ismétlődő jellege, a felróhatóság mértéke, a jogsértésnek a sértettre és a környezetére gyakorolt hatása nem a felelősség megállapításánál, hanem a sérelemdíj összegének meghatározásakor értékelhető.²⁷

1.2. A sérelemdíj mértéke

A tanulmány alapját képező 52 vizsgált ügy pontosan felének, azaz 26 ügynek volt tárgya az élethez, testi épséghez, egészséghez fűződő személyiségi jogsértés. Ezek közül a bíróságok 8 esetben utasították el a felperesek keresetét, tehát 18 ügyben találták alaposnak a sérelemdíj iránt előterjesztett igényeket. A sérelemdíj címen megállapított marasztalási összeg mértékének nemcsak a sérelemdíj összegének meghatározásával kapcsolatban kialakult gyakorlat feltérképezése szempontjából van jelentősége, hanem abból is, hogy az elsőfokú bíróság által megállapított összegre a fellebbviteli bíróságok hogyan reagáltak. A vizsgált ügyekben az elsőfokú bíróság által megállapított sérelemdíj összegét a fellebbviteli bíróságok 6 esetben emelték, 9 esetben változatlanul hagyták és 2 esetben leszállították.

A vizsgált ügyekben a bíróságok a sérelemdíj mértékét a Ptk. 2:52. § (2) bekezdésének megfelelően az eset összes körülményére – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel határozták meg.

A bíróságok a vizsgált esetekben a sérelemdíj összegének megállapítása során a *jogsértés ismétlődő jellegére* hivatkoztak a legritkábban, mivel a jogsértés jellegéből adódóan az elszenvedett egészségsérelem általában vagy egy egyszeri jogsértő magatartás, vagy egy rövidebb-hosszabb ideig tartó folyamat eredménye.

A bíróságok legtöbbször a jogsértés súlyát, valamint a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatását vizsgálták.

A *jogsértés súlya* körében értékelték, hogy a munkáltató jogsértő magatartása milyen szintű, mekkora mértékű egészségkárosodást okozott, mekkora fájdalommal járt, a munkavállaló állapota véglegesnek tekinthető-e, vagy van-e reális esély a javulásra, esetleg a teljes gyógyulásra, e vonatkozásban jelentőséget tulajdonítottak a kórházi kezelések, otthoni lábadozás időtartamának.

²⁶ Kúria Mfv.X.10.130/2020/6.

²⁷ Kúria Mfv.II.10.169/2019/4.

A jogsértésnek a sértettre és a környezetre gyakorolt hatásának vizsgálata során elsősorban a munkavállaló közvetlen környezetét vették figyelembe: meghatározó jelentőséget tulajdonítottak annak, hogy az egészségsérelem milyen életkorában érte a munkavállalót, van-e gondozásra/tartásra jogosult kiskorú gyermeke; segítségre, támogatásra szoruló nagykorú hozzátartozója; korábbi munkakörének, foglalkozásának megfelelő munkát képes-e ellátni, vagy bármilyen egyéb munkavégzésre alkalmas-e; életkörülményei mennyiben változtak meg, korábbi baráti kapcsolatait tudja-e ápolni, szabadidős/hobbyi tevékenységeket tud-e folytatni, mindennapi tevékenységeinek ellátását képes-e egyedül megoldani vagy segítségre van szüksége.

A fentiekén kívül az esetek egy részében vizsgálták *a sértett vétkes közrehatását*,²⁸ valamint azt is, hogy a sértett kárenyhítési kötelezettségének eleget tett-e.²⁹ Gyakori hivatkozási alapot jelent *a sérelemdíj ún. „kettős” funkciója*,³⁰ a bíróságok általában mérlegelés alapján határozzák meg a kompenzációra alkalmas összeg mértékét. A bíróságok a sérelemdíj összegének megállapítása során több esetben is hivatkoztak *az ítélethozatalkor fennálló ár- és értékviszonyokra*³¹ is.

Álláspontom szerint az elemzés szempontjából a sérelemdíj mértéke vonatkozásában a konkrétan megállapított összegeknek túl nagy jelentősége nincs, mivel azt a bíróságok mindig az adott ügyre tekintettel, az eset összes körülményére figyelemmel állapítják meg. Ennek ellenére itt emelném ki, hogy a vizsgált ügyek közül 60.000 forint volt a legkevesebb összeg, amit az egyik elsőfokú bíróság sérelemdíj címén megítélt,³² és sem a másodfokú bíróság, sem a Kúria nem változtatott ezen az összegen.³³ A döntést azzal indokolták, hogy a felperes egészségkárosodása igen csekély mértékű volt, a felperes nem vállalta a szükségesnek mutakozó műtetet, ezzel kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Azokban az esetekben, amelyekben a másodfokon eljáró bíróságok a sérelemdíj összegét felemelték, döntésüket általában azzal indokolták, hogy az elsőfokú bíróságok nem vették kellő súllyal figyelembe a jogsértésnek a sértettre gyakorolt hatását. Így hivatkoztak például arra, hogy az egykor jobbkezes felperes a baleset következményeként kétkezi munkát nem végezhet, nemcsak

²⁸ Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.99/2015/169.; Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.28/2017/89.; Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.007/2020/4.

²⁹ Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.370/2017/27.; Kúria Mfv.X.10.052/2021/5.

³⁰ Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.006/2020/7.

³¹ Kúria Mfv.II.10.237/2019/4.; Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.28/2017/89.

³² Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.370/2017/27.

³³ Miskolci Törvényszék 1.Mf.20.443/2019/4., Kúria Mfv.I.10.291/2019/5.

a munkavégzésében, hanem mindennapi életvitelében állandóan korlátozott, állapota végleges, a teljes jobb alkarját elvesztette;³⁴ a felperes a mindennapi teendők és önmaga ellátása körében is elsődlegesen az élettársa, illetve további hozzátartozók, valamint barátok segítségére, ellátására szorul;³⁵ az orvosi segítség igénybevétele igazolhatóan egy éven keresztül fennállt;³⁶ a fiatal korban véglegesen kialakult munkaképesség csökkenésre;³⁷ a bal kéz sérülése miatt szinte állandósult fájdalommal kell a felperesnek élnie, korlátozottá vált a mindkét kéz használatát igénylő mindennapi tevékenységeiben, állapotában javulás nem, csak rosszabbodás várható;³⁸ a felperes továbbra is folyamatos orvosi kezelésre szorul, amelynek ellenére pszichikai állapota nem javult, sőt állapotának rosszabbodását diagnosztizálta a kezelőorvos.³⁹

Előfordultak olyan esetek is, amikor a másodfokon eljáró bíróságok a sérelemdíj összegét leszállították. Ezekben az esetekben arra hivatkoztak, hogy az elsőfokú bíróságok figyelmen kívül hagyták a felperesnek a balesetet megelőzően fennálló jelentős egészségkárosodását, rossz egészségi állapotát.⁴⁰

2. A személyes szabadság, a magánélet, a magánlakás megsértése, valamint a magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez való jog megsértése

2.1. A sérelemdíj jogalapja

Az egyik vizsgált ügyben a munkavállaló azt állította, hogy a munkáltató a teljesítési igények egyoldalú meghatározásával a munkavállaló méltányos érdekeit semmibe vette, károsította annak szellemi és testi egészségét. Napi 12-14 óra munkavégzésre volt kénytelen, alvási problémái jelentkeztek, de nem engedhette meg magának, hogy a teljesítménye romoljon. Magánélete súlyos válságba került, párkapcsolata megromlott, mert mindennap későn ért haza. Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította. A Ptk. 2:52. § (2) bekezdése

³⁴ Miskolci Törvényszék 1.Mf.21.127/2018/5.

³⁵ Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.448/2018/5.

³⁶ Kúria Mfv.II.10.237/2019/4.

³⁷ Kúria Mfv.I.10.290/2019/3.

³⁸ Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.095/2019/4.

³⁹ Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.296/2019/14.

⁴⁰ Szegedi Ítéletábla Mf.I.40.006/2020/7., Győri Ítéletábla Mf.V.30.044/2020/7/I., Kúria Mfv.X.10.052/2021/5.

szerint a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkezésének bizonyítása nem szükséges, az igénylő félnek azonban igazolnia kell, hogy a személyiségi jogot sértő tényállás megvalósult. Kifejtette, hogy a magánélethez való jog annak az igényét jelenti, hogy a magánélet és az azon kívül álló világ elválasztható legyen, hogy az individuum el tudja különíteni magánszférájának és a közösségi létének elemeit. A magánélethez való jog megsértését jelenti a magánéletbe és a családi kapcsolatokba való minden önkényes, illetéktelen beavatkozás. E körben nem lehet eltekinteni attól, hogy a felperes döntően a saját belátása mentén, saját szorgalmától, lelkiismeretességétől hajtva végezte munkáját.⁴¹ A törvényszék az elsőfokú bíróság döntését helybenhagyta és kiemelte, hogy a felperes nem bizonyította sem a sérelemdíj megalapozó öt ért személyiségi jogsértést (magánéleti válságot), sem annak az alperesnél végzett munkával való okozati összefüggését.⁴²

Egy másik ügyben a munkavállaló azt sérelmezte, hogy a munkáltató a munkavállalóit akként ellenőrzi, hogy táskáikat rendszeresen szűrőpróbaszerűen átvizsgálják az üzem területére érkezéskor, valamint annak elhagyásakor. Keresetében hivatkozott a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság határozatára, amelyben 500.000 forint adatvédelmi bírság megfizetésére kötelezte a munkáltatót a jogellenes adatkezelés miatt.⁴³ Az elsőfokú bíróság a munkavállaló keresetét elutasította, mert álláspontja szerint önmagában a személyiségi jogsértés ténye nem vonja maga után a sérelemdíj iránti kereseti kérelem megalapozottságát, ha a sérelmet szenvedett felet nem érte olyan immateriális sérelem, amely sérelemdíj megítélésére alapot adna.⁴⁴ A Kúria is helytállónak találta azt az indokai alapján helybenhagyott⁴⁵ elsőfokú ítéleti megállapítást, hogy a perbeli esetben nem vagyoni sérelem nem következett be, a felperes saját személyére nem tett olyan tényállítást, amely a nem vagyoni sérelmet igazolta volna. Emiatt a felperes által a perben öt érintően bizonyított csomagellenőrzéssel összefüggő, fentiek szerinti jogellenes adatkezelés sérelemdíj alkalmazását nem teszi szükségessé.⁴⁶

⁴¹ Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 23.M.327/2016/43.

⁴² Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.945/2019/5.

⁴³ NAIH 2017/439/8/H.

⁴⁴ Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.49/2018/46/I.

⁴⁵ Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.109/2019/6/II.

⁴⁶ Kúria Mfv.X.10.281/2019/4.

2.2. A sérelemdíj mértéke

A vizsgált ügyek közül a bíróságok mindössze két esetben találták alaposnak a munkavállalók sérelemdíj iránti igényét. A bíróságok a sérelemdíj mértékét a Ptk. 2:52. § (2) bekezdésének megfelelően az eset összes körülményére – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel határozták meg.

Az egyik ügyben⁴⁷ az elsőfokú bíróság 5.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezte a munkáltatót. Megállapította, hogy a munkáltató megsértette a portfólió kezelő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez való jogát azzal, hogy a munkavállalóhoz köthető chat, illetve message archívumokban hozzáférhetett a magánjellegű üzeneteihez és bármely személyes adatát megismerhette. A lefolytatott bizonyítási eljárás során két tanú elismerte, hogy betekintettek a felperes chat üzeneteibe, a perben becsatolt kimutatások alapján pedig megállapítható volt, hogy összesen 100 alkalommal indított az alperes keresést és annak 47%-a felperes személyéhez köthető üzenetekre vonatkozott. Az alperes a perben nem jelölt meg olyan indokot, amelynek alapján a felperes személyes magáncélú adatait jogszerűen tárolta, ezek kezelésével kapcsolatos eljárásának a jogalapját szintén nem tudta megjelölni a felperes munkaviszonya megszüntetését követő időszakra.

A bíróság a sérelemdíj összegét illetően figyelembe vette, hogy a *jogsértés ismétlődő jellegű* volt, hiszen több alkalommal történt keresés a felpereshez köthető adatokra. Kifejezetten *súlyosnak* ítélte meg a *jogsértést*, mivel az alperes az adatvédelmi rendelkezések mindegyikét megsértette, az alperes eljárását *felróható*nak találta, mivel a felperesnek lehetőséget kellett volna biztosítani a személyes adatai törlésére. Figyelembe vette továbbá, hogy az alperes eljárása a felperes személyes és szakmai *életére* is nagyon *kedvezőtlen hatást gyakorolt*, mivel azok érinthették nemcsak a felperes, hanem a vele kapcsolatban volt munkatársak, külső partnerek privát információit is. Emiatt a felperes feszült, szorongó lett, mindez kihatott a kedélyállapotára és családi életére is. A másodfokú bíróság a kimagaslóan magas összegű sérelemdíj összegét 1.000.000 forintra leszállította, álláspontja szerint a sérelemdíj összegét nem elsősorban a felek közötti jogviszony jellege, hanem a *jogsértő magatartás és annak következményei* alapján kellett értékelni.⁴⁸

⁴⁷ Fővárosi Törvényszék 23.M.70.096/2020/13.

⁴⁸ Fővárosi Ítéletábla 2.Mf.31.325/2020/8.

Egy másik esetben⁴⁹ a pedagógus munkavállaló azt kifogásolta, hogy a munkáltató a diákokat, a tanári kart, továbbá a szülőket tájékoztatta az ellene folyó vizsgálatról, feljelentéséről, illetve a határozatban foglaltakról, amely bűnügyi adatok személyes adatnak minősültek. Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest 100.000 forint sérelemdíj megfizetésére. Álláspontja szerint a munkáltatónak jogszerű lehetősége volt a szülők és a munkavállalók felperes felfüggesztéséről és a munkaviszonya megszüntetéséről történő tájékoztatására, ugyanakkor annak okait a felperes hozzájárulásának hiányában nem közölhette volna.⁵⁰ A törvényszék az elsőfokú bíróság ítéletét a sérelemdíj tekintetében megváltoztatta és a megítélt sérelemdíj összegét 300.000 forintra felemelte. A másodfokú bíróság a sérelemdíj összegénél értékelt, hogy *a tájékoztatásra milyen körben és milyen tartalommal került sor, valamint a felperes helytelen magatartását, ugyanakkor a jogsértés ismétlődő jellegére* (kétszeri, bűnügyi személyes adatot tartalmazó jogellenes tájékoztatás) tekintettel indokoltnak találta a sérelemdíj összegének felemelését.⁵¹

3. A személy hátrányos megkülönböztetése

3.1. A sérelemdíj jogalapja

Az egyik esetben a felperest azt állította, hogy a munkáltatói felmondás indokolásában foglaltak sértik az egyenlő bánásmód követelményét [az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § *t*) pont], mert a felperesnél rosszabbul teljesítő, határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatott kollégája jogviszonyát az alperes nem szüntette meg.⁵² A Kúria mindenekelőtt rögzítette: a felperes a keresetében a sérelemdíj iránti keresetét a Ptk. 2:43. § *c*) pontjára, vagyis hátrányos megkülönböztetésére alapította, amely jogalap esetében *az Ebktv. rendelkezései az irányadóak*. Az eljáró bíróságoknak abban kellett állást foglalni, hogy az egymással összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók között a felperes hátrányára – határozatlan idejű munkaviszonyára tekintettel – történt-e hátrányos megkülönböztetés. Kifejtette, hogy az Ebktv. 8. § *r*) pontja *védett tulajdonságként*

⁴⁹ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 58.M.523/2018/25.

⁵⁰ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 58.M.523/2018/25.

⁵¹ Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.066/2019/6.

⁵² Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 9.M.90/2019/14.

a részmunkaidős és a határozott időre kötött munkaviszonyt sorolja fel, amelyből következően a felperes teljes munkaidős határozatlan tartamú munkaviszonya éppen az általánosnak tekintett, így védelemre nem szoruló foglalkoztatást jelent. A határozatlan idejű munkaviszony továbbá nem minősül az ember személyisége lényegi vonatkozásának és semmiképp nem kapcsolja őt egy hátrányos csoporthoz, így a felperes az eljárás során a védett tulajdonsága meglétét nem valószínűsítette, ezért az egyenlő bánásmód megsértése fel sem merülhetett.⁵³

Egy másik ügyben a felperes kifogásolta, hogy munkatársa „lecigányozta”, és az alperes nem védte meg a rasszista megnyilvánulástól, nem tették számára lehetővé a nyugodt munkahelyi légkört. Az elsőfokú bíróság a kereset elutasította. A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján arra a következtetésre jutott, hogy ugyan a felperes rendelkezett a megjelölt *védett tulajdonságokkal*, azonban az összehasonlítható helyzetben lévő személyként megjelölt tanú *nem volt összehasonlítható helyzetben* lévő. Emellett a bíróság megjegyezte, hogy a cigány kifejezés egyáltalán nem minősül sértőnek, ugyanis a fenti szóhasználat a közéletben vagy a hivatalos nyelvzetben is elfogadott és természetes.⁵⁴

3.2. A sérelemdíj mértéke

A vizsgált ügyek közül a bíróságok mindössze egy esetben találták alaposnak a munkavállalók sérelemdíj iránti igényét. Ebben az esetben az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére egyértelműen azért került sor, mert terhességére tekintettel tartósan keresőképtelen állományban volt, ezért az alperest – az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt – 2.500.000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezte. A bíróság a sérelemdíj összegszerűségének meghatározásakor különös súllyal vette figyelembe, hogy a felperesnek veszélyeztetett terhesként szűnt meg a munkaviszonya, így elhelyezkedni, jövedelmet szerezni nem tudott, és az újszülött gyermekre tekintettel jelenleg sem tud. Jövedelem nélkül a felperes és gyermeke lakhatása, megélhetése teljesen bizonytalanná vált, mindezek biztosítása rokonok jóindulatától függ. A bíróság értékelte továbbá, hogy kiszolgáltatottságán a felperes jelenleg nem tud változtatni, gyermekét egyedül neveli, akinek korára tekintettel a felperes dolgozni még nem tud, értékelte továbbá a korábbi, illetve jelenlegi lakhatási körülményeit. A felperes által a

⁵³ Kúria Mfv.X.10.111/2020/7.

⁵⁴ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 39.M.968/2016/9.

perben felhozott, és a meghallgatott tanúk által megerősített körülmények (lakhatási nehézség; jövedelemnélküliség; alacsonyabb összegű gyermekgondozási segély) egyértelműen a munkaviszony megszűnését követően, azzal okozati összefüggésben merült fel.⁵⁵ A Kúria ítéletében kifejezetten rögzítette, hogy az alperes *jogsértése rendkívül súlyos és szándékos* volt, az alperesi *jogsértés sértettre gyakorolt hatása nagyon kedvezőtlen* volt, figyelemmel arra is, hogy a felperes a jogellenes jogviszony megszüntetésekor nem rendelkezett megtakarítással, illetve párkapcsolata a munkáltatói intézkedést követően rövid idő alatt megszűnt, ami szintén hátrányosan befolyásolta életkörülményeit.⁵⁶

4. Az emberi méltóság, a becsület és a jóhírnév megsértése

4.1. A sérelemdíj jogalapja

A Kúria egyik ítéletében kifejtette, hogy a munkavállaló jóhírnevéhez fűződő személyiségi jogsértése már a felek közötti jogviszonyon kívül eső, egyetlen személy tudomásszerzésével megvalósul. Az adott ügyben a bíróságok megállapították, hogy az alperes rektora azzal, hogy a 100 fő részvételével tartott dolgozói fórumon, felismerhetően a jelenlévők tudomására hozta a felperes írásbeli figyelmeztetését, megsértette emberi méltóságát és jóhírnevét.⁵⁷ Hasonló következtetésre jutottak a bíróságok abban az ügyben,⁵⁸ amelyben a munkáltató azzal sértette meg a munkavállaló jóhírnevét, hogy a munkavállalót egy értekezleten, a kollégák előtt megalázzott.

A Kúria továbbra is irányadónak tekinti azt a gyakorlatot,⁵⁹ hogy a munkahelyen a munkavállalók közötti találgatások, ismeretlen eredetű folyosói pletykák, valamint a médiában kívülállók részéről megjelenő cikkek önmagában nem bizonyítják a munkáltató jóhírnevet sértő magatartását.⁶⁰

Az egyik ügyben a munkavállaló azt sérelmezte, hogy a munkáltató felmondása valótlan tényállításokra épül és az indoklásból az tűnik ki, hogy az ellene támadást kezdeményező kolléganőjét megütötte, ezáltal a munkáltató a

⁵⁵ Tatabányai Törvényszék 52.M.70.054/2020/19.

⁵⁶ Kúria Mfv.II.10.051/2021/11.

⁵⁷ Kúria Mfv.X.10.315/2019/6.

⁵⁸ Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.1061/2015/36.; Szolnoki Törvényszék 4.Mf.20.525/2018/6.; Kúria Mfv.X.10.334/2019/6.

⁵⁹ Kúria Mfv.I.10.141/2013/7.

⁶⁰ Kúria Mfv.III.10.338/2019/5.; Kúria Mfv.X.10.138/2020/5.

tényeket hamis színben tüntette fel, a valótlan felmondás ténye pedig szélesebb szakmai körben is nyilvánosságot kapott. A felperes a perben a meghallgatott tanúk egybehangzó vallomásával azt igazolta, hogy elbocsátása miatt hátrányos megítélése is bekövetkezett, mert a valótlan tények alapján a felmondást követően nem hívták más zenekarokba játszani.⁶¹ A törvényszék rögzítette, hogy a jóhírnév sérelme már önmagában megvalósult azzal, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló a történeteket tovább adta másnak és elmondta, hogy a felperes és kolléganője összeverekedtek.⁶² A felülvizsgálati eljárásban a Kúria rámutatott: a munkahelyen belüli, az érintettre nézve sértő tartalmú szóbeszéd általában nem ad alapot a jóhírnév megsértésének megállapítására, ugyanakkor ettől eltérő értékelés alá esik, ha az bizonyítottan a munkáltató tevélegesen magatartásával valósul meg.⁶³

A vizsgált ügyek jelentős részében a bíróságok nem találták alaposnak a felperesek keresetét.

Az egyik esetben a bíróságok megállapították, hogy a munkavállaló jóhírnevének megsértését nem alapozza meg az a tény, hogy a munkáltató a felmondása tényét – konkrét indokok nélkül – közli a kollégákkal. Azt a körülményt sem találták személyiségi jogot sértőnek, hogy a felpereshez a kollégái nem mehetek oda, csak később tudott tőlük elbúcsúzni, illetve hogy személyes holmijait is csak utóbb vihette magával.⁶⁴ Egy másik ügyben a munkavállaló azt sérelmezte, hogy a munkáltatói felmondást követően a hazautazását egyénileg kellett megoldania, mivel leadta a cég által munkaeszközként biztosított gépkocsit. Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította és kifejtette, hogy az emberi méltóság megsértésének megállapítására nem alkalmas az a körülmény, hogy a munkáltató nem ajánlotta fel a volt munkavállalójának, hogy hazajutásában segítséget nyújt; a felperes tudta, hogy a munkaviszony megszüntetését követően hazautazását magának kell megoldania tömegközlekedési eszközzel vagy más módon.⁶⁵

A bírói gyakorlat alapján személyiségi jogsértés megállapítására véleménynyilvánítás, értékelés, bírálat, tudományos vita⁶⁶ vagy szakmai konfliktus önmagában nem alkalmas.

⁶¹ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 53.M.2896/2017/21.

⁶² Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.222/2019/5.

⁶³ Kúria Mfv.X.10.138/2020/5.

⁶⁴ Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.041/2019/13.

⁶⁵ Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.466/2017/51.

⁶⁶ Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.044/2020/6.; Kúria Mfv.II.10.103/2021/5.; Budapest Környéki Törvényszék 21.M.70.077/2020/29.

4.2. A sérelemdíj mértéke

A bíróság 3.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezte a munkáltatót abban az ügyben, amelyben a munkavállaló azt sérelmezte, hogy a munkáltató anyagilag nehéz helyzetbe hozta, illetményét olyan drasztikusan lecsökkentette, hogy a családjának eltartását is veszélyeztette. Megalázó volt a munkáltató intézkedése, a munkahelyen ellehetetlenítette, ennek következménye volt az, hogy kénytelen volt a közalkalmazotti jogviszonyát lemondással megszüntetni. A sérelemdíj mértékének megállapítása során figyelembe vette a felperes életkorát, azt a helyzetet, amit elszenvedni volt kénytelen a munkáltatónál, a súlyos stresszt és veszteséget, ami azáltal érte, hogy a munkáltató első vezetője őt alkalmatlannak tartotta a munkafeladat ellátására. Kiemelten értékelte a munkáltató – mások előtt tett – azon megjegyzését, hogy a felperes csak az udvar söprögetésére alkalmas.⁶⁷ A Kúria határozatában elvi érveléssel rögzítette, hogy a sérelemdíj összegszerűségének megállapítása során (akár a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása, megsértése miatt) a kármegosztás nem alkalmazható, ehelyett a sértett esetleges közrehatása a sérelemdíj összegénél mérlegelhető.⁶⁸

5. Egyéb, a Ptk.-ban nem nevesített személyiségi jogsértések

A Ptk. a személyiségvédelem generálklauzulájának megerősítése, valamint a jogalkalmazás segítése érdekében példalózó jelleggel felsorolja azokat a személyiségi jogokat, amelyek már a jogalkalmazói gyakorlatban elismerést nyertek. A bírói jogalkalmazás azonban – ahogyan arra a Szegedi Ítéletábra egyik határozatában rámutatott – „[n]incs elzárva attól, hogy bizonyos mértékben tágítsa azok körét, ha a nem taxatív törvényi felsorolásba nem illeszthető, mégis a személy lényegét adó tulajdonságok sérelme valósul meg általa”.⁶⁹

Ennek megfelelően előfordul, hogy a sérelemdíj jogalapjaként a Ptk. 2:43. §-ában nem található személyiségi jogsértés kerül megjelölésre. A vizsgált ügyekben a teljes családban éléshez való jog és az üzleti titokhoz való jog megsértése merült fel, de volt több olyan ügy is, amelyben önmagában a jogellenes munkáltatói intézkedésre tekintettel igényeltek sérelemdíjat. A Kúria

⁶⁷ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 64.M.1421/2017/27.

⁶⁸ Kúria Mfv.X.10.064/2020/4.

⁶⁹ Szegedi Ítéletábra Pf.20.018/2018/4.

következetes ítélkezési gyakorlata⁷⁰ alapján azonban a jogellenes munkáltatói intézkedés önmagában – személyiségi jogsértés megállapíthatósága nélkül – még nem teremt jogalapot sérelemdíj követelésére.

A vizsgált határozatok alapján megállapítható, hogy az „egyéb” személyiségi jogsértésekre alapított kereseteknél a bíróságok ugyanazokat a szempontokat vették figyelembe a sérelemdíj jogalapja és mértéke vonatkozásában, mint a többi, nevesített személyiségi jogsértések esetén. Ennek ellenére szükségesnek tartom kiemelni azt a teljes családban éléshez való jog megsértésével kapcsolatos ügyet, amelyben a szolgálatteljesítés közben meghalt hivatásos tűzszerész családja rendkívül magas, mindösszesen 70.000.000 forint sérelemdíjat kapott.⁷¹

Az ügy I. rendű felperese a néhai munkavállaló párja, a II. rendű felperese a csecsemőkorú gyermekük, a III. rendű felperese pedig a hároméves gyermekük volt. Az alperes az I. rendű felperes részére 10.000.000 forint, a II. és III. rendű felperesek részére személyenként 20.000.000 forint sérelemdíjat fizetett. A bíróság kötelezte az alperest az I. rendű felperes részére további 10.000.000 forint, a II. és III. rendű felperesek részére személyenként 5.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére. A bíróság a sérelemdíj összegének vizsgálata során – figyelemmel a Ptk. 2.52. § (3) bekezdésére – elsődlegesen a felperesek életében bekövetkezett változást értékelte: az I. rendű felperes élettársának halála után a családi teendők, így a gyermeknevelés, a gyermekekről és a későbbiekben a szülőkről való gondoskodás, a családi ház fenntartásával kapcsolatos teendők kizárólag rá hárultak és a boldog párkapcsolat hiánya szorongást okoz számára. A II. és III. rendű felperesek esetében a családi környezetben nevelkedés jogát értékelte, amely édesapjuk halálával sérült. Pótolhatatlan veszteség keletkezett számukra azzal, hogy nem részesülhetnek a családi együttlétből fakadó élményekben, nem érezhetik a család biztonságát, amely további életüket jelentősen befolyásolja.⁷²

Összegzés

A bevezetőben utaltam arra, hogy a vizsgálat tárgyát képező 52 ügyet a BHGY-ben talált, összesen 147 ügy közül válogattam ki, tekintettel arra, hogy a bíróság-

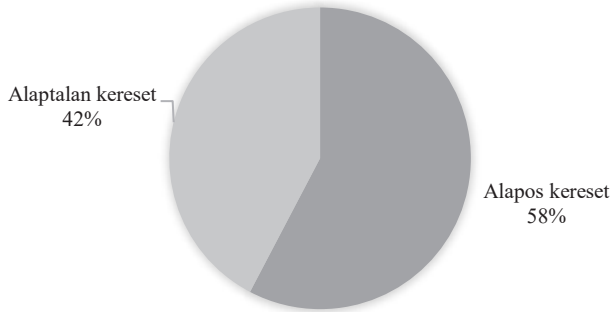
⁷⁰ Mfv.II.10.143/2014/4.; Mfv.I.10.526/2018/5.; Mfv.II.10.249/2019/5.; Mfv.III.10.338/2019/5.; Mfv.I.10.144/2019/4.; Mfv.I.10.188/2019/9.; Mfv.II.10.249/2019/5.

⁷¹ Kúria Mfv.X.10.179/2020/9.

⁷² Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 66.M.768/2019/9.

gok ezekben az ügyekben foglalkoztak érdemben a sérelemdíj iránt előterjesztett igény kérdésével, természetesen sok esetben előfordult, hogy a bíróságok nem találták alaposnak a keresetet. Az alábbi diagram azt mutatja be, hogy a bíróságok milyen arányban ítélték meg sérelemdíjat az előterjesztett keresetek számához viszonyítva.

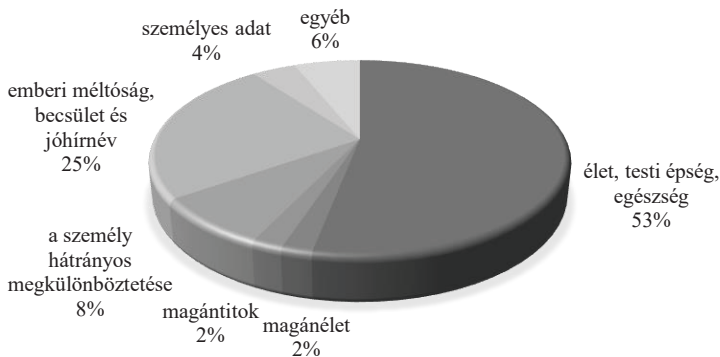
A sérelemdíj iránt előterjesztett keresetek



A vizsgált ügyek mintegy fele az élet, a testi épség és az egészség megsértése miatt indult, de viszonylag nagy számban igényelték a munkavállalók sérelemdíjat az emberi

méltóság, a becsület és a jóhírnév megsértése okán, de találhatóak olyan ügyek is, amelyek tárgya a személyes szabadság, a magánélet; az egyenlő bánásmód vagy a magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez való jog megsértése, sőt, a Ptk.-ban nem nevesített személyiségi jogok megsértése miatt is indítanak keresetet, különösen a teljes családban éléshez való jog és az üzleti titok megsértése miatt. Az alábbi diagram szemlélteti, hogy a tanulmányban vizsgált ügyek kapcsán milyen személyiségi jogsértések fordulnak elő.

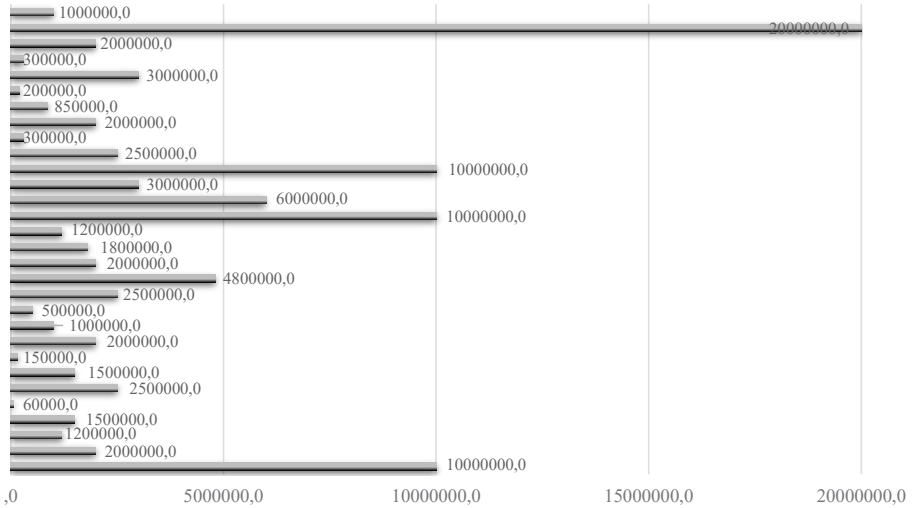
A hivatkozott személyiségi jogsértések aránya



A megítélt sérelemdíjak összegével kapcsolatban elmondható, hogy a bíróságok átlagosan 1.000.000 forint és 3.000.000 forint közötti összeget ítélték meg,

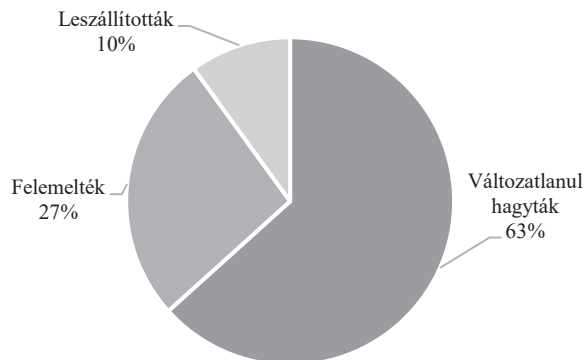
de kisebb súlyú jogsértések esetén 1.000.000 forint alatti összeget is megfelelőnek találtak. A legalacsonyabb sérelemdíj összege 60.000 forint, a legmagasabb 20.000.000 forint volt.

A megítélt sérelemdíjak összege Ft-ban



A vizsgált ügyek alapján megállapítható, hogy a sérelemdíj mértékével kapcsolatban az esetek jelentős részében a bíróságok hasonlóan mérlegelték a figyelembe vehető körülményeket és a fellebbviteli bíróságok általában nem változtattak a korábban megítélt sérelemdíj összegén, néhány esetben azonban tettek kivételt. Az alábbi diagram ábrázolja a sérelemdíj összegének változását.

A sérelemdíj összege a fellebbviteli bíróságok eljárása alapján



Függelék

Sor-szám	Személyiségi jogsértés típusa	Bírósági ügyszám	A döntés lényege
1.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.I.10.027/2019/9.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Miskolci Törvényszék 1.Mf.21.127/2018/5.	10.000.000 Ft sérelemdíj
		Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.608/2017/27.	3.000.000 Ft sérelemdíj
2.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.I.10.058/2019/7.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.448/2018/5.	2.000.000 Ft sérelemdíj
		Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.99/2015/169.	600.000 Ft sérelemdíj
3.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.II.10.237/2019/4.	II. fokú ítélet hatályon kívül helyezése, + 600.000 Ft sérelemdíj
		Fővárosi Törvényszék 4.Kf.650.632/2018/6.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 64.M.87/2017/31.	600.000 Ft sérelemdíj
4.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.I.10.290/2019/3.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Miskolci Törvényszék 1.Mf.20.483/2019/4.	1.500.000 Ft sérelemdíj
		Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.80/2017/52.	500.000 Ft sérelemdíj
5.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.I.10.291/2019/5.	Jogerős ítélet helybenhagyása
		Miskolci Törvényszék 1.Mf.20.443/2019/4.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.370/2017/27.	60.000 Ft sérelemdíj
6.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.311/2019/6.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.095/2019/4.	2.500.000 Ft sérelemdíj
		Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.624/2017/44.	1.500.000 Ft sérelemdíj
7.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.333/2019/4.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Balassagyarmati Törvényszék 15.Mf.20.201/2019/4.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.190/2017/61.	1.500.000 Ft sérelemdíj

8.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.011/2020/3.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Győri Törvényszék 2.Mf.20.266/2019/4.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.508/2017/57.	150.000 Ft sérelemdíj
9.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.015/2020/4.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.296/2019/14.	2.000.000 Ft sérelemdíj
		Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 70.M.1051/2018/36.	1.000.000 Ft sérelemdíj
10.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.028/2020/4.	II. fokú ítélet hatályon kívül helyezése, I. fok hatályban tartása
		Szolnoki Törvényszék 4.Mf.20.014/2019/6.	I. fokú ítélet megváltoztatása, kereset elutasítása
		Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.548/2016/46.	1.000.000 Ft sérelemdíj
11.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.084/2020/4.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Szolnoki Törvényszék 4.Mf.20.833/2019/7.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.520/2016/74.	500.000 Ft sérelemdíj
12.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.101/2020/6.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Tatabányai Törvényszék 2.Mf.20.028/2019/5.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.316/2017/79.	2.500.000 Ft sérelemdíj
13.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.107/2020/6.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Nyíregyházi Törvényszék 4.Mf.20.199/2020/3.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.28/2017/89.	4.800.000 Ft sérelemdíj
14.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.108/2020/4.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.007/2020/4.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.95/2016/117.	2.000.000 Ft sérelemdíj
15.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.115/2020/7.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Szegedi Ítéletábra Mf.I.40.006/2020/7.	1.800.000 Ft sérelemdíj
		Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.198/2018/4.	2.500.000 Ft sérelemdíj
16.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.130/2020/6.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Fővárosi Ítéletábra 1.Mf.31.029/2020/8.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 64.M.2782/2017/70.	1.200.000 Ft sérelemdíj

17.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.161/2020/8.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.056/2020/4. Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.303/2016/84.	I. fokú ítélet helybenhagyása 10.000.000 Ft sérelemdíj
18.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.038/2021/6.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Debreceni Ítéletábla Mf.I.50.032/2020/7. Debreceni Törvényszék 4.M.70.021/2020/11.	I. fokú ítélet helybenhagyása 6.000.000 Ft sérelemdíj
19.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.052/2021/5.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Győri Ítéletábla Mf.V.30.044/2020/7/1. Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.76/2017/71.	3.000.000 Ft sérelemdíj 5.000.000 Ft sérelemdíj
20.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.I.10.045/2019/7.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Szolnoki Törvényszék 4.Mf.21.395/2017/5. Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.283/2015/48.	I. fokú ítélet megváltoztatása, kereset elutasítása 700.000 Ft sérelemdíj
21.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.II.10.169/2019/4.	Jogerős ítélet hatályon kívül helyezése, I. fok új eljárásra utasítása
		Miskolci Törvényszék 1.Mf.21.603/2018/4. Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.525/2017/27.	I. fokú ítélet helybenhagyása Kereset elutasítása
22.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.I.10.220/2019/5.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Kecskeméti Törvényszék 6.Mf.20.071/2019/3. Kecskemét Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.382/2016/52.	I. fokú ítélet helybenhagyása Kereset elutasítása
23.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.I.10.259/2019/4.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Szolnoki Törvényszék 4.Mf.21.005/2018/6. Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.101/2017/28.	I. fokú ítélet megváltoztatása, kereset elutasítása 260.000 Ft sérelemdíj
24.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.003/2020/4.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.241/2019/16. Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.537/2016/83.	I. fokú ítélet helybenhagyása Kereset elutasítása
25.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.025/2020/6.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.905/2019/6. Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.121/2018/57.	I. fokú ítélet helybenhagyása Kereset elutasítása

26.	élet, testi épség, egészség megsértése	Kúria Mfv.X.10.002/2021/3.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.180/2020/6.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 33.M.388/2017/89.	Kereset elutasítása
27.	magánélethez való jog megsértése	Kúria Mfv.X.10.127/2020/8.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.945/2019/5.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 23.M.327/2016/43.	Kereset elutasítása
28.	magántitokhoz való jog megsértése	Kúria Mfv.IV.10.098/2021/7.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.325/2020/8.	1.000.0000 Ft sérelemdíj
		Fővárosi Törvényszék 23.M.70.096/2020/13.	5.000.000 Ft sérelemdíj
29.	a személy hátrányos megkülönböztetése	Kúria Mfv.X.10.170/2020/4.	II. fokú ítélet hatályon kívül helyezése, I. fok hatályban tartása
		Debreceni Ítéltábla I.Mf.50.021/2020/6.	I. fokú ítélet megváltoztatása, kereset elutasítása
		Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.1/2020/6.	4.000.000 Ft sérelemdíj
30.	a személy hátrányos megkülönböztetése	Kúria Mfv.II.10.051/2021/11.	II. fokú ítélet hatályon kívül helyezése, + 1.500.000 Ft sérelemdíj
		Győri Ítéltábla Mf.V.30.045/2020/11.	1.000.000 Ft sérelemdíj
		Tatabányai Törvényszék 52.M.70.054/2020/19.	2.500.000 Ft sérelemdíj
31.	a személy hátrányos megkülönböztetése	Kúria Mfv.I.10.054/2019/8.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.504/2017/23.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 39.M.968/2016/9.	Kereset elutasítása
32.	a személy hátrányos megkülönböztetése	Kúria Mfv.X.10.111/2020/7.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Miskolci Törvényszék 1.Mf.21.262/2019/7.	I. fokú ítélet megváltoztatása, kereset elutasítása
		Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 9.M.90/2019/14.	1.925.000 Ft sérelemdíj
33.	becsület és jóhírnév megsértése	Kúria Mfv.X.10.334/2019/6.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Szolnoki Törvényszék 4.Mf.20.525/2018/6.	300.000 Ft sérelemdíj
		Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.1061/2015/36.	620.000 Ft sérelemdíj

34.	becsület és jóhírnév megsértése	Kúria Mfv.X.10.138/2020/5.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.222/2019/5.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 53.M.2896/2017/21.	2.000.000 Ft sérelemdíj
35.	becsület és jóhírnév megsértése	Kúria Mfv.II.10.101/2021/6.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.013/2021/10.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Fővárosi Törvényszék 4.M.71.030/2020/18.	850.000 Ft sérelemdíj
36.	becsület és jóhírnév megsértése	Kúria Mfv.I.10.125/2019/5.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.930/2018/12.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.473/2017/6.	Kereset elutasítása
37.	becsület és jóhírnév megsértése	Kúria Mfv.III.10.338/2019/5.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Fővárosi Törvényszék 5.Kf.650.055/2019/12.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.312/2017/50.	Kereset elutasítása
38.	becsület és jóhírnév megsértése	Kúria Mfv.X.10.355/2019/5.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.041/2019/13.	I. fokú ítélet megváltoztatása, kereset elutasítása
		Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 80.M.2466/2017/24.	1.000.000 Ft sérelemdíj
39.	becsület és jóhírnév megsértése	Kúria Mfv.II.10.083/2021/4.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.010/2021/6.	I. fokú ítélet megváltoztatása, kereset elutasítása
		Fővárosi Törvényszék 4.M.70.158/2020/16.	200.000 Ft sérelemdíj
40.	becsület és jóhírnév megsértése	Kúria Mfv.II.10.103/2021/5.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.044/2020/6.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Pécsi Törvényszék 1.M.70.023/2020/13.	Kereset elutasítása
41.	becsület és jóhírnév megsértése	Kúria Mfv.II.10.115/2021/4.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.089/2021/5.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Budapest Környéki Törvényszék 21.M.70.077/2020/29.	Kereset elutasítása
42.	becsület és jóhírnév megsértése	Kúria Mfv.X.10.315/2019/6.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.036/2019/6.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 67.M.3154/2015/44.	200.000 Ft sérelemdíj

43.	emberi méltóság megsértése	Kúria Mfv.X.10.064/2020/4.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.313/2019/3.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 64.M.1421/2017/27.	3.000.000 Ft sérelemdíj
44.	emberi méltóság megsértése	Kúria Mfv.X.10.086/2020/4.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Kecskeméti Törvényszék 6.Mf.21.782/2019/5.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.466/2017/51.	Kereset elutasítása
45.	személyes adat megsértése	Kúria Mfv.X.10.314/2019/7.	Jogerős ítélet hatályban tartása (nem volt megfelelő a fvk.)
		Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.066/2019/6.	300.000 Ft sérelemdíj
		Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 58.M.523/2018/25.	100.000 Ft sérelemdíj
46.	személyes adat megsértése	Kúria Mfv.X.10.281/2019/4.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.109/2019/6/II.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.49/2018/46/I.	Kereset elutasítása
47.	teljes családban éléshez való jog megsértése	Kúria Mfv.X.10.169/2020/4.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Győri Ítéletábrla Mf.V.30.005/2020/6.	2.000.000 Ft sérelemdíj
		Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.490/2017/60.	800.000 Ft sérelemdíj
48.	teljes családban éléshez való jog megsértése	Kúria Mfv.X.10.179/2020/9.	II. fokú ítélet hatályon kívül helyezése, I. fok hatályban tartása
		Fővárosi Törvényszék 7.Kf.650.194/2020/4.	I. fokú ítélet megváltoztatása, kereset elutasítása
		Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 66.M.768/2019/9.	20.000.000 Ft sérelemdíj
49.	üzleti titok megsértése	Kúria Mfv.X.10.038/2020/3.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.500/2019/12.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 22.M.199/2018/21.	1.000.000 Ft sérelemdíj
50.	nincs/ munkáltató felmondása	Kúria Mfv.I.10.144/2019/4.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Egri Törvényszék 2.Mf.20.245/2018/7.	I. fokú ítélet megváltoztatása, kereset elutasítása
		Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.277/2017/39.	200.000 Ft sérelemdíj
51.	nincs/ munkáltató felmondása	Kúria Mfv.I.10.188/2019/9.	Jogerős ítélet hatályban tartása
		Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.503/2018/14.	I. fokú ítélet helybenhagyása
		Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 59.M.2927/2015/61.	Kereset elutasítása

52.	nincs/ jogellenes munkáltatói intézkedés	Kúria Mfv.II.10.249/2019/5.	II. fokú ítélet hatályon kívül helyezése, I.fok megváltoztatása, kereset elutasítása
		Fővárosi Törvényszék, 5.Mf.680.549/2018/6.	1.500.000 Ft sérelemdíj
		Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság, 56.M.1526/2016/37.	500.000 Ft sérelemdíj

A MUNKAJOGI IGÉNY ÉRVÉNYESÍTÉSE, A MUNKAÜGYI BÍRÁSKODÁS ÚJ ÚTJAI

KULISITY Mária
bíró (Fővárosi Ítéltábla)

Bevezetés

Az anyagi igazság és annak érvényesítése két külön kérdés. Az, hogy egy megsértett jogi norma után hányan és milyen eredménnyel fordulnak bírósághoz csak részben, de jelentős részben múlik az anyagi jogi szabályozáson. Az anyagi jogi szabályokon belül is különösen meghatározók a jogkövetkezmények szabályozása. Az igényérvényesítés meghatározó részét jelentik az eljárásjogi szabályok, a költségek, illetve az azzal kapcsolatos kedvezmények, a jogi segítségnyújtás, illetőleg a személyes eljárás lehetősége, a bizonyítási szabályok, de a bírói gyakorlat szigorúsága, illetőleg engedékenysége is. Mindezek természetesen hatnak és visszahatnak, állandó kölcsönhatás alakul ki a piaci szereplők és a bírói gyakorlat között. E kölcsönhatást kár lenne tagadni. A bíróságok, különösen a felsőbb bíróságok döntéseik meghozatala során tudatosan mérlegelik azt, hogy a felvetett problémára adott bírósági döntésnek mi az üzenete és hatása. Ugyanakkor az eljárások szereplő, a jogtudatos munkáltatók és munkavállalók ugyancsak számba veszik a bírósági döntéseket, azokhoz igazodnak, akár úgy, hogy azokat betartják, mert megéri betartaniuk, akár úgy, hogy azokat nem tartják be, mert a jogkövetkezmény bekövetkezésének esélye és súlya csekély. Adott esetben a kölcsönhatásba egy harmadik fél is beavatkozik, méghozzá maga a jogalkotó, különösen, ha azt értékeli, hogy az adott jogi norma működése nem megfelelő, a kívánt hatást nem éri el, vagy éppen hogy nemkívánatos hatásokat hoz magával.

Az elmúlt évek jogszabályváltozásai a munkaügyi bíráskodást jelentős mértékben érintették és alapvető változásokat eredményeztek. Ezen jogszabályváltozások részben anyagi, részben eljárásjogi jellegűek voltak, de a bírósági

szervezetrendszerre vonatkozó szabályok változása is kihatott a munkaügyi bírászkodásra. A munkajog alapvetően magánjog és közjog határán helyezkedik el, miként azt Kiss György meghatározta, „a munkajog a magánjog óhatatlanul közjogiasított része”.¹ Vannak egyértelműen kógens szabályai, mások diszpozitívak, de jellemzően csak a munkavállaló javára megengedett a törvényi szabályoktól való eltérés.² Az elmúlt évek alatt a munkaügyi bírászkodás is a munkajoghoz hasonló megosztott tudatállapotba került, amennyiben az önálló közigazgatási és munkaügyi bíróságok felszámolásával újra kell definiálnia önmagát a polgári joggal és a polgári bírászkodással szemben, mialatt a közigazgatási bíróságok is jelentős részt haraptak ki a munkaügyi vitákból azáltal, hogy a közzolgálati jogviták 2018. január 1. óta a közigazgatási bíróságok hatáskörébe tartoznak. Hipotézisünk az, hogy a jogszabályváltozások a munkaügyi perek számát célzottan alakítják. További hipotézisünk az, hogy önmagában a munkaügyi perek számának csökkenése nem jelent azt, hogy a munkaügyi szabályokat jobban betartják. Hipotézisként állítjuk továbbá, hogy a munkaügyi perek sajátos jellemvonásokat mutatnak, akár azonos jogi szabályozás esetén is eltérő ítéletek születnek a speciális munkajogi karakterek miatt.

1. A jogszabályváltozások és azok hatásainak bemutatása: a bírói mérlegelés területének szűkítése

Vegyük számba, hogy melyek voltak e jogszabályváltozások és miként érintették a munkaügyi bírászkodást.

1.1. Az új. Mt. jogellenes munkaviszony megszüntetésre vonatkozó szabályai

2021. július 1-től hatályos³ az új Munka Törvénykönyve, a 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.). Az új Mt. mind az egyéni, mind a kollektív munkajogi viták terén számottevő változásokat hozott. Az egyik, mondhatni leglényegesebb változás az volt, hogy az új Mt. a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeit kártérítési alapon szabályozta. A korábbi Mt., a Munka

¹ Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány*, LV. évf., 2014/1. 64.

² A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 43. § (1) bek.

³ Mt. 298. § (1) bek.

Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) a jogellenes megszüntetés elsődleges jogkövetkezményeként az eredeti munkakörbe való visszahelyezést szabályozta. Ha a munkavállaló nem kérte vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzte a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkaviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg.⁴ Ez sokszor azzal a jogkövetkezménnyel járt, hogy hosszú évekig fennmaradt a munkaviszony, és a munkáltató köteles volt – tényleges munkavégzés nélkül – a munkavállaló elmaradt munkabérért (egyéb járandóságait) és felmerült kárát eddig az időpontig megfizetni. Ráadásul a korábbi Mt. tudatosan nem írt elő kárenyhítési kötelezettséget a munkavállaló irányába arra hivatkozással, hogy

„a megváltozott foglalkoztatási helyzetben ugyanis nem várható el a munkavállalótól, hogy nagyon rövid határidőn belül elhelyezkedjen és kárenyhítési kötelezettségének eleget tegyen. Nem ír elő ilyen jellegű kötelezettséget a Javaslat azért sem, mert a munkáltató jogellenes eljárásának jogkövetkezményeit a munkavállaló nem köteles ily módon enyhíteni.”⁵

Ezért amellett, hogy az elmaradt munkabér a peres eljárás hosszas időtartama is megillette a munkavállalót, elhelyezkedési, munkahelykeresési kötelezettsége nem volt, ezért az elmaradt munkabér összegét csak a máshonnan megtérült munkabér összegével kellett csökkenteni, amennyiben a munkavállaló – bár ilyen kötelezettsége nem volt – mégis elhelyezkedett. Ezen szabályozás szükségképpen visszaélésekhez vezetett. A munkavállalónak, ha úgy gondolta, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, nem állt érdekében az elhelyezkedés. Emellett magyarországi viszonylatban igen gyakori volt (és jelenleg is az) a „fekete” foglalkoztatás, amikor a munkavállaló elhelyezkedett, de foglalkoztatását nem, vagy a valósnál lényegesen alacsonyabb munkabérrel jelentették be. Ezért a munkaügyi perekben a munkáltatók a megtérült jövedelmet sok esetben nem tudták bizonyítani. Ez különösen igaz volt azokra a területekre, ahol gyakori volt a „fekete” foglalkoztatás, így az építőiparban, a mezőgazdaságban, egyes betanított munkakörökben. A munkáltató ugyanakkor megtérült jövedelem hiányában nem tudott hivatkozni a kárenyhítés kötelezettség megsértésére. Itt engedjék meg két rövid megjegyzés: egyrészt a

⁴ Régi Mt. 100. § (1)–(2) bek.

⁵ Régi Mt. 100. §-ához fűzött előterjesztői indokolás.

bírói gyakorlat szerint kártérítési perben nincs annak jelentősége, hogy a jövedelemvesztés alapjául szolgáló jövedelem után fizetett-e a károsult személyi jövedelemadó. A szabad bizonyítás elvéből adódóan adóbevallás, egyéb okirati bizonyíték hiányában a jövedelemszerzés ténye és a kereset összege egyéb bizonyítékokkal is igazolható (Pfv. III. 22.304/2017/4.). Vagyis nem az akadályozta a „fekete” jövedelmek levonását, hogy azt a bírói gyakorlat nem fogadta el, hanem a bizonyítási nehézségek. Másrészt a „fekete” foglalkoztatás nagymértékű magyarországi elterjedéséért a munkavállalók nem okolhatók, annak okai a foglalkoztatás magas mértékű költségei, az adó- és társadalombiztosítási szabályok, de az utóbbi években hozzájárult az elterjedéshez a munkaügyi ellenőrzések számának csökkenése is. Nyilvánvaló, hogy a munkavállalónak nem áll érdekében, hogy ne legyen biztosítási jogviszonya, vagy alacsonyabb összegű munkabérral legyen bejelentve, melynek folytán a későbbi nyugdíja, avagy a társadalombiztosítás keretében részére nyújtott pénzbeni szolgáltatás is alacsonyabb összegű legyen. A munkavállalók tehát a „fekete” foglalkoztatás elszenvedői. Az más kérdés, hogy a munkaügyi perekben a munkavállalók kihasználják a rendszer előnyeit, és nem bejelentett munkaviszonyokból származó jövedelmüket letagadták a perben, illetőleg a ténylegesnél alacsonyabb, de a munkaügyi iratokban szereplő jövedelmet közölték. A helytelen és torz gyakorlat valóban megérett a változásra.

A változás tehát szükségszerű volt és ezt a jogalkotó is egyértelművé tette az új Mt. általános indokolásában. E szerint

„a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének intézményei körében a törvény több tekintetben változtatja meg a munkajogunkban az elmúlt két évtizedben kialakult rendszert. A változtatások indoka elsősorban a jogalkalmazásban mutatkozó ellentmondások kiküszöbölése, illetve a gyakorlatban kialakult igények kielégítése [...] Nem fenntartható a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek a hatályos Mt. alapján kialakult alkalmazása sem. Az elsősorban a munkáltatók terheit indokolatlanul növelő gyakorlat fenntartását nem támasztják alá az európai országokban alkalmazott megoldások, de szociálpolitikai szempontok sem. Az 1992-ben kialakított és időközben az Alkotmánybíróság határozata nyomán módosított jogalkotói elképzelés az egyes esetekben rendkívül elhúzódó munkaügyi perek kockázatát teljes egészében és indokolatlanul telepíti a munkáltatókra. A törvény a polgári jogi kártérítési felelősség alapelveit szem

előtt tartó, a korábbinál kiegyensúlyozottabb megoldást alkalmaz [...] A munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályozás célja az is, hogy a rendkívül nagyszámú ilyen tárgyú peres eljárás számát csökkentse.”⁶

Az indokolás ez utóbbi mondata azért kérdéseket ébreszt a jogalkalmazóban, hogy vajon miért kívánja a jogalkotó a munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatos perek számát csökkenteni? Tény, hogy a munkaviszony megszüntetés jogellenességének jogkövetkezményeivel kapcsolatos anomáliákat fel kell számolni, a visszaéléseket meg kell akadályozni. De miért van szükség az ilyen tárgyú perek számának csökkentésére? Nem kérdés, hogy ezek a perek valós alapon indultak: nevezetesen amiatt, mert a munkáltatók sokszor az elemi szabályokat sem betartva, akár írásbeli munkaviszony megszüntetés nélkül küldik el a munkavállalókat. Emellett persze vannak olyan esetek is, amikor a munkáltatók az alakszerűségi előírásokat betartották, de a felmondás indoka nem bizonyult valónak, nem felelt meg az Mt. előírásainak. Közkeletű és széles körben elterjedt tévedés a munkaügyi perekkel kapcsolatosan, hogy mindig a munkavállalók nyernek, ami egyértelműen valótlan. Tény azonban, hogy a bizonyítási kötelezettség és teher alapvető jelentőségű a perek kimenetele szempontjából, márpedig a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő félnek kell bizonyítani.⁷

Az új Mt. tehát a jogellenes munkaviszonymegszüntetés jogkövetkezményeit kártérítési alapon szabályozza, ráadásul – mint látjuk – a kártérítési felelősség korlátozott. A korábban elsődleges jogkövetkezményként szabályozott eredeti munkakörbe való visszahelyezés/munkaviszony helyreállítása kivételes jogszabályi lehetőség, melynek lehetőségét a jogalkotó a munkaviszony megszüntetés legsúlyosabb jogellenességi eseteire – de ott sem mindegyikre – biztosítja: az Mt. 83. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

- a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,
- b) felmondási tilalomba ütközött,
- c) a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése nem állt rendelkezésre a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez,

⁶ Új Mt. Általános Indokolás 18. pont.

⁷ Régi Mt. 89.§ (2) bek., új Mt. 64.§ (2) bek.

- d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
- e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

Ilyen esetben a munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni. Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát.

A törvény indokolása szerint

„Nem tartható fenn az a megoldás, amely a munkáltató általi jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén jogkövetkezményként elsődlegesen a munkavállaló eredeti munkakörében történő újra foglalkoztatását rendeli. Ennek indoka az, hogy az alaki okból előállott jogellenesség miatt ne legyen lehetőség a továbbfoglalkoztatás elrendelésére.”

Az indokoláshoz képest azonban a visszahelyezésre jogosító tényállások meghatározása nem az alaki okból előállott jogellenességek kiszűrésével kapcsolatos, leginkább olyan eseteket határoz meg, amikor alapjogok biztosítása (pl. szakszervezeti jogok, egyenlő bánásmód) szükséges, illetve nemzetközi szerződésben, európai uniós jogalkotás folytán a megfelelő jogorvoslatot biztosító jogkövetkezmény, a visszahelyezés nem mellőzhető.

A nem alaki okból, súlyosan jogellenes munkaviszony megszüntetés számos esete kimaradt a felsorolásból: nem lehet kérni a munkaviszony helyreállítását, ha a felmondás alapvető magatartási követelményekbe ütközött, így például sértette a jóhiszemű és tisztességes eljárást, avagy joggal való visszaélést valósított meg. Meghatározott munkavállalói csoportok teljes körű védelme sem biztosított: míg a munkavállalói képviselők munkaviszonyának bármely okból megvalósuló jogellenes megszüntetés esetén is kérhető a helyreállítás, így például akkor is, ha az csak alaki okból volt jogellenes, a várandós, emberi reprodukciós eljárásban résztvevő munkavállalók esetében csak akkor kérhető a munkaviszony helyreállítása, ha a felmondás felmondási tilalomba ütközött, avagy a munkaviszony megszüntetés az egyenlő bánásmód elvét sértette, illetve a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetését sikerrel támadták meg. Nem kérhetik azonban a munkaviszony helyreállítását, ha pl. a munkál-

tató jogellenesen folyamatosan határozott idejű munkaviszonyt létesít velük, majd az utolsót nem hosszabbítja meg, avagy ha jogellenes azonnali hatályú felmondással, esetleg próbaidő alatt szünteti meg a munkaviszonyukat.

A korábbi Mt. az elsődleges jogkövetkezményként szabályozott eredeti munkakörbe való visszahelyezés esetén biztosította annak a lehetőségét, hogy a munkáltató kérje a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. Ilyen szabályt azonban a hatályos Mt. nem tartalmaz. Így nem lehet mellőzni a munkaviszony helyreállítását akkor sem, ha a munkakör már nincs meg, avagy egyéb okból pl. egészségügyi alkalmatlanság miatt a mellőzés indokoltsága felmerül. Ezt a Kúria is megerősítette a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 9. pontjában, amelyben kimondta, hogy a bíróságnak a helyreállításra vonatkozó kereseti kérelem esetén nincs semmilyen mérlegelési jogköre, a munkaviszonyt (a jövőre nézve) helyre kell állítani.

1.2. A régi és az új Mt. szabályozási különbségei a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei tekintetében

	Régi Mt.	Új Mt.
visszahelyezés/ helyreállítás	elsődleges jogkövetkezmény	kivételes jogkövetkezmény
visszahelyezés mellőzése	kérhető	nem kérhető
a munkaviszony megszűnés napja	a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napja	általában a jognyilatkozat közlésének napja
elmaradt munkabér/ elmaradt jövedelem címén járó kártérítés	a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napjáig jár	csak helyreállítás esetén, egyéb esetekben elmaradt jövedelem címén járó kártérítés jár, melynek összege korlátozott, maximum 12 havi távolléti díj erejéig
kárenyhítési kötelezettség	nincs	van
átalánykártérítés	2-12 havi átlagkereset	a munkavállalóra irányadó felmondási időre járó távolléti díj

Összességében azt láthatjuk, hogy a jogalkotó egyértelműen szűkítette a bírói mérlegelés lehetőségét, méghozzá három tárgykörben is: egyrésztől törvényileg korlátozta az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés összegét, másrésztől tételesen és kimerítően meghatározta azokat az eseteket, amikor a

munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, harmadrészt pedig a felsorolt esetekben nem tette lehetővé a visszahelyezés mellőzését.

1.3. Az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés korlátozása

A szerző álláspontja szerint a leginkább unikális a jogellenes munkaviszony megszüntetés esetében az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés korlátozása. A kártérítési felelősség korlátozása a munkajogtól nem idegen. A munkavállaló kártérítési felelőssége korlátozott, a régi Mt. gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértékét legfeljebb a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékában határozta meg, azzal, hogy a kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb másfél havi, a kollektív szerződés legfeljebb hathavi átlagkeresetig határozhatta meg.⁸ Az új Mt. szerint gondatlanság esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.⁹ Kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összege.¹⁰ A károkozásért való felelősség törvényi korlátozása azonban a magánjogi szabályozástól meglehetősen idegen. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) a teljes kártérítés elvét szabályozza,¹¹ a kártérítési felelősség korlátozását (és kizárását) alapvetően a szerződési szabadság körébe utalja azzal, hogy a szándékosan okozott, továbbá az emberi életet, testi épséget vagy egészséget megkárosító károkozásért való felelősséget korlátozó vagy kizáró szerződési kikötés semmis.¹² Nyilvánvaló, hogy egy ilyen szerződéses kikötés a munkajogban semmis, érvénytelen lenne, miután az jogszabályi rendelkezésbe, az Mt. 43. § (1) bekezdésébe ütközne, mely szerint a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól csak a munkavállaló javára térhet el. A polgári jogban a kártérítési felelősség ésszerű keretek közé szorítását a bíróság mérlegelési jogkörébe tartozó előreláthatósági korlát, a károsult közrehatása, a káron szerzés tilalmának elve, a

⁸ Régi Mt. 167. § (1)–(3) bek.

⁹ Új Mt. 179. § (3) bek.

¹⁰ Mt. 191. § (2) bek.

¹¹ Ptk. 6:522. § (1) bek.

¹² Ptk. 6:512. §, 6:526. §.

károsult kárenyhítési kötelezettsége és különös méltánylást érdemlő esetben a kártérítés alóli részbeni mentesítés biztosítja. Ezek az eszközök a munkajogban is maradéktalanul rendelkezésre állnak, a jövedelemveszteség tipikusan a polgári jogban ismert következménykárok közé tartozik. Vajon miért gondolta a jogalkotó, hogy ezen túl is be kell építeni egy összecszerúségi korlátot a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén kárként jelentkező elmaradt jövedelem címén járó kártérítés esetében? Mi ennek a jogpolitikai indoka? Tény, hogy az elmaradt jövedelem tipikus következménykár, nehezen értelmezhető úgy, hogy annak bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható.¹³ A 12 havi összeggel kapcsolatos indokokról a törvény indokolása egyszerűen hallgat. A jogszabály értelmezésekor a Kúria rámutatott arra, hogy a 12 havi távolléti díj nem időbeli, hanem összecszerúségi korlát.¹⁴ A szabály tehát azzal – az egyébként megalapozatlan feltevéssel – sem magyarázható, hogy minden a munkavállalóknak 12 hónapon belül el kell helyezkedniük. Egyébiránt a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2021. júliusi közlése szerint átlagosan 445 napba telik munkát találni a regisztrált álláskeresőknél ma Magyarországon, 2021. decemberében pedig ez már 490 napra változott.¹⁵ Ugyanakkor merőben szokatlan, bár nem példa nélküli, hogy egy kártérítési szabálynál a kár egy részének viselését a jogalkotó a károsultra terhelje, hiszen lényegében erről van szó akkor, amikor a munkáltatónak csak 12 havi távolléti díj összegéig kell megfizetni az elmaradt jövedelem összegét, vagyis az ezen túl felmerült kárt a károsult munkavállaló viseli.

Röviden utalunk arra, hogy természetesen baleseti kártérítés esetén nincs szó sem a polgári jogban, sem a munkajogban az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés korlátozásáról, hiszen az azt jelentené, hogy a jogalkotó éppen hogy az emberi életet, testi épséget vagy egészséget megkárosító károkozásért való felelősséget korlátozná, amelynek szerződéses kikötését tiltja. Ugyanakkor a 12 havi korlát egységes szabály, függetlenül a munkáltató munkaviszony megszüntetése során tanúsított jó-, vagy rosszhiszeműségétől, tudatos szándékos vagy gondatlan eljárásától. Adott esetben a munkáltató ennek költségét be is kalkulálhatja a döntésébe, ha egy munkavállalótól nagyon meg kíván szabadulni. Nem tudunk másra gondolni, minthogy a 12 havi korlátnak a *flexicurity*, a

¹³ Mt. 167. § (1) bek.

¹⁴ A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény 2. pontja.

¹⁵ <https://tinyurl.com/3pd5hpcf>

rugalmasság és biztonság egyidejű absztrakt megvalósítása a célja. Miként arra Jakab Nóra is felhívta a figyelmet

„a magyar flexicurity, mint társadalmi és munkaerő-piaci program egyik eleme a magyar munkajogi szabályozás, amelyen belül a lazább foglalkoztatási védelem mellett megvannak a munkaszerződés tartalmának rugalmassá és biztonságossá tételét lehetővé tevő eszközök.”¹⁶

Egyetértünk Halmos Szilvia megállapításaival, mely szerint „a jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem a munkajogban hagyományosan szintén jóval erőteljesebb a jogellenes munkáltatói megszüntetések esetén, mint a munkavállalói oldalon...”¹⁷ A munkavállaló, mint egyént és mint egy család részét ugyanis egy jogellenes megszüntetés sokkal súlyosabban érintheti, mint a munkáltatót, mint gazdasági egységet egy jogellenes munkavállalói munkaviszony megszüntetés. Halmos Szilvia arra is helyesen hívta fel a figyelmet, hogy

„a munkaerőpiacnak csupán bizonyos szegmenseire jellemző a munkaerőhiány [...] mennyiségi értelemben hazánkban sem beszélhetünk munkaerőhiányról, csupán minőségi értelemben, és ebben az értelemben is csak meghatározott ágazatokban, szektorokban [...] Munkaerő-hiányos munkaerő-piaci közegben, ahol a munkavállaló gazdasági kiszolgáltatottsága megszűnik, értelmüket veszítik a munkajog azon intézményei, amelyek a munkavállaló mint gyengébb fél védelmét hivatottak biztosítani.”

1.4. A szabályozás további hatásai: a munkaügyi perek számának csökkenése

Vizsgáljuk meg az új törvény hatásait: csökkent a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos perek száma? Egyértelműen igen: ha a munka-

¹⁶ JAKAB Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából. *Miskolci Jogi Szemle*, 12. évf., 2017/2., Különszám. 213–226.

¹⁷ HALMOS Szilvia: A munkaerőhiány mint a munkajog tetetője? In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Quid juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest–Pécs, PTE ÁJK – Kúria – Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018. 156–157., 167.

vállaló sikerrel elhelyezkedett, az átalánykártérítés/kompenzációs kárátalány összege olyan csekély, hogy önmagában amiatt nem feltétlenül érdemes megindítani a peres eljárást, hiszen az akkor is költséggel, idő- és energiaráfordítással jár, ha a tárgyi költségfeljegyzési jog miatt az eljárási illetéket nem kell leróni. Számolni kell továbbá a bizonyítási nehézségekkel, mérlegelési kérdésekben a bizonytalansággal és egy esetleges másodfokú eljárással is.

Az új Mt. szerint nemcsak azonnali hatályú felmondás esetében, de akkor sem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.¹⁸ Amennyiben a munkáltató a végkielégítést a fenti okokból nem fizette meg, ez kellő ösztönzöt jelent a jogellenes munkaviszony megszüntetési per megindítása iránt, még akkor is, ha a munkavállaló elhelyezkedett, és így csak a kompenzációs kárátalányt tudja érvényesíteni.

További pertípus, amikor maga a munkaviszony megszüntetés módja vitás és annak alapján érvényesítenek valamilyen követelést. Ilyen esetben tehát nem a munkaviszony jogellenes megszüntetése a jogvita tárgya, már csak azért sem, mert ilyenkor jellemzően nem harminc napon belül fordulnak bírósághoz a munkavállalók. A Kúria Kpkf.VII.39.195/2020/3. számú határozatában rámutatott, ha a perbeli jogvita tárgya – a felperes keresete alapján – nem az, hogy jogellenes volt-e a jogviszony megszüntetése, hanem, hogy milyen módon szűnt meg a felperes jogviszonya, a végkielégítés iránti igény az elévülési időn belül követelhető. A vitás kérdés a jogviszony megszüntetésének módja és az, hogy az alapján a munkavállalót megilleti-e felmondási időre járó távollét díj és végkielégítés. A jogvita eldöntéséhez az Mt. 31. § folytán alkalmazandó Ptk. 6:8. §-a alkalmazandó, mely a jognyilatkozatok értelmezésére vonatkozó szabályt tartalmaz. E szerint a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett. Ez az elsődleges nyilatkozási elv mellett az akarat elvet is szabályozza. A bizonyítási érdek a felperesé, neki kell bizonyítani, hogy a tényállítása szerinti módon szűnt meg a munkaviszony, mely alapján jogosult felmondási időre járó távolléti díjra. Ilyen esetben az intézkedés alakiságai, tartalma, az abban meghatározott indok, a megszüntetés ideje, a megszüntetéssel kapcsolatos szóbeli tájékoztatások, valamint az eset összes körülményei alapján lehet meghatározni a megszüntetés módját¹⁹.

¹⁸ Mt. 77.§ (5) bek.

¹⁹ Kúria Kpkf.VII.39.195/2020/3.

Ha megvizsgáljuk az alábbi táblázatot, láthatjuk a munkaügyi peres és nemperes eljárások számának drasztikus csökkenését. Bár a csökkenés – feltehetően munkaerőpiaci okokból – már 2011-ben megkezdődik, az új Mt. hatálybalépésének évében, 2012-ben már szignifikáns változás látható. Az új Mt. továbbgyűrűző hatása a hatálybalépést követő években még jelentősebb csökkenést váltott ki mind a munkaügyi peres, mind a nemperes eljárások területén. A következő drasztikus csökkenés 2018-ban látható, amikor a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) a közszolgálat pereket kivette a munkaügyi perek közül és közigazgatási bírói útra utalta.²⁰ Emellett az ugyancsak ekkor hatályba lépett, a polgár perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) is a kezdetekben a perek számát negatív irányba befolyásolta. Innentől a munkaügyi perek száma olyannyira lecsökken, ami már az ügyszak önálló létét veszélyezteti. A töredékére csökkent munkaügyi perek száma azonban korántsem jár együtt a munkaügyi szabályok megtartásával, a visszaélések eltűnésével, erre nem utal semmilyen ismert adat.

évszám	érkezett munkaügyi peres ügyek	érkezett munkaügyi nemperes ügyek	érkezett fellebbezések	érkezett felülvizsgálati ügyek
2009	25.075	7.129 (a megkeresések is)	3240	1201
2010	26.745	4.346 (a megkeresések is)	3.242	1178
2011	22.844	1.860	3.309	1.047
2012	18.299	1.501	2889	688
2013	16.023	1.232	2732	740
2014	14.186	1.322	2083	nincs adat
2015	14.273	1.346	2035	699
2016	13.477	2.001	2391	882
2017	12.667	1463	3491	707
2018	6170	853	2046	547
2019	4615	915	961	351
2020	1129	198	624	177

Forrás: <https://birosag.hu/statisztikai-evkonyvek>

²⁰ Kp. 5. § (4) bek.

1.5. Hangsúlyeltolódás a kárenyhítési kötelezettség felé

A jogellenes munkaviszony megszüntetési perekben nyilvánvalóan és változatlanul a leghangsúlyosabb kérdés a munkaviszony megszüntetés jogellenessége. Ugyanakkor az összecszerzési viták tipikus területévé vált a kárenyhítési kötelezettség teljesítése: a munkáltatók gyakran hivatkoznak arra, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget, mert nem keresett állást, nem helyezkedett el. Bár a kezdetekben nem volt egyértelmű, hogy kit terhel a kárenyhítési kötelezettséggel kapcsolatos bizonyítás, a vitát a Kúriának a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről 6/2016. (XI. 28.) KMK véleménye lezárta akkor, amikor 7. pontjában megállapította, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban a bizonyítás a munkáltatót, mint károkozót terheli. A KMK vélemény szerint a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége elmulasztása elmaradt jövedelmet csökkentő hatásának bizonyítása a Pp. általános szabályából következően a munkáltatót terheli, hiszen az Mt. nem tartalmaz a bizonyítási terhet megfordító szabályt. A károkozónak – aki mentesülni akar – kell bizonyítania, hogy a károsult munkavállalót nem illeti a követelt összegű elmaradt jövedelem, mivel kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. Ezen túl a KMK vélemény egyéb, igen lényeges megállapításokat is tartalmaz: kimondja, hogy a munkáltatónak nem elegendő a munkavállalói kötelezettségre vonatkozó pusztán hivatkozása, hanem meg kell jelölnie azokat a tényeket, körülményeket, amelyek a hivatkozását alátámasztják, állítását bizonyítják arra vonatkozóan, hogy a perbeli időszakban a munkavállaló reálisan milyen jövedelmet érhetett volna el. A kárenyhítési kötelezettség terjedelmét a bíróság mérlegeli. A munkáltató bizonyítási indítványa alapján a bíróság nyilatkoztathatja a munkavállalót, hogy miként járt el a kárenyhítés érdekében, például igénybe vette-e az őt megillető munkanélküli/álláskeresési ellátást, iratok becsatolására kötelezheti.

Sajnálatos módon a joggyakorlatban továbbra is bizonytalanság mutatkozik a tényállítások és a bizonyítás lefolytatása tekintetében. A munkáltatónak – amennyiben a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének megsértésére hivatkozik – meg kell jelölnie, hogy a munkavállalónak mit kellett volna tennie és ezzel milyen jövedelemre tehetett volna szert. Indítványoznia kell a munkavállaló meghallgatását és a munkavállalótól az aktív álláskeresését igazoló okiratok benyújtását kérheti, hogy egyéb bizonyítást indítványoz, így például a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat megkeresését arra nézve, hogy a felperes álláskeresőként bejelentkezett-e. A bizonyítás ugyan gyakran egyszerre folyik a megtérült jövedelemre és a kárenyhítési kötelezettségre, de ez két

külön bizonyítás: az egyik arra irányul, hogy a munkavállaló szert tett-e, ha igen, milyen összegű megtérült jövedelemre, a másik, hogy eleget tett-e kárenyhítési kötelezettségének, ha nem, milyen összegű jövedelmet tudott volna elérni. Mindkettő tekintetében a munkáltatónak kell bizonyítania, de a szerző megítélése szerint alkalmazhatóak a Pp. állítási²¹ és bizonyítási szükséghelyzetre²² vonatkozó szabályai. A munkáltató ugyanis minösszesen általánosságban tudja vitatni, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget, de a másodlagos tények tekintetében – miként, mikor, milyen módon keresett állást – valamennyi információ a munkavállaló oldalán van. A bizonyítási szükséghelyzet szabályainak alkalmazása már nem annyira egyértelmű, mert a munkáltató indítványozhatja a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat megkeresését, illetve maga is terjeszthet elő bizonyítékokat (konkrét álláshirdetések stb.), amit szerinte a munkavállalónak meg kellett volna pályáznia. Azt, hogy a munkavállaló milyen munkabérral helyezkedett volna el, nem egyszerű sem állítani, sem bizonyítani, itt azonban a bizonyítási szükséghelyzet szabályai jellemzően nem alkalmazhatóak. Általában a munkáltatók arra hivatkoznak, hogy a munkavállalók legalább a minimálbért, garantált minimálbért meg tudták volna keresni, vagy magasabb munkakörű munkavállaló esetében legalább a nemzetgazdasági bruttó átlagkereset kétszeresét. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy a kárenyhítési kötelezettség nem egyenlő a mindenáron való jogviszony létesítésével, illetve az újbóli elhelyezkedés eredménytelensége nem azonos a kárenyhítési kötelezettség megsértésével (Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.117/2021/7.).

²¹ A Pp. 184. § (1) bekezdése szerint a fél állítási szükséghelyzetben van, ha

- a) valószínűsíti, hogy a határozott tények állításához szükséges információval kizárólag az ellenérdekű fél rendelkezik,
- b) igazolja, hogy az információ megszerzése és megtartása érdekében szükséges intézkedéseket megtette,
- c) az ellenérdekű fél bírói felhívásra sem adja meg az információt, és
- d) az ellenérdekű fél nem valószínűsíti az a) és b) pontban foglaltak ellenkezőjét.

A (2) bekezdés szerint állítási szükséghelyzet fennállása esetén a szükséghelyzettel érintett tényállítást a bíróság valósnak fogadhatja el, ha annak tekintetében kételye nem merül fel.

²² A Pp. 265. § (2) bekezdése szerint a fél bizonyítási szükséghelyzetben van, ha valószínűsíti, hogy

- a) a bizonyítási indítványához nélkülözhetetlen adatokkal kizárólag az ellenérdekű fél rendelkezik, és igazolja, hogy az ezek megszerzéséhez szükséges intézkedéseket megtette,
- b) a tényállítás bizonyítása számára nem lehetséges, de az ellenérdekű féltől elvárható az állított tények fenn nem állásának a bizonyítása, vagy
- c) a bizonyítás sikerességét az ellenérdekű fél neki felrőhatóan hiúsította meg, és az ellenérdekű fél nem valószínűsíti az a)–c) pontban foglaltak ellenkezőjét.

A Pp. 265. § (3) bekezdése szerint a bizonyítási szükséghelyzet fennállása esetén a szükséghelyzetben lévő fél által bizonyítandó tény a bíróság valósnak fogadhatja el, ha annak tekintetében kételye nem merül fel.

A kárenyhítési kötelezettség körében a szabad bizonyítás elve alapján folytatandó le az eljárás,²³ ugyanakkor kiemelt jelentősége szokott lenni annak a kérdésnek, hogy a munkavállaló a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 25. § szerinti álláskeresői járadékot igénybe vette-e, ha igen, mikortól, ha nem, volt-e erre valamilyen különös indoka, például az, hogy a járadékra nem volt jogosult, mert nem rendelkezett a szükséges jogosultsági idővel, avagy az általa betöltött munkakörben, szakmában szokásosan fejedelmek útján vagy meghatározott közösségi fórumokon, pl. a LinkedIn-en történik az álláskereső. Önmagában azonban az álláskeresői járadék igénybevétele még nem feltétlenül jelenti azt, hogy a munkavállaló ténylegesen eleget is tett álláskeresői kötelezettségének, mint azt majd látjuk egy későbbi jogesetben. Az álláskereső kötelessége, hogy saját maga is aktívan keressen munkahelyet; ez a kötelezettsége egyébként akkor sem szűnik meg, ha álláskeresőként nyilvántartásba veszik.²⁴

Természetesen az, hogy egy adott munkavállalótól mi várható el az álláskeresői során és mennyi idő alatt tud elhelyezkedni, esetről esetre változik. Befolyásolja a munkavállaló képzettsége, végzettsége, munkatapasztalata, életkora, családi körülményei, egészségi állapota. Az sem mindegy, hogy milyen munkakörű állást keres. Vannak hiányszakmák, amiben valóban gyors az elhelyezkedés lehetősége, ilyen pl. a betanított munkás munkakör, vagy a magasabb kvalifikált állások közül a reál szakos tanár, informatikus munka. Az is közzismert, hogy idősebb életkorban az elhelyezkedés már számottevően nehezebb. A Kúria felhívta a figyelmet, hogy a kárenyhítési kötelezettség megsértésének sikeres bizonyításához nem elegendő a hivatalos statisztikai adatok bemutatása. Önmagában a felperes végzettségére, nemére, életkorára vonatkozó, a központi régió álláskeresői adatainak bemutatása nem igazolta, hogy a perbeli időszakban milyen konkrét álláslehetőség elmulasztása alapján mentesülhetett a munkáltató az elmaradt illetmény megfizetésének kötelezettsége alól (Mfv.II.10.426/2017/9.). A bírói gyakorlat az egyedi körülmények jelentőségét elismerve mutatott rá, hogy a munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség megítélésakor értékelni kell az életkorát, egészségi állapotát, családi és lakóhelyi körülményeit (Mfv.I.10.036/2019., BH2020. 119.). A Kúria arra az elvre is felhívta a figyelmet, hogy a kárenyhítési kötelezettség nem korlátlan, annak határt szab egyrészt, hogy a teljesítése ne jelentsen a munkavállaló számára aránytalanul nagy terhet, másrészt az a józan gazdasági megfontolás, mely

²³ Pp. 263. § (1) bek.

²⁴ Flt. 54. § (9) bek. d) pont.

szerint a kárenyhítés célja a károsultat ért vagyoni hátrány csökkentése, és nem a károkozónak a kártérítéstől való mentesítése (Mfv.I.10.009/2020/4.). Gyakori vita, hogy a munkavállalónak milyen állásokat kell keresnie: olyanokat, ami megfelel a gyakorolt szakmájának, a képzettségének, végzettségének, munkatapasztalatának, vagy ennél alacsonyabb presztízsű vagy eltérő, alacsonyabb képzettséget igénylő állásokat is meg kell pályáznia. A bírói gyakorlat szerint abban az esetben, amikor a munkavállaló bizonyítottan a jogellenesen megszüntetett munkaviszonyában betöltött munkakörének megfelelő állást keresett, aktívan eleget tett kárenyhítési kötelezettségének (BH2020. 119.). Ha a munkáltató teljesen más jellegű munkakörre hivatkozik, nem biztos, hogy eredményes a tényállítás, persze minden az eset összes körülményétől függ. A Kúria az egyik ügyben megállapította, hogy az alperes által hivatkozott épületgondnoki munkakör az alperesnél ellátott diszpcseri munkakörhöz képest lényegesen nagyobb fizikai igénybevétellel járó feladatok ellátását igényelte volna, amelyet a felperes helyzetére tekintettel nem volt köteles ellátni (BH2021. 114.). Az is vitás kérdésként szokott felmerülni, hogy a munkavállalónak milyen területen kellett állást keresnie. A Kúria egy másik ügyben úgy foglalt állást, hogy nem róható a munkavállaló terhére, hogy kizárólag lakókörnyezetében keresett munkát, akkor sem, ha egyébként korábban Budapesten látta el a tevékenységét (Mfv.II.10.093/2021/4.). Következetes az ítélkezési gyakorlat abban, hogy a kárenyhítési kötelezettségnek nem az a célja, hogy a jogellenes munkáltatói intézkedést hozó alperest teljeskörűen mentesítse a kártérítés fizetése alól, hanem az, hogy a munkavállaló az elhelyezkedés érdekében megfelelő intézkedéseket tegyen, az őt ért vagyoni hátrány mértékét csökkentse (Mfv.I.10.036/2019/7.). Az elvárható álláskeresés területi kiterjedése nyilvánvalóan függ a munkavállaló életkorától, családi és egészségi állapotától is. A Kúria egy konkrét ügyben úgy foglalt állást, hogy a projektmenedzser munkakört ellátó felperesnek nem felróható, hogy nem kívánt bármely munkakört ellátni, még akkor sem, ha esetleg annak betöltéséhez megfelelő képzettséggel, végzettséggel rendelkezett. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a kárenyhítés „nem korlátlan”. Az alperes által állított megfelelő munkakörök értékelése során figyelemmel kellett lenni a felperes elvárásaira is, így arra, hogy a munkáltató jogellenes intézkedését követően nem akart olyan munkakört betölteni, amit nem talált képzettsége, végzettsége vagy saját szakmai elvárásai szerint megfelelőnek. Önmagában az a körülmény, hogy a megfelelő egészségi állapotú felperes, aki 40 év körüli életkorban volt, és az alperes szerint egyedülállóként élt, nem jelentheti azt – függetlenül a költségektől –, hogy az „ingázást” is vállalnia kellett volna új

munkaviszony létesítése érdekében. Ennek ellenére peradat, hogy a felperes még külföldön is keresett munkát, de itt sem járt sikerrel (Mfv.I.10.036/2019/7.)

Lényegesen nagyobb eséllyel állapítható meg a kárenyhítési kötelezettség megsértése, ha a felperes nem jelentkezett regisztrált álláskeresőnek, vagy a munkaügyi központtal való együttműködési kötelezettséget megszegi, illetőleg bizonyított, hogy egy korábbihoz hasonló időbeosztású és munkakörű állást visszautasít. Az eljáró bíróságok megállapították a kárenyhítési kötelezettség megsértését akkor, amikor a felperes megszegte a munkaügyi központtal való együttműködési kötelezettségét, ezért négy hónap elteltével törölték a nyilvántartásból. Kimondták, hogy önmagában az a körülmény, hogy a felperes a munkaügyi központban regisztrált álláskeresőként és részére nem tudtak álláslehetőséget felajánlani, nem igazolja az aktív álláskeresést, különös tekintettel arra, hogy a felperes együttműködési kötelezettségének megszegésére figyelemmel négy hónap elteltével törölték őt a nyilvántartásból. Értékelték azt is, hogy a felperes családi körülményei (bölcsődés korú gyermek) alapján sem lett volna akadálya annak, hogy három műszakos munkarendben történő munkavégzésre irányuló munkaviszonyt létesítsen, mert a felperes az alperesnél is ilyen munkarendben végzett munkát, és munkaviszonya alperesnél történő fennmaradása esetén is gondoskodniuk kellett volna gyermekük bölcsődébe való eljuttatásáról és onnan történő hazaviteléről. Elfogadták a bíróságok egy gazdasági társaság bírósági megkeresésére adott válaszát arra, hogy a felperes már a felmondást követően azonnal el tudott volna helyezkedni a cégnél az alperesnél alkalmazott munkarenddel azonos munkarendben. Megállapították, hogy a felperes nem tett eleget kárenyhítési kötelezettségének, és a kártérítés mértéke megállapítása során csökkentették az alperes által fizetendő összeget azzal az összeggel, amelyet a felperes az újabb munkaviszonyában megkereshetett volna (BH2022. 52.). A Debreceni Ítéletábla a kárenyhítési kötelezettség megsértésének értékelte, hogy a felperes nem fogadta el a munkáltató által felajánlott, egészségi állapotának megfelelő munkakört és azt, hogy a baleset követően létesített munkaviszonyokban nem tanúsított megfelelő hozzáállást (Mf.I.50.003/2021/6.).

1.6. Növekvő számú személyiségi jogi igény

Jobban megéri pereskedni, ha a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben valamely személyiségi jogi sérelem is megvalósult vagy megvalósulhatott. Ezért értelemszerűen következett be azon változás, hogy több esetben a felpe-

resek valódi tárgyi keresethalmazatban a munkaviszony megszüntetés jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei mellett sérelemdíj iránti igényt is érvényesítenek. Ez természetesen további bizonyítást igényel és az eljárás hosszát is megnöveli. Ugyanakkor az a tendencia is megfigyelhető, hogy ezek az igények jellemzően a munkaviszony megszüntetés jogellenessége miatt indított perekhez kapcsolódnak, nem pedig önállóan kerültek megindításra. Mindez alátámasztja, hogy ennek a funkciójára – legalábbis részben – az elérhető követelés összegének kiegészítése. Mindenekelőtt szükséges rögzíteni, hogy a munkaviszonyból származó igények egyértelműen munkajogi igénynek minősülnek, ez ugyanis még mindig nem teljesen egyértelmű, lévén ezeket az igényeket a régi Mt. hatálya alatt a polgári és a munkaügyi bíróságok egyaránt tárgyalták, miután annak alapja a Ptk.-ban szabályozott személyiségi jogi sérelem volt. Az új Mt. az I. fejezetben belül az 5. címbe rendelkezik a személyiségi jogok védelméről, igaz, eltérő törvényi rendelkezésének hiányában a Ptk. személyiségi jogi szabályainak alkalmazását írja elő. Ezzel összefüggésben állapította meg a Kúria az EBH2019. M.1. számú döntésben, hogy a munkaviszonyhoz kapcsolódó személyiségjog-sértésekre alapított sérelemdíj iránti igény elbírálása a közigazgatási és munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik, az munkajogi igény. Ugyanakkor a határozat indokolásában a Kúria megállapította, hogy

„a Pp. 349. § (3) bekezdése szerint a munkavállaló és a munkáltató közötti, munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő jogra alapított igény az (1) bekezdés szerinti munkaügyi perben is érvényesíthető. A felperes ezen jogával élve nyújtotta be személyiségjog-sértésre alapítottan a sérelemdíj iránti keresetét az elsőfokú közigazgatási és munkaügyi bíróságnál, így ezen rendelkezés alapján igénye elbírálására a bíróság jogosult volt.”

Mindezekre tekintettel a Kúria a munkaviszonyhoz, illetve annak megszűnéséhez kapcsolódó személyiségjog-sértéseket (és az erre alapítottan igényelt sérelemdíjat) adhéziós munkaügyi pernek, de alapvetően polgári jogi igénynek tekintette. Megítélésünk szerint a munkaviszonnyal kapcsolatos személyiségi jogi igények dogmatikailag munkajogi igénynek minősülnek. Az Mt. 285. § (1) bekezdése szerint ugyanis munkajogi igénynek minősül a munkavállalónak és a munkáltatónak a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó igénye.

A Ptk. 2:52. § (2) bekezdése szerint a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni, azzal,

hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztenek bizonyítása nem szükséges. Ennek megfelelően a munkaviszonyban bekövetkezett személyiség jogi sérelmek esetén akkor is a munkáltató a felelős, ha a jogsértő magatartást nem a munkáltatói jogkör gyakorlója, hanem valamely beosztott munkavállaló, vagy éppen szerződéses partner, illetőleg ügyfél követte el. A kimentés módjára az Mt. szabályait kell alkalmazni.

Ugyanakkor vannak olyan esetek, amikor nem egyértelmű, hogy a személyiségi jogi sérelem munkaviszonyból származik-e. Megítélésünk szerint nem munkaviszonyból származik az igény, ha annak ténybeli és jogi alapja a munkavállaló és a munkáltató közötti munkaügyi per során elhangzott, emberi méltóságot sértő kifejezések. Egy konkrét perben a felperesi munkavállaló arra alapította sérelemdíj iránti igényét, hogy a munkaügyi perben a munkáltató jogi képviselője (ügyvéd) és a munkáltató alkalmazásában álló tanúk lealacsonyító, bántó megnyilvánulásokat tettek rá vonatkozóan, az alperes vitatta ennek tényét. A munkavállaló erre hivatkozással rendkívüli lemondással is élt. A szerző véleménye szerint a sérelemdíj iránti követelés ilyen esetben nem az Mt. 285. § (1) bekezdése szerinti munkajogi igény, a perben nyilatkozó személyek, amennyiben megsértették a felperes emberi méltóságát kijelentéseikkel, nem munkaviszony keretében tették a sérelmes megnyilvánulásokat, hanem adott esetben a bizonyításhoz fűződő jog, illetve a védekezéshez fűződő jog kerekeit lépték túl. Az, hogy az igény nem munkajogi igény, anyagi és eljárásjogi szempontból is fontos következményeket von maga után. Anyagi jogi szempontból azt, hogy a Ptk. 2:52. § (2) bekezdése értelmében a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára a Ptk. szerződésen kívüli kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni. A sérelemdíj fizetésére köteles személy véleményünk szerint maga a tanúként eljáró személy lehet, aki nem a foglalkoztatására irányuló jogviszonyával összefüggésben okoz kárt a felperesi munkavállalónak, hanem a tanúzás, mint állampolgári kötelezettség teljesítése során tesz indokolatlanul és szükségtelenül bántó véleménynyilvánításokat, vagy sérti meg a jóhírnevet, ezért saját személyében felelős. Amennyiben pedig az alperesi jogi képviselő tett személyiségi jogot sértő kifejezést, úgy a Ptk. 6:542. §-a alkalmazandó, mely a megbízott károkozásáért való felelősséget szabályozza. E szerint, ha a megbízott e minőségében harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a megbízó és a megbízott egyetemlegesen felelős. Menteseül a megbízó a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy őt a megbízott megválasztásában, utasításokkal való ellátásában és felügyeletében felrőhatóság nem terheli. Állandó jellegű megbízási viszony esetén a károsult kárigényét az alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályai szerint is

érvényesítheti. Ez utóbbi esetben valóban a megbízó munkáltató felelős, azzal, hogy a megbízott egyetemlegesen felel a munkáltatóval, ha a kárt szándékosan okozta.²⁵ Eljárásjogi következmény, hogy mivel nem munkajogi igényről van szó, nem munkaviszonyból származik a per, az nem minősül munkaügyi pernek. A munkaügy bíróságnak akkor van hatásköre az igény elbírálására, ha megállapítható, hogy az adhéziós munkaügyi per, vagyis a munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő, a Pp. hatálya alá tartozó ügyben előterjesztett keresettel összekapcsolható.²⁶ A szerző álláspontja szerint azonban ilyen esetben kérdéses lehet a munkaviszonnyal való összekapcsolódás, bár pergazdaságossági és szakszerűségi szempontok is a mellett szólnak, hogy ha van egyéb igény, a konkrét esetben a személyiségi jogot sértő magatartásra alapított munkavállalói rendkívüli lemondás miatti követelés, akkor ugyanazon bíróság bírálja el azt is, hogy volt-e személyiségi jogsértés. Megjegyezzük, hogy ilyen esetben álláspontunk szerint a rendkívüli lemondást a lehetetlenülésre vonatkozó törvényi szabályok alapján vizsgálható,²⁷ mert nem a foglalkoztatási jogviszonyban történt a kötelezettségszegés, így az a) pont szerinti minősített kötelezettségszegés alkalmazása kizárt.

A konkrét ügyben az eljáró bíróságok azt állapították meg, hogy jóhírnév, illetőleg becsületsértés nem valósult meg. Az, hogy a per során elmondottakat a felperes bántónak érezte, nem valósít meg személyiségi jogi sérelmet. Következésképpen a bírói gyakorlat a tekintetben, hogy a személyiségi jog megsértésétől meg kell különböztetni az ennek szintjét el nem érő, szubjektív érzéseken alapuló érdeksérelmet. Ezek a személyiség lényegét nem érintik, nem alkalmasak személyiségi jogsértés megállapítására és ennek folytán sérelemdíj, mint jogvédelmi eszköz alkalmazására. Egy peres eljárásban a jogvita során az ellentétes álláspontok és érdekek kifejtésekor a félt érinthetik kellemetlenül és bántóan az ellenfél egyes megnyilvánulásai. Amennyiben azonban azok a per tárgyához kapcsolódóak és a védekezéshez és bizonyításhoz fűződő jog kéréseit nem haladják meg szükségtelen és indokolatlan lealacsonyító, megalázó megnyilvánulásokkal, azok személyiségi jogsértést nem valósítanak meg.²⁸

²⁵ Ptk. 6:540. § (1) és (3) bek.

²⁶ Pp. 508. § (5) bek.

²⁷ A Kjt. 29. § (1) bekezdése szerint rendkívüli lemondással a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató

- a) a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

²⁸ Fővárosi Ítélet tábla I.Mf.31.298/2021/7., Budapest Környéki Törvényszék 21.M.70.726/2020/56.

Egységes a bírói gyakorlat abban a kérdéskörben, hogy a perbeli nyilatkozatok nem eredményezik a személyiségi jogok megsértését, ha azok a per tárgyával összefüggésben állnak, a fél álláspontjának alátámasztására szolgálnak és kifejezőmódjukban nem tekinthetők indokolatlanul sértőnek, bántónak, vagy lealázónak. A peres eljárás során előadott nyilatkozatok még abban az esetben sem alkalmasak a személyhez fűződő jog megsértésének a megállapítására, ha a bizonyítás tükrében utóbb valótlannak bizonyulnak. (BDT 2006. 1429). Senkit nem érhet hátrány amiatt, ha a vele szemben indított perben a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményeit betartva védekezik, és ennek során olyan tényelőadást vagy véleményt fogalmaz meg, amely alkalmas lehet az ellenérdekű fél negatív színben való feltüntetésére. (BDT 2018. 3901).

Egy másik ügyben a felperes önkormányzati cégvezető volt, az önkormányzati választásokat követően az újonnan megválasztott polgármester elrendelte a cég átvizsgálását, majd az átvilágítással kapcsolatos jelentést és egyben a felperes munkaviszonyáról való döntést a nyilvános és egyidejűleg önkormányzati TV-ben sugárzott képviselő-testületi ülésen tárgyalták meg. A felperes a képviselő-testületi ülésen a polgármester részéről elhangzott személyiségi jogot sértő nyilatkozatok miatt indított pert. Az alperes vitatta, hogy a követelés munkajogi igény, előadta, hogy a polgármesternek a képviselő-testületi ülésen tett nyilatkozatai nem tekinthetők a munkaviszonnyal összefüggésben tett nyilatkozatnak, a polgármester azt egy népképviselői szervezet ülésén választott politikusként és polgármesterként fejtette ki saját álláspontjaként. Az eljáró bíróságok²⁹ megállapították, hogy a felperes az alperes munkavállalója volt, aki felett a munkáltatói jogkört részben a képviselő-testület, részben a polgármester gyakorolta. A képviselő-testületi ülésen a képviselő-testület az előterjesztések alapján szavazott és döntött a felperes munkaviszony megszüntetéséről. A képviselő-testületi ülésen ezt megelőzően megvitatásra került az is, hogy a felperes határozott idejű munkaviszonyát közös megegyezéssel és járandóságok megfizetése mellett vagy azonnali hatályú felmondással szüntessék meg, erről is szavaztak a képviselő-testület tagjai. Az azonnali hatályú felmondás indoka az alperesi társaság jogi, gazdasági és pénzügyi átvilágításáról szóló jelentés meghatározott részei voltak, illetve az ezzel kapcsolatos előterjesztés, melyet a képviselő-testületi ülésen ugyancsak megtárgyaltak. A felperes munkaviszonyban látta el az alperesi társaság vezetését, ennek körében hozott intézkedései kapcsán tette meg a polgármester, mint munkáltatói jogkör gyakorlója a kifogásolt nyilatkozatokat. A nyilatkozatok ezért egyértelműen a felperes mun-

²⁹ Fővárosi Ítéletábra 1.Mf.31.248/2021/6., Fővárosi Törvényszék 22.M.70.173/2021/25.

kavégzésével, munkaköri feladatai ellátásával összefüggésben hangzottak el. Az Mt. 20. § (1) bekezdésére figyelemmel a polgármester megnyilvánulásait a munkáltató nyilatkozatának kell tekinteni, amelyért a munkáltató felelősséggel tartozik. A felperes igénye ebből kifolyólag egyértelműen munkajogi igénynek minősült.

További lényeges megállapítása volt a jogerős határozatnak, hogy míg az Mt. 8. § (3) bekezdése a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát korlátozza, a munkáltatóra vonatkozóan ilyen rendelkezést a törvény nem tartalmaz. Az Mt. 9. § (1) bekezdésének rendelkezése folytán a munkáltató által a munkavállalóra tett megnyilatkozásokkal összefüggő személyiség jogi sérelmekre – különös jogi szabályozás hiányában – a Ptk. személyiségi jogok védelmére vonatkozó szabályai alkalmazandóak azzal, hogy a sérelemdíjra köteles személy meghatározására, valamint a kimentés módjára az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadóak.

Munkaügyi perben sérelemdíj iránti igényt többféle személyiségi jogi sérelemre hivatkozással terjesztenek elő. Sok esetben hivatkoznak jóhírnév és becsület sérelmére, magántitok megsértésére, jogellenes adatkezelésre, egészségsérelemre. Szükséges megemlíteni, hogy időről-időre érvényesítenek a jogellenes munkaviszony megszüntetésre tekintettel a munkához való jog sérelme folytán is sérelemdíj iránti igényt. Az uralkodó bírói gyakorlat szerint a jogellenes munkáltatói intézkedés önmagában – személyiség jogsértés megállapíthatósága nélkül – még nem teremt jogalapot sérelemdíj követelésére.³⁰ Ha azonban a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód elvébe ütközött, a sérelemdíj iránti igény megalapozott.³¹

Sipka Péter és Zaccaria Márton Leó a személyiséget ért sérelmek körében három területet különböztetnek meg: az első a testi változásokból eredő sérelem, a második esetkör a lelki változások, ami a személyiség „belső károsodását” jelenti. „A harmadik csoport a külvilág és a károsult viszonyában következhet be, ami a károsult társadalmi elfogadottságát, megítélését befolyásolhatja.” A szerzők álláspontja szerint „ez utóbbi változások miatt nem vagyoni kárigény nem jellemző a munkaügyi perekben.”³² Az utóbbi években ez utóbbi személyiségi jogi igények száma jelentősen nőtt, különösen a munkaviszony jogellenes

³⁰ Kúria Mfv.II.10.249/2019/5., EBH 2015.M.2.

³¹ BH2021. 344.

³² SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: A sérelemdíj megjelenése és alkalmazása a Kúria munkaügyi joggyakorlatában. In: BANKÓ–BERKE–TÁLNÉ MOLNÁR i. m. 422.

megszüntetéséhez kapcsolódóan érvényesítenek a munkavállalók jóhírnév és becsület megsértése iránti igényt.

A személyiségi jogi tárgyú perekben a munkajogi gyakorlat követte az általános bírói gyakorlatot. Míg korábban vitatott volt, hogy mit jelent a Ptk. 2:52. § (2) bekezdésének azon fordulata, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges, a bírói gyakorlat rövid idő alatt visszatért ahhoz, hogy a nem vagyoni sérelmet bizonyítani kell. Az uralkodó gyakorlatot kialakító BH 2016.241. számú döntés szerint a Ptk. 2:51. és 2:52. §-ából következően a jogsértés megállapításának nem automatikus következménye a sérelemdíj alkalmazása. A jogosultat ugyan az új szabályozás szerint nem terheli a hátrány bizonyítása, ez nem feltétele a sérelemdíj megítélésének. Azonban a 2:52. § (1) bekezdéséből kitűnően az érintett az őt ért nem vagyoni sérelemért követelhet sérelemdíjat. Tehát a sérelemdíj funkciója a személyiségi jogok megsértésével okozott nem vagyoni sérelmek kompenzálása. Az új Ptk. a sérelemdíj megítéléséhez, annak összegszerűsége meghatározásához az eset összes körülményének mérlegelését írja elő a bíróságok számára, rögzítve azt, hogy az adott ügyben eljáró bíróságnak milyen szempontokat kell elsősorban figyelembe vennie annak megítélésénél, hogy szükséges és indokolt a sérelemdíj vagy sem. A mérlegelés körébe kell vonni a sérelmet szenvedett fél személyét, a jogsértés személyére, környezetére gyakorolt hatását, továbbá az eset egyéb körülményeit. A sérelemdíj összegének megállapításánál a sérelmet szenvedett felet ért hátrány és annak súlya, mértéke, ismétlődő jellege, a felróhatóság mértéke, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatása kap jelentőséget. A bíróságnak mindezek értékelésével kell megállapítania az adott személyt ért hátrányokat, és annak alapján eldöntenie, hogy a sérelmet szenvedett fél jogosult-e sérelemdíjra, amennyiben igen, milyen összegszerűségben. A bírói mérlegelés adott esetben arra is vezethet, hogy a jogsértő nem kötelezhető sérelemdíj megfizetésére. A nemvagyoni sérelem mellett a jogsértő magatartásával való okozati összefüggést is bizonyítani kell.

Ezt a gyakorlatot a munkaügyi bíróságok követik. A munkaügyi perekben azonban a polgári jogi ügyekhez képest eltérő körülményeket kell értékelni, ami adott esetben eltérő, jellemzően magasabb összegű sérelemdíjat tesz indokolttá. Így például, míg egy politikai vita során elhangzó jóhírnév sérelme esetén a már korábban ismertetett szempontok mérlegelésével kell megállapítani a sérelemdíj összegét, amennyiben a munkáltató sérti meg a munkavállalója jóhírnevét, annak gyakran igen komoly, a jövőbeli munkavállalást is befolyásoló hatásai lehetnek. Emellett a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása a legtöbb ember esetében

életének és személyiségének meghatározó részét képezi. Egy munkavégzéssel kapcsolatos jóhírnév sérelme számos szakmában komoly hátrányokat jelent, a szakmai karriert megtöri, a korábbi szakmai kapcsolatok elvesztésével járhat, arról nem beszélve, hogy a munkavállaló önértékelése is súlyos csapást szenvedhet. Ezek indokolhatják a magasabb összegben megállapított sérelemdíjat.

A sérelemdíj funkciója az okozott hátrány kompenzációjaként a jogsértő és a személyiségi jogában sértett személy viszonyában kifejezett anyagi kárpótlás, másrésztől a magánjogi büntetés a hasonló jogsértések megelőzése érdekében.³³ Tallián Blanka kiemeli a jogsértés munkahelyi környezetre gyakorolt hatását és azt, hogy a munkajogban a prevenció követelménye is magasabb összegű sérelemdíjat indokolhat.³⁴ Sipka Péter és Zaccaria Márton Leó szerint a magánjogi büntetőjellel fokozottabban értelmezhető és értelmezendő a munkajogban, ahol a jogalkotó egyébként is a felek eltolódott jogállását igyekszik „visszabillenteni” az általános védelmi szerep érvényesítése mentén.³⁵ A szerző egyetért azzal a megállapítással, hogy a munkaügyi kapcsolatokban a sérelemdíj kettős funkciói közül a magánjogi büntetésnek nagy szerepe kell, hogy legyen. Elvitathatatlan a magánjogi büntetés szükségessége egyenlő bánásmód megsértése esetén, ami a társadalom egészére kihat, a társadalmi egyenlőtlenségeket méginkább fokozza. Ezen túl adott esetben a munkáltatók szándékos és ismétlődő személyiségi jogi sértései esetén is fontos szerep jut a magánjogi büntetésnek és az azzal hordozott üzenetnek. Ugyancsak fontosnak találjuk a magánjogi büntetés jelleg erősítését akkor, amikor a munkáltató nem tartja be a munkavédelmi szabályokat és ezáltal egészségérelmet okoz a munkavállalónak. Természetesen ilyenkor a kompenzációs funkció is meghatározó. A szerző szerint a munkajogban általában a kompenzáció és a magánjogi büntetés egyaránt magasabb összegű sérelemdíjat követel meg a személyiségi jogsértések esetén. Mindehhez kapcsolódóan elmondható, hogy a megítélt sérelemdíjak összege nem kirívóan magas, élet, egészség, testi sértés esetén a legmagasabb, több millió forintos összeg, míg egyéb esetekben 500.000-1.500.000 forint körül mozog. Természetesen ezek általánosítások, és esetről esetre változik, hogy a körülmények milyen összegű sérelemdíjat követelnek meg.

³³ BDT2019. 4015.

³⁴ TALLIÁN Blanka: Sérelemdíj iránti igény érvényesítése a munkavisztonnal összefüggésben. In: *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. Budapest, 2019. 387.

³⁵ SIPKA–ZACCARIA i. m. 425.

1.7. Kollektív igényérvényesítés

A régi Mt. szabályozta a szakszervezeti kifogást: a munkáltatónál képvisellettal rendelkező szakszervezet jogosult volt a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviselői szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen kifogást benyújtani. Nem volt helye kifogásnak, ha az intézkedéssel szemben a munkavállaló jogvitát kezdeményezhetett. Ha a munkáltató a kifogással nem értett egyet, egyeztetésének volt helye, ennek eredménytelensége esetén fordulhatott a szakszervezet bírósághoz. A szakszervezeti kifogás különös erejét az biztosította, hogy a kifogásolt intézkedést a munkáltató és a szakszervezet közötti egyeztető tárgyalás befejezéséig, illetve a jogerős bírósági döntésig végrehajtani nem lehet, illetve végrehajtását fel kell függeszteni.³⁶ Az új Mt. a szakszervezet kifogás intézményét nem szabályozza. A szakszervezeti kifogás intézményének megszüntetésével a munkavállalói érdekek védelmének fontos eszköze tűnt el. Ezt követően a szakszervezet csak egyes munkavállalók bírósági eljárásban való képviselésével tud hozzájárulni az egyéni munkajogi érdekek bíróság útján való megvédéséhez. Ehhez azonban mindig találnia kell egy arra jelentkező munkavállalót, aki hajlandó pert indítani a munkáltató ellen. Ezt a bírói gyakorlat is megerősíti: a Kúria Mfv.II.10.027/2018/7. számú határozatában megállapította, hogy a munkáltató egyoldalú utasításával szemben azonban a szakszervezetnek az Mt. 285. § (1) bekezdésében foglalt igényérvényesítési joga nem áll fenn, mert annak nem címzettje, az abban foglaltak a szakszervezet jogait, kötelezettségeit nem érintik. Kereshetőségi jog hiányában a szakszervezet egyedi munkáltatói intézkedés (munkáltatói utasítás) érvénytelensége tárgyában nem indíthat pert. Az új Mt. a kollektív munkaügyi jogviták tekintetében csak az üzemi tanácsi választással kapcsolatos jogvitát,³⁷ illetőleg a tájékoztatásra vagy konzultációra vonatkozó szabályok megszegése esetére szóló jogvitát szabályozza. Az Mt. 289. § (1) bekezdése szerint a munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat. A hatékony jogvédelem azonban nem biztosított: a konzultációra vonatkozó szabály megszegésére hivatkozás esetén nemperes eljárás keretében a jogellenesség megállapításának lehet helye, konzultáció lefolytatása azonban nem kényszeríthető ki (EBH2014. M.24.). Emellett van lehetőség arra is, hogy a szakszervezet az Mt.-ből, kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból

³⁶ Régi Mt. 23. §.

³⁷ Mt. 249.§ (1) bek.

származó igényét³⁸ peres eljárás útján érvényesítse. A Kúria megállapította, hogy a szakszervezet az Mt. 230–231. §-aiban szabályozott szakszervezeti alapjog, a szervezkedés szabadsága körébe tartozó, a szakszervezet működését és a munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekei előmozdítását, védelmét szolgáló törvényes jogok, a képviselő kijelölésére vonatkozó szabad döntésének munkáltató általi megsértése esetén igényét peres eljárásban érvényesítheti (BH2021. 288.).

1.8. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme

Egy területen azonban a munkavállalók képviselőinek magasabb védelmét tapasztalhatjuk, amire egyébiránt egy polgári jogi szabály Mt.-be implementálása biztosít lehetőséget. Ez pedig a védelemre jogosult szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmének célja a hátrányos megkülönböztetés illetőleg megtorlás megelőzése, és a szakszervezet zavartalan érdekképviseleti tevékenységének biztosítása. Ez nemzetközi kötelezettségekkel³⁹ és az Alaptörvényben rögzített munkavállalói jogokkal is összefügg.

Az Mt. 273. § (1) bekezdése szerint a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges – a (3) bekezdés szerint megjelölt – választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató általi felmondással történő megszüntetéséhez. A (6) bekezdés előírja, hogy a szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Jellemző magatartás, hogy a szakszervezetek az egyetértést nem adják meg a védett szakszervezeti tisztségviselőjük munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez. Ilyenkor a munkáltatók bírósághoz fordulnak a jognyilatkozat pótlása végett. Jognyilatkozat pótlására joggal való visszaélés esetén van lehetőség, de nem ez az egyetlen jogszabályi feltétel. A joggal való visszaélés pótlásának szabályait az Mt. 7. § (1)–(2) bekezdései szabályozzák. E szerint tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására írá-

³⁸ Mt. 285.§ (1) bek.

³⁹ ILO 87. és 135. számú egyezménye, Európai Parlament és Tanács 2002/14/EK irányelve.

nyul vagy ehhez vezet. Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és az a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másként nem hárítható el. Ez utóbbi rendelkezés azonos a Ptk. 1:5. §-a szerinti szabályozással.

A jognyilatkozat pótlása a magánjogban ritka és csak kivételes esetben megengedhető eszköz, lévén az erőteljes beavatkozás a magánautonómia körébe. Ennek megfelelően a jognyilatkozat bíróság általi pótlásának – a joggal való visszaélés megállapításán túl – három konjuktív, kógens feltétele van: az egyik, hogy a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll, a másik, hogy a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti és a harmadik feltétel, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el. Az első, objektív feltétel általában megállapítható, míg a másik kettő bizonyítási kérdés.

Az új Mt. a régi Mt. szabályaitól eltérően szabályozza a jognyilatkozat megtagadását és pótlását, a polgári joggal azonos alapokon. A régi Mt. a joggal való visszaélés következményeként a 4. § (3) bekezdésben mindösszesen azt szabályozta, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás hátrányos következményeit megfelelően orvosolni kell. Emellett az Mt. 28. § (2) bekezdése 2005. március 20-tól tartalmazta, hogy a szakszervezet az előzetes egyetértéshez szükséges munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított 8 munkanapon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indokolás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása

- a) elnehezítené annak a szakszervezeti szervnek a működését, melyben a munkavállaló választott tisztséget visel, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár vagy
- b) a szakszervezet érdekképviselési tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.

A régi Mt.-hez képest változott az új Mt. szabályozása a tekintetben is, hogy nem valamennyi szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalót illeti meg felmentési védelem, hanem csak az Mt. 273. § (3)–(4) bekezdésben meghatározott tisztségviselőket.

Mindezen jogszabályi rendelkezések alapján születettek a korábbi döntések, ugyanakkor a Kúria a hatályos Mt. szabályai alapján is fenntartotta azt a gyakor-

latot, hogy össze kell vetni az intézkedés végrehajtásának illetve elmaradásának a szakszervezeti szervre valamint a munkáltató működésére gyakorolt hatását (EBH2003.967.). Ez azonban ellentétes a polgári bírói gyakorlattal. Miként a Ptk. kommentárja⁴⁰ is rögzíti,

„az 1990-es évek felsőbbbírósági ítélkezési gyakorlata (szemben a korábbi judikatúrával, amely a kelleténél tágabban vonta meg az intézmény alkalmazásának határait) a kívánatos önmérsékletet mutatta a joggal való visszaélés megállapításánál. A visszafo-gottság mindenképpen indokolt, figyelemmel arra, hogy a polgári jogi szabályok elsősorban és alapvetően védik és támogatják az alanyi jogok érvényesülését, és csak visszaélés esetén gátolják meg azok gyakorlásának konkrét módját. A bírói gyakorlat jórészt kidolgozta a visszaélésszerű joggyakorlás tartalmi határait [...] Ki kell emelni, hogy a Legfelsőbb Bíróság az 1990-es évektől - ma is helytálló érvekkel - szakított az 1959-es Ptk. kezdeti gyakorla-tával, amely a szemben álló érdekek egybevetését és mérlegelését tekintette a központi kérdésnek a joggal való visszaélés vizsgálá-tánál. Helytelen volt ez a gyakorlat, hiszen a szemben álló érdekek egyikét egyértelműen alanyi jog támogatja.”

Fontos leszögezni, hogy a jognyilatkozat pótlása iránti perben az alperes-nek kell bizonyítani a joggal való visszaélést és azt, hogy a jognyilatkozat pótlásának Mt. 7.§ (2) bekezdésében meghatározott törvényi feltételei megva-lósultak. Miként azt a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.310/2021/6. számú végzése is tartalmazza, a Pp. 265. § (1) bekezdése szerint törvény eltérő rendelkezése hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el, továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli. Az Mt. 273. § (6) bekezdése nem tartalmaz a felmondáshoz hasonló rendelkezést, mint amit az Mt. 64. § (2) bekezdése tartalmaz, mely szerint a megszüntető jognyilatkozat indokainak valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyít-ja. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a jognyilatkozat megtagadásának indokolását ne kellene figyelembe venni, azonban az Mt. 7. § (2) bekezdésben foglalt valamennyi körülmény fennállását a felperesnek kell bizonyítania, így

⁴⁰ VÉKÁS Lajos – GÁRDOS Péter (szerk.): *Nagykommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez*. Complex Jogtár 1:5. §.

azt, hogy joggal való visszaélés történt, a magatartás a különös méltánylást érdeket sért és az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

A Fővárosi Ítéltábla két legutóbbi döntésében⁴¹ a fentiek alapján döntött a jognyilatkozat pótlásának megtagadásáról. Kártyás Gábor tanulmányában alappal mutatott rá, hogy a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmének érvényesülése munkaerő-kölcsönzés esetében kérdéses, tekintettel arra, hogy a kikölcsönzés megszűnése önálló felmondási indok.⁴² Az eljáró bíróságok nem találták alaposnak a jognyilatkozat pótlása iránt kérelmet, amikor a munkaerő-kölcsönző cég a védett szakszervezeti tisztségviselő kikölcsönzését megszüntette, őt mintegy két éven keresztül egyáltalán nem foglalkoztatta, holott három munkakör is szerepelt a munkaszerződésében, ugyanakkor fizette az állásidőre járó díjazást, majd ezt követően kérte az egyetértő nyilatkozat megadását a szakszervezettől. A bíróságok döntése szerint a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó munkáltató nem tudta bizonyítani sem a különös méltánylást érdemlő magánérdek fennállását, sem azt, hogy az érdeksérelem másképp nem volt elhárítható.⁴³

Emellett egyre többször merül fel az, hogy a munkáltatók a szakszervezettel kapcsolatban kárigényt érvényesítenek, akár egy jogellenesnek talált sztrájk szervezése miatt, akár annak folytán, mert a szakszervezet a védett szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez az egyetértő nyilatkozat megadását megtagadta. A szakszervezet kártérítési felelősségét az Mt. nem szabályozza, csak a munkáltatóét és a munkavállalóét, vagyis ez az igény az Mt. 285. § szerint nem tekinthető munkajogi igénynek. Ennek egy anyagi és eljárásjogi konzekvenciája van: az anyagi jogi, hogy a szakszervezet és munkáltató között nem áll fenn szerződéses jogviszony, csak az Mt. által szabályozott munkaügyi kapcsolatrendszer. Ebből kifolyólag álláspontunk szerint a szakszervezet az általa a munkáltatónak okozott károkért a Ptk. szerződésen kívüli károkozásért való felelősség szabályai szerint felel. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató bizonyítja, hogy a szakszervezet magatartásával okozati összefüggésben kára keletkezett, valamint annak összegét is. A szakszervezet bizonyítja, hogy magatartása nem volt felróható, azaz úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.⁴⁴ Az új Ptk. egyértelművé tesz, hogy a jogellenes magatartást nem kell bizonyítani, a kárt okozó magatartás –

⁴¹ Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.006/2022/9., 1.Mf.31.310/2021/6.

⁴² Mt. 220. § (1) bek. BH2021. 111.

⁴³ Fővárosi Törvényszék 15.M.70.460/2021/16.; Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.006/2022/9.

⁴⁴ Ptk. 6:519. §, 1:4.§ (1) bek.

meghatározott törvényi kivételekkel – jogellenes.⁴⁵ A korábbi bírói gyakorlat is ennek vizsgálatával járt el, rögzítve, hogy a jognyilatkozat pótlása kapcsán megvalósuló mérlegelés során a téves ténymegállapítás, illetve következtetés önmagában nem elegendő a felróható magatartás megállapításához. Csak az ehhez járuló különleges körülmények, pl. a tények kirívóan okszerűtlen értékelése, illetve a kirívóan súlyos jogalkalmazási, jogértelmezési tévedés értékelhető a kártérítési felelősséget megalapozó felróható magatartásként.⁴⁶ Megjegyzést érdemel, hogy teljesen más végeredményre juthatunk, ha a joggal való visszaélés vizsgálatánál nem a különböző érdekek mérlegelésére fektetjük a hangsúlyt, hanem az Mt. 7. § (1)–(2) bekezdésében meghatározott törvényi követelmények vizsgálatára, mert abban az esetben – joggal való visszaélés megvalósulása esetén – a felróhatóság alóli mentesülés kérdéses. Ugyancsak felmerül a Ptk. 6:520. § d) pontjának alkalmazása, a jogági jogellenesség függetlenségének kérdését felvető szabály, mely szerint minden károkozás jogellenes, kivéve, ha a károkozó a kárt jogszabály által megengedett magatartással okozta, és a magatartás más személy jogilag védett érdekét nem sérti.

Az eljárásjogi következmény pedig az, hogy a szakszervezettel szembeni kárigény érvényesítése se nem munkaügyi per, se nem adhéziós munkaügyi per. Adhéziós munkaügyi per ugyanis csakis a munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő jogra alapított igény.⁴⁷ Tény, hogy a munkaügyi bíróságok a korábbi Pp. és Mt. alapján elbírálták a szakszervezet kártérítési felelősségével kapcsolatos kérelmeket.⁴⁸ ugyanakkor ebben az időszakban a bírói gyakorlat szerint munkaügyi jogvitában a Polgári Törvénykönyv meghatározott rendelkezése a joghasonlóság elve alapján akkor alkalmazható, ha a Munka Törvénykönyve az adott kérdésben nem tartalmaz tételes szabályt, és a polgári jogi szabály alkalmazása nem vezet a munkaviszonyra vonatkozó elvekkal ellentétes eredményre (BH1998. 506.). A szerző véleménye szerint a szakszervezettel szembeni kárigény érvényesítése polgári jogi igény. Abban az esetben azonban, ha emellett Mt.-ből származó igényt is érvényesítenek, például a jognyilatkozat pótlása iránti keresetet, alkalmazandóak a Pp. 513. § speciális hatásköri szabályai. E szerint pertársaság vagy keresethalmazat esetén, ha a törvényszék hatáskörébe tartozó valamelyik kereseti kérelem elbírálása munkaügyi perre, míg a többi kereseti kérelem nem

⁴⁵ Ptk. 6:518. §, 6:520. §.

⁴⁶ EBH2007.1714.

⁴⁷ Pp. 508. § (5) bek.

⁴⁸ EBH.2007/1714., Mfv.I.10.169/2013/6.

munkaügyi perre tartozik, vagy valamelyik kereseti kérelem elbírálása munkaügyi perre, míg a többi kereseti kérelem járásbíróság hatáskörébe tartozik, a pert a munkaügyi perben eljáró tanács bírálja el, feltéve, hogy a pertársaság vagy a keresethalmazat törvény által megengedett.

2. Eljárásjog

Mint látható, az anyagi jogi szabályok változása a munkaügyi perekre egyértelműen negatív hatással van. Öröndetes, hogy az eljárásjogi szabályok segítik a munkavállalók perindítását és az igényérvényesítést. Nézzük meg, melyek azok az eljárásjogi szabályok, amelyek hozzájárulnak a munkavállalói igényérvényesítés megkönnyítéséhez:

- a munkaügyi perek tárgy költségfeljegyzési⁴⁹, illetve tárgyi illetékfeljegyzési jogosak,⁵⁰ így a munkavállalónak, de a munkáltatónak sem kell lerónia a peres eljárás megindításakor az eljárási illetéket, és általában nem kell előlegeznie a szakértői és tanúdíjat,
- a munkavállalói költségkedvezmény⁵¹ biztosítja, hogy az átlagos keresetű munkavállalónak még pervesztessége esetén se kelljen megfizetni az eljárás illetéket, szakértői- és tanúdíjat,
- a jogi segítségnyújtásról szóló törvény szerint az állásukat elvesztő, illetve alacsony jövedelmű munkavállalók ingyenesen jogosultak pártfogó ügyvéd igénybevételére,⁵²
- munkaügyi perben a felek első-, és másodfokon, valamint a perújítási eljárásban jogi képviselő nélkül is eljárhatnak, nem kötelező a jogi képviselet az ellenkérelmet előterjesztő fél számára a perrel összefüggő felülvizsgálati eljárásban,⁵³
- saját tagjainak munkaügyi perében meghatalmazottként eljárhat a munkavállalói érdek-képviseleti szervezet,⁵⁴

⁴⁹ 2017. évi CXXVIII. törvénya költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja.

⁵⁰ Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 62.§ (1) bek. a) pontja.

⁵¹ Pp. 525. §, a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet.

⁵² A jogi segítségnyújtásról szóló 2003. évi LXXX. törvény 5.§ (1) bek.

⁵³ Pp. 514. § (2) bek.

⁵⁴ Pp. 514. § (3) bek.

- a munkavállaló több illetékesség ok közül választhat, a munkavállalóra kedvező illetékességi szabályok érvényesülnek a munkáltató perindítása esetén is,⁵⁵
- a megszüntetett munkaviszony helyreállítására irányuló perben, valamint a felszámolás alatt álló munkáltatóval szembeni igény elbírálása esetén a bíróság soron kívül jár el,⁵⁶
- a munkabér megfizetése, továbbá a munkáltatói igazolás kiadása iránti kérelem különös méltánylást érdemlő oknak minősül, mely alapján ideiglenes intézkedés kérhető,⁵⁷
- az Mt.,⁵⁸ az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény⁵⁹ (a továbbiakban: Ebktv.) és a Pp.⁶⁰ a munkaügyi perek egyes kérdéseire fordított bizonyítási érdeket határoz meg,
- a keresetváltoztatás szabályai könnyítettek,⁶¹
- van lehetőség a munkáltatói intézkedés, határozat végrehajtásának felfüggesztését kérni, sőt, azt a bíróság hivatalból is elrendelheti.⁶²

Az Mt. 287. § (5) bekezdése határozza meg, hogy mikor van a keresetlevél benyújtásának halasztó hatálya. Ilyen halasztó hatály érvényesül a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezéssel és a fizetési felszólítással kapcsolatos perindítás esetén. Ezen túl azonban a Pp. egyéb esetekben is lehetővé teszi a munkáltatói intézkedés végrehajtásának felfüggesztését kérelemre, sőt, hivatalból is. A Pp. 515. § (1)–(2) bekezdései szerint bekezdése szerint a bíróság a megtámadott határozat vagy jognyilatkozat végrehajtását kérelemre, indokolt esetben felfüggesztheti. A bíróság a megtámadott határozat vagy jognyilatkozat végrehajtását hivatalból is felfüggesztheti, ha a peres jogvitával összefüggésben valamely személy különös méltánylást érdemlő, jogvédelmet megalapozó érdeke ezt indokolja. A szerző véleménye szerint a hivatalból való felfüggesztés lehetősége a bírósági eljárásban rendkívül unikális, alkalmazhatóság – a bírák ösztönös tartózkodása miatt is – kérdéses.

⁵⁵ Pp. 513. § (2)–(5) bek.

⁵⁶ Pp. 516. § (1) bek.

⁵⁷ Pp. 519. §.

⁵⁸ Mt. 64. § (2) bek.

⁵⁹ Ebktv. 19. §.

⁶⁰ Pp. 522. §.

⁶¹ Pp. 521. § (2) bek.

⁶² Pp. 515. §.

A Pp. 515. § értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatos bírói gyakorlat még nem alakult ki. A Fővárosi Ítéltábla 1.Mpkf.35.139/2021/6. számú végzésében megállapította, hogy a (2) bekezdésben felsorolt szempontokat – valamely személy különös méltánylást érdemlő jogvédelmet megalapozó érdeke indokolja a felfüggesztést – az (1) bekezdés szerinti kérelemre is alkalmazni kell. A végrehajtás felfüggesztése kivételes jogszabályi lehetőség. A jogszabályhelyhez fűzött végső előterjesztői indokolás szerint a felfüggesztés indokoltsága, a felfüggesztés feltételeinek megítélése az összes körülmény mérlegelése alapján a bíróság feladata, az egyes felfüggesztésre okot adó esetek vagy feltételek tételes megjelölése a törvényben nem szükséges és nem lehetséges. A megtámadott határozat vagy nyilatkozat hivatalból történő felfüggesztésének lehetőségét a törvény arra az esetre tartja fenn, ha a felfüggesztést a peres jogvitával összefüggésben valamely személy különös méltánylást érdemlő, jogvédelmet megalapozó érdeke indokolja. Ilyen eset lehet pl. a létfenntartás veszélyeztetése, a munkáltató helyzetének ellehetetlenülését eredményező határozatból következően számos munkahely megszűnésének lehetősége, az ügy országos, vagy kiemelt jelentőségéből fakadóan megjelenő jelentős számú érdekelt. A hivatalból történő végrehajtás felfüggesztésének további feltétele, hogy a méltánylást érdemlő jogvédelmi igény a peres jogvitával, annak feleivel, tárgyával összefüggésben álljon, így az elrendelés nem válik parttalan, bárki – akár az ügygel nem érintett – javára szóló intézkedéssé.

Az eljáró bíróságok⁶³ – kérelemre – elrendelték a munkavégzés helyét Nagykátáról Budapest V. kerületre megváltoztató munkáltatói utasítás végrehajtásának felfüggesztését, amikor a Nagykátán élő felperesi munkavállaló feleségével három kiskorú gyermeket nevelt, akik közül kettő kisiskolás (1. és 3. osztályosok), az egyik óvodás. A jogerős határozat megállapítása szerint a különös méltánylást érdemlő jogvédelmi érdeket az is alátámasztotta, hogy a felperes felesége két műszakos 12 órás munkaidő-beosztásban dolgozott egy kórházban, továbbá, hogy a felperes egyedül élő, idős édesanyját is gondozta, ellátta. A másodfokú bíróság közismert tényként utalt arra, hogy a kiskorú gyermekekkel kapcsolatos feladatok ellátása jelentős megterhelést és családi szervezést, logisztikát igényel, ezek a nehézségek számottevően fokozódnak, ha több gyermek van a családban és mindkét szülő az egészségügyi ellátórendszerben dolgozik egyenlőtlen munkaidő-beosztásban. Nem volt vitatott az sem, hogy a felperes Nagykátán rendelkezik lakóhellyel, ahonnan az azonos telepü-

⁶³ Fővárosi Ítéltábla 1.Mpkf.35.139/2021/6., Budapest Környéki Törvényszék 26.M.70.268/2021/6.

lésen lévő munkahelyét öt perc alatt elérte. A másodfokú bíróság a döntés során mérlegelte, hogy a munkavégzés helyének meghatározása a munkaszerződés teljesítését érintő lényeges tény, körülmény, az a szerződéses kötelezettségek szempontjából alapvető jelentőségű. Egy átlagos munkavállaló esetében is meghatározó jelentőségű, hogy a munkavégzés helye a lakóhelyéhez közel, mintegy öt perces távolságra van-e, avagy tömegközlekedéssel való oda-visszautazás eléri a három órát. A szignifikánsan megnövekedett utazási idő különösen hátrányos három kisgyermeket nevelő munkavállaló esetében. A régi Mt., a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 76/C.§ (4) bekezdése is számottevő változásként értékelte, ha a munkahely és a lakóhely közötti naponta – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje másfél, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállaló esetében egy órával növekszik. Emellett Nagykáta és a budapesti munkavégzési hely közötti távolság mintegy 70 km, oda-vissza 140 km. A felperesnek személygépkocsival való közlekedés esetén mindezt a távolságot hosszabb műszak előtt, illetve az után kell levezetnie. Mindezek alapján a másodfokú bíróság szerint a Pp. 515. § szerinti különös méltánylást érdemlő, jogvédelmet megalapozó érdekek fennálltak nemcsak a felperes, de családtagjai vonatkozásában is.

Egy másik ügyben azonban a másodfokú bíróság⁶⁴ nem értett egyet az elsőfokú bíróság azon döntésével, hogy a felmondás végrehajtását arra tekintettel felfüggesztette, hogy a házfelügyelő munkakörű felperesi munkavállalónak el kell hagynia a szolgálati lakást. A másodfokú bíróság szerint a felperes nem terjesztett elő olyan különös méltánylást érdemlő érdeket, amely megalapozná a végrehajtás felfüggesztését. A felperes előadása szerint is időközben elhelyezkedett, jövedelemben részesül. Nem hivatkozott arra, hogy több kiskorú gyermeket, vagy tartásra jogosult hozzátartozót lenne kénytelen gondozni, amely megalapozná a különös méltánylást érdemlő jogvédelmet megalapozó érdeket. Az a tény, hogy a felperes lakhatása kérdésessé válik a jogviszony megszűnése következtében, nem tekinthető olyan körülménynek, amely megalapozná a végrehajtás felfüggesztése iránti kérelmet. Az irányadó jogszabályi rendelkezések alapján a felperesnek a felmondással a munkaviszonya megszűnt, azaz nem jogosult a szolgálati lakás használatára. Az esetleges munkáltatói jogellenesség megállapítása esetén a felperes legfeljebb kártérítés iránti kereseti kérelmet terjeszthet elő a munkáltatóval szemben, de nem jogosult szolgálati lakásra a továbbiakban.

⁶⁴ Fővárosi Ítélet tábla 1.Mpkf.35.009/2022/5.

A Fővárosi ítéltábla 2.Mpkf.35.036/2020/4. számú határozatában úgy foglalt állást, hogy azonnali hatályú felmondás esetén fogalmilag kizárt a Pp. 515. §-a alapján a jognyilatkozat végrehajtásának a felfüggesztése. Azonnali hatályú felmondás alapján a felperes munkaviszonya az Mt. 78. § (1) bekezdésére tekintettel megszűnt az azonnali hatályú felmondás kibocsátása napján. Emiatt nem volt olyan munkáltatói jognyilatkozat, intézkedés, amely végrehajtását megakaszthatná, befolyásolhatná a bíróság döntése. A másodfokú bíróság álláspontja szerint tehát alapvetően azért nem lehetséges a végrehajtás felfüggesztése, mert a sérelmezett intézkedés végrehajtása befejeződött.

Összegzés

Tanulmányomban bemutattam a munkaügyi perek számának drasztikus csökkenését és annak okait. Igazoltam, hogy a munkajogi anyagi jogi szabályozásnak egyértelmű hatása van a munkaügyi perek számára és a tényleges munkajogi igényérvényesítésre. Még a támogató eljárásjogi szabályok sem tudják ellensúlyozni azt, hogy az anyagi jogi szabályok és különösen a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezmények szabályozása miatt a munkavállaló nem feltétlenül érdekelt a munkaügyi per megindításában még akkor sem, ha egyértelműen jogellenes munkaviszony megszüntetés történt. Ugyanakkor azt is igyekeztem bemutatni, hogy a bírói gyakorlat maga is állandó mozgásban van, kialakítja az új jogintézmények értelmezési gyakorlatát. A sajátos munkajogi jellemvonások a megváltozott jogi szabályozásban és gyakorlatban továbbra is érvényesülnek.

AZ IPAR 4.0 MUNKAJOGI IMPLIKÁCIÓIRÓL*

KUN Attila

egyetemi tanár (KRE ÁJK, NKE ÁNTK)

Bevezetés: Ipar 4.0 és munkajog

A digitalizáció tágabb problémakörében immár a napi munkajogi praxisban is számos olyan dilemma mutatkozik, amelyeket a szakirodalom — hazai vonalon is – egyre intenzívebben és sokrétűbben tárgyal.¹ Jelen dolgozat ugyanakkor nem ezekkel foglalkozik általában és teljeskörűen, pontosabban mindennek csupán egy szűkebb, specifikus – ám mindeddig hazánkban kevésbé exponált – aspektusával, nevezetesen az Ipar 4.0 tematikus, célzott munkajogi implikációival.²

Kiindulópontként érdemes tisztázni, mit is jelent az *Ipar 4.0*. Magyarország kormánya által 2015 végén elindított, a digitális ökoszisztéma egészét érintő Digitális Jólét Program (DJP) a következő megfogalmazással él:

* A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj és az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-21-5-KRE-2 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával, az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült.

¹ Ld. áttekintő jelleggel: RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. PhD értekezés. Károli Gáspár Református Egyetem, 2021. <http://real-phd.mtak.hu/964/> (Letöltve: 2022. 02. 28.); KUN Attila: Munkajogviszony és digitalizáció: rendszerszerű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: PÁL Lajos–PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer Kft. 2018. 389–416.; KÁRTYÁS Gábor – RÉPÁ CZKI Rita – TAKÁCS Gábor: *A munkajog digitalizálása – A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz*. Kutatási zárótanulmány. Budapest, 2016.

² Megjegyezzük, hogy napjainkban már hallani az Ipar 5.0 jelenségéről is. Nagy általánosságban, az Ipar 5.0 célja, hogy az Ipar 4.0 által elhozott koncepciókat tovább bővítse a digitális technológiák szélesebb körű alkalmazásával. Ebből adódóan jelen dolgozat megállapításai Ipar 5.0 kontextusban is relevánsak (lennének).

„Az ipari termelés területén zajló technológiai forradalmat (digitalizált termelési láncok, robotika, automatizáció, az ember és a gépek együttműködésére épülő »kiber-fizikai rendszerek« stb.) szokás Ipar 4.0 elnevezéssel illetni. Ez arra utal, hogy várhatóan a korábbi ipari forradalmak hatásához fogható mértékben alakítja majd át az ipari termelést a most zajló digitális forradalom.”³

Az Ipar 4.0 technológiai lehetőségei tették az „okos gyártást”, és soha nem látott mértékben mozdították elő az innovációkat. Az Ipar 4.0 „slágertémáival” – például: automatizáció, gyártás átalakulása, digitális munkahelyek létrejötte, munkaerőpiaci átrendeződés, a képzési igények átalakulása stb. – mind világszerte, mind hazánkban intenzíven foglalkoznak a különböző kormányzati stratégiák⁴ éppen úgy, mint a tudományágakon is átívelő kutatások.⁵ Jelen tanulmány szempontjából ugyanakkor a tárgybani hazai stratégiák, policy-k és kutatások közös sajátosságai a következők: azok egyrészt gyakran igen általánosak, nagyívűek és töredezettek; másrészt főként csupán a téma munkaerőpiaci, képzési stb. aspektusait érintik, harmadrészt – előbbiekből következően – minimális a szabályozási (regulációs) ambíciójuk (munkajogi tematikával pedig egyáltalán nem rendelkeznek); negyedrészt jellemzően a szociális partnerek és az intézményes szociális párbeszéd, érdekegyeztetés fórumainak szinte teljes „kihagyásával” készültek. Ilyen formán a tárgykör a hazai munkajogi diskurzusban még kevésbé merül(t) fel, noha az Ipar 4.0 és az „okos gyárak” világa a munkajog számára számos kihívást tartogat.

³ Digitális Jólét Program (DJP): <https://digitalisjoletprogram.hu/hu/tartalom/ipar-40> (Letöltve: 2022. 02. 28.).

⁴ Ld. hazánkban például, a teljesség igénye nélkül: Ipar 4.0 Nemzeti Technológiai Platform, <https://www.i40platform.hu/hu/>; DMP – Digitális Munkaerő Program, <https://digitalisjoletprogram.hu/hu/tartalom/dmp-digitalis-munkaero-program>; Mesterséges Intelligencia (MI) Koalíció, <https://ai-hungary.com/hu/>; Szakképzés 4.0: Magyarország Kormánya tárgyalta, 1168/2019. (III. 28.) Korm. határozatával elfogadta stb.

⁵ Ld. például hazánkban a közelmúltból: Ipar 4.0: Jogi-társadalmi-gazdasági kihívások és válaszok. [Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum, XXVII.] Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2019. https://ajk.kre.hu/images/doc5/dokumentumok/Ipar_4_0_cimu_kotet.pdf (Letöltve: 2022. 02. 28.).

Az Ipar 4.0 munkajogi implikációval foglalkozó nemzetközi kutatások⁶ és tanulmányok⁷ eredményeiből mintegy általános paradigmaként az szűrhető le, hogy az Ipar 4.0 nem feltétlenül igényli a munkajog „forradalmi” újra-alkotását. Sokkal inkább azt a kérdést veti fel az Ipar. 4.0 – és vele az „okos gyárak” jelensége – a munkajog perspektívájából, hogy a munkajog egyes klasszikus intézményei (és maga a teljes munkajogi szabályozás és gyakorlat) mennyiben és miként képes (ha képes egyáltalán) tematikusan, célirányosan alkalmazkodni az Ipar 4.0 generálta újszerű kihívásokhoz. Tehát úgy tűnik, hogy nem feltétlenül gyökeresen új munkajogi intézmények megalkotására van szükség az Ipar 4.0 vonatkozásában, hanem adott esetben inkább bizonyos klasszikus munkajogi jogintézmények megerősítésére, finomhangolására és célirányosítására. Jelen tanulmány e gondolatot tekinti alaptézisének, és ennek kontextusában azt vizsgálja, hogy a magyar munkajog mennyiben alkalmazkodóképes és „felkészült” ezen új – Ipar 4.0 generálta – kihívások szemszögéből. Előrebocsátott összegző válaszként megállapítható, hogy alig (noha a jelenség „jelen-idejűsége” és a téma fluiditása okán nehéz konkluzív megállapításokat tenni).

Természetesen lehetetlen egy ilyen rövid dolgozatban az Ipar 4.0 keretezte összes munkajogi kihívást – és az arra adott potenciális szabályozási válaszokat – teljeskörűen feltérképezni és elemezni. Így jelen dolgozat – úgyszólván önkényesen, ám remélten kellő súlyozással és lényeglátással – öt olyan Ipar 4.0 generálta általános kihívást azonosít, amelyek mentén vizsgálatra érdemes a magyar munkajog alkalmazkodóképessége, „felkészültsége”, potenciálja. Az tűnik fontosnak, hogy a munkajog rendszere az új kihívások közepette,

⁶ Ld. pl. „Irel- Smarter Industrial relations to address new technological challenges in the world of work” <https://irel.fmb.unimore.it/> – A Munkástanácsok Országos Szövetsége, együttműködésben a Károli Gáspár Református Egyetem Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékének kutatóival, partnere az „Irel” című nemzetközi kutatási konzorciumnak (VS/2019/0081, 2019. március-2022. február), co-funded by the European Commission, DG EMPL. A projekt többek között a platform-munka, a távmunka („remote work”) és az Ipar 4.0 kihívásait vizsgálta összehasonlító jogi és munkaügyi kapcsolati kontextusban (Bulgária, Dánia, Észtország, Németország, Magyarország, Olaszország és Lengyelország tekintetében). A projekt koordinátora: Marco Biagi Foundation, University of Modena és Reggio Emilia. Jelen tanulmány nagyban támaszkodik a Szerző által az Irel-projektben megvalósított kutatásaira. Ld. még: <https://munkastanacsok.hu/irel/>

⁷ Ld. pl. német vonatkozásban: Rüdiger KRAUSE : „Industry 4.0 as a challenge for labour law in Germany” (konferencia-előadás: Industry 4.0 – Hungarian and international perspectives, “Irel- Smarter Industrial relations to address new technological challenges in the world of work”, organized by the National Federation of Workers’ Councils, in cooperation with Károli Gáspár University of the Reformed Church in Hungary (KRE), Faculty of Law (Department of Labour Law and Social Security) and the Georg-August-University Göttingen, 10. 01. 2022.); Rüdiger KRAUSE, : The Relevance of Labour Law in the Process of Industry 4.0. (Kézirat, megjelenés alatt.) Springer, 2022.

az „okos gyarak” világában is meg tudjon felelni fundamentális célorientált-ságának⁸, azaz azon rendeltetésének, hogy – egyebek mellett – biztosítsa a munkaviszonyok alapvető sajátosságai okán (lásd: demokratikus deficit, például alárendeltség, tág értelemben) jellemzően kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalók sebezhetőségének minimalizálását (illetve megelőzni az alárendeltségből fakadó nem kívánt következményeket).⁹

A fentebb említett öt, ehelyütt vizsgált, az Ipar 4.0 lényegéből fakadó, azáltal támasztott, egyúttal fajsúlyos munkajogi relevanciával, szabályozási igénnyel bíró kihívás tehát a következő. *Egyrészt*, az Ipar 4.0-át vezérlő, azt determináló munkáltatói döntések (például automatizáció, robotizáció, munkaerő átszervezése stb.) munkavállalói szempontok mentén való befolyásolása, árnyalása – ha úgy tetszik, „humanizálása” – alapvető kívánalomként mutatkozik. Ennek fő munkajogi eszköze nyilvánvalóan a munkavállalói részvétel (participáció) intézménye. *Másrészt*, az Ipar 4.0 eredményezte technológiai változások egyértelműen fokozzák a munkavállalók alkalmazkodóképességének, foglalkoztathatóságának igényét. Ennek munkajogi támogatását jelentheti a képzéshez való jog fokozott érvényesítése. *Harmadrészt*, a munkáltatói döntések és utasítások automatizálásának, algoritmizálásának lehetősége felveti annak dilemmáját, hogy miként biztosítható ezen automatizált, algoritmizált munkáltatói utasítások tekintetében a az irányadó munkajogi garanciák érvényesítése (például adatvédelem, munkajogi generálklauzulák / általános magatartási követelmények). *Negyedrész*t sajátos – az újszerű munkatervezésből, -szervezésből és -irányításból fakadó – munkaegészségügyi rizikókat hoz felszínre, illetve értékkel fel az Ipar 4.0 világa (lásd: pszicho-szociális kockázatok, mentális egészség újszerű kihívásai stb.). E vonatkozásban alapvető munkajogi dilemma, hogy miként, mekkora hatékonysággal képes az e kockázatokból fakadó munkavállalói egészségkárosodásért való felelősséget a mindenkori jogrendszer intézményesíteni (például kártérítési felelősségi, avagy kompenzációs, biztosítási megoldások révén¹⁰). *Ötödrész*t, az Ipar 4.0 nagy ígérete, hogy a munkaerőpiacra felértékeli a kreatív(abb), innovatív szakmákat, az automatizáció révén pedig sok tekintetben kiváltja a rutinszerű, „taylor-i” típusú munkaszervezésen

⁸ Vö. Guy DAVIDOV : *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2016.

⁹ Vö. Guy DAVIDOV : *Articulating Labour Law’s Goals: Why and How*. *European Labour Law Journal*, Vol. 3., No. 2. (2012) 148–149.

¹⁰ Bővebben: KUN Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció, *Magyar Munkajog / Hungarian Labour Law: E-Folyóirat*, 2014/1. 91–119.

nyugvó munkaköröket. E vonatkozásban feltehetően nem csupán a releváns nemzetközi szakpolitikák tűzik egyre inkább zászlójukra az ún. „munkaidő-szuverenitás” ideáját, hanem arra a mind kreatívabb, innovatívabb munkaerő is bizonyosan egyre nagyobb igényt formál. Kérdés, a munkajog mennyiben tudja, „akarja” jogilag is támogatni a „munkaidő-szuverenitás” ezen ideáját. A dolgozat további öt alfejezete azt térképezi fel, hogy a magyar munkajog milyen kihívásokkal és potenciálokkal bír e tárgykörök mentén.

1. Partecipációs jogok

Az Ipar 4.0 különféle vállalati innovációinak „humanizálásához” többek között a munkavállalói részvétel (participáció) intézményének megerősítése tűnik indokoltnak. A technológiai változások bevezetésével és végrehajtásával kapcsolatos munkáltatói döntéseket a munkavállalók a szakszervezeteken vagy az üzemi tanácsokon keresztül tudják befolyásolni. A munkáltató tájékoztatási és konzultációs kötelezettségéről a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) rendelkezik. Az Mt. 264. § (1) bekezdés előírja, hogy a munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. E paragrafus (2) bekezdése példalózó jelleggel nevesíti azon eseteket, amelyek az az (1) bekezdés alkalmazásában különösen ilyen munkáltatói intézkedésnek minősülnek. Az Ipar 4.0-val összefüggésben különösen a b) és g) pontok témakörei relevánsak: b) termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése; g) a képzéssel összefüggő tervek. Ugyanakkor a törvényi felsorolás számos további eleme is bírhat érintettséggel Ipar 4.0 kontextusban.¹¹

¹¹ Ld.: a) a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása; c) a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme; d) a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása; e) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés; f) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása, h) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele; i) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete; j) a munkarend meghatározása; k) a munka díjazása elveinek meghatározása; l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés; m) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés; n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása; o) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

Megjegyzést érdemel, hogy a magyar munkajogban a munkáltató e tárgykörökben fennálló véleményeztetési kötelezettsége viszonylag gyenge („puha”); az távolról sem tekinthető valódi együtdöntési („*Mitbestimmung*”) jognak. Noha a munkáltató véleményeztetési kötelezettsége külön erre irányuló kérés hiányában is fennáll, az üzemi tanács véleménye nem köti a munkáltatót, tehát a véleménytől elütő döntés meghozatalára a munkáltatónak joga van. Ugyanakkor az üzemi tanács konzultációt is kezdeményezhet e vonatkozásban (Mt. 233. §). Mindazonáltal a konzultáció lehetséges mélységét, potenciális hatékonyságát tovább korlátozhatják azon munkáltatói „hárítások”, amelyek az Mt. 234. § – igen „nyitott” karakterű – generálklauzulájára építenek.¹² E paragrafus (1) bekezdése értelmében a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné. Tovább gyengíti a fenti jogokat azok „*lex imperfecta*” jellege: a véleményezés elmaradásával hozott intézkedés is érvényes lesz. Annak megsértésével hozott munkáltatói döntés esetén az üzemi tanács csupán munkaügyi jogvitát kezdeményezhet [Mt. 285. § (1) bekezdés], a bíróság pedig csupán megállapíthatja a jogsértés tényét; szankciót a törvény nem nevesít. Az Mt. 289. § értelmében a munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat. A bíróság tizenöt napon belül, polgári nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz. A konzultációra vonatkozó szabály megszegésére hivatkozás esetén nemperes eljárás keretében a jogellenesség megállapításának lehet helye, konzultáció lefolytatása azonban nem kényszeríthető ki (EBH2014. M.24.). Álláspontom szerint e vonatkozásban – az Ipar 4.0 kontextusa okán is, de általánosságban is – a részvételi jogok megerősítésére lenne szükség a magyar munkajogban, illetve a szabályok be nem tartása esetére közjogi karakterű szankciók intézményesítése lenne indokolt (csak egy progresszív példa álljon itt a hazánkhoz jórészt hasonlatos gazdasági, szabályozási, munkaügyi kapcsolati stb. kontextussal bíró Litvániából: a litván munkajogi kódex például 3000 EUR-ig terjedő bírságot irányoz elő kollektív munkaügyi jogvitákkal kapcsolatos jogsértések esetére¹³).

¹² Bővebben: Sára HUNGLER : *The Dual Nature of Employee Involvement: An Economic and a Human Right Issue*. Paris–Budapest, L’Harmattan, 2020.

¹³ Labour Code of the Republic of Lithuania, Approved by Law No XII-2603 of 14 September 2016 of the Republic of Lithuania, § 217 (2).

2. Képzés, továbbképzés

Amint említettük, a képzés, továbbképzés, szakképzés, duális képzés, „*reskilling / upskilling*” stb. Ipar 4.0-beli jelentőségét hazánkban is felismerte a szakpolitika és a tárgyban számos program¹⁴ és reform¹⁵ is született. Mindazonáltal a tárgykör munkajogi oldalára eddig kevesebb figyelem irányult. Nagy általánosságban véve rögzíthető, hogy a hatályos magyar munkajog e tekintetben igencsak „deficiteseknek” látszik. Az Mt. nem ismer sem képzéshez (továbbképzéshez) fűződő munkavállalói egyéni jogot,¹⁶ sem dedikált tanulmányi szabadidőket, sem valamiféle „*sabbatical*”¹⁷ jellegű jogintézményt, sem ún. egyéni képzési számla konstrukciót stb. Tulajdonképpen az Mt. a tanulmányi szerződés (229. §) lehetőségének biztosításával „letudottnak” tekinti ebbéli szerepét, ami nem igazán tekinthető innovatív, előremutató megoldásnak a *lifelong learning*, azaz az egész életen át tartó tanulás érájában.¹⁸

Nézetem szerint e vonatkozásban mindenképpen paradigmaváltásra lesz szükség a magyar – tág értelemben vett – munkajogi szakpolitikában is (és itt természetesen nem a korábbi, 1992-es Mt. tanulmányi szabadidőkre vonatkozó – kétségkívül igen „régimódi”, merev – szabályainak¹⁹ a mechanikus „felélesztése” lenne a kívánatos út, hanem innovatív szabályozási megoldások

¹⁴ Szakképzés 4.0: Magyarország Kormánya tárgyalta, 1168/2019. (III. 28.) Korm. határozatával elfogadta stb.

¹⁵ 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről.

¹⁶ Az Mt. miniszteri indokolása — kapcsolódva az Mt. 51. §-ához — csupán annyit szögez le, hogy „a munkáltató irányítási kötelezettségéből levezethető az is, hogy köteles mindazon ismereteket, adott esetben képzést biztosítani a munkavállalónak, amely(ek) a munkavégzés teljesítése szempontjából lényeges(ek).”

¹⁷ Értsd: valamiféle hosszabb alkotói, képzési, megújulási szabadság lehetősége.

¹⁸ Bővebben: KUN Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*. [Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum; 19.] Budapest, Patrocinium Kiadó, 2017. <https://tinyurl.com/3de99fff> (Letöltve: 2022. 02. 28.).

¹⁹ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről. 115. §. Például leszögezte a korábbi kódex, hogy az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére a munkáltató köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani (a szabadidő mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg). Továbbá vizsgánként – ha egy vizsganapon a munkavállalónak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként –, a vizsga napját is beszámítva négy munkanap szabadidőt volt köteles biztosítani a munkáltató. A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a munkáltató tíz munkanap szabadidőt volt köteles biztosítani. A nem iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak tanulmányi munkaidőkedvezmény csak abban az esetben járt, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, vagy tanulmányi szerződés megállapítja.

kidolgozása²⁰). A kapcsolódó nemzetközi szakpolitikai közeg is egyre kényszerítőbbnek (de legalábbis motiválónak) tűnik, melynek a legfontosabb szignáljai az alábbiak.

Már a munkajog korszerűsítésével foglalkozó 2006-os Európai Unió „Zöld Könyv” felhívta a figyelmet arra, hogy a „rugalmas biztonság” (*flexicurity*) megközelítésének szakpolitikai összetevője többek között az egész életen át tartó tanulás is, amely lehető teszi az emberek számára, hogy lépést tartsanak az új képzési szükségletekkel. E vonatkozásban a dokumentum rámutatott a foglalkoztatási átmeneteket támogató munkajogi intézkedések fontosságára, mégpedig az ún. az életciklus-megközelítés tükrében, amelynek alkalmazása megkívánhatja az egyes munkák védelmének („*job security*”) problémájáról a foglalkoztatási biztonság („*employment security*”) támogatásának keretére történő váltást.²¹ E radikális szemléletváltás különös példája az egy munkavállaló és egy cég közötti hagyományos munkaviszonyon alapuló rendszerről valami-féle nemzeti szinten működtetett, szélesebb körű munkavállalói juttatási alapon nyugvó rendszerre való áttérés logikája (például az egyéni képzési számlák gondolata is efelé mutat, lásd alább).

Manapság számos tekintélyes nemzetközi dokumentum a képzéshez való egyéni jogot a modern foglalkoztatáspolitikák egyik alappillérenek tekinti (lásd többek között a Szociális Jogok Európai Pillérét,²² az ILO Centenárium Nyilatkozatát a Munka Jövőjéről²³ stb.). A digitalizáció, az automatizáció, a robotika az oktatásba és az élethosszig való tanulásba való fokozottabb befektetések szükségességét kényszeríti ki. Indokolt, hogy a munkajog is dolgozzon ki innovatív megoldásokat a munka melletti tanulás pénzbeli és időbeli kereteinek megteremtéséhez, alapvetően a felek (munkáltató, munkavállaló, kormányzat) ésszerű kockázatmegosztásán alapulva. Az ILO említett centenárium, a

²⁰ Például a korábban már más összefüggésben idézett litván munkajogi kódex 135–136. §-ai kifejezetten progresszív logikában biztosítanak képzési és sabbatical jellegű szabadságot. Labour Code of the Republic of Lithuania, Approved by Law No XII-2603 of 14 September 2016 of the Republic of Lithuania.

²¹ *Zöld Könyv: A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*. Az Európai Közösségek Bizottsága, COM(2006) 708 végleges, Brüsszel, 22.11.2006.

²² *A szociális jogok európai pillérének 20 alapelve*. 1. Oktatás, képzés és egész életen át tartó tanulás: Mindenkinél joga van a minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanulásához annak érdekében, hogy olyan készségeket tartson, illetve szerezzen meg, amelyek lehetővé teszik számára, hogy teljes mértékben részt vehessen a társadalomban és sikeresen alkalmazkodjon a munkaerőpiaci változásokhoz.

²³ ILO: Centenary Declaration for the Future of Work. 2019. <https://tinyurl.com/2p98m93> (Letöltve: 2022. 02. 28.).

munka jövőjéről szóló 2019-es tanulmánya²⁴ egyik legfőbb célként deklarálja a képzéshez való egyéni, univerzális jellegű, jogviszonyokon átívelő munkavállalói jog kifejezett elismerésének szükségességét. A tanulmány kimondottan hangsúlyozza, hogy e jog érvényesítéséhez az állam és az egyén mellett a munkáltatóknak is érdemben hozzá kell járulnia (és erre ösztönözni is szükséges az üzleti szférát). Az ILO-tanulmány e vonatkozásban konkrét „jogok rendszerének” kialakítását javasolja (például képzési alapok), amelyben meghatározó szerepe kell, hogy legyen a fizetett képzési célú távollétek rendszerének. A kollektív szerződések rendszere is megfelelő eszköz lehet e jogok részleteinek kimunkálása terén.

Szükséges e vonatkozásban rövid utalást tenni az egyéni képzési, „karrier számlák” koncepciójára. Számos államban alkalmaznak már ma is – akár jogszabályi, akár kollektív szerződéses joggalapon – például ún. egyéni képzési számlákat az élethosszig tartó tanulás finanszírozásának eszközeként, ezzel növelve az egyén karrier-autonómiájának fokát. Az egyéni képzési számlák az egyéni képzési jogosultságok egy sajátos, strukturált biztosításának módját testesítik meg: ezek olyan személyes számlák, amelyek lehetővé teszik az egyének számára, hogy jogosultságaikat egy adott időszakon belül – forrástól függetlenül – akkumulálják és megőrizték, hogy azokat majd rugalmasan, bármikor, az általuk leghasznosabbnak ítélt támogatható képzési, tanácsadási lehetőségekre fordíthassák. Biztosítja, hogy a jogosultságok (értsd: idő, pénz) felett a teljes mértékben az egyének rendelkezzenek.

A Marc De Vos által ideáltipikusan leírt ún. „karrier-számla”-vízió²⁵ – egy kicsit eltérően az egyéni képzési számláktól – egy olyan komplexebb, az egyéni karrier-menedzsmentet pénzügyileg támogató, személyre szabott eszköz (pénz és idő „számla” egyben) lenne, amely az egyén egyes munkavégzési célú jogviszonyait („karrierjét”) átívelően – mintegy azoktól függetlenül – lenne szabadon felhasználható például képzésre, tanulásra, szabadságra, csökkentett munkaidő igénylésére (például állásváltoztatás, vagy akár nyugdíjazás esetén is). A konstrukció szerint a munkáltatók, munkavállalók és az állam is hozzájárulhatna ehhez a számlához. A gyakorlati előnyökön túl (pénzügyi feltételek garantálása) a személyek szabadságfokát – és egyben felelősségét is – növelné e mechanizmus, leginkább a karriertervezés és az élethosszig tartó tanulás terén.

²⁴ *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*. Geneva, International Labour Office, 2019. 30–32.

²⁵ Marc DE VOS : *Work 4.0 and the Future of Labour Law* (July 22, 2018). *Working Paper*, 2018. <https://ssrn.com/abstract=3217834>, 10–11. (Letöltve: 2022. 02. 28.).

Hazánkban – egyebek mellett²⁶ – a Digitális Jólét Program szakanyagai vetik fel, hogy „meg kell vizsgálni az adókedvezményre jogosító, az egyén, más magánszemélyek, a vállalkozások és az állam befizetéseit akumulálni tudó egyéni képzési számla bevezetésének, illetve a szakképzési hozzájárulás saját dolgozók képzésére való felhasználásának lehetőségét és feltételeit” (azzal, hogy a támogatások bármely formájánál biztosítani kell a támogatottak számára a képzések és a képző intézmények közötti választás valós lehetőségét).²⁷

A tárgykörben komoly Európai Uniói fejlemény, hogy a Bizottság 2021 decemberében konkrét javaslatot fogalmazott meg egy tanácsi ajánlásra nézve az egyéni tanulási számlákról,²⁸ „beindítva” ezzel a tárgyban uniós szabályozás motorjait. A javaslat innovatív aspektusa az, hogy közvetlenül az egyént helyezi a készségfejlesztés középpontjába. Azt ajánlja, hogy a tagállamok dolgozzanak ki olyan szakpolitikákat és eszközöket, amelyek munkaerőpiaci vagy szakmai státuszuktól függetlenül minden munkaképes korú felnőttet támogatnak a képzéshez való hozzáférésben, beleértve a szakmai pályamódosításokat is, valamint, hogy fokozzák az egyének képzésre irányuló motivációját és ösztönzőit. Az egyéni tanulási számlák és a támogató keret – beleértve a pályaaorientációs és érvényesítési lehetőségeket is – elősegíthetik a képzés hatékony igénybevételét. Az ajánlás főbb sarokpontjai (ehelyütt nem kifejtve): „egyetemes, de differenciált” megközelítés, költségmegosztás, digitális hozzáférhetőség és hordozhatóság stb. A „csomag” részét képezi a fizetett képzési szabadság intézménye is.

Összességében leszögezhető, hogy az egyéni képzési jogosultságok megerősítése és munkajogi megtámogatása megkerülhetetlennek tűnő szakpolitikai célként artikulálódik.

²⁶ Vö. *Munkajogi kihívások az ipari forradalomban — Esettanulmány a kiskereskedelmi ágazatban*. Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete, GINOP-5.3.5-18-2018-00051 számú projektje keretében. Stratégia Agenda Bt., 2021., <https://www.kiskerdigitalizacio.hu/index.php/szakmai-anyagok/kiadvanyok/munkajogi-kiadvany> (Letöltve: 2022. 02. 28.); SZALAI Ákos: *Az egyéni képzési számlák rendszere Magyarországon*. Budapest Nemzeti Felnőttképzési Intézet, 2005.

²⁷ DIGITÁLIS PEDAGÓGIAI MÓDSZERTANI KÖZPONT: *A magyar digitális munkaerőpiac helyzetelemzésének, valamint a digitális és hagyományos munkaerőpiac nyomon követésére és előrejelzésére szolgáló rendszer koncepciójának kidolgozása: összefoglalás és javaslatok*. 2018. 8. <https://digitalisjoletprogram.hu/files/0f/9b/0f9b9b13a62d7eda0c8ab2b198a35cf1.pdf> (Letöltve: 2022. 02. 28.).

²⁸ Európai Bizottság: *Javaslat – A Tanács Ajánlása az egyéni tanulási számlákról* COM(2021) 773 final, Brüsszel, 2021.12.10, 2021/0405(NLE) {SEC(2021) 417 final} – {SWD(2021) 368 final} – {SWD(2021) 369 final} – {SWD(2021) 370 final}.

3. Algoritmizált munkáltatói utasítások

A menedzseri „prerogatívák” – ideértve a munkáltatók utasítás-kiadási jogát is – fokozódóan lehetséges automatizált, algoritmikus, mesterséges intelligencia (MI) által vezérelt, de-perszonifikált átalakítása számos kihívás elé állítja a munkajogot (az implicit adatvédelmi és GDPR²⁹-vonatkozású megfontolásokon túl,³⁰ melyeket itt nem érintek). Felmerül például a kérdés, hogy az adott esetben automatizált, algoritmikus, MI-alapú, személytelenített utasítások hogyan tudják figyelembe venni azokat a munkajogi alapelveket (másként: „nyílt normák”, „generálklauzulák”³¹), amelyek fogalmilag a tudatos emberi értékelést feltételezik. Például a magyar munkajog előírja, hogy a munkáltatói utasításoknak meg kell felelniük többek között a munkajog olyan alapelveinek, mint a megkülönböztetésmentesség, a jóhiszeműség és a tisztességes bánásmód, a joggal való visszaélés tilalma, az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye stb. (Mt. 6–8. § – Általános magatartási követelmények). Az Mt. ezen generálklauzulái közül talán a méltányos mérlegelés/aránytalan sérelemokozás tilalmának elve [Mt. 6. § (3) bek.] az,³² amely a legkomplexebb és legkevésbé „algoritmizálható”. Az ilyen „nyílt normákat” nehéz (ha nem lehetetlen) bevezetni az algoritmikus döntéshozatalba. A munkajognak éppen ezért érdemi – tartalmi és eljárási – garanciákat kell kidolgoznia a munkáltatói utasítások és ellenőrzések algoritmikus módszereinek alkalmazására nézve (hiszen azok ab ovo „hibásak”, deficitesek lehetnek, ha nem értékelik, tartják szem előtt ezen alapelveket).

Az Európai Bizottság a közelmúltban, 2021 áprilisában új szabályokat és intézkedéseket javasolt annak érdekében, hogy Európa a megbízható MI globális központjává váljon. Figyelemre méltó, hogy a mesterséges intelligenciára vonatkozó első jogi keret³³ tervezete eleve az ún. „magas kockázatúnak

²⁹ Általános adatvédelmi rendelet (EU).

³⁰ A profilalkotás fogalmát a GDPR 4. cikkének 4) bekezdése határozza meg, az automatikus döntéshozatalról a 22. cikk rendelkezik.

³¹ Vö. Attila KUN : How to Operationalize Open Norms in Hard and Soft Laws: Reflections Based on Two Distinct Regulatory Examples. *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations*. Vol. 34., Iss. 1. (2018) 23–52.

³² KUN Attila: A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban: méltánytalanul mellőzve? *Magyar Jog*, 64. évf., 2017/12. 734-745.

³³ Európai Bizottság: Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács Rendelete a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok (a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály) megállapításáról és egyes Uniók jogalkotási aktusok módosításáról COM(2021) 206 final, {SEC(2021) 167 final} – {SWD(2021) 84 final} – {SWD(2021) 85 final} Brüsszel, 2021.4.21. 2021/0106(COD).

minősített” MI-rendszerek közé sorolja, egyebek mellett, a foglalkoztatás, a munkavállalók irányítása és az önfoglalkoztatáshoz való hozzáférés területén alkalmazott MI-technológiákat (ideértve az olyan MI-rendszereket, amelyeknek célja a munkával kapcsolatos szerződéses kapcsolatok előmozdítására és megszüntetésére vonatkozó döntések meghozatala, a feladatok kiosztása, valamint az ilyen kapcsolatokban részt vevő személyek teljesítményének és magatartásának nyomon követése és értékelése). A magas kockázatú MI-rendszerekre forgalomba hozataluk előtt szigorú kötelezettségek vonatkoznak majd: például megfelelő kockázatértékelési és -csökkentési rendszereknek kell rendelkezésre állniuk; a kockázatok és a diszkriminatív eredmények minimalizálása érdekében a rendszer adatellátását biztosító adatkészleteknek kiváló minőségűeknek kell lenniük; az eredmények nyomonkövethetőségének biztosítása érdekében a tevékenységeket naplózni kell; részletes dokumentációnak kell rendelkezésre állnia, amely tartalmazza a rendszerrel és annak céljával kapcsolatban az összes olyan információt, amelyre a hatóságoknak szükségük van a rendszer megfelelőségének értékeléséhez stb. Talán a legfontosabb elvárás ezen „magas kockázatú” MI-rendszerek tekintetében az, hogy megfelelő *emberi felügyeleti* intézkedésekre van szükség a kockázat minimalizálása érdekében. Ezt nevezük az ún. „*human in command*” megközelítésnek,³⁴ amelynek munkajogi biztosítása fontos (és a fentebb vázoltak okán logikailag is aligha mellőzhető).

4. Újszerű egészségügyi kockázatok

Az Ipar 4.0 tágabb kontextusában a magas pszichés stresszt jelentő tevékenységek a munkával összefüggő kockázatok és munkahelyi balesetek egyre nagyobb hányadáért felelősek.³⁵ Az ilyen újszerű – többnyire mentális – munkahelyi kockázatok többnyire a modern technológiák (például robotok és co-botok) intenzív használatából, valamint a munkavállalók és a digitalizált termelési rendszerek közötti fokozott interakcióból stb. adódnak.

Mint ismert, a magyar munkajogban a munkáltatói felelősség dominánsan polgári jogi, kártérítési szemléletet tükröz.³⁶ Ez azt jelenti, hogy a felelősség

³⁴ Vö. Valerio DE STEFANO : 'Negotiating the Algorithm': Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41., No. 1. (2019).

³⁵ KUN Attila: A modern technológiák hatása a munkajogra, munkaegészségügyi aspektusban. In: HOMICSKÓ Árpád (szerk.): *Technológiai kihívások az egyes jogterületeken*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2018. 137–154.

³⁶ Vö. Az Mt. miniszteri indokolása, Általános indokolás 19.

érvényesítése bírósági eljárás alapú, azaz peres eljárást feltételez (jellemzően nehézkes, gyakran elhúzódó és meglehetősen bizonytalan kimenetelű bizonyítási eljárással). Így a kompenzáció egyáltalán nem automatikus, és általában nem is hatékony. Összességében (leegyszerűsítve): ez a polgári jogi szemléletű felelősségi rendszer alapvetően diszfunkcionálisnak tekinthető a tömeges (strukturális) felelősségérvényesítés biztosítása, valamint az új kockázatok és kihívások kezelése terén. Olybá tűnik, hogy a munkáltatói felelősség (és a preventív szemlélet) jobb intézményesítése érdekében egy teljesen megújított, automatikusabb kompenzációt garantáló, kiszámíthatóbb, stabilabb, hatékonyabb, összetettebb, kockázat-alapú kompenzációs rendszerre lenne szükség Magyarországon.³⁷

Ebben a vonatkozásban például a 2016–2022 közötti időszakra vonatkozó Nemzeti Munkavédelmi Politika is előírányozza a társadalombiztosítás balesetbiztosítási ágának kialakításáról szóló koncepció kidolgozását. Mindez megalapozhatná a munkakörülmények fejlesztésére irányuló célzott munkáltatói ösztönző rendszert, mely révén javulhatnak a munkakörülmények. Megjegyzendő, hogy nem ez az első ilyen jellegű javaslat hazánkban az elmúlt három évtizedben, azonban ezek a progresszív reformelgondolások eddig nem vezettek konkrét jogalkotási lépésekhez. Egyébként egy másik alternatíva az lenne, ha kötelezővé tennék a munkáltatók számára a felelősségbiztosítás megkötését a munkavállaló javára.³⁸ Bármelyik biztosítási modellt – akár társadalombiztosítási, akár kötelező magán-felelősségbiztosítás alapú – tartjuk is szem előtt a jövőben, annak egy komplex, átfogó rendszert kellene megtestesítenie (például erős preventív szemlélettel, szisztematikus és célzott kockázatértékelés alapján, komplex rehabilitációs és reintegrációs intézkedésekkel összekapcsolva stb.).

A fentebb nagyvonalakban vázolt trendek és igények tehát a munkavégzéssel összefüggő egészségkárosodásokért való felelősség rendszerének alapvető, a biztosítási logika irányába mutató átgondolását teszik szükségessé.

5. Munkaidő-szuverenitás

Amint említésre került, az Ipar 4.0 fontos ígérete, hogy a munkaerőpiacon felértékeli a kreatív(abb), innovatív szakmákat, az automatizáció révén pedig sok

³⁷ Bővebben: KUN (2014) i. m.

³⁸ LŐRINCZ György : Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2032. évi I. törvényhez: Munkajogi sci-fi. *Munkajog*, 2018/4. 1–16.

tekintetben kiváltja a rutinszerű, „taylor-i” típusú munkaszervezésen nyugvó munkaköröket. E vonatkozásban feltehetően nem csupán a releváns nemzetközi szakpolitikák tűzik egyre inkább zászlójukra az ún. „munkaidő-szuverenitás” („*time sovereignty*”) ideáját, hanem arra a mind kreatívabb, innovatívabb munkaerő is bizonyosan egyre nagyobb igényt formál. A „munkaidő-szuverenitás” koncepciója például tükröződik az ILO Munka Jövőjével foglalkozó Globális Bizottságának 2019 januárjában közzétett, fentebb idézett jelentésében megfogalmazott legfontosabb ajánlásokban is.

Olybá tűnik, hogy a magyar munkajog mindeddig kevésbé percipiálja e nagy fontosságú új szabályozási ideát. Egyrészt az Mt. alig ismer efféle ihletettséggű, a „rugalmasság” irányában a munkavállalók számára kifejezett rendelkezési jogot biztosító szabályokat. Egyedül a „kisgyermekes munkavállalók kötelező részmunkaideje” mutat – közvetetten legalábbis – ilyen szemléletet [Mt. 61. § (3) bek.]. Ugyanakkor például nem ismer a magyar munkajog sem a távmunkára / otthoni munkavégzésre irányuló (akár részleges, minimális) alanyi jogot³⁹, sem „right to disconnect” típusú jogintézményt⁴⁰, sem ún. „részben kötetlen munkavégzést” (ahogyan azt Lőrincz György vízionálja „munkajogi sci-fi”-jében⁴¹), sem egyéb ilyen megfontolású (értsd: munkaidő-autonómia) innovatív, agilis megoldásokat. Sőt, másrészt, a magyar munkajog olykor – kifejezetten diszfunkcionálisan – félre is érti a „munkaidő-szuverenitás” koncepcióját (lásd: „önként vállalt túlmunka”⁴²).

Indokoltnak tűnik tehát, hogy a jövőben a magyar munkajog is fokozottabban és találékonyabban, célzottan érvényesítse a „munkaidő-szuverenitás” ehelyütt felvillantott ideáját.

Összegzés, konklúzió

A dolgozat az Ipar 4.0 és az „okos gyárak” narratívák mentén tekintette át a legfontosabb magyar munkajogi kihívásokat. Az öt tüzetesebben vizsgált, Ipar

³⁹ Vö. OECD Employment Outlook 2021, Table 5.2.

⁴⁰ Vö. Az Európai Parlament 2021. január 21-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a kijelentkezéshez való jogról (2019/2181(INL)); RÁCZ Ildikó: Right to disconnect: Jog a kikapcsol(ód)áshoz. *Pro Futuro*, 8. évf., 2019/4., 50–66.

⁴¹ LŐRINCZ (2018) i. m.

⁴² Mt. 109. § (2) bek.; 135. § (3) bek. Bővebben: KUN Attila: A valódi munkaidő-szuverenitás nyomában. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. Budapest, HVG-ORAC, 2019. 239–252.

4.0-érintettségű munkajogi tárgykör – munkavállalói participáció, egész életen át tartó tanulás, algoritmizált munkáltatói utasítások, új típusú munkaegészségügyi kihívások, munkaidő-szuverenitás – vizsgálata alapján kimutatásra került, hogy a magyar munkajog Ipar 4.0 vonatkozású alkalmazkodóképessége és „felkészültege” kezdetleges, deficites. Éppen ezért, nemzetközi szakpolitikai kontextusban, válaszlásra kerültek az említett témák mentén a főbb lehetséges és kívánatos szabályozási ideák. Úgy tűnik, hogy az Ipar 4.0 nem feltétlenül igényli a munkajog „forradalmi” újra-alkotását. Sokkal inkább a munkajog egyes klasszikus intézményeinek megerősítésére, finomhangolására és célirányosítására lehet szükség, a következők szerint. 1. A participációs jogok kapcsán a megerősítés és a „*lex imperfecta*” jelleg kiküszöbölése mutatkozik indokoltnak. 2. Az egész életen át tartó tanulás ideája mentén az egyéni képzési jogosultságok megerősítése és munkajogi megtámogatása kínálkozik lehetőségként (például valamiféle egyéni képzési számla konstrukció intézményesítése révén, dedikált képzési célú szabadidőkkel egyetemben). 3. A munkáltatói utasítások és ellenőrzések algoritmikus módszereinek alkalmazása tekintetében a munkajog fő feladata az érdemi – tartalmi és eljárási – garanciák kidolgozása kell, hogy legyen (mindenekelőtt az ún. „*human in command*” megközelítés jegyében, biztosítandó a munkajogi generálklauzulák érvényesülését is). 4. A munkavégzéssel összefüggő egészségkárosodásokért való felelősség rendszerének teljes, a biztosítási logika irányába mutató átgondolása tűnik célszerűnek. 5. Tanácsosnak tűnik, hogy a jövőben a magyar munkajog is fokozottabban és ötletgazdagabban, célzottan érvényesítse a „munkaidő-szuverenitás” újszerű ideáját.

A MUNKASZERZŐDÉS TELJESÍTÉSÉNEK EGYES KÉRDÉSEI

LŐRINCZ György
ügyvéd, elnök (Magyar Munkajogi Társaság)

Bevezető megjegyzések

A szerződés, így a munkaszerződés teljesítésének alapvető feltétele, hogy annak tartalma tisztázott legyen. A szerződés tartalmát értelemszerűen a szerződő felek állapítják meg, de a legegyszerűbb szerződés tartalma sem határozható meg kizárólag a szerződésben rögzített jogokkal és kötelezettségekkel. Annak ugyanis részét képezik az adott szerződés megkötésére és teljesítésére vonatkozó kötelező (kógens) jogszabályi rendelkezések, továbbá a szerződésben nem érintett (pontosabban: felül nem írt) diszpozitív szabályok. Ez az állítás igaz a hagyományos magánjogi szerződésekre is, azzal a megkötéssel, hogy a szerződéses viszonyokba történő jogszabályi beavatkozásra kivételesen és csak olyan esetben van szükség és lehetőség, ahol a szerződő felek jogi egyenjogúsága és mellérendeltsége mögött – a szerződési feltételek meghatározására is nagymértékben kiható módon – gazdasági és szakismereti egyensúly hiánya állapítható meg.¹ A munkaviszony alanyait illetően döntően a gazdasági, és részben a szakismereti aszimmetria is kimutatható, ezért nem képezi vita tárgyát, hogy a munkajogi szabályozás alapvető célja a gyengébb fél, a munkavállaló védelmének biztosítása. A fentiekből az is következik, hogy a munkaszerződés tartalmát a polgári jogi szerződéshez képest jóval markánsabban határozzák meg a jogszabályok, ráadásul javarészt olyan rendelkezések, amelyektől a felek nem térhetnek el, vagy csak a munkavállaló javára megengedett az eltérés. A munkajog ezen, igen vázlatosan bemutatott céljából tehát a szabályozás, a jogalkotói beavatkozásnak a felek akaratát felülíró túlsúlya vezethető le.

¹ T/7971. számú törvényjavaslat a Polgári Törvénykönyvről, 564.

A fentiekben írtak a szerződés – jogviszony megkülönböztetésének igényét is felvetik. A hagyományos polgári jogi szerződések esetében is indokolt ez a distinkció, bár általában ezek a szerződések a felek közötti kapcsolat leglényegesebb elemeit, azaz a szolgáltatást és az ellenszolgáltatást meglehetősen pontossággal határozzák meg. A munkaszerződés úgyszintén megszabja a felek alapvető kötelezettségét, törvényi minimumként a munkavállaló által ellátandó munkakört és a munkáltató által fizetendő alaphér összegét.² Ezen túlmenően azonban számos, részben a munkavállaló védelméhez, részben a teljesítés sajátos módjához, azaz a munkavégzéshez (lásd például a munkavédelmi előírásokat) kapcsolódó jogszabály is a munkaszerződés részévé válik. A *munkaszerződés tartalmát* tehát két, egymástól viszonylag jól elválasztható tartományba sorolhatjuk: egyfelől a felek konszenzusán alapuló kikötések, másfelől pedig a munkaviszonyt érintő jogszabályok. A munkaszerződés teljesítése szempontjából e két tényező nem vitásan döntő elem, de aligha határozza meg a teljesítés tényleges módját. A teljesítés szempontjából ugyanis *a munkáltató irányítási jogából fakadó aktusok (tipikusan belső szabályzatok, illetve egyedi utasítások) a dominánsak, amelyek a munkaszerződés tartalmával együtt képezik a munkaviszony tartalmát. A munkaviszony tartalmát adó jogokat és kötelezettségeket ebből következően részben az egyik fél (a munkáltató) egyoldalú nyilatkozata/jognyilatkozata határozza meg.*

A munkaviszony tartalmát képező ezen három elemnek (a felek megállapodása, a munkaviszonyt érintő jogszabály és a munkáltató irányítási jogából eredő aktusok) a teljesítést meghatározó dominanciája, jelentősége számos tényező függvénye. A gyakorlatban az érzékelhető, hogy különösen a munkavégzés technikai feltételeinek változása (döntően a digitalizáció terjedése) okán a munkaviszonyok egyre nagyobb szóródást mutatnak a szerint, hogy az előzőekben említett elemek közül melyik dominálja a teljesítését. A tendencia elég világos: egyfelől részben visszaszorul, részben átalakul a munkáltató irányítási joga, másfelől pedig újszerű jogszabályi környezet épül ki, azaz folyamatosan változnak a munkaviszonyt érintő jogszabályok.

A munkaviszony tartalmának az előzőekben vázolt hibrid jellege olyannyira sokszínűvé és variábilissá teszi annak teljesítését, hogy a jogalkotó legfeljebb a teljesítés legáltalánosabb vonását, nevezetesen a munkáltató foglalkoztatási és a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét, továbbá az ezekre vonatkozó általános magatartási követelményeket tudja normatív erővel meghatározni.³ *Minden, ami ehhez képest közelebb áll a munkavállaló munkavégzéséhez vagy*

² A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 45. § (1) bekezdés.

³ A magyar munkajogban: Mt. 51. § (1) bekezdése és az Mt. 52. § (1) bekezdése.

az adott tevékenységre vonatkozó jogszabályból/szabályból, vagy a munkáltató utasításából következik. Ez a megállapítás következik a munkajogi szabályozás egészét érintő és nemzetközi kitekintésben is érvényesülő azon alapállásából, miszerint ez a jogviszony (ab ovo és legfontosabb elemét tekintve) hierarchikus jellegű, azaz fogalmi jegyei a személyi alárendeltség és függőség, és ebből eredően a munkáltató irányítási, ellenőrzési, utasítási joga.⁴ Ez, a munkaviszony minden körülmények közötti hierarchikus jellegét hangsúlyozó szemlélet részben azzal a kényszerrel is magyarázható, ami a joggyakorlatot rendszeresen az egyéb munkavégzési jogviszonyoktól való elhatárolásra készíti, mivel ez utóbbi körülménynek nem csupán munkajogi, hanem számos egyéb (adó jog, társadalombiztosítási stb.) vonzata adódik.⁵ Akár meghaladottnak, akár érvényesnek tekintjük a fenti felfogást, annyi bizonyos: *a munkaszerződés teljesítésének két kulcseleme a jogi szabályozás és munkáltató irányítási joga*. Az előzőekben határozott különbséget tettem a munkaszerződés és a munkaviszony között, kiemelve, hogy a teljesítés domináns elemei nem (feltétlenül) a munkaszerződésből következnek. Egyszerűbben fogalmazva: a munkaszerződés teljesítése nem más, mint a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek (folyamatos) realizálódása, ezért az ezt meghatározó körülmények is a felek (tipikusan tartós) jogviszonyához, és nem a munkaszerződéshez, még pontosabban: a munkaszerződésben konszenzussal meghatározott jogokhoz, kötelezettségekhez kötődnek. Ugyanakkor az Mt. nem a munkajogviszony, hanem a „munkaszerződés teljesítése” cím⁶ alatt határoz meg számos munkáltatói és munkavállalói jogot/kötelezettséget. Bár nem pontos, de azért fogadható el a „munkaszerződés teljesítése” kifejezés⁷ használata, mert a munkajogviszony teljesítésének *alapvető keretét a munkaszerződés szabja meg*. Egyrészt azért, mert a munkaszerződésben meghatározott munkakör determinálja a teljesítés során irányadó és alkalmazandó szabályokat, másrészt pedig rögzíti (vitathatatlaná teszi) a munkavállalót ennek fejében megillető alapbért.⁸ Láthatóan

⁴ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány*. Budapest, Pázmány Press, 2014. 102.

⁵ Messze vezetne ennek a megállapításnak az értékelése, de nézetem szerint, ameddig az elhatárolás szükségessége fennáll, olyan tévképzeteket vagyunk kénytelenek elfogadni, miszerint a munkaviszonyhoz képest valamennyi egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony nem hierarchikus jellegű, azaz egyenrangú partnerek szerződésén alapul.

⁶ Mt. VIII. fejezet.

⁷ Azért megjegyzendő, hogy esetenként a jogalkotó is elbizonytalanodik a szóhasználatban, ld. az Mt. 51. § (2) bekezdését, ahol a „munkaviszony teljesítése” szófordulat olvasható.

⁸ Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány*, 2014/1. 50–54.

tehát nem egyszerűen deklaratív, a munkajog magánjogi gyökereit hangsúlyozó (vagy demonstráló) szóhasználatról van csupán szó, ezért a következőkben magam is ezt a kifejezést használom.

Érdemes megjegyezni, hogy az Mt. VIII. fejezete nem egy koherens szabályrendszer tartalmaz, ez e fejezetbe illesztett rendelkezések olyan értelemben esetlegesek, hogy egymástól meglehetősen távol eső jogot/kötelezettséget szabnak meg, ráadásul nem érintenek olyan, a teljesítés szempontjából igen lényeges kérdést, mint a munkaidő beosztását, vagy a sajátos teljesítési körülményekhez kapcsolódó bérpótlékokat. Mindez magyarázható a magyar munkajogi szabályozás hagyományos szerkezeti megoldásával, ugyanakkor a munkaszerződés teljesítése alatt a továbbiakban természetesen nem csak az Mt. említett fejezetében foglalt szabályokat tekintem.

1. A munkaviszonyra vonatkozó szabály vs. jogszabály

Az Mt. 13. §-a szerint a törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata. Világos, vagy annak látszó rendelkezés, ennek ellenére több kérdést is felvet, elsőként azt, hogy a jól láthatóan klasszikus értelmező rendelkezés vajon miért szerepel az Mt.-ben ilyen kitüntetett helyen (az általános rendelkezések között), noha a 294. §-ban lett volna indokolt szabályozni. Erre a kérdésre feltehetőleg az a helyes válasz, hogy a jogalkotó nem tudott (talán nem is akart?) szabadulni a magyar munkajogi szabályozás hagyományaitól. Az 1967. évi Mt. 8. §-a, majd az 1992. évi Mt. 13. §-a ugyanis szintén az általános rendelkezések között szabályozta ezt a kérdést, azzal a hatályos rendelkezéshez képest lényeges eltéréssel, hogy nem csupán egyszerű felsorolást tartalmazott, hanem az említett szabályok közötti hierarchiát is szabályozta. Az Mt. ez utóbbi kérdést más helyen rendezte, ezért a tárgyalt szabály kétségkívül egyszerű értelmező rendelkezéssé devalválódott. Ez persze nyilvánvalóan formai (ha szabad így fogalmazni: kodifikációs esztétikai) probléma, amivel hosszabban nem érdemes foglalkozni.

A munkaszerződés teljesítésének alapvető szabálya – mint erre az előző pontban utaltam – azt rögzíti, hogy a teljesítés a munkáltató irányítása szerint történik. *A munkáltató irányítási, utasításadási jogát tehát munkaviszonyra vonatkozó szabály határozza meg, legitimálja.* Ugyanakkor a munkaszerződés teljesítésére vonatkozó konkrétabb (különösen a munka- és pihenőidőre vonatkozó) szabályozás egyik alapvető célja *a munkáltató (egyoldalú) irányítási*

jogának korlátozása. Ez a kettősség jól kimutatható az egyes jogintézmények szabályozásánál. Így például a jogalkotó megengedi a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást, de rögvest (tartamhoz és személyes körülményekhez kötött) korlátokat rendel hozzá.⁹ Ez a kettős célú szabályozási metódus meghatározza a munkajog állapota felőli diskurzust is, mert nem csak az képezi/képezheti a vita tárgyát, hogy miért szabályozott, következésképpen megengedett egyik-másik munkáltatói alakító jog, hanem az is, hogy miért (vagy éppen miért nem) érvényesít a jogalkotó ezzel szemben álló munkavállalói jogot. A jogi szabályozásnak ilyenfajta összetettsége csábítóként hat egyes munkaügyi konfliktusoknak nem egyeztetés, hanem jogi szabályozással való megoldására, vagy legalábbis lezárására.

A munkajogviszony tartalmát meghatározó jogszabályok közül szükségképpen domináns az Mt. Az Mt. kódex jellegéből pedig ugyancsak szükségszerűen következik e szabályozás strukturált, egyszerűbben fogalmazva: többlépcsős, többszintű jellege. A kódex-jellegből ugyanis az általános és különös szabályok sajátos szerkezete következik, ami a teljesítésre vonatkozó rendelkezéseket érintően is érzékelhető. Elsősorban meghatározza az Mt. az általános magatartási követelményeket,¹⁰ amelyek tipikusan mindkét fél teljesítése során egyfajta zsinórmértéknek minősülnek. A második szinten a munkajogviszony alanyainak főkötelezettsége található,¹¹ amelynek lényeges tartalma: az egymást feltételező munkáltatói foglalkoztatási és munkavállalói munkavégzési kötelezettség és ennek ellenszolgáltatása. Végül az Mt. egyes jogintézményre vonatkozó szabályai jelentik a harmadik szintet, amelyeket számos további jogszabály egészít ki, s ezek már alapvetően konkrét jogokat és kötelezettségeket határoznak meg. Hasonlóan önálló alapelvekkel és szerkezettel rendelkező jogszabály a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, az Mt.-hez képest azzal az eltéréssel, hogy a hatálya a munkaviszony mellett az egyéb foglalkoztatási jogviszonyokra is kiterjed. E két törvény, továbbá a hozzájuk kapcsolódó alacsonyabb szintű jogszabályok kiemelése azért indokolt, mert a foglalkoztatás feltételeinek számos kérdését rendezik, általában, sőt szinte kizárólag valamennyi munkaviszonyra kiterjedő hatállyal. Az egyes munkaviszonyok, pontosabban munkakörök teljesítését viszont speciális jogszabályok határozzák meg, tipikusan csak az adott tevékenységre vonatkozó hatállyal. (Ilyen jogszabály például az orvosokra nézve az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény, a gépjárművezetőkre

⁹ Mt. 53. §.

¹⁰ Mt. 4–8. §, de tartalmát tekintve e körbe sorolható a 9–12. § is.

¹¹ Mt. 42. § (2) bekezdés.

nézve a KRESZ, és a sort igen hosszasan lehetne folytatni.) Kérdés, hogy az ilyen tartalmú jogszabályok is munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősülnek? A „jogszabály” kifejezés nem okoz értelmezési nehézséget, mert e normák köre is tételesen meghatározott.¹² Annál nehezebben megválaszolható kérdés, hogy a jogszabályok tömegéből melyek azok, amelyek a „munkaviszonyra vonatkoznak”. Csak azok, amelyek általában, a munkakör jellegétől függetlenül határoznak meg a foglalkoztatást érintő jogokat és kötelezettségeket, vagy azok is, amelyek bármely munkakör ellátásának sajátos elemét/elemeit is megszabják. Mivel ezzel a problémával – lehet, csak hiányos ismereteim szerint – sem az irodalom, sem a joggyakorlat nem foglalkozott, erős kételyünknek kell lenni a tekintetben, hogy van-e értelme a kérdés felvetésének, különösen pedig hosszasan tárgyalásának. Annyi mindenképpen, hogy legalábbis a munkaszerződés teljesítése kapcsán alapvető tételes jogi rendelkezéseket távolról szemügyre vegyünk. Az Mt. 51. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató a *munkaviszonyra vonatkozó szabályok* szerint köteles a munkavállalót foglalkoztatni. Ezzel szemben az Mt. 52. § (2) bekezdés c) pontja szerint a munkavállaló a *munkájára vonatkozó szabályok* szerint tartozik a munkáját ellátni. Tételezzük fel, hogy a két jogszabályi fordulat közötti különbség tudatos, amiből az következik, pontosabban következne, a munkavállaló „munkájára vonatkozó szabály” nem minősül munkaviszonyra vonatkozó szabálynak. A két idézett rendelkezés összevetéséből tehát az vezethető le, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály tartalmát szűken indokolt értelmezni, e körbe csak a foglalkoztatást érintő, általános hatályú jogszabályok sorolhatók, míg az egyszerűség kedvéért „szakmainak” nevezhető, a javarészt egyes munkakörök ellátását meghatározó jogszabály nem. Ezzel az értelmezéssel szemben ugyanakkor felhozható, hogy a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét is alapvetően meghatározzák az úgynevezett „szakmai” jogszabályok, elegendő arra utalni, hogy ezek szabják meg a munkavégzés irányításának alapvető kereteit. Okkal vethető fel tehát a kérdés: valamely jogszabály akkor minősül munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, ha az a munkavégzés/foglalkoztatás általános szabályait tartalmazza, vagy bármely, a munkaviszonyt érintő jogszabály e körbe sorolható.

Az Mt. – a kifejezés tartalmát meghatározó 13. §-t leszámítva – 38 alkalommal használja a munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezést. Ezek jellege a fentiekben írt megkülönböztetést alapul véve, meglehetősen vegyes, amire két, ellentétes példát említek. Maradva a „Munkaszerződés teljesítése” címet viselő fejezetnél, az utasítás teljesítésének megtagadását szabályozó Mt. 54. § (2)

¹² Magyarország Alaptörvénye T) cikk (2) bekezdés.

bekezdése értelmében a munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha az – más mellett – munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. E rendelkezés tartalmából, céljából egyértelműen levezethető, hogy az alkalmazása során valamennyi jogszabály munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül, hiszen nem csupán a foglalkoztatásra irányuló általános, hanem az úgynevezett szakmai szabállyal ellentétes utasítás is megtagadható. (Például, ha a gépjárművezető a KRESZ-el ellentétes, az abban megengedett meghaladó sebesség alkalmazására kap utasítást, egyértelmű, hogy ezen utasítás teljesítésének megtagadása jogszerűnek minősül.) Ellenpéldaként az üzemi tanács feladatáról rendelkező Mt. 262. § (1) bekezdésének rendelkezése hozható fel, amely kimondja, hogy az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése. Természetes, hogy az üzemi tanács csak a foglalkoztatás általános rendelkezésének megtartását kíséri figyelemmel. (Az előző példára utalva, nyilvánvalóan nem feladata az üzemi tanácsnak annak vizsgálata, hogy a gépjárművezetők mennyiben tartják be a KRESZ előírásait.) Az előzőekben említett két szabály tehát alapjaiban eltérő tartalommal utal a munkaviszonyra vonatkozó szabályra. Ebből a szempontból elemezve a további, a munkaviszonyra vonatkozó szabályra történő Mt.-beli hivatkozásokat, meglehetősen vegyes képet kapunk. Talán a jognyilatkozatok kapcsán felmerülő szabályok értelmezése során merül fel egyfajta logika a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályra történő utalást illetően. Ennek lényege: mivel az e tárgyba sorolható szabályok elsődlegesen a munkaviszony alanyai egymás felé tett jognyilatkozataira vonatkozó általános előírásokat tartalmazzák, a munkaviszonyra vonatkozó szabály is értelemszerűen a foglalkoztatás általános szabályaira utal csak. Másként fogalmazva: egy-egy munkakör teljesítésére vonatkozó jogszabály sajátos előírása (általában) nem érinti, nem is érintheti a munkaviszony alanyai közötti jogviszony keretében tett jognyilatkozat szabályozását. E helyen is egy példával lehet jól magyarázni a fentieket. Az Mt. 18. § (2) bekezdése szerint a tájékoztatást közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közléstesszik. Ez a szabály értelemszerűen nem alkalmazható a munkáltatóval (bármilyen jogcímen) jogviszonyba kerülő harmadik személy tájékoztatását érintően, például az orvosnak a beteg felé fennálló tájékoztatási kötelezettségére.

Nehéz tehát egy általánosan rendező elvet felfedezni a munkaviszonyra vonatkozó szabály (adott esetben jogszabály) tartalmát illetően, a 38 érintett rendelkezés egyenkénti elemzése pedig felesleges, mert e szabályok tartalmából eléggé egyértelműen megállapítható, hogy az utalás mely szabályok/jogszabályok körére vonatkozik. Két, a bírói gyakorlatban is felmerülő jogszabályi rendelkezést viszont érdemes részletesebben is szemügyre venni.

Az Mt. 43. § (1) bekezdése szerint – jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában – az Mt. Második Részében foglaltaktól, továbbá valamennyi munkaviszonyra vonatkozó szabálytól megengedett a munkavállaló javára való eltérés. Az Mt. esetében ez a megoldás jól értelmezhető, mert az egyes fejezetek végén kifejezetten rendelkezik az eltérés kizárásáról, más oldalról közelítve, annak megengedéséről. Ezzel szemben más munkaviszonyra vonatkozó szabály (adott esetben jogszabály) nem ilyen kodifikációs módszert alkalmaz, ami különösen igaz az ún. szakmai szabályokra. E jogszabályok ugyanis általában kógens rendelkezéseket tartalmaznak, s kifejezetten rendelkeznek az esetleges eltérés felől. Alapvető jogértelmezési szempont, hogy ilyen, eltérést engedő klauzula hiányában nem megengedett a jogszabálytól való (semmilyen irányba történő) eltérés. Az Mt. 43. § (1) bekezdése zavarba ejtően töri meg ezt az elvet, mert általában megengedi a munkavállaló javára szóló eltérést, az egyébként kötelező erejű szabálytól is. Az Mt. fentiekben ismertetett szabályozási logikája (amely kifejezetten kizárja meghatározott szabálytól/szabályoktól való eltérést) megengedi ezt, de más jogszabályokra projektálva csak akkor lenne jól értelmezhető, ha ezek szerkesztése tekintettel lenne az Mt. generális felhatalmazására, azaz kifejezetten meghatározná azt, hogy mely szabályoktól még a munkavállaló javára sem megengedett az eltérés. Nem szorul bővebb bizonyításra, hogy a jogrendszer ilyen irányú átrendezése értelmetlen, sőt feltehetőleg megvalósíthatatlan lenne. Így viszont az a helyzet, hogy például ha egy történelem tanár nem kedveli mondjuk a középkort, a javára szóló eltérés lenne, ha a felek abban állapodnának meg, miszerint az érintett pedagógusnak nem kell leadnia középkori történelmet. Az ilyen és ehhez hasonlóan abszurd példák hosszan sorolhatók, amiből nyilvánvalóan az következik, hogy csak a munkavállaló foglalkoztatására vonatkozó általános jogszabályok körében értelmezhető. Azaz: az Mt. 43. § (1) bekezdésében említett munkaviszonyra vonatkozó jogszabály bizonyosan szűk értelemben alkalmazható.

Ezzel szemben viszont felhozható az Mt. 27. § (1) bekezdése, amely szerint semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre. Aligha képzelhető el, hogy csak a szűk értelemben vett munkaviszonyra vonatkozó szabályba/jogszabályba ütköző megállapodás minősülne érvénytelennek, tehát például a már hivatkozott egészségügyi törvény vagy a KRESZ bármely rendelkezését felülírhatná a munkáltató és a munkavállaló konszenzusa. Az érvénytelenség megítélése szempontjából tehát valamennyi jogszabály „munkaviszonyra vonatkozó szabálynak” minősül.

A fentiekből az a tanúság vonható le, hogy a tárgyalat kifejezés értelmezése abban a jogszabályi környezetben indokolt, amelybe a jogalkotó helyezte. A fenti példák pedig azt igazolják, hogy legalább két, egyaránt legitim értelme van a „munkaviszonyra vonatkozó szabály”, ezen belül is a munkaviszonyra vonatkozó jogszabály kifejezésnek. Szerencsére ebből – legalábbis eddig – gyakorlati nehézség nem adódott.

2. Az utasítás, mint a szervezeti hatalom érvényesítése

Az Mt. 42. § (2) bekezdése a munkaszerződés fogalmának meghatározásával lényegében a munkaszerződés alapján létrejött munkaviszony teljesítésének egyik leglényegesebb elemét, ha úgy tetszik a teljesítés (legáltalánosabb) módját is kiemeli, nevezetesen azt, hogy a teljesítés során a munkavállaló a „munkáltató irányítása” szerint köteles munkát végezni. E helyen most eltekinthetünk annak vizsgálatától, hogy a munkavállalói teljesítés alapjaiban a (munkavégzésre való) rendelkezésre állásban nyilvánul meg, azaz a munkaszerződés munkavállaló részéről történő teljesítését azonosítom a munkavégzéssel. Mint erre az idézett jogszabályi rendelkezés is utal, ennek során a munkavállaló a munkáltató „irányítása” alapján köteles a munkáját ellátni. Az „irányítás” kifejezés értelmezése tudományáganként eltérő, mást ért alatta a szociológia, az informatika, a közgazdaságtan stb. Számunkra talán legközelebb az irányítás szó közigazgatási tartalma áll, amelynek értelmében az *irányítás egy több elemből álló jogosítvány-rendszer, amely – egyebek mellett – magában foglalja a szabályalkotás, az utasítás és az ellenőrzés jogát.*¹³ Ezeket a részjogosítványokat az Mt. is nevesíti: vagy a munkáltatót megillető jogosítványként (szabályzat alkotásának, illetve a munkavállaló ellenőrzésének joga), vagy a munkavállalót terhelő kötelezettségként (utasítás teljesítésének kötelezettsége). Szemben a közigazgatási joggal, a munkajogban a szabályalkotás és az utasítás nem határolható el élesen egymástól, mert mindkét aktus ugyanazon alapból ered, nevezetesen a munkáltató irányítási jogából (tehát a munkaszerződésből). Ez a jogalap pedig nem tesz különbséget a két irányítási forma között aszerint (ami közigazgatási felfogásban domináns), hogy belső vezetésről (azaz utasításról), vagy külső irányításról (tehát szabályalkotásról) van-e szó. Ilyen értelemben a vezetés és irányítás szavak a munkaviszonyt érintően szinonimaként használhatók. Erre tekintettel a két norma

¹³ BOSÁNSZKY Lajos: Az igazgatás, irányítás, vezetés, felügyelet, ellenőrzés, vizsgálat fogalmakról. *Állam- és Igazgatás*, 1988/4.

mögött azonos tartalmat vélek, tehát a szabály az egyben utasítás, az utasítás pedig egyben (követendő) szabály. A munkajogi hagyományokra is tekintettel a következőkben a két aktust együttesen elsősorban munkáltatói utasításként említem, kifejezetten arra tekintettel, hogy az utasítások teljesítése szervezeti keretek között zajlik. Az alábbiakban vizsgálandó kérdés az, hogy a munkáltatói utasítás vajon csak és kizárólag a munkavállaló munkavégzését szabja meg, vagy e helyett/ezen keresztül a szervezet megfelelő működését is biztosítja.

A szervezet olyan mesterséges úton kialakult rendszer, amelyben a szervezethez tartozó emberek összetartozó és egybehangolt feladatok együttesét kell ellássák előírt, *szabályozott feltételek* mellett. A szervezet belső rendszerét, szerkezetét, szabályozását, az emberek közötti kapcsolatokat a szervezeti célnak alárendelve, e cél segítése érdekében alakítják ki. Egyszerűbben szólva: a szervezeti hatalom alapja és célja a szervezeten belüli, egymástól elkülönült résztevékenységek összehangolása. Így a gazdasági szervezetekben szabályozzák a munkafolyamatokat, kialakítják a belső irányítási rendet, meghatározzák a munkaköröket, amelynek alapján mindenki tudja, hogy mit kell csinálnia, mi a kötelessége, és minek az elvégzéséért felelős.¹⁴ A szervezet működését biztosító szabályok/utasítások tehát egyfajta *folyamatszabályozásnak is felfoghatók*, amelynek keretében meghatározzák (a szervezeti hierarchiából eredő jogosítványok mellett különösen) a munkahelyre való bemenetel módját és idejét, a munkahelyen való viselkedés szabályait, előírásait, beleértve a munkavégzést, a munkabiztonságot, az egyes emberek közötti kapcsolattartást, a kommunikációt, a munka során elvárt viselkedést a munkatársakkal és a vezetőkkel szemben. Könnyű belátni, minél nagyobb és tagoltabb egy munkaszervezet, annál bonyolultabb és sokrétűbb lesz a működését biztosító szabályrendszer. A szervezeti hatalomból eredő belső szabályozás létrehozása, betartatása elengedhetetlen feltétele bármely szervezet (gondoljunk például bármilyen iskolára) működésének, azaz korántsem a munkaszervezetekre jellemző, így mondható, hogy nem feltétlenül munkaviszony specifikus utasításokról, szabályokról van e körben szó. Jellemzője e szabályoknak, hogy közvetlenül nem a szervezeti cél teljesítésére irányulnak, hanem egyszerűen *a működés, még profánabban: a szervezatként való létezés elengedhetetlen feltételeit szabják meg*. Önmagában a szervezet felépítésének kialakítása, az egyes szervezeti egységek közötti kapcsolatrendszer rendezése (bár a szervezet működése szempontjából szükséges), de a szervezeti célok megvalósításának nem elégséges feltétele. Más

¹⁴ JÁVOR István – ROZGONYI Tamás: *A szervezet és a munka világa*. Budapest, L'Harmattan, 2007. 31–32.

megközelítésben: a szervezeti hatalom és az ebből fakadó vezetői jogosítványok egyfajta *koordinációs szükségletből erednek, amelynek jó és klasszikus példája a zenekar és a karmester viszonya*. Ez nem több, mint a zenekar tagjai részéről annak elfogadása, hogy a karmester dirigálása szerint játszanak, továbbá betartják a zenekar működésével kapcsolatos egyéb szabályokat, úm. részt vesznek a próbákon, nem zavarják egymás tevékenységét stb. E nélkül egyetlen zenekar sem működhet, de ezek a szabályok vajmi kevésbé befolyásolják azt, hogy milyen minőségben muzsikálnak.

Az újabb vállalat elméletek (nem véletlenül) a szervezeten belüli koordináció leglényegesebb céljának egy belső tudásbázis kialakítását tekintik. A tudás a szervezeten belül szétszórt, a vezetés feladata az egyének szétszórt tudásának koordinálása és tudásbázissá formálása.¹⁵

A szervezeti hatalomból származó szabályok nem vitásan munkáltatói (egyoldalú) jognyilatkozatnak minősülnek. Az is egyértelmű, hogy a munka irányításával kapcsolatosak, így az Mt. 15. § (5) bekezdésében meghatározott jognyilatkozatnak tekinthetők, annak ellenére, hogy ezekre az aktusokra a nyilatkozat szabályait kell alkalmazni. Ennek a leglényegesebb következménye az, hogy ezekhez a jognyilatkozatokhoz nem kapcsolódik kötőerő. Lényeges kiemelni, hogy az Mt. említett szabálya (igen helyesen) nem korlátozza a munka *közvetlen* irányítására a szóban lévő szabály minősítését, így – összhangban az Mt. 42. § (2) bekezdésében foglalt szabállyal – valamennyi, a munka irányításával kapcsolatos jognyilatkozatra kiterjed a hatálya. Ezt azért kell hangsúlyozni, mert a szóban lévő utasítások tipikusan munkáltatói (elsődlegesen szervezeti és működési) szabályzat formájában jelennek meg, s ennek, a normatív tartalmú jognyilatkozatnak könnyen lehet egyfajta jogforrási jelleget tulajdonítani. Az Mt. 16–17. §-aiból könnyen levezethető e felfogás téves volta.¹⁶

A fentiekből eredően a jognyilatkozathoz való kötöttség¹⁷ e koordinációs célú utasítások/szabályok/szabályzatok esetében nem érvényesül, következésképpen bármikor módosíthatók, visszavonhatók. E megállapítás nem feltétlenül igaz a munkaidő beosztására, mert e körben az Mt. 97. § (4) és (5) bekezdése a már közölt jognyilatkozat megváltoztatását sajátos feltételekhez köti.

Az előzőekben írtakból, konkrétan a tárgyalt szabályok formái, a munkáltató érdemi tevékenységét nem feltétlenül érintő jellegéből vezethető le,

¹⁵ KÁLLAY i. m. 180.

¹⁶ Részletesebben ld. GYULAVÁRI Tamás – KUN Attila: A munkáltatói szabályzat az új munka törvénykönyvében. *Magyar jog*, 2013/9. 557–558.

¹⁷ Mt. 15. § (4) bekezdés.

hogy a szervezet működését biztosító szabályok/utasítások enyhébb megsértése tipikusan nem jár a szervezetből való kizárás (elbocsátás) jogkövetkezményével, noha (témánkhoz visszakanyarodva) a *munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének* minősül. Leegyszerűsítve azt is mondhatjuk, hogy a szóban lévő szabályok enyhébb és egyszeri megsértése nem jelent veszélyt a szervezet megfelelő működését illetően, ezért a szankcionálásuk, sőt gyakran a betartásuk ellenőrzése olyan költséggel járna, amelynek viselése semmiféle előnnyel nem jár.¹⁸

Ez alól két kivétel bizonyosan érvényesül. Egyfelől jól látható a bírói gyakorlatból, hogy a magatartási, viselkedési szabályok súlyos megsértése akár az azonnali hatályú felmondásnak is jogszerű indoka lehet. Másfelől pedig az önmagában nem súlyos, de az adott munkaszervezetben elszaporodott, vagy súlyos következménnyel járó köteleességszegések szankcionálása már (akár jelentős többletköltség árán is) szükségesnek és döntően prevenciósz célzat okán, indokoltnak tekinthető a szervezet további, megfelelő működésének biztosítása érdekében. Voltaképpen a szervezeti hatalomból levezethető szabályok megsértésének következményei leginkább a KRESZ-hez hasonlíthatók: sokszor és sokan megsértik (megsértjük) következmények nélkül. Ha viszont a szabályszegés súlyosabb következménnyel jár (ami egyáltalán és nem feltétlenül következik önmagában a szabályszegésből, inkább külső körülmények hatására alakulhat ki), ez akár büntetőjogi felelősségre vonást is eredményezhet.

A tárgyalt szabályok megsértése tehát a *szankció alkalmazásának meglehetősen tág határok között való mérlegelésén alapul, amelynek megítélését a szervezeten belüli hatalmi viszonyok (is) többé-kevésbé befolyásolják, így a legitimnek tekinthető jogkövetkezmény súlyát deformálhatják.*¹⁹ A szervezet (a munkáltató) reakciójának két szélső határa: a szankcionálás túldimenzionálása, vagy éppen ellenkezőleg, a szankció alkalmazásának mellőzése.

A szervezeti, hatásköri szabályok megsértése, illetve az erre alapított és túldimenzionált munkáltatói szankció megítélése a bírói gyakorlat egyik legvitatottabb területe, amire az alábbiakban két esetet hozok fel. Mindkét esetben vezetővel szemben alkalmazta a munkáltató a legsúlyosabb szankciót, s egyikben sem volt vitatható, hogy a vezető valamely belső szabállyal ellentétesen járt el. Az első ügyben kifejezetten és kizárólag formai szabály megsértésére került sor.²⁰ A másik ügy a szervezeti hierarchia kialakításának egyik leglényegesebb

¹⁸ JÁVOR István: A hatalom logikája V. rész. *Társadalomkutatás*, 22. évf., 2004//2–3. 187.

¹⁹ JÁVOR i. m. 193.

²⁰ Különösen a vezetői felelősség esetében a bírói gyakorlat hajlamos a legkisebb és formai kötelezettségszegés esetén is a legsúlyosabb szankció alkalmazását legitimálni. Így például meglapozottnak tekintette az igazgató-helyetessel szembeni rendkívüli felmondást azért, mert a

elemét, a döntési jogok elosztását érinti, és megítélésem szerint egy tipikus szervezeti belső szabályozási dilemmával kapcsolatos. Általánosságban vethető ugyanis fel, hogy a munkamegosztási viszonyok fokozódó differenciálódásával a döntési folyamatok nagyon nehezen áttekinthető résztevékenységekre esnek szét.²¹ Szervezetpszichológiai kutatások és szakirodalmi tapasztalatok szerint mennél magasabb szinthez tartozik a döntési jogkör, annál nagyobb a szakadék a jog szerinti és a tényleges döntés között. Ilyen helyzetben a döntés helytelensége és az ezért felvethető felelősség megítélése sem egyszerű. A magyar joggyakorlat általában tiszteletben tartja a formális szabályok megsértésének szigorú elbírálását.²² Az utóbb ismertetett esetből az a következtetés is levonható, hogy a magyar munkajogi gyakorlat nem alakította ki érdemlegesen a döntés előkészítésében való felelősség alkalmazásának feltételeit.

A szabályszegés (tehát a munkaszerződés nem megfelelő teljesítése) mindkét említett esetben kétségkívül megállapítható. Ugyanakkor alappal vethető fel ezek munkáltatói és bírói megítélésével szemben, hogy a szervezeti érdek sérülésének igen távoli lehetőségét érintő szabályszegésekkel valóban arányban állt-e a szankcionálásuk. Feltehetőleg a szervezeti hatalom előzőekben már említett deformáló eljárása áll az ilyen jogkövetkezmények alkalmazása mögött, egyszerűbben szólva: nem a szabályszegést, hanem az „elkövetőt” szankcionálják, például annak nem kellő lojalitása okán. Vagy még egyszerűbben, az adott joggyakorlás visszaélészerűsége alappal vethető fel az ilyen és hasonló esetekben.

A másik véglet: vitathatatlan szabályszegés esetén sem alkalmaz a munkáltató szankciót. Ennek lehet racionális oka, például annak belátása, hogy egy bagatell kötelezettségszegés szankcionálása jelentősebb konfliktust válthat ki, mint maga a szabályszegés.

Hagyományos magánjogi megközelítésben ilyen helyzetben jogosulti érdekleengedésről van szó.²³ A polgári jogi ítélezés óvatosan ítéli meg az ebből

vonatkozó szabállyal ellentétesen nem második, hanem az első helyen írt alá egy pénztalásra szolgáló utalványt, noha maga az utalás megalapozott és szabályszerű volt (Mfv. 10.773/1998.).

²¹ JÁVOR–ROZGONYI i. m. 170.

²² Az adott munkáltató vezérigazgatójának hatáskörébe tartozott a teljesítésigazolások aláírása, miután a teljesítésre ténylegesen rálátó szakmai vezető előzetesen igazolta az elvégzett tevékenységet. Utóbb kiderült, hogy több valótlán teljesítésigazolás aláírására is sor került, amire tekintettel a munkáltató a vezérigazgató munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntette. Az ezzel szemben indult peres eljárásban a vezérigazgató azért találta megalapozatlannak a munkaviszonya megszüntetését, mert se módja, se lehetősége nem volt a teljesítésigazolások érdemi ellenőrzésére. A Kúria – a jogerős döntésben foglaltakkal szemben – a munkavállaló keresetét elutasította. Határozatának indokolásában kifejtette: a munkavállaló felelőssége vezető pozíciójára tekintettel megállapítható (Mfv. 10.101/2015.).

²³ LESZKOVEN László: Érdekkérezékenység és szerződésszegés. *Polgári Jog*, 2018/9. 2. pont.

eredő tényállásokat, ami alatt az értendő, hogy csak kivételes esetben, a felek teljes kapcsolatának értékelése alapján tekinti az érdekleengedést a kötelelem tartalmi módosításának. A munkaviszonyt illetően ennél bonyolultabb helyzetek alakulnak ki. A joggyakorlat elsősorban a tisztességes eljárás követelményéből kiindulva minősíti azt a helyzetet, amelyben a munkáltató hosszabb ideig megtűrt szabályellenes tevékenységet később szankcionál, de az egyenlő bánásmód követelményének megsértése is felmerül, ha ugyanazon szabályszegést egyes munkavállalókat érintően eltérően ítél meg. Az e körben felmerülő tényállások sokszínűsége miatt ugyanakkor a munkáltatói érdekleengedéssel kapcsolatban egységes ítélkezési gyakorlat nem alakult ki.

A szervezeti szabályok megsértése tehát igen tág lehetőséget ad a munkáltató számára a szankcionálásra, vagy éppen annak mellőzésére. Így *a szervezeti hatalom nem csak a szabályalkotás/utasításadás jogát, hanem a szabályszegés széleskörű, az eltekintéstől a legszigorúbb szankció alkalmazásáig terjedő mérlegelés lehetőségét adja a munkáltatónak.*

3. Az áldozati határ

Bármely szerződés létesítésekor a felek várakozása – eltekintve attól, hogy a maga hasznát mindegyik fél látni szeretné – abban is megjelölhető, hogy a kötelelem a fennforgó viszonyok mellett szükségesnek látszó rendes erőfeszítéssel teljesíthető lesz, s nem fog az adóstól oly rendkívüli erőfeszítést követelni, aminek kifejtése az élet józan felfogásával ellenkezik. Az ügyletkötő feleknek az adós részéről a teljesítés végett hozandó áldozat mérvéről van tehát bizonyos közös elképzelésük és az áldozati határ fogalma nem más, mint ennek az elképzelt nagyságnak kifejezési alakja. Az a hitelező pedig, aki a kötelelem teljesítéséhez oly áldozat árán is ragaszkodik, amely ezt az eredetileg közösen elgondolt és kölcsönösen alapul vett mértéket meghaladja, nem a szerződéses lekötözésből fakadó jogát gyakorolja, hanem ennél többet, mást, egyebet követel, vagyis az alanyi jog merő látszatának leple alatt oly igénnyel lép fel, aminek jogszerű alapja nincs.²⁴ A munkaviszony – mint tartam jogviszony – folyamatos és tipikusan hosszabb időn keresztül történő teljesítése több olyan helyzetet teremthet, amelyben felmerül a munkavállaló áldozati határának túllépése. Elsősorban az egészség és testi épség kerülhet veszélybe a munka adott körülmények között való teljesítése során. E mellett – s napjainkban ez tekinthető igazán aktuális-

²⁴ LESZKOVEN i. m. 3. pont.

nak – sérülhet a munkavállaló magánélethez való joga, különösen a folyamatos rendelkezésre állás, kapcsolattartás munkáltatói elvárása következtében. (Elég tipikus élethelyzet napjainkban az a munkáltatói kötelezés, amely a munkavállaló szabadidejében is előírja a mobiltelefon használatát vagy az elektronikus levelezésben való aktív közreműködést.)

A munkajogi szabályozás védelmi céljából eredően nyilvánvalóan törekszik a munkáltatót olyan korlátok betartására kötelezni, amelyek a munkavállaló áldozati határának megsértését is kizárja, megelőzi.

A legáltalánosabb ilyen védelmi szabálynak minősül az Mt. 6. § (3) bekezdése szerinti, méltányos mérlegelés követelménye. E rendelkezés értelmében a „munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat”.²⁵

Mint erre utaltam, a hagyományos magánjogi dogmatika az *adós kötelezettségének áldozati hataraként* definiálja a tárgyalt helyzetet. Ugyanakkor tipikusan a munkaviszonyra vonatkoztatható és értelmezhető elvről, szabályról van szó, ugyanis a *teljesítés módjának egyoldalú meghatározása, mint a méltányos mérlegelés követelményét megfogalmazó tényállás alapfeltétele* szélsőséges esetben fordul elő a polgári jogi szerződés teljesítése során, ezzel szemben a munkaviszony kifejezett jellemzője. Ennek ellenére az Mt. hatálybalépése óta kifejezetten a méltányos mérlegelés követelményének megsértésére alapított munkavállalói igény – ismereteink szerint – a bírói gyakorlatban nem merült fel. Ez jól érthető, hiszen a teljesítés módjára vonatkozó munkáltatói utasítás közvetlen megtámadása már csak a bírósági eljárás jellegéből (és tartamából) következően eleve alkalmatlan az igényt érvényesítő munkavállaló céljának elérésére, azaz a sérelmes utasítás kiiktatására. Másodszándékú, elsősorban a méltányos mérlegelés követelményébe ütköző munkáltatói utasítás megtagadása miatt alkalmazott szankcióval szembeni igényérvényesítés (ha nem is tömeges mértékben) ugyanakkor érzékelhető. A nem túl sok jogesetből az a következtetés vonható le, hogy elsősorban a munkavállaló családi, személyi körülményei azok, amelyeknek a megsértése a méltányos mérlegelés követelményébe ütközik.

²⁵ Mint ez ismert, az idézett rendelkezés a BGB 315. §-ában foglalt szabályon alapul. Az már kevésbé ismert, hogy ezt az elvet az 1928. évi magánjogi törvényjavaslat 981. §-a is tartalmazta, a következő szöveggel: „Ha a szolgáltatás meghatározása a szerződő felek egyikét illeti, ennek méltányosság szerint kell a szolgáltatást a másik félhez intézett nyilatkozattal meghatározni. Méltánytalan meghatározás a másik félre nem kötelező. Ha a meghatározás méltánytalan, vagy ha a fél a meghatározással késlekedik, a szolgáltatást a bíróság határozza meg.”

A méltányos mérlegelés követelményén túl több munkajogi szabály célja leírható akként is, hogy ezek a munkavállaló áldozati határának túllépését kívánják megelőzni. Ezek közül a leglényegesebbeket említem az alábbiakban.

- Az utasítás megtagadásának joga [Mt. 54. § (2) bekezdés] – az élet, a testi épség vagy egészség közvetlen és súlyos veszélyeztetése esetén.
- A határozott idejű munkaviszony felmondással való megszüntetése [Mt. 66. § (8) bekezdés c) pont és 67. § (2) bekezdés] – a munkaviszony fenntartása ellehetetlenül, illetve a munkaviszony fenntartása ellehetetlenül, vagy aránytalan sérelemmel járna.
- A kártérítés összegének méltányossági alapon történő csökkentése (Mt. 190. §).
- A munka- és pihenőidőre vonatkozó, eltérést nem engedő szabályok (Mt. XI. fejezet).

A legátfogóbb korlátozásnak az utolsóként említett, a munkaidő tartamát és beosztását rendező, alapjaiban a munkáltató mérlegelési jogkörét korlátozó szabálycsoport. Ezeknek a rendelkezéseknek nem csupán a munkavállalók egészségének védelme, hanem a munka és a magánélet egyensúlya szempontjából kiemelkedő jelentősége van. Hatékonyságukat viszont erősen lerontja az „önként vállalt túlmunka” jogintézménye.²⁶ Tovább gyengíti a tisztánlátást, hogy az Alkotmánybíróság szerint az önként vállalt túlmunka a „szerződéses szabadság [...] keretében értékelendő kérdés” [18/2021. (V.27.) AB határozat, Indokolás (100)].

Végül egy viszonylag friss jogesetet említek, amely – az előzőekben említett alkotmánybírósági határozat mellett – azt igazolja, hogy a joggyakorlat (legalábbis ma még) kevésbé fogékony a munkavállalói áldozati határ védelmére. Az adott ügy tényállása nem túl bonyolult: a munkavállaló munkaköri feladatai bővülése, de azon túlmenő tevékenységek ellátása miatt rendszeresen napi 10-14 órás munkavégzésre kényszerült. Erre figyelemmel – másodlagosan – 14m forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni a munkáltatóját. Arra hivatkozott, hogy magánéleti válságba került, párkapcsolata a rendszeres késői hazajárás miatt megromlott. Az erre irányuló keresetét az eljárt bíróságok megalapozatlannak találták. Álláspontjuk szerint a rendes munkaidőt meghaladó munkavégzés önmagában nem értékelhető az emberi méltóság megsértésének.²⁷

²⁶ Mt. 109. § (2) bekezdés.

²⁷ Mfv. 10.127/2020.

SZERZŐDÉSES JOGVISZONYOK A CIVIL KÖZSZOLGÁLATBAN – KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A JOGVISZONYOK KELETKEZÉSÉRE

MÉLYPATAKI Gábor
adjunktus (ME ÁJK)

Bevezetés

A közszolgálat az utóbbi időszakban folyamatosan változó arcát mutatta. Az egyes jogviszonyokat meghatározó jogszabályok sűrűn váltották egymást.¹ Ezen változások egyik eredménye lett a jogalkotónak egy a közszolgálat fogalmát meghatározó szűkített fókuszú értelmezése. A másik pedig a jogágiság kérdése vizsgálatának szükségessége.² A vizsgálataim részben kötődnek ezekhez a kiemelt elemekhez. Az önálló szűkített fókuszú közszolgálat esetében fontos kérdés az önálló dogmatikai jellemzők megléte. Ebbe beletartoznak a jogviszony alapjellemzői is. Olyanokra szükséges gondolni például, mint a jogviszony létesítésének speciális szabályai és az ehhez kapcsolódó sajátos fogalomkészlet is.³ A közszolgálat a jogalkotó aktuális álláspontja szerint egy közjogi aktusokon nyugvó szolgálati jogviszony, ahol a szerződéses, magánjogi megoldásoknak nincs helye. Az utóbbi évek jogalkotása fokozatosan fejtette le a közszolgálati

¹ JAKAB Nóra – PRUGBERGER Tamás – TÓTH Hilda: A magyar munka-, és közszolgálati szabályozás alakulása a rendszerváltás után. *Polgári Szemle*, 2020/1–3. 287–313., DOI: 10.24307/psz.2020.0718

² KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*. Budapest, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, 2014.; HORVÁTH István – KUN Attila – PETROVICS Zoltán: Adalékok a közszolgálati jog jogágiságának kérdéséhez. *Pro Futuro*, 2021/2. 1–12.

³ A jogágiság kritériumai ennél persze jóval összetettebbek. A tanulmány keretei között azonban csak a jogviszony létesítéséhez is köthető szerződéses jogviszonyok vizsgálatára van lehetőség.

jogot a munkajogi alapokról.⁴ Ez egyrészt mesterségesen sikerült a politika eszközeinek a segítségével. Másrészt pedig, ha a közszolgálatot tágabb kontextusba helyezük, akkor a közalkalmazotti jogviszonyok egy jelentős része speciális jogviszonyokba lett átmentve. Itt első sorban az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatottakra gondolunk. Azt sem szeretnénk elhallgatni, hogy a közalkalmazotti jogviszonyok egy nagy szelete azonban a munkajog hatálya alá került.⁵ Ennek megfelelően a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (továbbiakban: Kjt.) pedig szinte teljesen kiüresedett.

Véleményem szerint azonban az utóbbi évek változásainak ellenére a közszolgálat és a munkajog közötti kapcsolat valamilyen formában ma is létezik. De, ha feltételezzük is, hogy nincs, akkor is szükséges a jogviszony teljes vizsgálata a munkaviszonyhoz hasonló élethelyzetek okán.

Alapvető kérdésem, ebből kifolyólag, hogy a közszolgálat le tudta-e teljesen vetkőzni a munkajogi örökségét? Tekinthetjük-e csak a közjog oldaláról megoldhatónak az összes közszolgálatot érintő kérdést. Lehet-e mindent egyoldalú és kógens módon szabályozni? Mennyiben van, vagy lehet szerepe a kétoldalúságnak?

Ezek a fentebb megfogalmazott kérdések mind egyirányba mutatnak, mely szerint van-e egyáltalán helye szerződéses megoldásoknak a közszolgálatban, és ott is különösen a jogviszony keletkezésénél?

Hogy a feltett kérdéseimre választ kapjak, így első körben az egyes jogviszony keletkeztető jogi aktusokat tekintem át a közszolgálatban. Teszem mindezt a munkaszerződés tükrében is. Ez azt jelenti, hogy párhuzamosan vizsgálom majd a kinevezést és a munkaszerződést. A vizsgálat alapkiindulását az egyoldalúság–kétoldalúság különbözősége fogja adni. Ezt követően pedig az egyes közszolgálati jogviszonyokban szabályozott szerződéstípusokat vizsgáljuk a kinevezés – munkaszerződés kettősének tükrében.

1. Kinevezés vs. munkaszerződés

Mind a munkajogban, mind a közszolgálati jogban kulcselem a jogviszony keletkezése. A munkajogviszony a felek közös akaratából fakadó jognyilatkozattal, munkaszerződéssel keletkezik. A munkaszerződés egy olyan kétoldalú

⁴ MÉLYPATAKI Gábor – PRUGBERGER Tamás: A közszolgálat fogalmának és dogmatikájának alakulása. *Közjogi Szemle*, 2021/1. 12–18.

⁵ HORVÁTH István: Félve boncolás - a közalkalmazotti törvény fokozatos hatályvesztéséről. *Munkajog*, 2020/3. 32–39.

kötelem, melyet Kiss György véleménye szerint nem *szinallagmatikus*, mivel a munkajog tárgyát szükséges *szinallagmatikussá* tenni.⁶ A munkajogviszony keretében egy sajátos *szinallagma* alakul ki a felek között, amelynek két pillére a munkavállaló hűségkötelessége és a munkaadó gondoskodási kötelessége.⁷ Az elméleti kiindulás, hogy a szerződéskötés folyamatában a felek még egyenrangúak. A munkavállaló elméletileg még érdemben hatással lehet a munkafeltételek meghatározására.⁸

A munkaszerződés a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. év I. törvényben (továbbiakban: Mt.) meghatározott alaki és tartalmi kötöttség mellett keletkezik. A munkaszerződés a munka magánjogának egyik legfontosabb jognyilatkozata, melyre vonatkozó rendelkezéseket az Mt.-ben találjuk meg. Ezt azért is szükséges kiemelni, mert a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. tv. (továbbiakban: Ptk.) kodifikációjának időszakában volt arra törekvés, hogy a szabályozása átkerüljön a magánjogi kódexbe. Kodifikáció apropóján ott nyerjen szabályozást, mint magánjogi szerződés.⁹ Egyes elképzelések szerint a szolgálati szerződések mintájára kellett volna kialakítani a szabályozást.¹⁰ A munkaszerződés szabályai azonban maradtak az Mt.-ben a korábbi megoldásokhoz hasonlóan. Személyes véleményem szerint ez nem feltétlenül baj, mivel a Ptk. által biztosított alapvédelmi szint a korábbi szabályozáshoz képest jelentősen megváltozott.¹¹ Leszkoven Lászlóval egyet értek abban, hogy a Ptk. által biztosítandó védelmi szint a jelenleg hatályos munkajogi keretek között nem lenne elegendő, sőt jelentős visszalépés is lenne.¹²

A munkaszerződés megkötésekor az írásbeliségen túl figyelemmel kell lenniük a feleknek, hogy legalább a kötelező tartalmi elemek szerepeljenek benne. A munkaszerződés elméletileg tehát egy olyan a felek közös akaratából származó

⁶ KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/1. 3-17.

⁷ Uo.

⁸ KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Miskolc, Novotni Alapítvány, 2007.

⁹ RADNAY József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 1999/1.

¹⁰ PRUGBERGER Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv koncepciójának kötelmi jogi részében. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2002/3. 36–41.

¹¹ HERDON István – SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Van? Volt? Lesz? – A munkaszerződés létezésének dogmatikai és gyakorlati problémái. *Munkajog*, 2021/4. 1–9.

¹² LESZKOVEN, László: Invalidity and Contractual Equilibrium. Miskolc (3 December 2021.): *Invalidity Rules in the European Civil Codes. International Conference*.

írásbeli jognyilatkozat, mely legalább a kötelező tartalmi elemeket tartalmazza. A munkavállalónak reális esélye van a szerződése feltételek alakításában. A munkaszerződéssel szemben a kinevezés a közszolgálati jogviszonyokat keletkeztető jognyilatkozat. A közszolgálati jogviszony mindig kinevezéssel, és annak elfogadásával jön létre. Ez nem változott sem a Közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. tv. (továbbiakban: Kttv.) esetében sem a Kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. tv. (továbbiakban: Kit.) esetében sem.¹³ A jogalkotó álláspontja pedig a kérdésről a Ktjv. hatálybalépése óta nem változott:

„[...] a közszolgálat lényegi eleme, hogy a jogviszony létrejötte nem egymás mellé rendelt felek kötöttségektől mentes egyeztetésének és megállapodásának tárgya és eredménye, hanem az állam egyoldalú aktusa, melynek során – jogszabály által részletesen kidolgozott feltételrendszer szerint – kinevezi a jövőendő köztisztviselőt, kormánytisztviselőt, megbízva bizonyos feladatkör, munkakör vagy tisztség ellátásával.”¹⁴

Ezzel szemben a munkaviszony a felek szerződéses megállapodása alapján jön létre. A munkajogot inkább az egymás mellérendeltség jellemzi és könnyebben befolyásolhatja az alkalmazási feltételeket.¹⁵ Mindamellet, hogy általánosságban egyetértek az előbb leírtakkal, mégis úgy gondolom, hogy így nagyon sarkított a kép. Való igaz, hogy a közszolgálatban kötöttebbek a szabályok a jogviszony keletkezése esetén is, azonban nem gondolnám, hogy csak az állam akaratából ered a közszolgálat foglalkoztatása. A kinevezés csak annak elfogadása esetén válik teljessé. Akkor beszélhetnénk kizárólagos állami akaratról, ha a kinevezés hasonlóan a német vagy francia megoldáshoz a közszolgálat általi elfogadásra tekintet nélkül életbe lépne. Így Kiss Györggyel értek egyet abban, hogy a kinevezés csak relatíve egyoldalú jogviszony.¹⁶ Az egyoldalúság relativitását éppen az adja, hogy a szolgálatvállaló meg is tagadhatja a kinevezés elfogadását. A gondolati fonalat továbbfűzve azt is megkockáztatom, hogy a kinevezés elfogadásáig a munkajoghoz hasonlóan relatíve egyenrangú felekről beszélünk. Innen már csak egy lépés annak a gondolatnak az elfogadása, hogy

¹³ Kttv. 38. §, Kit. 85. §.

¹⁴ Közszolgálati törvényjavaslat. általános indoklás

¹⁵ GYÖRGY István: *Közszolgálati jog*. Budapest, HVG ORAC, 2007. 46.

¹⁶ KISS György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2000. 21.

az egyoldalúság mellett egy kétoldalú jogviszony-létesítés is jelentkezik.¹⁷ Hozzáteve azt is, hogy a munkajogban is csak relatív a felek közötti egyenlőség, főleg a munkáltatók egy jelentős része által alkalmazott blanketta munkaszerződések világában. A munkaszerződések ebben a formában az általános szerződési feltételekhez válnak hasonlatossá. Ebben a formában a munkaszerződés és a kinevezés nem feltétlenül állnak olyan messze egymástól, mint ahogy azt a jogalkotó láttatni szeretné. Az ilyen módon alkalmazott munkaszerződések esetében a munkavállalóknak is kevés esélyük van a munkaviszony tartalmának alakítására. Ez a megoldás mára azonban már nem csak a multinacionális cégek sajátja, sok kkv. is szerződéssablonokat használ.

Ebből a kettősségből adódik maga a kérdés, hogy ténylegesen annyira egyértelmű-e a felosztás, hogy a munkaviszonyokban mindig munkaszerződésről beszélünk, a közszolgáltatásban pedig mindig kinevezésről? Ahogy Kun Attila is kiemeli, a közszolgálati jogviszonyok keletkezése kapcsán még mindig érzékelhető bizonytalanság azzal kapcsolatban, hogy a jogviszony létesítésére a jelleget tekintve inkább közjogias alapo zású egyoldalú aktusként tekintünk, vagy szerződéses alapo zású (munkajogi karakterű) jogintézményként szükséges értelmezni? A magyar jogtörténetben láttunk már példát mindkét megoldásra.¹⁸ Bár azt hozzá kell tenni, hogy az államszocialista berendezkedésben inkább közjogi, mint magánjogi volt a munkajog karaktere. A rendszerváltás előtti munkajog szerződéses modellje is inkább volt közjogiasított szolgálati viszony, mintsem a közszolgálat magánjogiasított változata.

A hatályos szabályozás szerint a közszolgálati jogviszony keletkezése inkább a közjogi felfogást favorizálja. A Kttv. kommentárja szerint a kinevezés és annak elfogadása a munkaszerződés kötéshez képest a jogviszony közjogias jellegét jeleníti meg, tehát nem szerződésről van szó. A felek közötti megállapodás azonban csak addig terjed, hogy megteremtsek a jogviszony létrehozására vonatkozó konszenzust, a jogviszony tartalmát viszont már nem a megállapodásuk, hanem a jogszabályok határozzák meg. Ez alapozza meg a jogviszony kógens jellegét.¹⁹ De lehet-e ennyire markánsan elválasztani? Ezt annak a fényében kérdezem, hogy több ország közszolgálatában is a munkajogi szerződések dominálnak.

¹⁷ PRUGBERGER Tamás: *Európai- és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, CompLex, 2006. 295.

¹⁸ KUN Attila: A közszolgálati jogviszonyt keletkeztető jogi tények – kinevezés kontra szerződés. *Pro Publico Bono*, 2018/2. 80–105.

¹⁹ SÍPOS-SZABÓ Zsannett: A jogviszony létesítése. In: HAZAFI Zoltán (szerk.): *A közszolgálati tisztviselői törvény magyarázata*. Budapest, 2012. 98.

Hollandiában az utóbbi időszakban jelentős változások mentek végbe. A változásokat követően inkább vált hasonlatossá a svéd privát közszolgálati rendszerhez, melyben a közszolgálati alkalmazott teljes munkajogi státuszt jelent. Eltűnt a germán rendszerre jellemző különállás. A holland változások iránya jól látszik abból a kormányzati agendából, mely alapelveként egy alapfeladatokhoz ugyan ragaszkodó, de rugalmas közszolgálatot képzelt el.²⁰ A holland kormány 2014-ben hozta meg azt a döntést, mely véglegesen kiemelte a holland közszolgálatot a germán rendszerek sorából. Egyre inkább a New Public Management (továbbiakban NPM) rugalmassága az, ami előtérbe került. Ennek megfelelően a magánszektor és közszektor foglalkoztatásbeli különállását megszüntették.²¹ A státuszok közötti különbségek felszámolása több lépcsős folyamatként képzelhető el, mivel egy 2020. január 1-jével hatályba lépett rendelkezés szerint a még közszolgálati szolgálati jogviszonyban maradt alkalmazottak státusza is átalakul.²² A holland rendszer változása azért is külön kiemelendő, mivel egy klasszikus rendszerről váltottak át. A hollandoknál nem rendelkezett ez a megoldás olyan erős hagyományokkal, mint Nagy-Britanniában, vagy az Egyesült Államokban, ahol először zsákmányrendszeren, majd merit rendszeren alapuló nyitott és szerződéses közszolgálat alakult ki.

2. Közszolgálati munkaszerződés hazai koncepciója nemzetközi összehasonlításban

Ahogy kiemelésre került az aktuális jogpolitikai nézet a közjogi szemléletet helyezi előtérbe, ez több Alkotmánybírósági döntésben is megjelent. Azonban a döntések egy részében látható, hogy az Alkotmánybíróság is érzékeli azt a problémakört, hogy csak közjogi oldalról nem fogható meg a kérdés. Az 1/2016 (II.29.) AB határozat kiemeli, hogy mivel a közszolgálati jogviszony is munkavégzésre irányuló jogviszony, sok vonatkozásban a munkajogi jogviszony sajátosságaival rendelkeznek. Másrészt a közszolgálati jogviszonyok sajátosságait meghatározza az is, ez a közhatalommal rendelkező állami szervezetben történik, és a tisztviselők közhivatalalt viselnek, állami feladatokat látnak el,

²⁰ Letter of 22 May 2013 from the Minister for Housing and the Central Government Sector to the House of Representatives on the Civil Service Reform Agenda, in: <https://tinyurl.com/4verwvxj>, (2020. 12. 21.), 2.

²¹ New legal position for civil servants, in: <https://tinyurl.com/2nr4ays9>, (2020. 12. 21.)

²² Public Servants (Standardisation of Legal Status) Act (WNRA), in: <https://tinyurl.com/5bwzrb2r>, (2020. 12. 21.)

állami, közhatalmi döntéseket hoznak, készítenek elő, ezért alapvetően közjogi jellegű jogviszonyok.”²³ Az Alkotmánybíróság is elismerte ezzel a közszolgálati jogviszonyok kettős természetét. Egyszerre érvényesülnek közjogi és magánjogi elemek. A jogterület folyamatos változása ellenére vannak fő motívumok, amelyek vezérfonalként ívelnek végig korokon. Az egyik ilyen motívum a közjogias alaptermészet érvényesítése, még akkor is, ha többé vagy kevésbé ismerik el az egyes korok jogalkotói a munkajog hatását. Azt azonban látni kell, hogy még azokban az időszakokban is megtalálta magának az utat a magánjogi szabályozás, mikor a közszolgálatot szimplán csak a közigazgatás berkein belül tudták elképzelni. Ebbe a koncepcióba illik az, hogy ha még nem is külön nevesítve, de Magyary Zoltán műve is megemlíti, hogy van olyan gyakorlat melynek keretében hivatalok foglalkoztatnak határozott idejű munkaviszonyban munkavállalókat hivatalnoki feladatok ellátására. Ez a megoldás pontosan illeszkedne abba a definícióba, melyet Magyary Zoltán hivatkozott művéhez kapcsolódóan közszolgálati munkaszerződésként került meghatározásra a jogirodalomban.²⁴ Magyary kiemeli, hogy a közigazgatás munkájában való közreműködésre valaki különféle jogi formában kaphat megbízást. Ha ezt a megbízást magánjogi munkaszerződéssel kapja, akkor nem válik közhivatalnokká hiába is dolgozik közigazgatási szervnél. Köztisztviselőnek csak akkor minősülne, ha kinevezéssel került volna ebbe a pozícióba.²⁵ Ebben az értelmezésben beszélhetünk olyan munkakörökről, amelyek a közigazgatáson belül nem igénylik a kinevezéses formát, hanem „megelégszenek” a szerződéses formátummal. Alapvető kérdésként merült már fel a XX. század közepén is, hogy a külső szemlélő meg tudja-e különböztetni a kinevezéssel foglalkoztatott tisztviselőt a szerződéses formában alkalmazott egyéb munkavállalótól. Az állampolgár esetében van-e bármilyen hatása? Azt már Magyary is elismerte korábban idézett művében, hogy alkalmazásban a végzett munka természete alapján nem dönthető el a közhivatalnoki minőség. Vannak olyan esetek, mikor többféle jogviszonyban el lehet látni.²⁶ Magyary az altiszt és a takarító példáját emelte ki. A takarító példáját ha átültetjük a mai viszonyaink közé, az egyik

²³ 1/2016. (I. 29.) AB. határozat a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvénnyel összefüggő átmeneti, módosuló és hatályát veszítő szabályokról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2012. évi V. törvény 3. § (5) bekezdése alaptörvény-ellenességének megállapításáról és megsemmisítéséről, valamint folyamatban lévő ügyekben történő alkalmazásának kizárásáról. [44].

²⁴ MAGYARY Zoltán: *Magyar közigazgatás*. Budapest, Királyi Magyar Egyetemi Nyomda, 1942. 383–384.

²⁵ Uo.

²⁶ Uo.

takarító a minisztériumban végzi a munkáját, a másik pedig egy állami fenntartású közoktatási intézményben. A minisztériumi takarítónő munkavállalóként lesz foglalkoztatva, akire a főszabály az Mt. lesz a Kit.-ben megfogalmazott eltérésekkel. Az állami közoktatási viszonyok között viszont közalkalmazotti státuszú lesz. Hasonló jellegű problémákat ír le Hans Peter Bull is a német közszolgálattal kapcsolatosan.²⁷

Az említett álláshelyek betöltése jelentős részben összekapcsolódik projektfeladatok ellátásával. A projektfeladatok ellátásával kinevezés alapján határozott időre hivatalnokok is megbízhatóak lehetnének, semmi sem indokolja meglátásom szerint a munkaszerződéses jogviszonyokat, de legalábbis nem ilyen formában egy zárt közszolgálati rendszerben. A határozott időtartamra történő foglalkoztatás egyébként is jellemző az OECD tagállamok jelentős részében,²⁸ melyek a magyarhoz hasonló problémákat vetnek fel. A kérdés kettős természetű: határozott időtartamú szerződéssel foglalkoztassunk munkavállalókat, vagy különleges státusszal köztisztviselőket? Nincs egyértelmű válasz ennek a gyakorlatában, főleg, hogy manapság nehezen kettéválasztható az előbb említett munkavállalók és a tisztviselők feladatköre. Ez teljes mértékben nyomon követhető olyan államokban is, mint Olaszország, ahol a közszolgálat egy deprivilegizációs folyamaton megy végbe, és egyre inkább a magánjogban használatos munkaszerződések alkalmazása kerül előtérbe. Ilyen területnek számít a munkaerő felvételével kapcsolatos szerződési elemek alkalmazása²⁹ Azonban ha a holland példával állítjuk párhuzamba akkor csak a gyakorlat fogja eldönteni, hogy ez a vállalkozás vajon sikeres vagy sikertelen volt-e? Mindezeket pedig annak a fényében szükséges vizsgálni, mely szerint globális szinten a közszolgálati alkalmazottak száma folyamatosan csökken.³⁰

A hazai jogalkalmazásban az esetek egy jelentős részében a közszolgálati alkalmazás területén a közfoglalkoztatás alkalmazása jelent meg a különböző operatív programokon belül. A közfoglalkoztatás alkalmazása a közalkalma-

²⁷ Hans Peter BULL: Die Zukunft des Beamtentums: Zwischen Recht und Politik, Staats- und Verwaltungslehre. *Die Verwaltung*, 2009/1. 1–26.

²⁸ OECD-Glossary of statistical terms – Public sector, in: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2199>, (2016. május 22.)

²⁹ Edoardo ONGARO: *Public Management Reform and Modernization – Trajectories of Administrative Change in Italy, France, Greece, Portugal and Spain*. Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2010. 105.

³⁰ Christof DEMKE: The Legitimacy of Civil Services in the 21st Century. *Oxford Research Encyclopedias*, 2020. Doi: 10.1093/acrefore/9780190228637.013.982; Vö. JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor: A közszolgálati jog önállósodásáról és reflexivitásáról. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/1. 33–45.

zottakat és a köztisztviselőket foglalkoztató munkáltatóknál is jellemző volt és ma is előfordul. Különböző GINOP, TÁMOP és egyéb projekteken belül munkavállalókat foglalkoztatnak klasszikus pedagógusi vagy tisztviselői munkakörökben. Az iskolák esetében annyit érdemes árnyalni a képen, hogy a szakképző centrumokban és az egyházi iskolákban, továbbá a felsőoktatásban már szinte kivétel nélkül mindenki munkavállalónak minősül. Ezek a változások az utóbbi 2-3 évben mentek végbe, de tény, hogy ezt megelőzően az egyik gyakran alkalmazott megoldás volt a közoktatási intézmények nem oktató munkatársainak ilyen munkaviszonyba kényszerítése.³¹ Látható, hogy ezekben az esetekben visszaélészerű a munkaszerződések alkalmazása. Persze ebből nem az következik, hogy magát a munkaszerződés alkalmazásának a lehetőségét zárnam ki a közszolgálati szektorból, hanem a visszaélészerű alkalmazási módját, mely véleményem szerint a fennálló foglalkoztatási szabályok megkerülésére szolgál.

Ha a közszolgálati szerződés alkalmazására nem csak kiegészítő megoldásként gondolok, hanem a kétezres évek fordulóján a Vadász János által megfogalmazott „Egységes közszolgálati törvényjavaslat” szövegéből indulunk ki általánosabb alkalmazás lehetőségei mentén, sokrétű megoldásként is tekinthetünk rá. Az utóbbi évek jogalkotásából kitűnik, hogy a közalkalmazotti réteget és a közszolgálati szabályozást a munkajog irányába tolja el a jogalkotó. Ez a jogalkotói megközelítés jelenthetné a közszolgálati munkaszerződés intézményének szélesebb körű gyakorlati alkalmazását. Ebben az esetben a már korábbi részekben említett közszolgálati munkaszerződés a munkaszerződés egy formájaként érvényesülhetne elsősorban az állami alkalmazás keretében is megvalósulhatott volna. A klasszikus értelemben nem teljesen ez történt, mivel a közalkalmazottak egy jelentős része a köztulajdonban álló munkáltatónál munkát végző munkavállaló státuszába került. A jogalkotó pedig nem igazán törekszik a részletesebb szabályok kidolgozására. Ez csak az egészségügyben foglalkoztatottak esetében valósult meg, akik új sajátos szolgálati jogviszonyt kaptak. Ebben a megoldásban is elléptünk a német megoldástól, amit egykor mintának tartottunk. Ez a megoldás inkább hasonlít a legutóbbi holland változásokra azzal, hogy itt csak a közszolgálat egy része került át a munkajogi szabályozás alá. Illetve, ha pontosítani szeretnénk, akkor a tágan értelmezett civil közszolgálat bizonyos személyi csoportjai.

A jelenlegi szabályok között az állam részéről nem tartom a legjobb megoldásnak a fent említett kettősséget. Szükségesnek tartanám a korábban idézett az

³¹ MÉLYPATAKI–PRUGBERGER i. m.

Egységes közszolgálati törvényjavaslatban megfogalmazott szerződéses forma bevezetését egy átgondolt koncepció mentén. Véleményem szerint a magyar rendszerben a közszolgálati munkaszerződést egy atipikus munkaszerződésként lehetne alkalmazni, melynek szabályait annak megfelelően lehetne elhelyezni egyik vagy másik jogszabályban, hogy a jogalkotó milyen terjedelmet kíván adni a személyi hatály vonatkozásában. Ha szűkebben és a Magyary Zoltán által felvetett értelemben használná, akkor a jelenlegi Kit., Kttv. és Küt. szabályaiban lehetne elhelyezni. Ha azonban sokkal szélesebb körben, és hozzásorolná az állami tulajdonban lévő munkáltatóknál meglévő munkaviszonyokat is akkor egy többszintű szabályozás lehetősége is felmerülhet. Ez a többszintű szabályozás teremtené meg ismételten a látható kapcsolatokat is a munka- és közszolgálati jog között. Ez azért is fontos, mivel a nemzetközi tendenciákban a két terület közötti éles határok egyre inkább elhalványodnak. A magánjogi és közjogi elemek keveredése egyre inkább ad egy homogén foglalkoztatotti csoportot, amelyben az egyik vagy másik rétegre vonatkozó privilégiumok kezdik elveszíteni jelentőségüket.³²

A közszolgálati alkalmazottak jogi státuszát a nemzetközi szakirodalom szerint akár közjogi akár magánjogi szerződés is megalapozhatja. Ez a megkülönböztetés azonban nem túl éles, mivel a szerződések meghatározhatják kiváltságos foglalkoztatási feltételeket ugyanúgy a gazdasági munkavállalóknál, mint a közalkalmazottaknál is. Tényleges különbséget sokszor a szerződésben meghatározható részletek mértéke jelent³³ Ez függ természetesen attól, hogy a jogalkotó mekkora szerződéses szabadságot ad az egyik és mekkorát a másik szektor munkavállalói körében. Éppen ebben a fent említett kettősségben jelentkezik a magyar jogban is a közszolgálati munkaszerződések jellegzetessége. Ahogy az lentebbi példából is kitűnik majd, a common law országokban ez a kérdés sokkal egyszerűbb, mivel ott szinte mindenki munkaszerződés keretében látja el a feladatát. Az alkalmazásból eredő kérdések elsősorban magánjogi tartalmúak. Az olyan karrier-rendszerű megoldásokban, mint amilyen a hazai, felvetődik az eltérő státuszokból adódó jogok és kötelezettségek vegyítésének a kérdése. A kulcskérdés egy esetleges szabályozás esetében a szerződési szabadság mértéke és a szerzett jogok védelme. A közszolgálatban a munkaszerződések alkalmazása egyes országokban mind szélesebb lefedettségre tesz szert. Erre jó példa Ausztrália, ahol a szerződéses megoldás a közszektorban foglalkoz-

³² Brian BERCUSON: *European Labour Law*. Cambridge, Cambridge University Press, 2009. 404.

³³ Katrin GOTTSCHAL – Bernhard KITTEL – Kendra BRIKEN – Jan-Ocko HEUER – Sylvia HILS – Sebastian STREB – Markus TEPE: *Public Sector Employment Regimes – Transformation of the State as an Employer*. London, Palgrave Macmillan, 2015. 63.

tatottak jogviszonyainak egyéniesítésének a lehetőségét hordozza magában.³⁴ A Világbank által kiadott értelmezés szerint a közalkalmazotti jogviszonyban, foglalkoztatási jogviszonyok jogi alapját a törvények és rendeletek adják, amelyek alapja a munkaszerződések. Ezek a munkaszerződések eltérnek a máshol található a gazdaság által meghatározott általános munkajogi kontraktusoktól. A fent említett szerződések között nem csak az alapján tehetünk különbséget, hogy közszféra vagy magánszféra területén találhatóak-e, hanem az eltérések az egyes közszektorok között is mutatkoznak, mint például az egészségügy vagy az oktatás területén, illetve az állami tulajdonú vállalatoknál.³⁵

A koncepció keretei egyébként a hazai közszolgálati rendszerben adottak több irányból is. Egyrészt a Kttv. 8. § (1) szerint a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter a közbeszerzések felügyeletével kapcsolatos feladatok ellátásáért felelős és az azt támogató foglalkoztatottak munkaszerződés keretében történő alkalmazását engedélyezheti. Az alkalmazás nem köthető olyan feladat elvégzésére, amelyre csak kormánytisztviselői, köztisztviselői kinevezés adható. Kezdetleges váza már itt is létezik a közszolgálati munkaszerződésnek. A Kit. 279. § (1) szerint A kormányzati igazgatási szerv feladatainak ellátására – a törvényben foglaltak figyelembevételével – munkaviszony is létesíthető. A munkaviszony keretében ellátható feladatok közszolgálati szabályzatban szükséges rögzíteni. Az engedélyezett álláshely besorolástól függetlenül létrehozható létszámkorlátok mellett. A Küt. 98. § pedig kifejezetten közszolgálati munkaszerződés címmel tartalmaz szabályokat. A gyakorlati megvalósításra vonatkozó elemzést egy további fejezetben szeretném kifejteni.

A közszolgálati munkaszerződés magában hordozza véleményem szerint azt a potenciált, mellyel akár a közszolgálatot a megfelelő garanciák mellett rugalmasabbá lehetne tenni, de akár a közszolgálat magánjogiasítását végig vinni is.

A közszolgálati jogban a munkaszerződések alkalmazásának akadályát nem látom, hiszen a legzártabbnak nevezhető EU-s karrier-rendszerben is aszerint oszthatók ketté a szolgáltatóvállalók, hogy kinevezéssel vagy szerződés alapján foglalkoztatják-e őket. Ez a személyzeti szabályzat és a szerződések viszonyát teszi egymás mellé, ami megfelelhet a mi esetünkben az Mt. és a Kit./Kttv./Küt. relációjának.

A hazai megvalósítás esetében az új relációk magukban hordozzák azt a kérdést, hogy magánjogi vagy inkább közjogi jellegű kapcsolat jön-e létre a

³⁴ Marilyn PITTARD – Phillipa WEEKS (eds.): *Public Sector Employment in the Twenty-First Century*. Canberra, ANU E Press, 2007. 1.

³⁵ Civil Service Law & Employment Regimes. In: <https://tinyurl.com/2p8k4u75>, (2016. 04. 30.) 1.

felek között? Meglátásom szerint ezekben az esetekben ez a két szegmens nem lehetne élesen elválasztható egymástól. A jogviszony a szerződéses jelleg miatt első sorban magánjoginak tekintendő majd, de a harmadik személyek vonatkozásában a felelősségük és kötelezettségek felvethetik a szigorúbb közjogi megközelítést. Ezáltal keletkezne egy belső jogviszony és egy külső jogviszony. A belső jogviszonyban munkajoginak tekinthetnénk a kapcsolatot, a külső jogviszony pedig közjogi jogviszonyként funkcionálna az elvégzett feladat jellege és a felelősség megemelt szintje miatt. A fentiekhez hozzátéve, hogy a zártan tekintett rendszereken belül előfordulnak olyan megoldások, amelyek átbillentik a mérleg nyelvét a munkavállalói oldal javára.

3. A közszolgálati munkaszerződés a hazai gyakorlatban

Az eddigi elemzésből is kiderült, hogy a jogalkotó bármennyire is igyekszik egy egységes közjogi alapú közszolgálatot megteremteni, ez nem sikerülhet teljesen. Ennek az oka valószínűleg abban gyökerezik, hogy mégis csak foglalkoztatási jogviszonyokról van szó. A dízlet ugyan a közigazgatás, de a feltett kérdések nem közjogiak. Ebből fakadóan a jogalkotó is érzi azt az igényt, hogy szükség lenne kevésbé merev megoldásokra is. Éppen ezért megtalálható a közszolgálaton belül ez a talán kicsit hibridnek tekinthető szerződéses modell. A jogalkotóm azonban magyarázatot nem ad rá. Annyit érzékeltettem már a fentiekben, hogy a Kttv. a Kit. és a Küt. is tartalmazza eltérő mértékben. Azonban nem csak a szűken értelmezett közszolgálatban létezik ez a megoldás. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. C. tv. is tartalmaz szerződéses előírásokat.

Közös jellemzője mindegyik megoldásnak, hogy a jogalkotó igazából dogmatikai indoklást nem tesz mellé. Nem magyarázza meg, hogy ha egyébként egy jogviszony kertében a kinevezéses forma az uralkodó, miért lesz mégis jó a szerződés? Nem tekinti –e a jogalkotó visszalépésnek a kinevezéshez képest? Érdekes egyébként annak a vizsgálata is, hogy melyik élethelyzetben milyen kiterjedtséggel rendeli alkalmazni a szerződést. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban kiterjesztése a teljes szektorra megvalósult.³⁶ A Küt.-ben szabályozott megoldás viszont maximalizáltan csak az adott közigazgatási szerv alap létszámának 10%-ig alkalmazható.

³⁶ RÁCZ Zoltán: Gondolatok egy „új foglalkoztatási jogviszonyról”, az egészségügyi szolgálati jogviszonyról. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, XXXIX. évf., 2021/2. 150–160.

Közös vonás még a közszolgálati munkaszerződések esetében, hogy ha a szabályzás szövegéből kitűnik, hogy az adott jogviszonyokban munkaszerződésben foglaltak alkalmazzuk is ugyanannak a felelősségi rendszernek a tagjai. A munkavállaló helyzete nem vált könnyebbé azáltal, hogy a kinevezés relatíve kétoldalú intézményét a szerződéses jogviszonyokra a jogalkotó.

Az egészségügyi szolgálati jogviszony esetében a jogalkotó szándéka egyrészt az orvosok és egészségügyi szakdolgozói munkaköröknek a Kjt. alóli kiszervezése.³⁷ A szolgálati jogviszony jellege és tartalma attól nem fog megváltozni, hogy kinevezés helyett munkaszerződéssel jön létre. Ezek a munkavállalók ugyanúgy az állam szolgáltató szerepét teljesítik be. A szabályozás több homályos pontot is tartalmaz. A szerződés kapcsán nem világos a jogalkotó szándéka. Az sem világos, mennyire akarja engedni a rugalmasságot és mennyire akarja a köztulajdonban álló munkáltatónál megkötött munkavégzéssel összefüggő munkaszerződéshez igazítani. Mindezt persze szükséges kiegészíteni azzal, hogy nincs új a nap alatt, és több szerző is látta ezt jönni anno, de akkor még azt gondolták és gondoltam én is, hogy ez minőségi változással jár, de lényegében csak az igazolódott be, hogy lehet ezt szerződéssel is. A jogalkotó a közszolgálati munkaszerződés indokolás nélküli alkalmazásával ráadásul saját maga állítását relativizálja. Hiszen az a jogviszony, ami egyik percben még kinevezéssel és annak elfogadásával jött létre, az most szinte változatlan tartalommal szerződéses jogviszonyként. Annyi emelhető még itt ki, hogy a közszolgálati jogviszonyok újraszabályozásának a víziói közt ez a megoldás már ott volt, mint lehetséges forgatókönyv.

Ez a relativizálódás sokkal jobban érzékelhető a civil közszolgálat szűkebb értelmezéséhez tartozó Küt. esetében. Itt ugyanis nem arról van szó, hogy új alapokra próbálták meg áttenni a jogviszonyt és ezért alkalmazzák a szerződéses megoldást. A jogalkotó különösebb indokát nem adja meg a törvény magyarázatában a szerződés alkalmazhatóságának. Ráadásul maga az állam rombolja le azt a maga épített és folyton sulykolt mítoszt, hogy a közszolgáltatásban munkaszerződéssel és más szerződéssel nem keletkeztető a jogviszony. Az jogalkotó így saját magát cáfolja meg

³⁷ HORVÁTH István – KÁRTYÁS Gábor: Láttelel: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről. *Munkajog*, 2021/1. 1–17.

Összegzés

A fenti példákból is jól kirajzolódik, hogy a közszolgálatban van helye a szerződés jogviszonyoknak. Léteznek olyan rendszerek, melyek teljesen magánjogi alapúak ügykezelők. De véleményem szerint helye van a közjogias közszolgálatban is. Indokoltnak látom az alkalmazását olyan munkakörökben, melyek nem feltétlenül a tisztviselői feladatok ellátásához kapcsolódik, hanem azt kiegészítő feladatokhoz. Gondolok itt az ügykezelők és fizikai alkalmazottak jogviszonyára. A szabályozás persze lehetne több szintű is.

Összességében a kutatás eredménye, hogy a közszolgálati munkaszerződésre szükség van. Egyrészt azért is mert az átalakuló közalkalmazotti jogviszonyok ide fognak kifutni. Illetve a legjobb forgatókönyv lenne, ha ilyen szerződéses formákban valósulna meg. De elképzelhetőnek tartom a szűk értelemben vett civil közszolgálatban való hangsúlyosabb alkalmazását is a megfelelő jogi környezetben. Egy fokozatosságot tudnék elképzelni, mely átnyúlhatna a volt közalkalmazotti jogviszonyokra is, illetve fokozatos alkalmazását jelentené a fizikai alkalmazottak jogviszonyától kezdve a tisztviselők egyes jogviszonyáig. Erre egy megfontolt javaslatcsomag kellene és többszintű szabályozás, nem a jelenlegi ad hoc megoldások rendszere is.

MINDEN TITKOK TUDÓJA, AVAGY GONDOLATOK AZ ADATVÉDELMI TISZTVISELŐRŐL A MUNKAJOG TÜKRÉBEN

MÉSZÁROSNÉ SZABÓ Zsuzsanna
bíró (Kúria)

1. Történeti előzmények

Az Európai Bizottság 2010-ben – kétéves konzultációt követően – együttműködést kezdeményezett az Európai Parlament és a Tanács megkeresésével új adatvédelmi szabályozás megalkotása érdekében. Ennek során két problémakörre fókuszáltak: elsődlegesen a személyes adatok védelmének alkotmányos joga, másodlagosan az adatvédelem gazdasági és nemzetközi megközelítése volt a vizsgálat tárgya. A konzultáció során összesen 473 válasz érkezett iparági szervezetektől, egyesületektől, hatóságoktól, de állampolgárok is kifejtették nézeteiket.¹

Az adatvédelmi reform elindítására végül is 2012-ben került sor, amelyet a Parlament túlnyomó többséggel támogatott.²

A Tanács nehezen hozta meg döntését, a tagállamok egy része ugyanis attól tartott, hogy túl szigorú és bürokratikus szabályokat kell a jövőben alkalmazniuk (például Írország), míg mások (például Németország) éppen szigorú szabályaiknak „fellazulásától” félttek. Végül a tagállamok 2015-ben megállapodtak a normaszövegben, és azt 2016 év elején elfogadták.

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendeletét (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében

¹ Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation)* COM/2012/011 final – 2012/0011 (COD)* / <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52012PC0011>

² A Parlamentet az Európai Unió lakossága közvetlenül választja.

történi védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályaon kívül helyezésétől (általános adatvédelmi rendelet, GDPR) Magyarországon 2018. május 25-től kell alkalmazni.

A magyar jogalkotót az Alaptörvény, valamint nemzetközi vállalásai körében kötelezettség terheli a személyes adatok védelméhez fűződő jog érvényre juttatásában (Alaptv. I. cikk (3) bekezdés; VI. cikk (3) bekezdés; Q cikk (2) bekezdés; 1993. évi XXXI. törvénnyel kihirdetett az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló Rómában 1950. november 4-én kelt egyezmény I. és VIII. cikk). Ezért a GDPR közvetlenül hatályosuló normatív előírásaira figyelemmel a hazai jogi szabályozás felülvizsgálatra szorult. Mindez különösen érintette az információs önrendelkezési jogról és az információ szabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infó tv.) egyes rendelkezéseit.

A jogalkotónak a hazai jogszabályi környezetet úgy kellett kialakítania, hogy az alábbi követelmények teljesüljenek:

1. a GDPR által kimerítően szabályozott tárgykörök deregulációja a rendelet hatálya alá tartozó jogviszonyokban;
2. a GDPR közvetlen alkalmazhatóságában feltétlenül szükséges rendelkezések megfelelő szabályozása;
3. a bünygyi irányelv rendelkezéseinek a magyar jogba történi átültetése;
4. az uniós jog hatályán kívüli, a magyar joghatóság alá tartozó adatkezelési jogviszonyok feltételrendszerének biztosítása;
5. az uniós jog által lehetővé tett, a GDPR és a bünygyi irányelvet kiegészítő, az alkotmányossági és a nemzetközi jogi követelményekből fakadó rendelkezések szabályozása;
6. az adatkezelési jogviszonyt rendező különös – ágazati – normatív előírásoknak a GDPR és a bünygyi irányelv rendelkezéseivel való összhangjának biztosítása.³

2. Az adatvédelmi tisztviselő

Az adatvédelmi tisztviselő (DPO) intézménye sem a hazai, sem az európai jogban nem előzmény nélküli. A 95/46/EK irányelv már említést tett róla, de adatvédelmi tisztviselő alkalmazását nem tette kötelezővé. Bizonyos tagállamok

³ PÉTERFALVI Attila – RÉVÉZS Balázs – BUZÁS Péter (szerk.): *Magyarázat a GDPR-ról*. Budapest, Wolters Kluwer, 2018. 42.

(például Németország) szigorú adatvédelmi rendszerében ezen munkakört már korábban is nevesítették, más országokban pedig egyes multinacionális vállalatok alkalmaztak úgynevezett „*privacy officer*”, akinek tevékenysége nagyban hasonlított a DPO feladataihoz. Az adatvédelmi tisztviselő munkakör létesítésének szükségességéhez az vezetett, hogy a gyakorlati életben igény mutatkozott az érintettek és az adatkezelők között egy „kapcsolattartó” személyére.

A hazai jogi szabályozásban az adatvédelmi tisztviselői funkció előzményeként értékelhető az Info tv. módosítása előtti „belső adatvédelmi felelős” intézménye.

A törvény szerint az adatkezelő, illetve az adatfeldolgozó szervezetén belül, közvetlenül a szerv vezetőjének felügyelete alá tartozó – jogi, közigazgatási, informatikai vagy ezeknek megfelelő felsőfokú végzettséggel rendelkező – belső adatvédelmi felelőst kellett kinevezni vagy megbízni az országos hatósági, munkaügyi vagy bűnügyi adatállományt kezelő, illetve feldolgozó adatkezelőnél és adatfeldolgozónál; a pénzügyi szervezetnél; az elektronikus hírközlési és közüzemi szolgáltatónál.

A 95/46/EK irányelv 29. cikke alapján munkacsoport jött létre, amely az adatvédelmi tisztviselőkkel kapcsolatban iránymutatást bocsátott ki. Eszerint az adatvédelmi tisztviselő az elszámoltathatóság sarokköve, és annak kijelölése elősegítheti a jogszabályoknak való megfelelést, továbbá versenyelőnyt jelenthet a vállalkozások számára. Az elszámoltathatóság eszközeinek (például az adatvédelmi hatásvizsgálat megkönnyítése, auditok végzése vagy elősegítése) végrehajtása mellett az adatvédelmi tisztviselők közvetítő szerepet töltenek be az érdekelt felek (például a felügyeleti hatóságok, az érintettek és a szervezeten belüli részlegek) között.⁴

2.1. Az adatvédelmi tisztviselő kijelölése

A rendelet az „adatkezelő” személyét úgy definiálja, hogy az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan, vagy másokkal együtt meghatározza. Amennyiben az adatkezelés céljait, eszközeit az uniós vagy a tagállami jog határozza meg, az adatkezelőt vagy adatkezelő kijelölésére vonatkozó különös szempontokat az uniós vagy a tagállami jog is

⁴ A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport: Iránymutatás az adatvédelmi tisztviselőkkel kapcsolatban.16/HU WP.243 rev.01 (Elfogadása: 2016. december 13., felülvizsgálat: 2017. április 5.) (A továbbiakban: WP 243.)

rendezheti. (GDPR 4.cikk 7.) Az adatkezelő belső adatvédelmi szabályokat is alkothat a személyes adatok védelmének legoptimálisabb védelme érdekében. Az „adatfeldolgozó” pedig az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely az adatkezelő nevében személyes adatokat kezel (GDPR 4. cikk 8.).

A kettő közötti különbség tehát élesen elhatárolandó: míg az adatkezelő meghozza az adatkezeléssel kapcsolatos döntéseket, addig az adatfeldolgozó végrehajtja az adatkezelő utasításait. Az adatkezelő tartozik teljes felelősséggel a jogszabályok betartásáért, az adatfeldolgozó pedig az utasítások megfelelő teljesítéséért felel. Az adatkezelő utasításától akkor kell eltérnie, ha erre uniós vagy tagállami jogszabály kötelezi. Hazánkban ilyen például az Alaptörvény, illetve a törvény, egyébként az utasítástól való eltérés lehetősége kizárt (GDPR 29. cikk). Az adatfeldolgozó kötelező szerződési keretek között dolgozhat [GDPR 28. cikk (3) bekezdés].

A GDPR értelmében – a fentiekben meghatározott – adatkezelők és adatfeldolgozók kötelesek adatvédelmi tisztviselőt kijelölni, míg másoknál csak ajánlási jelleggel merül fel ezen munkakör betöltésének szükségessége.

2.1.1. Az adatvédelmi tisztviselő kötelező kijelölése

A GDPR 37. cikk (1) bekezdés szerint az adatvédelmi tisztviselőt három esetben kötelező kijelölni. Így akkor, ha:

- a) az adatkezelést közhatalmi szervek vagy egyéb közfeladatot ellátó szervek végzik, kivéve az igazságszolgáltatási feladatkörükben eljáró bíróságokat;
- b) az adatkezelő vagy adatfeldolgozó fő tevékenységei olyan adatkezelési műveleteket foglalnak magukban, amelyek jellegüknél, hatáskörüknél és/vagy céljaiknál fogva az érintettek rendszeres és szisztematikus, nagymértékű megfigyelését teszik szükségessé;
- c) az adatkezelő vagy az adatfeldolgozó fő tevékenységei a személyes adatok 9. cikk szerinti különleges kategóriáinak és a 10. cikkben említett, büntetőjogi felelősség megállapítására vonatkozó határozatokra és bűncselekményekre vonatkozó adatok nagy számban történő kezelését foglalják magukban.

Ezzel összefüggésben azonban itt szükséges megjegyezni, hogy a 37. cikk (4) bekezdése az uniós vagy tagállami jog szerint más esetben is előírhatja

adatvédelmi tisztviselő kötelező kijelölését, ezért e körben különösen körültekintően kell eljárni.

A GDPR 37. cikk (1) bekezdés a) pontja szerint tehát kötelező kirendelni adatvédelmi tisztviselőt, ha az adatkezelést közhatalmi szervek vagy egyéb, közfeladatot ellátó szervek végzik, kivéve az igazságszolgálati feladatkörükben eljáró bíróságokat.

A GDPR azonban nem határozza meg a *közhatalmi szerv* vagy egyéb *közfeladatot ellátó szerv* fogalmát, ezért azt a kialakult gyakorlat szerint, a nemzeti jog alapján kell értelmezni. Mindez magában foglalja az országos, regionális és helyi hatóságokat, illetve a közjog hatálya alá tartozó más szerveket. A közfeladat ellátása körében nincs választásra lehetőség, vagyis az összes állami szervnek, önkormányzatnak, intézménynek adatvédelmi tisztviselőt kell kijelölnie. Ennek elmaradása szankcióval jár akkor is, ha egyébként az intézmény adatkezelési eljárása szabályos.⁵

Mentesülnek ugyanakkor az adatvédelmi tisztviselő kijelölésének kötelezettsége alól az egyes, a magánjog hatálya alá tartozó közfeladatot ellátó szervek, mint például a köztulajdonban álló gazdasági társaságok. A vonatkozó állásfoglalás azonban ezen szervek számára is hasznosnak ítéli az adatvédelmi tisztviselő alkalmazását.⁶

A GDPR 37. cikk (1) bekezdés b) pontja szerint az adatkezelő vagy az adatfeldolgozó fő tevékenységei olyan adatkezelési műveleteket foglalnak magukba, amelyek jellegüknél, hatáskörüknél és/vagy céljaiknál fogva az érintettek rendszeres és szisztematikus, nagymértékű megfigyelését teszik szükségessé. A rendelet azonban az itt hivatkozott fogalmakat illetően sem ad egyértelmű objektív eligazítást, ezért a 29. cikk szerinti munkacsoport megállapításait lehet e tekintetben is irányadónak venni.

Eszerint

„A GDPR 37. cikk (1) bekezdésének b) és c) pontjában az »adatkezelő vagy adatfeldolgozó fő tevékenységei« kifejezés szerepel. A (97) preambulumbekzdés alapján [a magánszektorban működő] adatkezelők fő tevékenysége körébe az adatkezelők elsődleges tevékenységei tartoznak, a járulékos tevékenységként végzett személyes adatok kezelése nem. A fő tevékenység az adatkezelő

⁵ JÓRI András – SOÓS Andrea Klára – BARTFAI Zsolt – HÁRI Anita (szerk.): *A GDPR magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2018. 313.

⁶ WP 243. 7.; NAIH-2018-07-31-2-V.

vagy adatfeldolgozó céljainak eléréséhez szükséges legfontosabb műveleteket jelentik.”⁷

A 29. cikk szerinti munkacsoport vizsgálta a *rendszeres* és *szisztematikus* megfigyelés fogalmát is. E körben a (24) preambulumbekendést említi, amely szerint az érintettek magatartásának megfigyelése magában foglalja az interneten történő nyomon követés és profilalkotás valamennyi formáját, ideértve a reklám céljából történő adatkezelést, fentiek azonban nem korlátozódhatnak csak az online felületekre.

A munkacsoport szerint a *rendszeres megfigyelés* olyan adatgyűjtésre vonatkozik, amelyik folyamatosan, vagy bizonyos időközönként történik, meghatározott időpontban ismétlődik.

A GDPR a *szisztematikus* kifejezést is alkalmazza, ennek sem adva azonban pontos definícióját. A munkacsoport véleménye szerint ezért úgy kell értelmezni, hogy ez egy adott rendszer szerint fordul elő, előre tervezett vagy módszeres, és az adatkezelésre vonatkozó általános terv részeként történik a megfigyelés.

2.2. Az adatvédelmi tisztviselő foglalkoztatása, kiválasztásának szempontjai

A kifejtettekre figyelemmel tehát ezen tevékenységet ellátó adatvédelmi tisztviselő személyének kiválasztása kiemelt fontosságú. A GDPR alapvetően nem tartalmaz arra nézve semmilyen kikötést, hogy az adatvédelmi tisztviselő foglalkoztatása milyen formában történhet. Ezért létesíthető vele munkaviszony, ha megfelel – az alább részletezett – foglalkoztatási feltételeknek, de „szolgálati szerződés” alapján külső személy is elláthatja ezen tevékenységet. Nincs arra vonatkozóan megszorítás, hogy teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatása szükséges-e, és arra nézve sincs tiltó szabály, hogy rendelkezésre állási időben ne lehetne ellátni a feladatot. Egy személy akár több szervezetnél is végezhet adatvédelmi tisztviselői tevékenységet.⁸ Közös tisztviselők kijelölése sem kizárt, a NAIH helyi önkormányzatok esetében ezt a megoldást kifejezetten követendőnek tartja.⁹

⁷ WP 243.8.

⁸ NAIH/2018/1553/2V.

⁹ NAIH/2017/5364/2/V.

Munkajogi szempontból a GDPR 37. cikk (5) bekezdése kiemelt fontosságú lehet. Akként szabályoz ugyanis, hogy az adatvédelmi tisztviselőt *szakmai rátermettség*, így különösen az adatvédelmi jog és gyakorlat szakértői szintű ismerete, valamint a 39. cikkben említett feladatok ellátására való alkalmaság alapján kell kijelölni. Az Európai Adatvédelmi Biztos (EDPS) szerint az adatvédelmi tisztviselő kinevezésének személyes és szakmai kvalitásain kell alapulnia, elengedhetetlen az adatvédelem szakértői szintű ismerete és kívánatos a szervezetre vonatkozó tapasztalat. Nem elégséges a jogi tudás, alkalmas személynek kell lenni, rendelkezni kell például az üzletmenet megértéséhez való képességgel.¹⁰

A GDPR (97) preambulumbekzdése alapján a szakértői ismeretek szintjét az adott adatkezelő vagy adatfeldolgozó által végzett adatkezelés, illetőleg az adatkezelő által megkövetelt védelmi szint határozza meg.

A *szükséges szakértelem*, illetve *szakmai képesség* értelmezése sem szerepel a rendeletben, így e körben is a 29. cikk szerinti munkacsoport megállapítására hagyatkozhatunk. Eszerint a szükséges szakértelem szintjének

„arányosnak kell azonban lennie a szervezet által kezelt adatok érzékenységevel, összetettségével és mennyiségével. Ha például az adatkezelési tevékenység különösen bonyolult vagy nagymennyiségű érzékeny adatot érint, az adatvédelmi tisztviselőnek adott esetben magasabb szintű szakértelemmel és támogatással kell rendelkezni. [...] Az adatvédelmi tisztviselőt ezért körültekintően, a szervezeten belüli adatvédelmi feladatok figyelembevételével kell kiválasztani.”¹¹

A feladatra kijelölt személy szakmai kompetenciájának megállapítása érdekében – a gyakorlat szerint – próbaidő kikötése sem kizárt.

„Az adatvédelmi tisztviselőknek szakértelemmel kell rendelkezni a nemzeti és európai adatvédelmi jogszabályok és gyakorlatok terén, valamint alaposan ismernie kell a GDPR-t. Hasznos továbbá, ha a felügyeleti hatóságok elősegítik az adatvédelmi tisztviselők megfelelő és rendszeres képzését [...] Közhatalmi szerv vagy egyéb közfeladatot ellátó szerv esetében az adatvédelmi tisztvi-

¹⁰ JÓRI–SOÓS–BÁRTFAI–HÁRI i. m. 317.

¹¹ WP 243.13.

selőnek alaposan kell ismernie a szervezet igazgatási szabályait és eljárásait.”¹²

Itt jegyzendő meg, hogy a hazai jogi szabályozás nem tartalmaz kötelező előírást az adatvédelmi tisztviselők oktatására, továbbképzésére vonatkozóan. A magyar jogalkotó ugyanakkor megőrizte a belső adatvédelmi felelősök szakmai ismereteinek fenntartása, az egységes joggyakorlat, az egymás közötti kapcsolattartás biztosítása érdekében kialakított korábbi rendszert. Eszerint az adatvédelmi tisztviselők konferenciáját legalább évente egyszer össze kell hívni a NAIH elnöke által meghatározott időpontban és napirend alapján.¹³

Az adatvédelmi tisztviselővel szemben alapvető elvárás, hogy magasszintű szakmai morálitása, az egyéni és a szervezeti integritás szem előtt tartása mellett végezze munkáját, és ismerje az ágazat kultúráját.¹⁴ A fentiek szerint megtartott gyakorlat is ezt a célt hivatott szolgálni.

A 37. cikk (7) bekezdése szerint az adatkezelő vagy adatfeldolgozó köteles közzétenni az adatvédelmi tisztviselő elérhetőségét és ezeket az adatokat a felügyelő hatósággal is közölni. Mindennek az a célja, hogy biztosítsa az érintettek és a felügyeleti hatóság közötti közvetlen kommunikációs csatornákat. A hazai gyakorlatban ennek fontossága abban rejlik, hogy az érintettek és a NAIH közvetlenül tudjon az adatvédelmi tisztviselőhöz fordulni anélkül, hogy a szervezeten belül mással is fel kéne vennie a kapcsolatot. Elérhetőség alatt kell érteni a levelezési címet, saját telefonszámot, az erre a célra fenntartott e-mail címet.

A rendelet fentiekből láthatóan nem írja elő kötelezően, hogy a közzé tett elérhetőségnek az adatvédelmi tisztviselő nevét is tartalmaznia kell. Ebből arra lehet következtetni, hogy ezt is az adatkezelő az adatfeldolgozó döntésére bízta, ugyanakkor a felügyeleti hatóság számára a kapcsolattartás miatt meg kell adni konkrétan az adatvédelmi tisztviselő nevét. A már hivatkozott munkacsoport azonban helyes gyakorlatként értékeli, ha a szervezet tájékoztatja alkalmazottait az adatvédelmi tisztviselő személyéről is a konkrét elérhetősége mellett. Ez megjelenhet belső dokumentációban, hivatali telefonkönyvben, de szervezeti ábrán is feltüntethető.

¹² WP 243.13--14.

¹³ Info tv. 25/N. § (1)–(2).

¹⁴ WP 243.

3. Az adatvédelmi tisztviselő jogállása és főbb feladatai

A GDPR 38. cikke foglalkozik a DPO jogállásával. Rögzíti, hogy az adatvédelmi tisztviselő számára biztosítani kell a személyes adatok védelmével kapcsolatos ügyekbe való bekapcsolódás lehetőségét, meg kell teremteni azokat a forrásokat, amelyek a feladatok végrehajtásához, az ismeretek megszerzéséhez szükségesek, és lehetővé kell tenni, hogy tevékenységének ellátásával kapcsolatban utasításokat senkitől ne fogadjon el.

Fontos munkajogi előírást tartalmaz a 38. cikk (3) bekezdése, amely szerint az adatkezelő vagy az adatfeldolgozó az adatvédelmi tisztviselőt feladatai ellátásával összefüggésben nem bocsáthatja el és szankcióval sem sújthatja. A szabály helyes értelmezése szerint ez a védelem azonban nem lehet korlátlan, a „feladatellátással összefüggésben” kitételnek kiemelt jelentősége van. A rendelkezés alkalmazása a gyakorlatban problémaként jelentkezett, amelyről végül a Kúriának kellett állást foglalnia.¹⁵

Adott ügy tényállása szerint a felperes határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyban, jogi referens/adatvédelmi tisztviselő munkakörben állt az alperes alkalmazásában. Kinevezésében a felek rögzítették, hogy a foglalkoztatás első négy hónapjában a próbaidejét tölti. A jogviszony létesítésére – pályáztatás útján – azért került sor, mert a GDPR hatálybalépését követően számos adatvédelemmel kapcsolatos feladat hárult az alperesre. A felperes felvételét megelőzően jogi referens látta el az adatvédelmi tisztviselői feladatokat is úgynevezett „osztott” munkaidőben.

A felperes foglalkoztatásának negyedik hónapjában vezetői értekezleten – munkaköri feladatának eleget téve – terjesztette elő az alperes többezres nyilvántartott ellátottjának (többnyire hajléktalan személyeknek) írt „Adatvédelmi tájékoztatót”, valamint az ahhoz kapcsolódó személyes adatok kezelésére vonatkozó „Hozzájáruló nyilatkozatot” és az „Eljárási rend” tervezetét. Javaslatait azért nem fogadták el, mivel azok a korábbi, már meglévő anyagokhoz képest a munkáltató álláspontja szerint nem tartalmaztak újdonságokat.

A felek között konkrét szakmai vita a betöltött munkakörrel, az elkészített tervezetekkel összefüggésben nem volt. Az alperes a felperes közalkalmazotti jogviszonyát azonnali hatállyal, indokolás nélkül, a próbaidő alatt szüntette meg.

A felperes keresetében elsődlegesen kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest adatvédelmi tisztviselői munkakörbe visszahelyezésére és kártérítésként elmaradt jövedelmének megfizetésére, másodlagosan 12 havi bruttó távolléti

¹⁵ Kúria Mfv.X.10.123/2000/5. számú ítélet.

díjának megfelelő munkabért igényelt. A GDPR 38. cikk (3) bekezdésére hivatkozott. Az elsődleges kereseti kérelmében a GDPR 3. cikk (1) bekezdését jelölte meg, amely kimondja, hogy e rendeletet kell alkalmazni a személyes adatoknak az unióban tevékenységi hellyel rendelkező adatkezelők vagy adatfeldolgozók munkájával összefüggésben. Kifejtette, hogy a GDPR mint európai uniós jogszabály közvetlenül hatályos és alkalmazandó Magyarországon, belső jogszabályba ütközés esetén elsődlegesen ezen rendelet mint uniós jogszabály irányadó. Hangsúlyozta, hogy az adatvédelmi tisztviselő jogállását a GDPR 38. cikk szabályozza, és az nem teszi lehetővé vele szemben a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (a továbbiakban: Kjt.) 21/A. § (3) bekezdése szerinti azonnali hatályú, indokolás nélküli, próbaidő alatti jogviszony megszüntetését. Hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 5. §, 6.§ és 7. §-ában foglaltakra, joggal való visszaélést állítva.

Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította. Érvelése szerint a felperes nem tudta bizonyítani, hogy a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésére próbaidő alatt azonnali hatállyal, az adatvédelmi tisztviselői tevékenységével összefüggésben került sor. A próbaidő kikötésének célja, hogy a felek a munkavégzés során megismerjék egymást. Ezért teszi lehetővé az Mt. és a Kjt. is a próbaidő alkalmazását azzal a megszorítással, hogy a Kjt. 21/A. § (1) bekezdése értelmében a próbaidő kikötése kötelező. Ez tehát jelen esetben jogszerűen történt, a felperes azt kinevezésének aláírásakor elfogadta, tartalmával tisztában volt. Nyilvánvaló azonban, hogy a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetésre is vonatkozik a joggal való visszaélés tilalma. A felperes által megjelölt bizonyítékok azonban nem voltak alkalmasak annak alátámasztására, hogy az alperes a fenti jogszabályi rendelkezésbe ütközően szüntette meg a közalkalmazotti jogviszonyt.

A felperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kifejtette, hogy a GDPR nem tiltja a próbaidő kikötését, ezen időszak alatt a jogviszony indokolás nélküli megszüntetését. Utalt a BH 2013.349. számú eseti döntésben kifejtettekre.

A Kúria jelen ügyben hozott döntésében a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta. Az eljárás során abban kellett állást foglalnia, hogy az adatvédelmi tisztviselő esetében próbaidő kikötésére van-e lehetőség, illetve, hogy ezen munkakört betöltő személy jogviszonya megszüntetésének jogellenessége megállapításához milyen szempontok értékelése szükséges, milyen körben értelmezendő a „feladatai ellátásával összefüggésben” kitétel.

A perbeli esetben alkalmazandó Kjt. 21/A. § (1)-(3) bekezdésében foglaltak szerint a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor 3 hónap próbaidő megállá-

pítása kötelező. A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor 3 hónapot meghaladó próbaidő köthető ki, amelynek tartalma legfeljebb 4 hónapig terjedhet. A próbaidő alatt bármelyik fél a közalkalmazotti jogviszonyt indokolás nélkül megszüntetheti. A GDPR 38. cikk (3) bekezdése arról rendelkezik, hogy az adatvédelmi tisztviselő a tevékenységével összefüggésben nem bocsátható el. A perben nem volt vitatott, hogy ezen rendelkezés közvetlenül alkalmazandó a magyar jogban. Nincs olyan előírás, illetve szabály, amely tiltaná az adatvédelmi tisztviselő jogviszonyának létesítésekor a próbaidő kikötését, illetve annak időtartama alatt a jogviszony indokolás nélküli megszüntetését. A tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy a felperes jogviszonya azért létesült, mert az intézményben ebben az időben hiányosságok merültek fel az adatvédelemmel összefüggésben, ezek felszámolása volt a cél. Nem volt a felek között konfliktus a felperes által javasoltak miatt, bár a munkáltató megítélése szerint azok nem voltak előremutatóak. Nem volt bizonyított, hogy adatvédelmi tisztviselői feladatai elvégzésében kívánta akadályozni a munkáltató és ez vezetett a jogviszony megszüntetéséhez. Nem valósult meg joggal való visszaélés azáltal, hogy a munkáltató a jogviszony megszüntetése során a próbaidőre figyelemmel intézkedésének nem adta indokát, és ezt az eljárás során sem pótolta. Az alperes jogszabály adta lehetőségével élt, joggyakorlása az Mt. 7. §-ában foglalt körülmények bizonyítottsága hiányában nem jogellenes.

Kérdésként vetődik fel, hogy az adatvédelmi tisztviselő foglalkoztatása történhet-e határozott idejű jogviszony keretében. E körben egyértelmű jogszabályi eligazítás nincs, a jogirodalomban egyes vélekedések szerint erre nincs mód.¹⁶ Ennek az álláspontnak a kifejtése azonban elmaradt és véleményem szerint ez a nézet nem is tartható. Az egyértelműen leszögezhető, hogy a GDPR e körben nem tartalmaz kifejezett előírást, a határozott idejű jogviszony érvénytelenségének jogalkotó általi rögzítése pedig nem következik a rendelet 37–39. cikkeiből, ilyen kötelezettséget a hatálya alá tartozók (ideértve a tagállamokat) számára nem írnak elő. Feltehetően azért nincs erre külön szabályozás, mert nincs kikötés arra sem, hogy milyen típusú jogviszonyban alkalmazható az adatvédelmi tisztviselő. A határozott idejű foglalkoztatás tilalma nem vezethető le a GDPR 38. cikkében említett alapelvekből (függetlenség, hozzáértés stb.) sem, tételes jogi alapja a határozott idejű foglalkoztatás kizárásának tehát nincs.

Az adatvédelmi tisztviselő függetlenségének garanciája, hogy feladataival összefüggésben nem bocsátható el és nem szankcionálható. Mindez azonban nem jelenti azt – a fent ismertetett jogesetre is figyelemmel –, hogy a jogvi-

¹⁶ JÓRI–SOÓS–BÁRTFAI–HÁRI i. m. 321.

szony önmagában a betöltött munkakörre figyelemmel nem szüntethető meg jogszerűen. A nemzeti jog szerint el lehet bocsátani az adatvédelmi tisztviselőt a feladattól eltérő más – munkajogi, polgári jogi vagy büntetőjogi – ok miatt.¹⁷

A GDPR alapján nemcsak a jogviszony megszüntetés, de szankció alkalmazása is kizárt az adatvédelmi tisztségviselőként végzett tevékenység következményeként. Mivel a GDPR a szankció lehetséges módozatait sem konkretizálja, a munkacsoport által kifejtettekre lehet hagyatkozni. Eszerint

„sokféle szankció létezhet, amelyek lehetnek közvetlenek vagy közvetettek, például az adatvédelmi tisztviselőt nem léptetik elő, vagy az előléptetést késleltetik, megakadályozzák az előre menetet; megtagadják azokat a juttatásokat, amelyeket a többi alkalmazott megkap. Nem szükséges, hogy ezeket a szankciókat ténylegesen alkalmazzák is, a pusztá fenyegetés is elegendő, ha ezzel az adatvédelmi tisztviselőt az adatvédelmi tisztviselői tevékenységével kapcsolatban szankcionálják.”¹⁸

A GDPR lehetővé teszi, hogy a nemzeti jogalkotók feladataik ellátásával összefüggésben titoktartási kötelezettséget írjanak elő az adatvédelmi tisztviselők számára.¹⁹ A magyar jogi szabályozás szerint a tisztviselő mind a munka vagy megbízási jogviszony fennállása alatt, mind pedig annak megszűnését követően köteles megőrizni a tudomására jutott személyes és minősített adatokat, és titokban kell tartania minden – nem nyilvánosnak minősülő – tény, körülményt és adatot, amelyet tisztviselőként ismert meg.²⁰

Az adatvédelmi tisztviselőként kijelölt személy ezen tevékenysége mellett más feladatokat is elláthat. Az adatkezelőnek vagy az adatfeldolgozónak biztosítania kell, hogy ennek során ne merüljön fel az összeférhetlenség lehetősége. Így a tisztviselő nem végezhet olyan egyéb feladatot, amelynek során meg kell határoznia az adatkezelés célját, eszközeit, így nem lehet ügyvezetői pozícióban, IT vagy HR vezető.²¹

Ezzel összefüggésben ugyancsak kérdésként vetődhet fel, hogy az ügyvédi tevékenységről szóló 2017. évi LXXVIII. törvény 24. § (1) bekezdés j) pontja –

¹⁷ WP 243.18.

¹⁸ JÓRI-SOÓS-BÁRTFAI-HÁRI i. m. 321.

¹⁹ GDPR 38. cikk (5) bekezdés.

²⁰ Info tv. 25/M. § (2) bekezdés.

²¹ NAIH 2008/1272/2/V.

amely szerint az adatvédelmi tisztviselői tevékenység nem összeférhetetlen az ügyvédi tevékenységgel – miként értelmezhető. Ebben az esetben – a gyakorlat szerint is – a függetlenség elvének érvényre kell jutnia, vagyis összeférhetlenséget eredményez, ha az adatvédelmi tisztviselőnek kinevezett külsős személy, jelen esetben tehát ügyvéd adatvédelmi ügyekben képviseli hatóság vagy bíróság előtt az adatkezelőt vagy adatfeldolgozót. Ezt a gondolatot fogalmazza meg az adatvédelmi tisztviselőkkel kapcsolatos állásfoglalás is, amely szerint összeférhetetlenség merülhet fel, ha „a külső adatvédelmi tisztviselőt az adatkezelő vagy az adatfeldolgozó bíróság előtti képviseletre kéri fel adatvédelmi kérdéseket érintő ügyekben.”²²

Az adatvédelmi tisztviselő a GDPR 39. cikke értelmében számos feladatot elláthat annak érdekében, hogy az adatkezelő vagy adatfeldolgozó teljesíteni tudja a személyes adatok kezelésére vonatkozó kötelezettségét. Ennek során a magasabb kockázati besorolású ügyeknek kell előnyt élvezniük.²³ Az Info tv. 25/M § (1) bekezdése is több pontban rögzíti az ellátandó feladatok körét.

A tevékenység meghatározása során elsődlegesen az adatkezelő vagy adatfeldolgozó feladatait kell tisztázni, ezután válik az adatvédelmi tisztviselő számára lehetővé, hogy szakmai tanácsokat nyújtson az adatvédelemmel kapcsolatos uniós vagy tagállami előírásoknál, ellenőrizze az adatkezelési tevékenység megfelelő megvalósulását és az adatvédelmi tisztviselőnek hatékony támogatást kell nyújtania a hatásvizsgálat elvégzése során is.²⁴ A GDPR 35. cikk (2) bekezdése szerint az adatkezelőnek kifejezetten kötelessége az adatvédelmi tisztviselő szakmai véleményét kikérni ezen vizsgálat megkezdése előtt, akinek pedig az eljárás szabályosságát mindvégig figyelemmel kell kísérnie.

A tisztviselő köteles együttműködni a felügyeleti hatóságokkal, illetve kapcsolattartóként jár el e szervek vonatkozásában (GDPR 39. cikk (1) bekezdés d), e) pont).

Kiemelten fontos feladata, hogy a személyes adatok kezelésével összefüggésben benyújtott panaszt kivizsgálja, szükség esetén a jogsérelem orvoslása vagy annak közvetlen veszélye megszüntetése érdekében intézkedéseket kezdeményezzen (Info tv. 25/M. § (1) bekezdés c) pont), valamint a belső adatvédelmi szabályok kidolgozásában is jelentős szerepe van (Info tv. 25/M. § (1) bekezdés f) pont).

²² WP 243.19.

²³ WP 243.

²⁴ GDPR 39. cikk (1) b., c.

Összegzés

Egyes vélemények szerint napjainkban a világon a három legnagyobb „tárgyi érték”: az arany, az olaj és az adat.²⁵ Ebből következően az adatok védelme kiemelt szerepet kell hogy kapjon, amelynek egyik garanciája lehet a korábbi, belső adatvédelmi felelősökként megjelölt személyek szerepét felváltó adatvédelmi tisztviselő intézményének bevezetése. Fentiek alapján látható, hogy ezáltal az érintettek személyes adatainak védelme megvalósulhat, és az adatkezelő cégekbe vetett bizalom is erősödhet. Ugyanakkor a GDPR számos tekintetben eltérő jogértelmezésre ad lehetőséget a viszonylag tág szabályozási keretek miatt. Ezért annak a gyakorlatba való átültetése, a tagállami jogi aktusok és a GDPR összhangjának megteremtése a jövőre nézve még megoldandó feladatot jelent.

²⁵ JÓZAN Flóra: Gondolatok az adatvédelmi tisztviselőkről. *JURA*, 2018/2. 412.

A MUNKÁIDŐRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK ALAPJOGI ASPEKTUSBÓL*

NÁDAS György

egyetemi docens, tanszékvezető (DE ÁJK)

A tanulmány apropóját elsődlegesen az elmúlt két évben lezajló járvány, másrészt az Alkotmánybíróság közelmúltban megjelent döntései adták. Ez utóbbiak egyike az a döntés, amiben mulasztásos alkotmány sértést állapítottak meg,¹ a másik pedig, amelyben a Kúria egy döntésének alaptörvény-ellenességét mondta ki a testület.²

Kolosváry Bálint a Magyar magánjog tankönyvében a következőket rögzíti: az idő hatása alól, mint semmi a világon a jogok sincsenek kivonva. Az a tény-állapot, hogy az idő múlik, hogy az egyes jogi tények időrendi egymásutánban tűnnek fel és érvényesülnek, feltűnésüknek időpontját tekintve, éppen olyan fontos, mint maga az a körülmény, hogy egyáltalában feltűnnek.³

Az idő, mint absztrakt fogalom természetesen nemcsak a jogászokat foglalkoztatja. Például Beke Manó matematikus a következőket mondta:

„Einstein kimondta a merész szót: azt jelenti, hogy az az idő, amely a nyugvó vízfelületen (a nyugvó éterben, vagy mondjuk a térben) mérve 1 másodperc, a hajón mérve (a mozgó földön mérve) nem 1 másodperc. És természetesen, ha ellenkező irányú haladásról van

* A kutatás az Igazságügyi Minisztérium által támogatott, a „Jogászképzés színvonalának emelését célzó programok” keretén belül valósult meg.

¹ 18/2021. (V. 27.) AB határozat.

² 12/2020. (VI. 22.) AB határozat.

³ DR. KOLOSVÁRY Bálint: *A magyar magánjog tankönyve*. Budapest, Politzer-Féle könyvkiadóvállalat, 1907. 127.

szó, megint más ez az idő. Szóval: az idő mértéke nem lehet független azon rendszer sebességétől, amelyben a mérést végezzük.”⁴

Ezek azok a megállapítások, amelyek jelentőségüknél fogva a jogrendszerben is irányadók lehetnek. A másik aspektus, amely az időhöz és a munkavégzéshez köthető, az magának a munkatevékenységnek a megjelenítése. Ez alatt természetesen nem azt értem, amikor valaki magának végez munkát. A munkavégzés, mint elkülönült tevékenység nagyon lényeges a közösségek fejlődése, alakulása vagy a társadalom-szerveződés szempontjából. Hiszen abban a pillanatban, amikor az egyén a közösség tagjaként végez tevékenységet és nem magának, hanem a közösségnek, abban a pillanatban ezt a tevékenységet meg kell szervezni, ezt a tevékenységet össze kell fogni és innentől kezdve, ahogy a szervezett munkavégzés, mint tevékenység megjelenik, valamilyen koordináták közé kell sorolni, és az egyik legjobb koordináta nyilvánvalóan maga az idő.

A munkavégzéshez kapcsolódó szabályok közül is talán az egyik legrégebbi, a munkaidővel kapcsolatos máig ismert szabály – az ószövetségi tízparancsolatból hadd idézzek –: „Hat nap dolgozz és végezz minden munkádat. A hetedik nap azonban az Örökkévaló, a te Istened szombatja.” Jól látható tehát, hogy több ezer éves múltja van annak, hogy a munkaidőt, illetve a munkavégzésre szánt időt valamilyen módon összefogjuk, szabályozzuk és még egy lényeges dologra kell kitérnünk: a munkaidő természetszerűleg soha nem értelmezhető önmagában, hiszen a munkaidő meghatározása, szabályozása és alkalmazása nyilvánvalóan abból a célból született, hogy elválasszunk bizonyos tevékenységeket más tevékenységektől, vagy bizonyos tevékenységekre fordított időtartamokat más időtartamoktól.

A munkavégzés szabályozása ebből következően jelentős részben a munkaidő szabályozása is, hiszen a munkavégzéshez való viszonyunk a társadalom működése szempontjából is kiemelkedő jelentőségű.

Természetesen olyan értelemben vett munkaidőre vonatkozó szabályok, mint amelyek a mai kódexekben megjelennek, nagyon sokáig nem lelhetők fel, hiszen a római jogi dologbérletre vonatkozó szerződéstípus, amely a szabad ember munkavégzését volt hivatott rendezni szerződés szintjén alapvetően ezt a kérdést nem firtatja. A munkaszerződés római magánjogi gyökereinek, a *locatio conductio operarum*nak XIX. századi, illetve XX. század eleji

⁴ BEKE Manó: Az Einstein-féle elmélet. *Nyugat*, 1922/1. <https://epa.oszk.hu/00000/00022/00308/09343.htm>

értelmezése alapján a munkaszerződés képlete egyszerűnek tűnt. A *locatio conductio* mély örökséget hagyott, de a munkajogviszony a tartam jellege és a tartalmát meghatározó alá-fölérendeltség magánjogi rendszerbe illesztése a munkaszerződés rendeltetésének átértékelését tette később szükségessé.⁵ Sokkal közelebb áll ez a szerződéstípus a vállalkozáshoz, mai értelemben véve a polgári jogi szerződésekhez, ebből következően a munkaidő szabályai, amelyeket mára már inkább garanciális jellegű szabálytömegként értelmezhetünk, nem jelenik meg. Ezzel együtt azonban a jogfejlődés későbbi szakaszaiban előtérbe kerül a munkaidő szabályozása, s ennek nagyon sok oka van. Az egyik ok, amire már bizonyos értelemben utaltam, hogy remek mérőszám, vagy kiváló viszonyítás pont lehet a munka végzésére fordított idő kérdése, illetve ennek a szabályozása. A más számára végzett munkaidő mértéke azonban implicit módon már a középkori szabályokban is megjelenik. Elég csak az úrbéri rendeletre utalnunk, amikor is a jobbágy 104 nap gyalog robottal, vagy 52 nap ígás robottal tartozott a földesúrnak.⁶

A szolgáltatás teljesítésének egyik meghatározója lesz az idő, hogy mennyi az az időtartam, amelyet a másnak teljesítendő szolgáltatásra kell fordítani. Ez az elképzelés és ez az elgondolás egyre inkább megjelenik a jogi szabályozásban is, hiszen a más számára végzett munkánál – és ez ma már triviálisnak tűnhet – a munkára fordított időt fogjuk díjazni valamilyen módon. A XVIII-XIX. századra, amikor az ipari forradalom kiteljesedik és amikor a gépesítés, illetve a technikai fejlődés nagyon komolyan előre lép és lehetővé válik a mesterséges megvilágítás általános bevezetése, akkor ez bizony azt is magával hozza, hogy a munkavégzés természetes rendje, amely a nap járásához, a természetes fényviszonyokhoz igazodik, jelentős mértékben megváltozik. Hiszen a mesterséges megvilágítás bevezetése, általánossá tétele olyan lehetőségeket nyit meg a munkáltatóknak, amellyel korábban nem tudtak élni, és ez nagyon komoly hatékonysági kérdéssé válik, és a munkavégzésre fordított idő kiszélesítését is jelenti.

Miután szoros összefüggés mutatható ki már ebben az időszakban is a munkaidő és a munka díjazása között, a munkaválló oldalon a munkaidő korlátlan-ságával szemben egyre komolyabb tiltakozás jelenik meg, egyre komolyabb az az ellenállás, azzal munkáltatói igényel szemben, amely azt az igényét fejezi ki, hogy a munkaidő minél hosszabb legyen, minél tovább lehessen a berendezé-

⁵ Kiss György: A munkaszerződés tartalmának összetettségéről. *Jogtudományi Közöny*, 2017/3. 105–116.

⁶ Mária Terézia Úrbéri rendelete 1767. január 23.

seket ipari termelésre, vagy profit előállítására használni, míg a munkavállalók nyilván ezzel szemben ellenérdekelték. Ez az igény, illetve ez az érdekelletét természetesen nagyon komoly munkajogi küzdelmekhez visz el bennünket, ekkor válnak tömegessé a ma már általánosan elfogadott szervezetek, amelyeket nagyon egyszerűen szakszervezetként definiálhatunk. A XIX. század végére, a XX. század elejére egyértelműsítik ezek a munkavállalói szervezetek azokat a követeléseket, amelyeket a munkaidővel kapcsolatban megfogalmaznak.

A munkaidővel kapcsolatos igények megfogalmazása körében megint két értelmezési lehetőség közül választhatunk, ha maradunk tisztán a jogtudományi megközelítésnél, hiszen természetesen – ahogy a bevezető gondolatok között is erre utaltam – azért a munkavégzés jóval több, mint jogi kategória, szociológiai, társadalomszervezési kérdés is. Tehát a munkaidővel kapcsolatos jogtudományi polémiát két oldalról, sőt, akár három oldalról is megközelíthetjük. Az egyik egy klasszikus kötelmi jogi kérdés, ha abból indulunk ki, hogy a szerződés a munkaviszonyok tekintetében is mindenható és a szerződés az alfája és ómegája a munkaviszony létesítésének. A polgári jog, ezen belül a klasszikus kötelmi jog a szerződési szabadság talaján állva a mellérendelt szerepből és a felek egyenrangúságából és a jogügyletek visszterhességének vélelméből kiindulva határozza meg azt, hogy a felek a szerződésükben nagyon sok mindenről szabadon állapotnak meg, a szerződés tartalmát szabadon határozzák meg. Nyilván itt a szerződési cél elérése érdekében a felek nagyfokú autonómiája mellett azért az a bizonyos közös cél, amely érdekében a szerződést létrehozzák, az mindenki szeme előtt ott kell, hogy lebegjen és ennek érdekében kell mindennek előtt együttműködni. Azonban a felek a munkajogviszony teljesítése során kénytelenek újra értelmezni a szerződést és a teljesítés lehetőségeit az adott körülmények között. Kétségtelen, hogy a munkáltatót elsősorban a költségek minimalizálása vezérli, de ennek keretében mérlegelnie kell a munkajogviszonyok megszüntetésével együtt járó költségeket.⁷

A munkaszerződés ezzel szemben egy más típusú jogviszonyt hoz létre és itt még mindig abban a körben érdemes vizsgálódnunk, továbbra is a kötelmi jogi megközelítés kapcsán, hogy mennyire tudjuk elválasztani vagy mennyire kell elválasztanunk egymástól dogmatikai értelemben a munkaszerződés és a munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszonyt. A munkaszerződés megkötésének időszakában – ugye, ha a szerződési időszakokat vizsgáljuk – akkor azt állapíthatjuk meg, hogy a felek egymásnak mellérendeltek, nagyjából a jogaik és kötelezettségeik a szerződés megkötése körében azonosak, hiszen a mun-

⁷ Kiss (2017) i. m. 105–116.

kaszerződés feltételeinek meghatározása során két, még akkor mindenképpen egyrangúnak és mellérendeltnek tekinthető fél tárgyalt egymással és alakítják ki a munkaszerződés feltételeit és határozzák meg ezzel a munkaviszony tartalmi kereteit.

A munkaszerződésnek és az ez alapján létrejövő jogviszonynak van egy nagyon lényeges pontja. Ez a lényeges pont az én megítélésem szerint az, hogy a munkaszerződéses tárgyalásoknál egyértelmű mindkét fél számára, hogy ha ezek a tárgyalások sikeresek, akkor egy olyan magánjogi megalapozású, de nem magánjogi jogviszony jön létre, amellyel az egyik fél – jelesül a munkavállaló – a munkaszerződés megkötésének időszakában vagy létszakában még meglévő pozícióját a szerződés aláírásával, a szerződési szabadság elvéből kiindulva önként feladja és kifejezetten az a szerződési akarata és az a szerződési szándéka, hogy egy olyan jogviszonyt hozzon létre, amelyben munkavállalóként alárendelt státuszba kerül. De ezzel együtt, miután mára az nyilvánvaló, hogy a munkaviszonyok szabályozása elkülönül a polgári jogi jogviszonyok általános szabályozásának rendjétől, olyan garanciális elemekre tehet szert, amelyek megpróbálják ezt a bizonyos alá-fölé rendeltségi viszonyt valamilyen módon tompítani vagy kiegyensúlyozni. A napjaink munkajogában a munkaadó-munkavállaló kapcsolatát átható elvek bizonyos tekintetben eltérnek a klasszikus polgári jog elveitől. Ezeknek a munkajogi elveknek a részbeni realizálása ugyanakkor alapvetően a magánjog intézményeivel történik. Ebben a tekintetben tehát nincs minőségi eltérés a polgári jogban szabályozott kötelek és a munkajogviszony között. Az állami beavatkozás azonban közjogi szabályok révén is kifejezésre jut, de ezek a munkajogviszony minősítését álláspontom szerint alapjaiban nem érintik. Azáltal pl., hogy a jogalkotó meghatározza a szerződésképeség alsó határát, rögzíti a munkaidő felső mértékét, bizonyos munkavállalói kategóriákat különös védelemben részesít, hosszabb felmondási időt állapít meg, mint általában a polgári jogban stb. a munkajogviszony tárgyának – magának a munkavégzésnek – megfelelő korlátokat épít be a jogviszony tartalmába.⁸

A legnagyobb probléma a munkaidő-szabályozás körében pontosan az, hogy hogyan lehet egyensúlyozni a munkavállalói és a munkáltatói érdek között. A munkaszerződés ugyanis olyan jogviszonyt alapít, amelyben a munkáltató felhatalmazást kap a teljesítés konkretizálására, azaz a jogviszony egyes tartalmi

⁸ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/1. 3–17.

elemeinek alakítására. Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma nem azonos.⁹

Kiemelést érdemel, hogy a munkaidő a munkaviszony meghatározó jegye, egyetlen más magánjogi jogviszonyban sem jelenik meg ilyen élesen, és ilyen komoly jelentőséggel a munkaidő szabályozása nem bír.

Vissza kell térnünk a munkaszerződés megkötésének időszakához, illetve ahhoz a ponthoz, amikor a felek végül is elvben, azokban a kérdésekben, amelyek szerintük, vagy a munkaviszonyt szabályzó kódex szerint lényegesnek minősül, megállapodnak, tehát közöttük létrejön a szerződés. A magyar munkajogi szabályozás a munkaszerződés tartalmi követelményei között például a munkaidőre vonatkozó szabályokat nem sorolja fel.¹⁰

Abban a pillanatban, amikor a felek között a döntés megszületik, hogy munkaviszonyt létesítenek, akkor a munkáltatói pozícióban lévő szerződő fél olyan jogosítványokhoz jut, amelyek egyébként egy polgári jogi jogviszonyban szinten elképzelhetetlenek lennének. Ha belegondolunk abba, hogy a munkaszerződés megkötését követően kerül abba a helyzetbe a munkavállaló, hogy a munkaviszony tartalmának részletkérdéseiről egyáltalán tájékoztatást kapjon, ez már önmagában indokolja azt, hogy komoly garanciális szabályokkal bástyázzuk körbe a helyzetet. Az Mt. 46. §-a a tájékoztatási kötelezettség meghatározása során is azt mondja, hogy a munkaszerződés megkötését követően, a munkaviszony létesítésekor kell a munkáltatónak tájékoztatást adni többek között a munkaidővel kapcsolatos szabályokról. Mi is az elvi probléma? Az elvi probléma az az, hogy a munkáltató ezzel a törvényi kerettel, illetve az Mt. 13. §-ában meghatározottak szerint, amely így a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat sorolja fel, gyakorlatilag olyan alakító jog alanyává válik, amely a munkavállaló mindennapjaira jelentős hatást gyakorol. Nemcsak a munkavégzésre vonatkozó mindennapokra érthetjük ezt, hiszen a munkaidő szabályainak a meghatározásával, a munkarend kialakításának a jogával a munkáltató a munkavállalóknak képtelenül szólva a gyárkapun kívüli életét is jelentős mértékben befolyásolni képes. Sőt, tovább megyek, nemcsak a munkavállaló mindennapjait fogja ez a munkáltató döntés, ez az egyoldalú hatalmasság alapvetően érinteni és befolyásolni, hanem mindazokét, akik a munkavállalóval kapcsolatban állnak, mondjuk a munkavállaló családja, a munkavállaló hozzátartozói életében is jelentős kérdésként merül majd fel, hogy a munkavállaló milyen munkarendben

⁹ KISS (2017) i. m. 105–116.

¹⁰ Mt. 45. §.

dolgozik, milyen szabályok szerint kell majd a munkavégzési kötelezettségét teljesíteni.

Itt még nem is beszéltünk arról, hogy a munkaszerződés aláírásával nemcsak egy munkavégzési kötelezettség keletkezik a munkavállaló oldalán, hanem egy látens, nem mindig megnyilvánuló és látható kötelezettség, nevezetesen a rendelkezésre állási kötelezettség is felmerül, amely mondjuk ügyelet vagy készenlét esetében szintén hatást gyakorol a munkavállalónak arra az idejére is, amely klasszikus értelemben véve nem munkaidőnek minősülne. Felfogásunk szerint a rendelkezésre állási kötelezettség a munkavállalónak a munkaviszonyban betöltött általános helyzetéből fakad, valójában annak jellegét, karakterét fejezi ki. Ismeretes, hogy ebben a jogviszonyban a munkát végzőnek nem csupán valamilyen feladatot kell ellátnia vagy csupán valamilyen produktumot kell szolgáltatnia. A munkaviszonyban a munkavállaló szinte folyamatosan munkára kötelezett, a munkáltató rendszerint hosszú időn át és naponként is több órán át foglalkoztatja és akár a részletekre is kiterjedően utasíthatja. Arra is joga van, hogy - ugyan a jogszabályok által meghatározott korlátok betartásával, de - a munkaviszonynak a munkaszerződésben megállapított általános keretein túlmenően (a munkakörén, a munkahelyén kívül, a munkaidején felül) is munkára igénybe vegye.¹¹

A munka megszervezése ilyen módon – a kötelmi jog oldaláról legalább is azt mondhatjuk –, a munkaszerződés alapján, a munkáltatónak biztosított alakító jog gyakorlásán keresztül a Munka Törvénykönyvében meghatározott – azt mondhatjuk, hogy – nagyon tág keretek között, a munkáltató oldalára csúszik át. Sőt, tovább mehetünk, az Mt.-ben biztosított azon jog, amely szerint a munkáltató szabályzatot adhat ki, illetve a munkaidő-beosztás szabályait alapvetően a munkáltató határozza meg, olyan helyzet alakult ki, amellyel a teljesítés általános szabályait figyelembe véve a jogviszonyban egyértelműen a munkáltató kerül olyan pozícióba, amely a teljesítésre vonatkozó lehetőségeket koncentrálna. A fentiek előre bocsátása mellett is a munkaidő helyes és pontos meghatározása a munkajogi szabályozás egyik leglényegesebb feladata, mivel ez jelenti a felek közötti teljesítés egyik alapvető referenciapontját. Ebből következik, hogy a jogalkotónak olyan fogalmat kell alkotnia, amely a munka világának szereplői számára egyértelmű eligazítást ad arra nézve, hogy egy

¹¹ MIHOLICS Tivadar: A munkavállaló kötelezettségei a munkaviszonyban. *Magyar Jog*, 2016/2. 120–128.

adott tevékenység munkaidőnek minősül-e, mert ez képezi a felek közötti elszámolás alapját.¹²

A Polgári Törvénykönyvből érdemes ide idézni az a 6:34. §-át, amely szerint a szolgáltatást a kötelem tartalmának megfelelően kell teljesíteni. Kérdés az, hogy ezt a munkaviszonyra vonatkoztatva, illetve a munkaidő aspektusából vizsgálva hogyan kell értelmezni. A polgári jogi jogviszonyok egy-két kivételtől eltekintve alapvetően időtartamukat tekintve jól behatárolhatók, a szolgáltatás és az ellenszolgáltatás nyújtásával optimális esetben ezek a jogviszonyok megszűnnek. Ezzel szemben a munkaviszony egy olyan tartós jogviszony, amelyben a munkavállaló részéről nyújtandó szolgáltatás nem határozható meg ilyen egyértelműen. Mit mondhatunk, mi lett a munkavállaló részéről nyújtandó szolgáltatás? A munkavégzés. Az egy következő probléma, hogy milyen minőségű legyen ez a munkavégzés. De a munkavégzés, illetve a munkaerő biztosítása a munkáltató által meghatározott helyen és időben – mondja a munka törvénykönyve – lesz az a szolgáltatás, amit nap, mint nap nyújtani fog a munkavállaló és a munkanap végén éppen ezért ez a kötelmi viszony nem is szűnhet meg.

A Polgári törvénykönyv 6:35. §-a éppen a teljesítés idejével foglalkozik, mert azt mondja az (1) bekezdésben, hogy a teljesítés ideje meghatározható határnap vagy határidő tűzésével. Ez a munkaviszonyokban alig értelmezhető, nyilván egy 1 napra szóló vagy egy egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony esetében ez körülhatárolt, de az általános munkavégzési szabályok szerint működő határozatlan időtartamra szóló munkaviszony nyilvánvalóan ebben a körben a Ptk. alapján nem értelmezhető. Itt még egy szempontra érdemes a munkaidő-meghatározás kapcsán felhívni a figyelmet. A Ptk. is külön rendelkezik az általános szerződési feltételekről, sőt, kifejezetten foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy általános szerződési feltétel alkalmazásával hogyan lehet szerződést kötni, jogviszonyt létrehozni. Az lényeges kérdés, hogy vajon a munkáltató által kiadott szabályzat vagy a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, esetleg ennek hiányában az üzemi tanács által megkötött normatív tartalmú üzemi megállapodás vagy kollektív szerződés, amely jelentős részében – ha áttekintjük a Magyarországon hatályban lévő kollektív szerződéseket – kitér a munkaidő szabályozására, akkor a munkavállaló oldaláról ez tekinthető általános szerződési feltételnek és mint ilyen, megváltozása vajon milyen hatással lehet a munkaviszony fennmaradására vagy létre.

¹² SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Dolgozik és pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió Bíróságának újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar joggyakorlatra. *Jogtudományi Közlöny*, 2016/9. 449–457.

Ezek tehát azok a kötelmi szempontok, amelyeket érdemes figyelembe venni. Visszaulva a Ptk. 6:35. §-ában írtakra, ott a (2) bekezdés arról rendelkezik, hogy ha a szolgáltatás rendeltetéséből a teljesítési idő megállapítható, a szolgáltatást ebben az időpontban kell teljesíteni. Ez megint az a szabály, amely a munkaviszonyra nézve nagyon nehezen értelmezhető. Jól látszik, hogy ugyan a jelenlegi munkajogi kódex erősen tolja a feleket abba az irányba, hogy a munkaszerződésben minél részletesebben állapodjanak meg, ez alól önmagában azzal tesz egy nagy kivételt, hogy az Mt. *expressis verbis* azt mondja, hogy a munkaidő beosztás az a munkáltató jogosítványa. A munkarendre, a munkaidő beosztásának szabályaira és ennek következtében a munkaidő konkrét beosztására a munkavállalónak általában ráhatása nincs. Ez egyébként független attól, hogy a munkarendet a munkáltató szabadon vagy a kollektív szerződés által megvont keretek között állapítja-e meg.¹³

A kötelmi szempontokat figyelembe véve mi állapítható meg? Azt mondhatjuk, hogy a munkaidő-beosztás szabályainak a megalkotásánál ennek az alakító jognak vagy hatalmasságnak a gyakorlásánál sem mellőzhetők azok az általános elvek, általános kötelmi jogi követelmények, vagy magánjogi követelmények, amelyek alapvetően a magánjogi jogviszonyokat meghatározzák. Ebbe a körbe sorolhatjuk a jóhiszeműség és tisztesség követelményét, az együttműködési kötelezettség követelményét, a joggal való visszaélés tilalmát és ehhez járul hozzá egy nagyon sajátos munkajogi alapelv, a méltányos mérlegelés elve, amely gyakorlatilag a munkaviszony mindennapjai tekintetében a munkavállaló számára meghatározott kötelezettségek teljesítése tekintetében ír elő kötelezettségeket a munkáltatóknak, hogy bizony olyan – a jogon kívüli szempontokat is érvényesítsenek, amelyekre ha tisztán kötelmi jogviszonyként tekintenénk a munkaviszonyra, akkor arra nem lenne szükség.

Ez mutatja azt, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályok túlmutatnak a klasszikus kötelmi jog keretein. Itt szeretnék az alapjogi megközelítésre kitérni, hiszen az alapjogi megközelítés egyre fontosabbá válik a munkaviszonyok értékelése vagy megítélése szempontjából. Nemcsak a hazai jogszabályi környezetet érdemes itt megvizsgálni, hanem azokat a nemzetközi normákat is, amelyek a munkaidővel kapcsolatban születtek.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1919-ben amikor Washingtonban megtartja az első közgyűlését, az I. számú Egyezmény, amelyet 1919. október 29-én megtartott konferencia fogad el, először és érdemben tárgyalja a

¹³ PÁL Lajos: A munkaidő megszervezésének alapintézménye – a munkarend. *Munkajog*, 2020/4. 20–26.

8 órás nap vagy 48 órás hét elvét. A munkaidő korlátozására 1919-ben már nemzetközi szerződés kötelezi a részes államokat. Ennek a bizonyos I. számú Egyezménynek a 2. cikke azt mondja ki, hogy „Bármely állami vagy magánipari vállalkozásban, vagy annak bármely ágazatában foglalkoztatott személyek munkaideje nem haladhatja meg a napi nyolcat, a héten a 48-at, kivéve azt a vállalkozást, amelyben csak ugyanazon család tagjai vannak”. Jól láthatóan viszonylag korán megjelennek azok az alapjogi kérdések, amelyek ma már nagyon árnyaltan meghatározzák a munkaidőre vonatkozó kérdéseket. Melyek ezek? Arra utaltam, hogy a munkaidő soha nem értelmezhető önmagában, a munkaidő és a pihenő idő meghatározott rendben történő váltakozása az, ami meghatározza a munkavállalók mindennapjait és hosszú időszakokon át az életét. Ezért a legtöbb európai alkotmány, így a magyar Alaptörvény is,¹⁴ és az 1949. évi XX. törvény, a korábbi Alkotmány¹⁵ is részletesen foglalkozik ezzel a kérdéssel, de ezt megelőzően érdemes még egy kicsit a nemzetközi szabályok között vizsgálódnunk. Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés 153. cikke utal arra,¹⁶ hogy az Európai Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységét a munkakörnyezet javítása, munkavállalók egészségének és biztonságának érdekében, a munkafeltételek, a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme, a munkavállalók védelme a munkaviszony megszüntetése esetén, illetve a munkavállalók tájékoztatása és véleményük meghallgatása tekintetében. Ennek a szerződési rendelkezésnek egyik kiteljesedése a 88/2003.

¹⁴ Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdés szerint minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

¹⁵ Alkotmány 70/B. § (4) bekezdés szerint mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz.

¹⁶ EUMSZ 153. cikk

- (1) A 151. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken:
- a) különösen a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében;
 - b) munkafeltételek;
 - c) a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme;
 - d) a munkavállalók védelme munkaviszonyuk megszüntetése esetén;
 - e) a munkavállalók tájékoztatása és véleményük meghallgatása;
 - f) a munkavállalók és munkaadók érdekeinek képviselője és kollektív védelme, beleértve – a (5) bekezdésre is figyelemmel – a vállalatvezetésben való részvételt;
 - g) az Unió területén jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának feltételei;
 - h) a munkaerőpiacról kirekesztett személyek beilleszkedésének lehetővé tétele a 166. cikk sérelme nélkül;
 - i) a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód;
 - j) a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem;
 - k) a szociális védelmi rendszerek modernizálása a c) pontban foglaltak sérelme nélkül.

irányelv a munkaidő megszervezésének egyes kérdéseiről szól, amikor is az irányelv preambuluma¹⁷ kifejezetten összekapcsolja a munkaidő és pihenő idő kérdését a munkahelyi biztonság és a munkahelyi egészség javításának céljával. Hiszen azt kutatások támasztják ma már alá, hogy bizony maximális határt kell szabni a munkaóráknak, az emberi szervezet anatómiája, fiziológiája kapcsán egyre több természettudományos kutatási eredmény lát napvilágot, amelyek kifejezetten foglalkoznak azzal a kérdéssel, hogy mennyi rekreációra, mennyi pihenésre van szüksége a munkavállalóknak. Hogyan kell ezt a jog oldaláról megközelíteni? Az irányelv és az ehhez kapcsolódó uniós ítéletek mind-mind abba az irányba hatnak és mutatnak, hogy nagyon összetett a munkaidő szabályozásának a kérdése. Az egyik legnagyobb port kavart ítélet az elmúlt évekből a Tyco ügyben¹⁸ hozott ítélet, amely a pihenőidő oldaláról közelítette meg a munkaidő-szabályozás kérdését, illetve azt, hogy hogyan és miként kell minősíteni az úton töltött időt. A munkajogi környezet, ahogy említettem a munkáltatónak jelentős többletjogosítványokat biztosít. Az ítélet kifejezetten rögzíti, hogy a Bíróság következetesen úgy ítélte meg, hogy ez az irányelv úgy határozza meg az említett fogalmat, hogy abba beletartozik minden olyan időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően, valamint, hogy a pihenőidőn e fogalom ellentétét kell érteni, tekintve, hogy e két fogalom kölcsönösen kizárja egymást.¹⁹

A munkavégzés, mint társadalmi tevékenység jelentősége a magyar jogi szabályozásban is tetten érhető, hiszen az Alaptörvény is rögzíti azt, hogy igyekszik a magyar állam mindent megtenni annak érdekében, hogy aki akar, az tudjon dolgozni képességeinek megfelelően és a közösség érdekében.²⁰ A másik Alaptörvényben részletesen kifejtett jogosultság az Alaptörvény XVII.

¹⁷ 88/2003. EK Irányelv preambuluma

(4) A munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.

(5) Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. A pihenés fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni. A közösségi munkavállalók számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket. E tekintetben szintén szükséges egy maximális határt szabni a heti munkaórák vonatkozásában.

¹⁸ C-266/14. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.

¹⁹ C-266/14. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. 25. pont.

²⁰ Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdés szerint Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.

cikkében jelenik meg, amely a pihenéshez való jogot deklarálja és ebben a körben azért az Alkotmánybíróság is megnyilatkozik több tekintetben, egyrészt az említett XVII. cikk (4) bekezdése is rögzíti, hogy minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz. Tegyük hozzá, hogy a korábbi Alkotmány 70/B. § (4) bekezdése ennél azért árnyaltabban fogalmazott, amikor azt mondta, hogy mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz. Nyilván mindkét megfogalmazás a pihenéshez való alkotmányos alapjogként való értelmezését egyértelműsíti. Még egy lényeges alaptörvényi szabályt kell kiemelnünk, amely szerint minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A munkafeltételek meghatározása körében az egyik legjelentősebb kérdés a munkaidő szabályainak a meghatározása, hiszen az, hogy mikor kell dolgoznom, meddig kell dolgozni, mely napokon tudok pld. szabadságra menni, ez mind-mind munkafeltételt jelentő kérdés és ebben kell olyan összhangot teremteni a munkáltató és a munkavállaló között, amely mindkét fél megalégedésére szolgálhat.

Az Alkotmánybíróság 313/2013. számú határozata ezzel összefüggésben azt hangsúlyozta, hogy a testi és lelki egészséghez való jog szoros összefüggésben áll a korábbi Alkotmány 54. § (1) bekezdésével, amely az alapjognak az alanyi oldalát fogalmazza meg, nevezetesen azt rögzíti, hogy a személyiség testi-, lelki integritásához való jogként értelmezhető alapjogról kell beszélnünk, amely az emberi méltósághoz való jogból következik. Jól látható, hogy a pihenéshez való jogtól nagyon könnyű eljutnunk az emberi méltósághoz való jogig.

E körben érdemes egy magánjogi kérdésre kitérni, nevezetesen a sérelemdíj intézményére a személyiségi jogok védelme körében, nevezetesen, amikor felmerülhet majd annak a kérdése, hogy ha a pihenéshez való jog, mint alkotmányos alapjog, és mint az emberi méltóság egyik aspektusa sérül, akkor az vajon megalapozhat-e sérelemdíj iránti igényt a munkavállaló oldalán. Ezek olyan lényeges kérdések – álláspontom szerint –, amelyek mellett nem mehetünk el. Ezt fejtegeti egyébként a bevezető részben is említett alkotmánybírói határozat, amely a Kúriának az egyik ítéletét semmisítette meg. Ebben az alkotmánybírói határozatban nagyon lényeges elvi megállapításokat tesz az Alkotmánybíróság. Részben megállapítja, hogy a munkavállaló alapjoga a munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó napi pihenőidő, a tartós pihenést szolgáló heti pihenőidő, illetve az éves fizetett szabadsághoz való jog, ezt a mostani Alaptörvény is rögzíti. Ezek jogosultja az Alkotmánybíróság határozata szerint mindenki, aki foglalkoztatási jogviszony keretében munkaviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban munkát végez és nem maga dönt a

munkaideje felhasználásáról. Ez a függő munka, mutat rá az Alkotmánybíróság. Az Alkotmánybíróság részletesebben határozza meg a pihenéshez való jog tartalmát, mert a munkavállaló tartós pihenésének biztosítására szolgáló fizetett szabadság mellett a munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó napi és heti pihenőidőt is közvetlenül említi. Megállapította az Alkotmánybíróság, hogy az általam is említett Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot, amelyen belül megkülönbözteti a napi és heti pihenőidőhöz való jogot. Az Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdésében biztosított másik joggal összefüggésben is vizsgálni kell ezt a jogosultságot, ez pedig az egészséghez való jog.

A korábbi Alkotmány azt rögzítette, hogy mindenkinek joga van a legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez,²¹ a jelenlegi Alaptörvény az egészséghez való jogot rögzíti,²² minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. Ebbe a körbe kell sorolnunk a munkaidő szabályait is, ahogy erre fentebb már kitértem. Sőt, az Alkotmánybíróság is kifejezetten kitér a munkaidőn kívüli szabadidő lényeges aspektusaira, amikor azt mondja, hogy a munkavállalónak, az egyénnek a magán- és családi élethez való joga is alkotmányos alapjog és ez sem korlátozható a végtelenségig. Itt vissza kell utalnunk az Mt.-nek a személyiségi jogok korlátozását biztosító rendelkezésére,²³ azonban soha nem szabad figyelmen kívül hagynunk a szükségesség és arányosság követelményét, ennek tesztjét, amelyet minden esetben el kell végezni. Éppen ezért lényeges az, hogy az alapvető jogok korlátozása, a jogosultság feltételei vonatkozásában az alkotmányos alapjogokat minden esetben figyelembe kell venni és szem előtt kell tartani, ezért a napi és heti pihenőidő – a konkrét ügyben mondta ki az Alkotmánybíróság, önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat. Nem lehet ezeket összevontan kiadni, pontosan azokból az alkotmányos alapelvekből következően, amelyekre fentebb utaltam.²⁴

Érdemes azt is megvizsgálni, hogy hova alakulhat majd a munkaidő szabályozása. Egy friss tanulmány utal Keynesre, aki 1930-ban azt jósolta, hogy

²¹ Alkotmány 70/D. § (1).

²² Alaptörvény XX. cikk (1).

²³ Mt. 9. § (2) bekezdés szerint a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.

²⁴ A határozat [46] pontja.

2030-ban már csak heti 15 órát kell dolgozni az embereknek.²⁵ Nyolc évvel 2030 előtt ez távolinak tűnik, de az jól látható, hogy a munkára fordítandó idő mértéke jelentősen csökkenthető és csökkeni is fog. E mögött nagyon sok minden húzódik meg, az egyik legfontosabb ilyen mozgató erő, amely a jogalkotót is, illetve a munkaviszonyban állókat is – természetesen értem ez alatt a munkavállalót, a munkáltatót és a kollektív munkajog alanyait is – át kell gondolni a gépesítés további forradalma, a mesterséges intelligencia általánossá válása. Nagyon érdekes aspektust is felvet a munkajogi gondolkodásban, vajon kell-e – leegyszerűsítve a mesterséges intelligenciát – a robotokat munkavállalói jogokkal felruházni, kell-e a robotokat úgy tekinteni, mint munkavállalókat. Azt mondhatjuk, hogy elsőre ez elég meghökkentő kérdés és a robotok szempontjából igazából nincs jelentősége a dolognak. De a humán erőforrás szempontjából mindenképpen van, hiszen, ha a robotokat nem kell munkavállalóként definiálnom, akkor az ő esetükben nyilvánvalóan nem kell munkaidőről és pihenő időről sem beszélnünk és nem kell fizetett szabadságról beszélnünk, ez pedig eljuttathat bennünket egy ilyen gondolat, kísérlet eredményeként odáig, hogy igazából a humán erőforrásra nem is lesz szükség. Éppen ezért pillanatnyilag az a munkajog-tudományi álláspont látszik felülkerekedni, hogy igen, a munkavállalók közé kell a mesterséges intelligenciát sorolni és ugyanúgy kell a robotok vonatkozásában is a munkaidőt és a pihenő időt nyilvántartani és kiadni, mint a humán erőforrás tekintetében.

A másik irány, amely a munkaidő mértékét alapvetően befolyásolja, az a munkavállalói igények és az emberek mindennapjainak a megváltozása, amely kikényszeríti a változtatásokat. Spanyolországban idén márciusban a kormány egy pilot programot hirdetett meg. Ennek a pilot programnak a lényege, hogy elkezdik tesztelni a 4 napos munkahetet.

100 év telt el 1919-hez képest, amikor a napi 8 óráról és a heti 48 óráról jelenik meg – ahogy utaltam – az első nemzetközi egyezmény, és most ott tartunk, hogy a spanyol kormány erre a programra egy 50 millió euros költségvetést szán és durván 200 vállalat 3-6 ezer munkavállalója vehet ebben a programban részt. Aminek tehát az lesz a lényege, hogy a munkaidőt heti 4 napban állapítják meg, azzal azonban, hogy a munka díjazása nem változik. A program kidolgozása kapcsán egy nagyon érdekes megállapításból indulnak ki, nevezetesen a Madridi Egyetem közgazdászati tettek közzé egy tanulmányt, amely szerint, ha 2017-ben 5 órával csökkentették volna a heti munkaidőt, az

²⁵ John Maynard KEYNES: *Economic Possibilities for our Grandchildren*. <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf> 2022. 03.02.

560 000 új állást teremtett volna, országosan 3,7% béremelést és 1,4% GDP emelkedés mellett.²⁶ A közgazdasági kutatások is azt mutatják, hogy érdemes elgondolkodni a munkaidő csökkentésén. A szociológiai tanulmányok pedig kifejezetten ebbe az irányba hatnak, hiszen ma már a nemzetközi vállalati kultúrának immanens része a munkavállalói elégedettség mérése. Ennek nagyon lényeges eleme az, hogy hogyan élnek meg a munkavállalók a munkaidő mértékét és ezzel összefüggésben az Oxfordi Egyetem tett közzé egy tanulmányt, amely a dolgozói mentális jólét és a produktivitás összefüggést vizsgálta, ez a vizsgálat is azt támasztja alá, hogy érdemes bevezetni bizony ezt a 4 napos munkahetet. Nagyon érdekes, hogy nem előzmény nélküli, mert az a cikk, amelyet ebben a körben találtam, utal arra, hogy az Egyesült Államokban, Utah államban már 2008-ban megpróbálkoztak a kormányzati szektorban a heti 4 napos munkahéttel, azzal, hogy ott a 8 órás munkanapot emelték 10 órára és így került sor az 5. munkanap elengedésére. Bevált, sőt, az látszik a kutatásokból és a tapasztalatokból, hogy ahol bevezetik ezt a 4 napos munkahetet, igazából a munkavállalók már hallani sem akarnak az 5 napos munkahétről és nyilván e mellé azt hozzá kell tennünk, hogy a munkáltatónak is megéri ez a fajta váltás, mert a munkavállalók mentálisan sokkal elégedettebbek, a mentális egészségük stabilabb és ebből következően a produktivitás az bizony jelentős mértékben nő.

Azt gondolom, hogy a jövő az ebbe az irányba hajtja majd a szabályozást is, nyilván, ebben a tekintetben jelenleg a magyar munkajogi kódex egyébként bizonyos kötöttségekkel rendelkezik, mert a munkaidő mértékére vonatkozó tételes szabályt tartalmaz, az ettől való eltérés még ugye részmunkaidőnek tekinti az Mt.

Úgy vélem, hogy a magyar jogalkotásnak is el kell jutni majd abba a szakaszba, hogy a Munka Törvénykönyvét is ilyen módon felülvizsgálja és azokat a némileg jogon kívüli, de mindenképpen magánjogi kereteken túli szempontokat is figyelembe veszi a munkaidő-szabályok megalkotásánál, amelyek a produktivitást nem gyengítik – sőt, az említett kutatás ennek az ellenkezőjét mutatja – viszont a munkavállalók alkotmányos alapjogát kiszélesíti.

²⁶ Ezzel kapcsolatban ld. Challenging the working time reduction and wages trade-off: a simulation for the Spanish economy *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 45., Issue 2, March 2021. 333–351.

A BÜNTETÉS-VÉGREHAJTÁSI FOGLALKOZTATÁSSAL KAPCSOLATOS PEREK HATÁSKÖRI SZABÁLYAI

NÉMETH Zoltán

kollégiumvezető (Budapest Környéki Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma)

Bevezetés: reintegráció–foglalkoztatás–munkáltatás

A büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések és a szabálysértési elzárás végrehajtásáról szóló 2013. évi CCXL. törvény (Bv. tv.) alapján a végrehajtásért felelős szerv a végrehajtásban közreműködő más szerv és az egyéb jogcímen fogvatartott között speciális jogviszony jön létre, amelyben a büntetés-végrehajtási (a továbbiakban: bv.) jogviszony jellegéből eredően a végrehajtás során az elítéltet és az egyéb jogcímen fogvatartottat jogszabályban meghatározott sajátos jogok és kötelezettségek illetik meg, illetve terhelik¹. A büntetések és az intézkedések végrehajtásának rendjét úgy kell kialakítani, hogy az a büntetésben és az intézkedésben megnyilvánuló joghátrányon, illetve a megelőzést szolgáló rendelkezések érvényesítésén túl elősegítse az elítélt társadalmi beilleszkedését és a jogkövető magatartás kialakulását.² Ezen beilleszkedés és jogkövető magatartás elérésének eszköze az reintegráció, amely célként elsődlegesnek tekinthető. Tartalma széleskörű, jelenti a fogvatartottak foglalkoztatásának, a munkaerőpiacra történő visszailleszkedésének elősegítését, az alap-, közép és felsőfokú oktatásba való belépés biztosítását, valamint a jótételi programokban való részvételét, a reintegráció tágabb fogalomként tehát a foglalkoztatáson belül a munkáltatást, az oktatást, képzést és a jótételt és munkaterápiás tevékenységet is jelenti.

Az elítéltek reintegrációja körében támogatni kell az elítéltek önképzését, biztosítani kell az elítélt számára a rendszeres munkavégzés feltételeit, elő kell

¹ Bv. tv. 7.§ (1) bekezdése.

² Bv. tv. 1. § (2) bekezdés a) pontja.

segíteni, hogy az elítélt családi és egyéb kapcsolatait fenntartsa, fejlessze. A bv. szervezet igénybe veszi a börtönlelkészi szolgálat tevékenységét, valamint a szabadidő hasznos felhasználása érdekében lehetőséget kell biztosítani a művelődésre, sportolásra, vallásgyakorlásra.³ Az elítéltet – büntetésének tartamához képest – betanított munkás képzésben, szakmunkás képzésben, vagy bv. intézet lehetősége szerint, a bv. szempontokra is figyelemmel szakképzésben kell részesíteni, valamint a – ha bv. intézet parancsnoka engedélyezi – támogatható, hogy a felsőfokú tanulmányokat megkezdje, vagy folytassa.

Összességében a reintegráció magában foglal minden olyan programot, tevékenységet, amely elősegíti, támogatja az elítélt társadalomba történő visszailleszkedésének hatékonyságát, a visszaesés esélyének minimalizálását, akár kizárását is. Fontos különbséget tenni az elítéltek foglalkoztatása és munkáltatása között. A munkáltatás az elítélt szervezet, díjazás ellenében történő – esetenként kötelező, hozzájárulását nem igénylő – tevékenysége, míg a foglalkoztatás szélesebb tartalmú definíció, mely kiterjed minden olyan fogvatartotti tevékenységre, amelyben a tudatos személyiségfejlődés és javulás célja, valamint a gazdasági elem is megtalálható.

A fogvatartott szempontjából a bv. munkáltatásnak fontos szerepe van a lelki és fizikai egészség megőrzésének biztosításában, az jövedelemszerzési lehetőség, illetve az, hogy az elítélt értékteremtő munkát végezhet a társadalomba való beilleszkedésének eszköze, elősegítője lehet. A bv. oldaláról a bv. munkáltatás a belső biztonság fenntartását segíti elő, illetve bevételi forrást is jelent, és egyértelmű cél a bv. szervezet önfenntartóvá tétele is.⁴ A 2015. január 1-én hatályba lépett új Bv. tv. a teljes foglalkoztatás elérését tűzte ki célul, amely egyes vélemények szerint 2017. végére gyakorlatilag megvalósult.⁵

A munkavégzés szervezeten, rendszeresen haszon-, illetve bevételszerzési céllal történik. A munkáltatás körében alapján a szabadságvesztés végrehajtása során a bv. szervezet adottságai szerint biztosítani kell az elítélt munkáltatását.⁶ Az elítéltre vonatkozóan az elítélt köteles a számára kijelölt munkát elvégezni, illetve a bv.-intézet tisztántartásában, karbantartásában és ellátásában díjazás nélkül alkalmasszerűen részt venni,⁷ utóbbi azonban nem minősül munkálta-

³ Bv. tv. 164. § (1) és (2) bekezdései.

⁴ *Tájékoztató a fogvatartotti munkáltatásról és képzésről*. Budapest, Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága, 2018. https://bv.gov.hu/sites/default/files/Tajekoztato_fuzet_munkaadok_reszere_final.pdf

⁵ *Börtönstatisztikai Szemle*, 2020/1. 13.

⁶ Bv. tv. 219. § (1) bekezdése.

⁷ Bv. tv. 133. § (2) bekezdés c) és e) pontjai.

tásnak és az díjazás nélküli munkavégzés, amely a napi négy órát, havonta összesen 24 órát nem haladhatja meg. Az elítélt munkáltatása átmenetileg, a munkába állítását akadályozó ok fennállásáig szünetelhet, törvényben meghatározott kivételtől eltekintve azonban az elítélt köteles munkát végezni.⁸ Nem terheli a munkavégzési kötelezettség amíg a tankötelezettsége áll fenn, ha a várandóssága a hat hónapot elérte; a szülést, illetve a várandósság egyéb okból bekövetkezett megszűnését követő 50. napig; ha a gyermekével együttesen kerül elhelyezésre, ha munkaképtelen, ha rá irányadó öregségi nyugdíj korhatárt betöltötte, vagy a szükséges szolgálati időt megszerezte. Az elítéltet nem terheli munkavégzési kötelezettség, amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti.⁹

A statisztikai adatok szerint (az adott év december 31. napján) 2017. évben 17.343 fő, 2018-ban 16.303 fő 2019-ben 16.334 fő volt a fogvatartottak létszáma.¹⁰ A munkáltatási adatok szerint 2019-ben (éves átlagos állományi létszámként) a bv. intézeti (költségvetési) munkáltatásban részt vevők száma 3495 fő, a bv gazdasági társaságok általi munkáltatásban 3643 fő, a más gazdasági társaságokban történő munkáltatásban 759 fő vett részt, azaz a munkáltatott fogvatartottak átlagos állományi létszáma összesen 7.897 fő volt.¹¹ (A munkáltatásban és egyéb foglalkoztatásban résztvevők száma körében azonban figyelembe kell venni a fogalmak tartalmának eltérését, a fentiek szerint mindig vannak olyanok, akik nem kötelezhetőek munkavégzésre.)

1. A bv. munkáltatás, a munkáltatók személye

A jogszabályi definíció szerint munkáltatás: a reintegrációs tevékenység azon formája, amikor az elítélt vagy a kényszerintézkedés hatálya alatt álló személy és a szabálysértési elzárásra kötelezett elkövető munkavégzése szervezeten, rendszeresen, haszon- vagy bevételszerzési céllal, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) által szabályozott munkaviszonytól eltérő, jogszabályban meghatározott feltételekkel és díjazás ellenében történik, az így létrejövő munkáltatási jogviszony alanyai munkáltatóként a bv. intézet, a fogvatartottak kötelező foglalkoztatására létrehozott gazdasági társaság vagy a bv. szerv szerződése és az elítéltek vagy a kényszerintézkedés

⁸ Bv. tv. 222. § (1) bekezdés a) pontja.

⁹ Bv. tv. 223. § (1) bekezdése.

¹⁰ *Börtönstatisztikai Szemle* i. m. 4.

¹¹ *Börtönstatisztikai Szemle* i. m. 13.

hatálya alatt álló személy és a szabálysértési elzárásra kötelezett elkövető hozzájárulása alapján más gazdálkodó szervezet, valamint munkavégzőként – a reintegrációs őrizetben lévő elítélt kivételével – az elítélt, a kényszerintézkedés hatálya alatt álló személy vagy a szabálysértési elzárásra kötelezett elkövető.¹²

A fogalommeghatározásból kiemelendő, hogy a büntetésvégrehajtási munkáltatás a munkaviszonytól eltérő jogviszony.¹³ Ez a kategorikus állítás annak ellenére irányadó, hogy a Bv. tv. számos, a munkajogban ismert alapfogalmat használ¹⁴ (pl. munka és pihenőidő, munkaidő-keret, munkaidő-beosztás, munkaközi szünet, rendkívüli munkaidő, fizetett szabadság, állásidő stb.), azokat természetesen a jogviszony sajátosságainak megfelelő tartalommal. Más esetben az elnevezés tudatosan elérő, pl. a munkavégzés ellenértéke munkabér helyett munkadíj. Az elítélt munkáltatása nemcsak nem munkaviszonyban történik, de a szolgálati idő számításánál sem lehet figyelembe venni a letartóztatás, a szabadságvesztés tartamát, kivéve, ha a letartóztatottat jogerősen felmentették, vagy a bíróság jogerős (végleges) határozatában vagy az ügyészség, illetve nyomozóhatóság további jogorvoslattal nem támadható határozatával a büntetőeljárást megszüntette, illetve a szabadságvesztés idejét, ha a bíróság az elítéltet utóbb jogerősen felmentette.¹⁵ Ezen túlmenően szünetel a társadalombiztosítási biztosítás a letartóztatás tartama alatt a fenti kivételekkel,¹⁶ illetve a munkadíjat nem terheli adó- és járulékfizetési kötelezettség sem.¹⁷

A másik, a fogalommeghatározásból kiemelendő jelentős körülmény a munkáltatás munkáltatói alanyainak a felsorolása: az lehet bv.-intézet, a fogvatartott kötelező foglalkoztatására létrehozott gazdasági társaság, vagy a bv. szerv szerződése és az elítélt hozzájárulása alapján más gazdálkodó szervezet.

A bv. intézet jellemző munkáltatásként költségvetési munkáltatást végez, ennek során az elítélt a bv. intézet házi műhelyében végzett szükséges karbantartásokat, az étkeztetéshez szükséges konyhai és előkészítő munkákat lát el, illetve a körleteket és épületek takarít. A költségvetési munkáltatás révén az

¹² Bv. tv. 3.§ 13. pont.

¹³ Ennek eljárásjogi következménye az, hogy az ilyen igényekből fakadó perek csak a Pp. 508. § (4) bekezdése alapján külön törvényi rendelkezés alapján alapítják meg a munkaügyi perre vonatkozó szabályok alkalmazását.

¹⁴ Bv. tv. VI. fejezet Munkáltatás.

¹⁵ A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 42. § (2) bekezdése szerint.

¹⁶ A társadalombiztosítás ellátásaira való jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 16.§ d) pontja szerint.

¹⁷ A jogviszony társadalombiztosítási sajátosságairól ld még: Alapvető jogok biztosának AJB-2551/2012. Jelentése és 902/B/2003. AB határozat.

intézetek kisebb mértékben szorulnak külső vállalkozók munkavégzésére, így az intézmény fenntartása, ellátása körében költségcsökkentés érhető el, akár az önellátás, önfenntartás szintjéig.

Az elítéltek foglalkoztatásának céljára alapított bv. gazdasági társaságok kizárólagos állami tulajdonban állnak, a kilenc korlátolt felelősségű társaság holdingba tömörül (BV Holding), a tagvállalatok jellemzően mezőgazdasági, ruházati, fa és vegyipari, papíripari profilú tevékenységeket látnak el, de tevékenységük rendkívül széleskörű. A BV Holding által előállított termékek és szolgáltatások tekintetében a bv. szervezetet a Magyar Honvédség, az egyes autonóm államigazgatási szervek, a tankerületi központok, az állami tulajdonba vagy fenntartásba tartozó fekvőbeteg-szakellátást vagy fekvőbeteg és járóbeteg-szakellátást végző egészségügyi szolgáltatók felé ellátási kötelezettség terheli.¹⁸

A foglalkoztatás harmadik formája a bv. intézet és gazdasági társaság által kötött szerződés alapján más (akár PPP-konstrukcióban üzemelő), többoldalú szerződéssel létrehozott munkáltatási jogviszony. A más gazdálkodó szervezetnél történő munkáltatás esetén a munkavégzéshez az elítélt írásbeli (akár szóban is visszavonható) hozzájárulása is szükséges.¹⁹

2. Jogérvényesítés, a kártérítési és a sérelemdíj iránti igény érvényesítése

Az elítélt és az egyéb jogcímen fogvatartott bv. ügyben²⁰ vagy a fogva tartással összefüggésben kérelmet terjeszthet elő és a kérelemről hozott döntéssel szemben panaszt nyújthat be, továbbá őt a Bv. tv. törvény szerinti egyéb jogorvoslati jog illeti meg.²¹ A bv. munkáltatás egyértelműen a büntetés-végrehajtási jogviszony része,²² a kártérítési igények esetén fogva tartással összefüggő ügy,²³ azaz

¹⁸ A büntetés-végrehajtási szervezet részéről a központi államigazgatási szervek és a rendvédelmi szervek irányában fennálló egyes ellátási kötelezettségekről, a termékek és szolgáltatások átadás-átvételének és azok ellentételezésének rendjéről szóló 44/2011. (III.23.) Korm.rendelet szabályozza az ellátási kötelezettség részletszabályait. A büntetés-végrehajtásért felelős miniszter vezetése és irányítása vagy felügyelete alá tartozó szervek irányában a 9/2011. (III.23.) BM rendelet, a belügyminiszter irányítása alá tartozó szervek irányába történő ellátási kötelezettségről a 14/2016. (V.10.) BM rendelet szól.

¹⁹ Bv. tv. 225. § és 226. § (2) bekezdés.

²⁰ Bv. tv. 3. § 1. pontja.

²¹ Bv. tv. 10. §.

²² Bv. tv. 7.§ (1) bekezdése.

²³ Bv tv. 3.§ 8. pont.

a fogvatartottat jogorvoslati jog illeti meg. (A jogorvoslati jog külön nevesített esete az alapvető jogokat sértő elhelyezési körülmények miatt érvényesített kártalanítási igény, amely a tárgyat tekintve nem a munkáltatáshoz kapcsolódik.)

A Bv. tv. rendelkezései szerint az elítélt kárigényét (kivéve, ha szabadult) annál a bv. szervnél terjesztheti elő, ahol a kár bekövetkezett, más gazdálkodó szervezetnél végzett munkáltatás során annál a bv. szervnél, amely a szerződést a gazdálkodó szervezettel megkötötte. Ha az elítélt társadalomba való beilleszkedését elősegítő programban vesz részt, kárigényét annál a bv. szervnél terjesztheti elő, amely a szerződést az ilyen szervezettel megkötötte.²⁴ Ez alapján az elítélt kárigényének előterjesztésére a bv. szerv előtt kell, hogy sor kerüljön, azonban a megelőző eljárásban a bv. szervnek határozatot kell hoznia,²⁵ amely ellen a közléstől számított harmincnapos jogvesztő határidőn belül, a határozatot hozó bv. szerv székhelye szerint illetékes bíróság előtt, illetve a munkáltatással összefüggésben keletkezett kár megtérítése iránti igény esetén a munkaügyi perben eljáró bíróság előtt keresetet indíthat.²⁶ A kártérítés iránti igény esetén az általános hatáskörű (polgári ügyekben eljáró járásbíróság vagy törvényszék) jár el, a munkáltatással összefüggő kár (és a 2021. január 1. napjától hatályos rendelkezések szerint)²⁷ a munkáltatásból származó egyéb igény esetén a törvényszék, mint munkaügyi bíróság,²⁸ a vagyoni jogi perekre irányadó értékhatárra tekintet nélkül. Az elítéltet ért kárért a bv. szerv a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) szabályai szerint felel. A munkával összefüggésben okozott kárért, ha más gazdálkodó szervezetnél munkáltatták az elítéltet, az Mt. irányadó azzal, hogy az elítéltet ért kárt a gazdálkodó szervezettel szerződésben álló bv. szerv téríti meg. A társadalmi integrációs programban résztvevő elítéltnak okozott kárt a Ptk. rendelkezése értelmében az ilyen programot lebonyolító szervezettel szerződött bv. szerv téríti meg.²⁹ Ha a az elítélt szabadult, a kártérítési igényét a Ptk. alapján, elévülési időn belül közvetlenül a bv. szerv székhelye szerint illetékes bírósághoz, illetve a munkáltatással összefüggésben okozott kár megtérítése iránti igényét elévülési időn belül a munkaügyi perben eljáró bírósághoz benyújtott keresettel érvényesítheti.³⁰

²⁴ Bv. tv. 143. § (1) bekezdése.

²⁵ A büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartott elítéltekkel és egyéb jogcímen fogvatartottakkal kapcsolatos kártérítési eljárás szabályairól szóló 12/2014. (XII. 16.) IM. rendelet szerint.

²⁶ Bv. tv. 143. § (2) bekezdése.

²⁷ Bv. tv. 272. § (5) bekezdése.

²⁸ A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 20.§ (2) bekezdése szerint.

²⁹ Bv. tv. 143. § (3) bekezdése.

³⁰ Bv. tv. 143. § (5) bekezdés.

A Bv. tv.-hez fűzött indokolás szerint tehát a bv. jogviszony szempontjából alapvetően két kártérítési kereseti típus jöhet számításba a fogvatartottak érdekében: az egyik a Ptk. alapján érvényesíteni kívánt vagyoni károk, illetve követelések, a másik pedig a fogvatartotti munkáltatással összefüggő károk, illetve követelések, utóbbiak elbírálásakor az Mt. szabályait kell alkalmazni, de csak akkor, ha más gazdálkodó szervezetnél munkáltatták az elítéltet, további esetekben (pl. költségvetési munkáltatás esetén) ekkor is a Ptk. alkalmazandó.

A gyakorlatban az elítélt által a felróhatóságtól független szankció vagy sérelemdíj iránt benyújtott kereseti kérelmek elbírálása során felmerült, hogy a Bv. tv.-ben megjelölt kártérítési igény és ezen személyiségi jogi jogsértésből fakadó igények azonosan kezelendők-e, ennek ugyanis az anyagi jogi elbírálás, az eljárás szabályainak alkalmazása és még az eljáró bírósági szervezeti egység meghatározása során is van jelentősége. Az egyik érvelés szerint³¹

„a Ptk. hatálybalépésével a vagyoni kár megtérítésére a kártérítés, a személyiségi jogok megsértésének vagyoni elégtétellel történő közvetett kompenzációjára a sérelemdíj szolgál, a két fogalom olyannyira elkülönül, hogy a Ptk. a sérelemdíjat nem a kártérítési jogban, hanem a személyiségi jogok megsértése esetén alkalmazandó szankciók között helyezte el. A nem vagyoni és vagyoni sérelemért való helytállási kötelezettség anyagi jogi szabályainak változása indokolta a Ptk. hatálybalépésével egyező időponttól a kárfelelősségi szabályokat tartalmazó, különös jogviszonyokra vonatkozó törvényi rendelkezések³² módosítását is. Ezen jogalkotási elvek mellett történt a 2013. évi CCLII. törvénnyel (Mód. tv.) a személyiségi jogok megsértése esetén követelhető sérelemdíj igénylésének biztosítása érdekében a normaszöveg kiegészítése a személyiségi jogsértésre, valamint a sérelemdíjra való utalással több törvény módosításával. A Mód.tv. magát (a korábban hatályos) Bv. tvr.-t³³ is módosította, annyiban, hogy a 2. § (2) bekezdés c) pontjában a »személyhez fűződő jogainak« szövegrész helyébe

³¹ BDT 2017.3620 és BDT 2019.4013.

³² Például a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvényben „A bíró kártérítési felelőssége” helyébe „A bíró kártérítési felelőssége és sérelemdíj megfizetésére kötelezettsége”, a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvényben „A kártérítési felelősség” helyébe „A kártérítési felelősség és sérelemdíjra jogosultság” lépett.

³³ A büntetések és az intézkedések végrehajtásáról szóló 1979. évi 11. törvényerejű rendelet.

a »személyiségi jogainak« szöveg lépett, de egyebekben a Bv. tv. szabályait nem egészítette ki a sérelemdíjra vonatkozó rendelkezésekkel, illetve ilyet a Bv. tv. sem tartalmaz. 2014. március 15-ét követően a nem vagyoni sérelemért követelhető sérelemdíj iránti igény nem feleltethető meg a kártérítési igénynek. A Bv. tv. 143. §-át így nem lehet a vagyoni kár megtérítése mellett a nem vagyoni sérelmekre is vonatkoztatni, az ott szabályozott kártérítési igény alatt kizárólag vagyoni kárigény érthető. Ebből az is következik, hogy az ilyen igények elbírálása nem a munkaügyi perekben eljáró bíróságok hatáskörébe tartozik, hiszen a követelés nem munkaviszonyból és nem is a Pp. 508. § (1) bekezdésében felsorolt többi jogviszonyból ered, így az munkaügyi pernek nem minősíthető, továbbá nincs olyan kifejezett jogszabályi rendelkezés sem, amelyik ezen igények elbírálására a munkaügyi perek szabályait rendelné alkalmazni (Pp. 508. § (4) bekezdése).³⁴

Ugyanakkor az Alkotmánybíróság egy bírói kezdeményezés elutasítását kimondó határozatában³⁵ a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire a kártérítési felelősség szabályait alkalmazni rendelő utaló szabályok³⁶ és a felhívott jogalkalmazói esetjog alapján azt állapította meg, hogy

„mind a Mód. tv. hatálybalépése előtt, mind azt követően a bírói gyakorlat egységes a tekintetben, hogy a fogvatartottakra vonatkozó kártérítési eljárás szabályai a kártérítés és a sérelemdíj iránti igények nyilvánvaló különbségei ellenére is alkalmazandók a személyiségi jogok megsértéséből eredő (így többek között a sérelemdíj) iránti igényekre is.”³⁷

Az alkotmánybírói értelmezés azt jelenti, hogy a munkáltatással összefüggő a felróhatóságtól független szankció vagy sérelemdíj iránti igény esetén az elítélt kárigényének előterjesztésére a bv. szerv előtt kell, hogy sor kerüljön, a megelőző eljárásban a bv. szervnek a kártérítési igényről határo-

³⁴ BDT 2019.4013 [8] pontja.

³⁵ Az Alkotmánybíróság 3254/2019. (X. 30.) AB határozat [33] pontja.

³⁶ Ptk. 2:52. § (2) bekezdése.

³⁷ Az Alkotmánybíróság 3254/2019. (X. 30.) AB határozat [33] pontja.

zatot kell hoznia, ezen előzetes eljárás hiánya perakadály,³⁸ ennek hiányában a jogvédelmi igényt vissza kell utasítani. Ezen érvelés az ítélezésben azzal a következménnyel járna, hogy még a munkáltatással összefüggő felróhatóságtól független szankció vagy sérelemdíj iránti igény esetén a munkaügyi perekben eljáró bíróság kellene, hogy eljárjon.

3. A bírósági eljárás szervezeti, eljárási szabályai

Annak a beazonosítása, hogy egy pert az általános hatáskörű, törvényszéki szintű bíróság vagy a munkaügyi perekben eljáró törvényszék jogosult elbírálni alapvető kérdés a bírósági elbírálás során. A Pp. 20. § (2) bekezdése a munkaügyi perekben eljáró bíróságot „törvényszék, mint munkaügyi bíróság”-ként nevesítette, a munkaügyi per és a polgári per elhatárolását az eljáró bírónak hivatalból kell elvégeznie, annak eldöntése végett, hogy rendelkezik-e „hatáskörrel”. (Fogalmi megközelítésben a törvényszéki hatáskörbe tartozó polgári perek és munkaügyi perek elkülönítése nem nevezhető hatásköri kérdésnek, mivel a Bszi. 16. § (1) bekezdés c) pontja, a Pp. 8. § (1) bekezdés b) pontja és Pp. 20. § (1) és (2) bekezdései alapján a hatáskör azonosan törvényszéki.) Azokon a törvényszékeken ahol törvényszéki szinten önálló munkaügyi kollégium működik (Fővárosi Törvényszék, Budapest Környéki Törvényszék) azon kollégiumok tagjai külön (rész) ügyelosztási rendben³⁹ meghatározott tanácsokban, ülnökök közreműködésével⁴⁰ járnak el, a hivatásos bírákat munkaügyi ügyekben eljáró bíróként ki kell jelölni.⁴¹ Utóbbi két körülmény figyelembe vételének elmulasztása, hiánya abszolút hatályon kívül helyezési ok.⁴² Ügyviteli eltérés továbbá, hogy a polgári és a munkaügyi ügyek az alkalmazandó anyagi és

³⁸ A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 176.§ (1) bekezdés c) pontja.

³⁹ A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bszi.) 8. § (1) bekezdése szerint senki sem vonható el törvényes bírójától. A (2) bekezdés szerint a törvény által rendelt bíró az eljárási szabályok szerint a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bíróságon működő, előre megállapított ügyelosztási rend alapján kijelölt bíró.

⁴⁰ Pp. 510. §-a szerint munkaügyi perben az elsőfokú bíróság – törvény eltérő rendelkezése hiányában – ülnökök közreműködésével jár el.

⁴¹ A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (Bjt.) 30.§ (1a) bekezdése szerint a munkaügyi ügyekben eljáró bírákat a törvényszék bírái tekintetében a törvényszék elnökének javaslatára, az ítéltábla bírái tekintetében az ítéltábla elnökének javaslatára az OBH elnöke jelöli ki.

⁴² A Pp. 380. § a) pontja szerint A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét végzéssel hatályon kívül helyezi, és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja, ha az elsőfokú bíróság nem volt szabályszerűen megalakítva.

eljárásjogi szabályok alapján eltérő ügyszakba, eltérő ügycsoportba tartoznak,⁴³ iratkezelési szabály, hogy a munkaügyi perek külön lajstromban rögzítendőek és vezetendőek.⁴⁴

Amennyiben a keresetlevél vizsgálata alapján a munkaügyi perekben eljáró bíró a „hatásköre” hiányát állapítja meg (ti. azt, hogy a perben az általános hatáskörű törvényszéki szintű bíróság jogosult eljárni) úgy az adott törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzata alapján⁴⁵, iratkezelési intézkedést alkalmazva, arról rendelkezik, hogy az ügy legyen átvezetve a másik polgári lajstromba, azt – amennyiben törvényszéki szinten önálló Munkaügyi Kollégium létesült – más kollégiumban intézzék. Ezen iratkezelési intézkedés ellen nincs jogorvoslati lehetőség, amely hiány a jóhiszemű és tisztességes eljárás alapelvébe ütközőnek tűnik, de sérülhet az ésszerű időn belüli befejezés alapelve is, ha csak a jogorvoslati eljárásban lehet az iratkezelési intézkedést kifogásolni, felmerülhet az is, hogy feleslegesen volt lefolytatva az eljárás, mert a bíróság (a polgári vagy munkaügyi) „hatáskör” hiányában járt el.

A jogalkalmazásban elterjedő gyakorlat szerint a fenti esetekben is a bíróság az áttételről⁴⁶ vagy az eljárás megszüntetéséről és az áttételről⁴⁷ rendelkezik végzésben, annak ellenére, hogy a hatáskör mindkét esetben törvényszéki,

⁴³ A bírósági ügyvitel szabályairól szóló 14/2002. (VIII. 1.) IM rendelet (Büsz.) 29. §-a alapján a bírósági eljárásokban az alkalmazandó anyagi és eljárásjogi szabályok alapján – a Harmadik Részben és a külön jogszabályokban foglaltakon kívül – az e §-ban meghatározott ügyszakok szerinti ügycsoportok különösen a következők:

d) munkaügyi ügyekben

1. elsőfokú munkaügyi peres ügy.

⁴⁴ A bíróságok egységes iratkezelési szabályzatáról szóló 17/2014. (XII. 23.) OBH utasítás (Beisz.) 66. § (4) bekezdése szerint a törvényszékeken
t) a munkaügyi pereket az M. lajstromba kell lajstromozni.

⁴⁵ A Budapest Környéki Törvényszék SZMSZ 83.§ rendelkezik az ügyek megosztásáról a kollégiumok között, annak V. pontja szerint

A Munkaügyi Kollégiumhoz tartoznak

a) a törvényszék, mint munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozó eljárások,

b) az a) pont szerinti eljárásokban hozott határozatok végrehajtása tárgyában folyó eljárások a törvényszéki végrehajtási lajstrom hozzáférése alapján.

A VI. pont szerint a Polgári Kollégiumhoz tartoznak az I–V. pontokban nem említett polgári eljárások.

⁴⁶ A Pp. 174.§ (1) bekezdése szerint, ha a keresetlevél alapján megállapítható, hogy a per elbírálása valamely más bíróság hatáskörébe vagy illetékességébe tartozik, a bíróság elrendeli a keresetlevélnek ehhez a bírósághoz történő áttételét. Áttételnek van helye akkor is, ha a jogvita elbírálása közigazgatási perben vagy egyéb közigazgatási bírósági eljárásban eljáró bíróság hatáskörébe tartozik.

⁴⁷ A Pp. 240. § (1) bekezdése szerint a bíróság az eljárást – a g) pont szerinti kivétellel annak bármely szakaszában – hivatalból megszünteti, ha

e) megállapítja, hogy a per más – az e törvény hatálya alá tartozó – ügyben eljáró bíróság hatáskörébe vagy illetékességébe tartozik, kivéve, ha

azonban ha törvényszék, mint munkaügyi bíróságra „más bíróság”-ként, illetve „más – az e törvény hatálya alá tartozó – ügyben eljáró bíróság”-ként tekintünk, úgy az áttétel szabályai alkalmazandónak tűnnek. Az áttételről és az eljárás megszüntetése mellett alkalmazott áttételről szóló végzések ellen a jogorvoslati jog is biztosított.⁴⁸

Mindezen bírósági szervezeti és eljárásjogi kérdések természetesen nem csak a jelen cikkben említett kereseti kérelmek (tényállások) esetén merülnek fel, hanem valamennyi olyan esetben is, ahol az ügycsoport (ügyszak) meghatározása, beazonosíthatósága során bizonytalanság mutatkozhat. (pl.: Vezető állású munkavállalók kártérítési felelőssége – vezető tisztségviselők kártérítési felelőssége, munkaviszony – munkavégzésre irányuló polgári jogviszony fennállta.)

Visszatérve a büntetés-végrehajtási perekkel kapcsolatos tényállásokra, rögzítendő, hogy az említett alkotmánybírósági határozat hatására a jogalkotó 2021. január 1. napjától a Bv. tv. 272. § (4) bekezdését akként egészítette ki, hogy az elítelt a keresetet a kártérítéssel összefüggő igény esetében a Bv. tv. 143. § (2) és (5) bekezdésében, illetve a 144. § (2) bekezdésében foglaltak szerint a munkáltatásból származó egyéb igény esetén a végrehajtásért felelős szerv döntése vagy intézkedés ellen benyújtott panasz elbírálására hozott határozat közlésétől számított 30 napos jogvesztő határidőn belül a bv. szerv székhelye szerinti illetékes bíróságnál nyújthatja be. Az (5) bekezdés szerint a munkáltatásból származó kártérítéssel összefüggő igény és egyéb igény miatt indított bírósági eljárásban a Pp. munkaügyi perekre vonatkozó szabályait kell alkalmazni. Azaz a 2020. évi XLIII. törvény 119. § (2) bekezdésével beiktatott Bv. tv. 272. § (4) és (5) bekezdése szerint a 2021. január 1-től a munkáltatással összefüggő ilyen típusú ügyek elbírálása a munkaügyi perekben eljáró bíróság hatáskörébe tartozik, amely a Pp. munkaügyi perekre vonatkozó szabályainak az alkalmazásával jár el. A 2020. évi XLIII. törvény 119. §-ához fűzött indokolása utal az Alkotmánybíróság fenti végzésére és megállapítja, hogy „tekintettel arra, hogy ezt a különbségtételt más alapvető jog védelme nem alapozza meg, indokolt a Bv. tv. olyan irányú módosítása, ami lehető teszi, hogy az elítéltek munkáltatásból

ea) a hatáskör a per tárgyának értékétől függ és az alperes hatásköri kifogás nélkül írásbeli ellenkérelmet már előterjesztett, vagy

eb) az illetékesség nem kizárólagos és az alperes illetékességi kifogás nélkül írásbeli ellenkérelmet már előterjesztett.

A Pp. 240. § (3) bekezdése szerint (1) bekezdés e) és i) pontja esetén a bíróság az eljárás megszüntetésével egyidejűleg elrendeli az ügy iratainak áttételét a keresetlevél áttételére vonatkozó rendelkezések megfelelő alkalmazásával, kivéve, ha a közigazgatási ügyben eljáró bíróságnál az ügy már folyamatban van és az a saját hatáskörét megállapította.

⁴⁸ A Pp. 174. § (3) bekezdése és a Pp. 240. § (6) bekezdése alapján.

eredő minden igényét a munkaügyi perekben eljáró bíróság bírálja el a polgári perrendtartás munkaügyi perekre vonatkozó szabályainak alkalmazásával.” (A 2020. évi XLIII. törvény Bv. kódexet érintő hatálybaléptető rendelkezései nem tartalmazzak olyan előírást, hogy a rendelkezéseket a már folyamatban lévő perekben is alkalmazni kell.) A fentiek szerinti, 2021. január 1. napjától hatályba lépő szabályoknak jelenleg még bírósági gyakorlatuk, de várhatóan „a munkáltatásból eredő minden igény” beazonosítása a büntetvégrehajtási ügyszakban is (azaz a Büntető Kollégiumban) elbírált ügyekben szintén fog „hatásköri” vizsgálatot igényelni.

4. A foglalkoztató személye által meghatározott alkalmazandó jog

A Bv. tv. 143. § (3) bekezdése szerint a munkával összefüggésben okozott kárért, ha más gazdálkodó szervezetnél munkáltatták az elítéltet, az Mt. irányadó, azonban, ha a munkáltatás során a bv. szerv, illetőleg a bv. szerv által megkötött szerződés alapján a gazdálkodó szerv okoz kárt a fogvatartottnak akkor a foglalkoztatók az elítéltet ért kárért a Ptk. szabályai szerint felelnek, azzal, hogy valamennyi esetben a kárt a bv. szerv téríti meg. A fentiek szerinti munkáltatás során az elítélt oldaláról a különbségtétel csak az, hogy a más gazdálkodó szervezetnél végzett munkavégzéshez az elítélt előzetes, írásbeli hozzájárulása szükséges. Amennyiben a károkozó az elítélt, úgy a munkával összefüggésben okozott kárért fennálló felelősségére az Mt. irányadó,⁴⁹ azaz a fenti – alkalmazandó jog iránti – különbségtételt a jogalkotó nem következetesen rendezi, azaz ugyanazon munkáltatási jogviszony esetén a kártérítési felelősség szabályait nem azonos jogszabályok alapján rendezi a jogalkotó az elítélt és a munkáltató vonatkozásában. Arra a fentiekben rámutattunk, hogy jelentősége van annak, hogy a munkáltatásból származó igényt a bíróság mely anyagi jogszabályok alapján, mely bírósági szervezeti egység, milyen eljárási szabályok mentén (és milyen bizonyítási érdek figyelembevételével) bírálja el.

A Fővárosi Ítéltábla közelmúltban hozott határozatában ⁵⁰ a Bv. tv. 143. § (3) bekezdésének fenti rendelkezését Alaptörvénybe ütközőnek (alaptörvényellenesen diszkriminatívna, a törvény előtti egyenlőséget és a jogbiztonságot sértőnek) vélte, így az Alkotmánybíróságnál kezdeményezte a

⁴⁹ Bv. tv. 144. § (1) bekezdése.

⁵⁰ Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság 1. Mpkf. 35.142/2021/4. végzése.

jogszabály vagy jogszabályi rendelkezés alaptörvény-ellenességének megállapítását, illetve az alaptörvény-ellenes jogszabály alkalmazásának kizárását.⁵¹

⁵¹ Az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés b) pontja és az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI törvény 25. §-ának (1) bekezdése szerint.

A MUNKAI DŐ MEGSZERVEZÉSÉNEK JOGINTÉZMÉNYEIRŐL ÉS JOGI TERMÉSZETÜKRŐL

PÁL Lajos

ügyvéd, megbízott oktató (KRE Munkajogi és Szociális jogi Tanszék)

Bevezetés

A munkajogviszony sajátossága, hogy a felek kötelességeik teljesítését ugyan a szerződés megkötésével elvállalják, ám e köteleességek tartalmát a munkaszerződés csupán elvont módon szabja meg, ezért elengedhetetlen az absztrakt munkavállalói kötelességek tartalmának és teljesítési feltételeinek a munkáltató általi további konkretizálása. Ennek lényege, hogy a foglalkoztatási köteleesség keretei között meg kell határozni a munkavállalói köteleesség konkrét tartalmát és teljesítésének feltételeit. A munkajogviszonyban a felek kötelességeiket nem általában, hanem időben meghatározottak szerint, előre megszabott időpontban és tartamban kell, teljesítsék. Meghatározó jelentőségű továbbá az is, hogy a munkaszerződés jellemzően nem egyszeri szolgáltatásra és ellenszolgáltatásra, hanem időben és tartamban, ismétlődő rendelkezésre állásra, illetve munkavégzésre irányul; a felek kötelezettségeiket – kölcsönösen – tartósan kötelesek teljesíteni. A munkavállaló a munkajogviszonyból fakadó köteletségének elsősorban azzal tesz eleget, hogy a munkaszerződés szerinti tartamban, a munkáltató által előírt időpontban (és helyen) rendelkezésre áll, és a munkáltató utasítása szerint munkát végez. A munkáltató pedig a szerződésben kikötött tartamban a munkavállaló foglalkoztatására és munkabér fizetésére köteles.

A munkaidő a munkajogviszony tekintetében két dimenziójú: *egyrészt* megadja a szerződéses kötelességek teljesítésének elvont időbeni *tartamát*, ebben az értelemben tehát idő (óra) mennyiséget fejez ki, *másrészt* a teljesítés során kijelöli a tényleges teljesítés időpontját és tartamát. Míg az előbbit a munkaszer-

zódásban a *felek* rendezik, addig az utóbbit már a munkáltató a konkretizálási jogosultságával élve mérlegelési joga keretében teszi meg.

A felek kötelességeinek teljesítése időben két szempontból is determinált: *egyfelől* a munkaszerződés a napi munkaidő kikötésével behatárolja e köteleességek teljesítésének lehetséges időbeli terjedelmét, *másfelől* a munkáltató – elsősorban a munkaidőbeosztásával – megszabja a teljesítés időbeli feltételeit, nevezetesen, mikor és milyen tartamban köteles a munkavállaló rendelkezésre állni, illetve munkát végezni. A munkáltatónak, tekintettel arra, hogy a munkaszerződés a munkavállalói teljesítés konkrét időpontjával kapcsolatban kikötést (jellemzően) nem tartalmaz, a munkavállaló rendelkezésre állási, illetve munkavégzési köteletségének teljesítésével kapcsolatos időbeli feltételeket folyamatosan „egyediesítenie” szükséges, azaz időről időre meg kell határozni, hogy a munkavállaló e köteletségét mikor és milyen tartamban teljesítse. A munkavállaló rendelkezésre állására, illetve munkavégzésére csak a munkáltató utasítása alapján, kizárólag munkaidőben kerülhet sor, részéről *munkajogi* értelemben vett munkavégzés csak munkaidőben teljesíthető. A munkaidőre vonatkozó szabályozás tehát nemcsak a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelességeinek, hanem egyidejűleg a munkáltató rendelkezési jogának, illetve foglalkoztatási kötelességeinek időbeli behatárolása is.

1. A napi munkaidő

A napi munkaidő a felek számára a munkajogviszonyból származó kötelesegek teljesítésének időbeli terjedelmét határozza meg. Ennek megfelelően a napi munkaidő a munkavállaló számára a rendelkezésre állási és munkavégzési köteleesség, míg a munkáltató számára a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésének elvont időbeli tartamát jelöli meg.¹ A napi munkaidő kontraktuális megalapozottságú, tartamát és jellegét a felek a munkaszerződésben köthetik ki. Ennek mellőzése vagy érvénytelen szerződéses rendezése esetén a teljesítés során napi munkaidőként az *általános teljes* napi munkaidőt kell napi munkaidőként figyelembe venni.² Az általános teljes napi munkaidő tehát mint napi munkaidő, a munkajogviszony természetes tartalmi elemeként fogható fel.

¹ Tekintve, hogy a törvény szerint [45. § (4) bekezdés] a felek kötelesegek teljesítésének időbeli terjedelmét a napi munkaidő tartamának meghatározásával köthetik ki, nyilvánvaló, hogy – ellentétben a még mindig széles körben tapasztalható téves gyakorlattal – a teljesítés tartama (munkaidő) heti munkaidőként nem állapítható meg.

² A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 45. § (4) bekezdés.

Megjegyzem, a napi munkaidőt több szerző³ a munkaszerződés természetes tartalmi elemeként (*naturalia negotii*) jelöli meg, ám ez megítélésem szerint vitatható. A munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma ugyanis – nem vitatottan – eltér egymástól, aminek lényege, hogy a jogviszony tartalmát nemcsak, sőt nem elsősorban a felek megállapodása (munkaszerződés), hanem a felek által nem mellőzhető vagy nem mellőzött munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglalt rendelkezések határozzák meg. Így tehát a napi munkaidőre vonatkozó törvényi előírás szerződéses kikötés hiányában nézetem szerint nem a munkaszerződés, hanem a jogviszony tartalmát képezi.

A felek a napi munkaidő szerződéses rendezésekor nemcsak a teljesítési idő tartamát, hanem annak *jogi jellegét* is meghatározzák.⁴ Eszerint a napi munkaidő akár teljes-, akár részmunkaidőként is kiköthető. Említettem, hogy a teljes napi munkaidő meghatározása nem feltétlenül igényli a szerződéses rendezést, ám ezzel szemben a napi munkaidő részmunkaidő jellegét kizárólag a munkaszerződés írhatja elő.

2. A munkaidőkeret

Már kifejtettem, a felek a munkajogviszonyból származó kötelességeiket a munkaszerződés szerinti napi munkaidő tartama szerint kötelesek teljesíteni. Az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkáltató a teljesítendő munkaidőt egy hosszabb, konkrét naptári időszakra írja elő, így állapítva meg az adott naptári időszak alatt *teljesítendő munkaidő* tartamát, amihez szorosan kötődik a heti pihenőnapok (heti pihenőidő) beosztására vonatkozó munkáltatói kötelesség is, így a munkaidőkeret (a teljesítendő munkaidő) meghatározáskor nem mellőzhető a beosztandó heti pihenőnapok számának (a heti pihenőidő tartamának) az irányadó időszak tekintetében történő figyelembevétele sem.⁵

A munkaidőkeret megállapítása (kiszámítása) során a *napi munkaidőt* és az adott naptári időszak *általános munkarendje szerinti munkanapokat* kell figyelembe venni. Ennek alapján jól látható, a munkáltató mérlegelési joga kizárólag az alapul szolgáló naptári időszak tartamának meghatározására terjedhet ki, a szerződés szerinti napi munkaidő és az általános munkarend már eltérést

³ ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei I. kötet*. University Press, Pécs, 1998. 96.; KISS György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005. 99.

⁴ Mt. 92. § (5) bekezdés.

⁵ Mt. 93. §.

nem engedően köti. A mérlegelési jog egyébként a naptári időszak tartama tekintetében sem korlátlan, ennek a törvény, a kollektív szerződés, de akár a munkaszerződés is kereteket szab(hat.)

Meghatározó jelentőségű kérdés a munkaidőkeret, pontosabban az alapul szolgáló időszak meghatározásának jogi természete. Önmagában a munkaidőkeret, tehát az adott időszakban teljesítendő munkaidő megállapításából a munkavállaló számára semmilyen jog vagy kötelesség nem fakad. A teljesítendő munkaidő munkaidőkeretként történő meghatározása pusztán csak feltétele annak, hogy a munkáltató a munkaidőt egyenlőtlenül oszthassa be, ezért álláspontom szerint ez a munkáltatói döntés, lévén egyik fél számára sem keletkezett jogot vagy kötelességet, jognyilatkozatnak nem tekinthető.

A munkaidőkeret alapjául szolgáló időszak tartamának kezdő és befejező időpontját a munkáltató határozza meg és ezt írásban „közzé kell tennie”.⁶ A „közzététel” természetét tekintve tájékoztatás, melynek címzettje az egyes munkavállaló; a munkaidővel kapcsolatos feltételeket ugyanis mindig az egyes munkavállalóra vonatkozóan, egyedi munkáltatói intézkedéssel kell előírni, egyébként akkor is, ha az számos munkavállalót azonosan érint. Írásbelinek minősül a tájékoztatás, ha ezt a munkáltató a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszi.⁷ E tekintetben felmerülhet akár az elektronikus dokumentumban (e-mail, sms, intranet stb.) történő közlés is, sőt nem kizárt, hogy a munkáltató a helyben szokásos közlés módját elektronikus dokumentum formájában határozza meg. Sajátos szabályok érvényesülnek a tájékoztatás közlésére a tekintetben is, hogy a tájékoztatást annak ellenére, hogy a címzett az egyes munkavállaló, mégsem kell az érintett munkavállalókkal közvetlenül közölni, hanem „elegendő” az erről szóló tájékoztatás helyben szokásos és általában ismert módon közzététele is.⁸ A „szokásos mód” meghatározására a munkáltató jogosult, melynek során választhatja akár az elektronikus dokumentumban történő közlést is, aminek azért van jelentősége, mert a helyben szokásos módon történő közzététel lényegében egyfajta kézbesítési fikciót eredményez, azaz a tájékoztatás a helyben szokásos, általában ismert módon történő közzétételevel megtörténik, mégpedig akkor is, ha a munkavállaló tudomásszerzése egyébként nem igazolható. Utóbb, ha a munkavállaló vitatja a tájékoztatás megtörténtét, neki kell bizonyítania, hogy az adott helyzetben általában nem volt elvárható, neki tudomást szerezzen a szokásos, általában ismert módon történő közlésről.

⁶ Mt. 93. § (4) bekezdés.

⁷ Mt. 22. § (2) bekezdés b) pontja.

⁸ Mt. 18. § (2) bekezdése.

Mind dogmatikai, mind elméleti szempontból izgalmas kérdés, hogy a munkavállalóval történt közlést követően *módosítható-e* a munkaidőkeret alapját képező időszak kezdő és befejező időpontja. Úgy tűnik, általánosan elfogadott álláspont, hogy *megengedett* az időszak *lerövidítése*, ám ebben az esetben a munkavállalóval úgy kell elszámolni, mintha a teljesítendő munkaidő tartamát (munkaidőkeretet) a munkáltató eredetileg erre az időszakra állapította volna meg, és ennek minden kockázata is az ő terhére kell, essen. Így, ha a munkavállaló által teljesített munkaidő tartama az előírtnál rövidebb, ez a szerződés szerinti díjazásra való igényét nem érintheti, míg, ha hosszabb, ennek tartamát rendkívüli munkaidőként kell elszámolni.

Más kérdés azonban az időszak tartamának *meghosszabbítása*. Egyetértés van arra nézve, hogy oly módon az időszak tartama nem növelhető, hogy az eredetileg alapul vett időszak tartama a meghosszabbítással együtt *meghaladja* a munkáltató által figyelembe vehető leghosszabb tartamot, hiszen ennek elfogadása lehetőséget adna törvény korlátozó szabályainak kijátszására.⁹ Épp ezért erre a munkavállalóval kötött megállapodás alapján sem lehet mód.

Nézetem szerint azonban másképp kell megítélni azt a tényállást, ha az eredetileg alapul vett időszak és a meghosszabbítás *együttes* tartama *nem* haladja meg a törvény által megengedett leghosszabb tartamot. A magam részéről ennek törvényes akadályát nem látom, tekintve, hogy a munkaidőkeret megállapítása, illetve az erre vonatkozó közlés jognyilatkozatnak nem tekinthető, így nem is esik az Mt. 15. § (4) bekezdés hatálya alá.

Felmerül még, hogy az alapul szolgáló naptári időszak kezdő és befejező napján túlmenően kell-e *tájékoztatni* a munkavállalót az adott időszakban *teljesítendő munkaidő tartamáról* is. Jóllehet ilyen kötelezettség a törvény szövegéből közvetlenül nem vezethető le, ám a munkabér elszámolására vonatkozó szabályok kifejezetten előírják, hogy a munkabér elszámolásakor olyan tájékoztatást kell adni, amiből a munkavállaló a munkabér számfejtésének helyességét megállapíthatja.¹⁰ Az elszámolás helyessége pedig nyilvánvalóan nem ellenőrizhető anélkül, hogy a munkavállaló ne ismerné az adott időszakban teljesítendő és ténylegesen teljesített munkaidő tartamát. Ebből megítélésem szerint következik, hogy a munkáltató akkor jár el helyesen, ha közvetlen jogszabályi kötelezés hiányában is – az irányadó időszak kezdő és befejező időpontjáról való tájékoztatással egyidejűleg – közli a munkavállalóval a teljesítendő munkaórák számát is.

⁹ Mt. 94. §.

¹⁰ Mt. 155. § (2)–(3) bekezdés.

3. A munkarend

A munkarend a munkaidő megszervezésének egyik alap-jogintézménye. Lényege, hogy megszabja azokat a szabályokat, amelyek figyelembevételével a munkáltató a munkavállaló számára a munkaidőt beoszthatja.¹¹ Bár a munkarend és a munkaidő-beosztás kétségkívül egymással szorosan összefüggő jogintézmények, de semmiképp sem tekinthetők azonosnak. A munkarend ugyanis alapvetően *normatív* jellegű, azaz „szabályösszesség”, a munkaidő-beosztás pedig *egyedi* (konkrét) munkáltatói intézkedés. A munkarend azonban – normatív jellege mellett – individuális jogintézmény, ugyanis mindig valamely konkrét egyedi munkavállalóra irányadó beosztási szabályokat állapítja meg, aminek az sem mond ellent, hogy a gyakorlatban az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára a munkáltató általában azonos munkarendet állapít meg. Ebből egyébiránt az is következik, hogy nem minden azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkarendje szükségképpen azonos. Ezt ugyanis több körülmény is befolyásolhatja; például a munkaszervezés sajátos szempontja, vagy a munkavállaló valamely személyes körülménye (kora, vagy várandóssága, illetve valamely foglalkozás-egészségügyi korlátozás).

A törvény a munkáltató számára a munkarend megállapításának kötelességét nem írja elő, jöllehet a munkaidőbeosztását megelőzően a munkáltató ennek feltételeit, az erre vonatkozó szabályokat (a munkarendet) valami módon ki kell, alakítsa, még akkor is, ha erre kifejezett szabályozást nem tesz. A beosztási szabályok rögzítése azonban nem mellőzhető, ha a munkáltató el kíván térni az általános munkarendi szabályoktól, hiszen a beosztás jogszerűségének megítélése szempontjából tisztázni kell, hogy *mi az eltérés jogalapja*, ez pedig a munkarendi szabályok vizsgálata nélkül nem tehető meg.

A munkarendet a törvényi főszabály szerint a munkáltató – a munkáltatói jogkör gyakorlásának részeként – határozza meg. Az erre vonatkozó jog nem jelent korlátlan mérlegelési lehetőséget, a munkáltató ezt a jogát tudniillik kizárólag a munkaviszonyra vonatkozó szabályok és a munkaszerződés keretei között gyakorolhatja. Ennek kapcsán utalunk arra, hogy a munkarend meghatározásának feltétele valójában a működési rend kialakítása, hiszen a munkáltató tevékenységére vonatkozó törvényi szabályok határozzák meg alapvetően, hogy

¹¹ Mt. 96. § (1) bekezdés.

a munkáltató az adott tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállaló(k) számára milyen munkaidő-beosztási szabályokat írhat elő.¹²

A jogszabályok rendelkezésein túl a munkáltató szabadságát a munkarendi szabályok kialakításakor a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés rendelkezése is befolyásolhatja. *Egyrészt* bizonyos törvényi munkarendi szabályok alkalmazhatóságának jogalapját kizárólag a felek megállapodása vagy a kollektív szerződés adhatja meg, *másrészt* a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés korlátokat is szabhat a munkáltató számára. A gyakorlatban a kollektív szerződés részben közvetlen munkaidő-beosztási, részben díjazási szabályok révén tartja keretek között a munkáltatói jogok gyakorlását. Előfordul az is, hogy maga a kollektív szerződés nem normatív szabályokat állapít meg, hanem már a konkrét munkarendi (beosztási) modelleket is, így a munkáltató szabadsága lényegében csak az ezek közül való választás lehetőségére szűkül.

Felmerül továbbá, mennyiben befolyásolják a munkáltató munkarend megállapításával kapcsolatos joggyakorlását az *általános magatartási követelmények*. Az nyilván nem kérdés, hogy a munkáltató, mint minden más jogával, így ezzel is csak az általános magatartási követelményekre tekintettel élhet.

Érdekes azonban kissé alaposabban megvizsgálni e jog gyakorlását az általános magatartási követelmények egyik önálló tényállása, a *méltányos mérlegelés követelménye* tekintetében. Eszerint a munkáltató a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása során a munkavállaló érdekeit méltányosan mérlegelve köteles eljárni, azaz joggyakorlása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.¹³ Ennek kapcsán elsősorban azt kell megvizsgálni, hogy a munkarend a teljesítés egyoldalú meghatározásának tekinthető-e, illetve önmagában a munkarend megállapítása okozhat-e a munkavállaló számára sérelmet.

A munkarend meghatározása kétségkívül a munkáltatói jogkör gyakorlásának része, ám nem hagyható figyelmen kívül, hogy önmagában a munkarendből a munkavállaló számára konkrét jog vagy kötelesség még nem fakad. A munkarend, amint írtuk, nem más, mint azoknak a szabályoknak az összefoglalása, amelyek alapulvételével a munkáltató a munkavállaló munkaidejét beosztja. A munkarend meghatározása azonban a munkavállaló számára közvetlenül rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelességet még nem keletkeztet, a munkáltató ugyanis e kötelességek teljesítésével összefüggő időbeli feltételeket nem a munkarend meghatározásával, hanem a munkaidő beosztásával írja

¹² Erre nézve részletes kifejtés PÁL Lajos: A munka- és pihenőidő. In: KOZMA Anna – LŐRINCZ György–PÁL Lajos: *A Munka törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2020. 390–402.

¹³ Mt. 6. § (3) bekezdés.

elő. Kétségtelen, a munkarendre vonatkozó munkáltatói döntés felfogható a teljesítés módjának egyoldalú meghatározásaként, de mivel ebből közvetlen jog vagy kötelesség a munkavállaló számára nem keletkezik, megítélésem szerint a méltányos mérlegelés követelménye e vonatkozásban nem értelmezhető.¹⁴

A munkáltató a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedésére, szabályzataira vonatkozó döntése előtt legalább tizenöt nappal köteles kikérni az *üzemi tanács* véleményét. Ebből a szempontból a munkarend meghatározása is ilyen intézkedésnek minősül, így az erre vonatkozó tervezetet a munkáltatónak az üzemi tanáccsal előzetesen véleményeztetnie kell.¹⁵ A *szakszervezet* a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.¹⁶ Ez a jogosultság nyilvánvalóan érvényesül a munkarend tekintetében is, tehát a szakszervezet kérdéseket tehet fel, tájékoztatást kérhet, de jogosult arra is, hogy a munkarenddel kapcsolatos észrevételeit a munkáltatóval közölje, és ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezzen. Megjegyzem, konzultáció kezdeményezése esetén a konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre, azaz a munkarendet a munkaidő-beosztás során nem alkalmazhatja.¹⁷

Már utaltunk rá, hogy a munkarend megállapítása a munkáltatói jogkör gyakorlásának része és a munkarendre vonatkozó döntés általában normatív természetű, a munkaidő-beosztással kapcsolatos munkáltatói jogosultság szabályait foglalja össze. Önmagában azonban a munkarend *a munkajogviszony alanyai számára jogot, kötelességet nem keletkeztet*, így ebből következően a munkarendre vonatkozó munkáltatói döntés *jognyilatkozatnak nem tekinthető*, lévén a jognyilatkozat célja mindig valamely joghatás, azaz jog vagy kötelesség keletkezésének, módosulásának, megszűnésének a kiváltása. Ezért a munkarend csak a munkáltató olyan nyilatkozatának tekinthető, amely a munkajogviszonyból származó jogok gyakorlása, kötelességek teljesítése szempontjából lényeges, ám jogot, kötelességet közvetlenül nem keletkeztet. Tekintve, hogy a munkarendre vonatkozó munkáltatói döntés *jognyilatkozatnak nem tekinthető, kötőerővel nem bír*, azt a munkáltató bármikor egyoldalúan módosíthatja, tehát nem iránymutató az Mt. 15. § (4) bekezdés.

¹⁴ Ettől eltérő irodalmi álláspont BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2017. 414.

¹⁵ Mt. 264. § (1) bekezdés, (2) bekezdés j) pontja.

¹⁶ Mt. 272. § (4) bekezdés.

¹⁷ Mt. 233. § (3) bekezdés.

A munkáltató ezt a nyilatkozatát szabályzat formájában is megteheti, aminek nem mond ellent az a korábbi állításunk, miszerint a munkarend valójában olyan normatív jellegű munkáltatói intézkedés, amelynek a címzettje mindig konkrét munkavállaló, hiszen a munkáltató nincs elzárva attól, hogy a munkarend szempontjából valamennyi azonos helyzetben (például munkakörben) lévő munkavállaló számára a munkaidő-beosztás szabályait egy intézkedésben közölje.

Említettük, a munkarend megállapítására vonatkozóan a törvény munkáltatói kötelességet nem ír elő, így arra sincs tételes szabály, hogy a munkáltató a munkarendet milyen alakisági feltételek mellett állapíthatja meg. Sőt, arra vonatkozóan sem találunk szabályt, hogy erről a munkavállalót egyáltalán tájékoztatni kell-e. Nyilvánvaló azonban, ha a munkarend megállapítása szabályzati formát ölt, az erre vonatkozó szabályok irányadók. A munkáltatói szabályzatot akkor kell közölni tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzé teszik.¹⁸ Amennyiben a munkáltató a munkarendet nem szabályzat formájában állapítja meg, és emiatt a szabályzat közzétételére irányadó szabályokat nem lehet alkalmazni, véleményem szerint az együttműködési és tájékoztatási kötelesség általános szabályai adhatnak eligazítást. Miszerint, a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során kölcsönösen együtt kell működni, és a felek kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszonyból fakadó jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.¹⁹

4. A munkaidő-beosztás

A foglalkoztatás kötelessége a munkáltatót nem általában, hanem a munkaszerződésben kikötött tartam szerint terheli.²⁰ Ebből jól láthatóan következik, hogy a munkaszerződéssel elvállalt foglalkoztatási kötelesség, akár a munkavállalói kötelességek teljesítése, a munkáltató részéről folyamatos konkretizálásra szorul. Ennek keretében első lépésként a munkavállaló rendelkezésre állási kötelességével kapcsolatos feltételeket kell egyediesíteni, azaz meg kell határozni, hogy a munkavállaló e kötelességét mikor, hol és milyen feltételek mellett teljesíti.

¹⁸ Mt. 17. §.

¹⁹ Mt. 6. § (2) bekezdés.

²⁰ Kiss i. m. 195.

A munkáltató tehát a munkavállaló rendelkezésre állási, illetve munkavégzési köteletségének teljesítésével kapcsolatos időbeli feltételek konkretizálása során meghatározza e kötelességek teljesítésének *időpontját és tartamát*. Ennek konkrét jognyilatkozati megjelenése a munkaidő-beosztás. A munkaidő-beosztás tartalma összetett, magában foglalja ugyanis

- a) a munkanap meghatározását,
- b) a napi munkaidő,
- c) a heti pihenőnapok (heti pihenőidő), és
- d) a pihenőidők (munkaközi szünet, napi pihenőidő) beosztását is.

Jól láthatóan ennek során a munkáltató nemcsak a rendelkezésre állás, a munkavégzés teljesítésére szolgáló időt, tehát a szoros értelemben vett munkaidőt határozza meg, hanem rendelkezik a munkavállaló pihenőidejéről is. Míg a heti pihenőnapok (heti pihenőidő) beosztása kifejezett intézkedéssel történik, addig a napi pihenőidő tartamát valójában közvetett módon, a beosztás szerinti napi munkaidő befejező és kezdő időpontjának beosztásával állapítja meg.

A törvény a munkaidő fogalmának meghatározásakor a munkaidő „előírása” kifejezést használja, ami magában foglalja mind a rendes munkaidő beosztására, mind a rendkívüli munkaidő elrendelésére irányuló munkáltatói intézkedést. A „*beosztás*” kifejezés mindig a rendes munkaidőre,²¹ míg az „*elrendelés*” a rendkívüli munkaidőre utal²².

A munkaidő-beosztására – a munkáltatói jogkör részeként – a munkáltató jogosult. Ennek közvetlen korlátait maga az Mt. szabja meg, de e jogosultság terjedelmét befolyásolhatja a kollektív szerződés és a munkaszerződés is. A sajátos tevékenységet folytató munkáltató (egészségügy, oktatás, fuvarozás, személyszállítás) esetében ezen túlmenően figyelemmel kell lenni a szakmai, ágazati szabályokra is.

A törvény a konkrét tényállásokon túl, nyitott (absztrakt) tényállások előírásával is megszabja a munkáltató munkaidő-beosztással kapcsolatos eljárásának kereteit. Az *általános magatartási szabályok* természetszerűleg áthatják és meghatározzák az Mt. XI. fejezetével kapcsolatos munkáltatói jogok gyakorlását, illetve kötelezettségek teljesítését is. A munkaidő megszervezésével kapcsolatban a felek együttműködési kötelessége mellett nyilvánvalóan irányadóak a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás kötelességére és a joggal való visszaélés tilalmára vonatkozó szabályok. Az általános magatartási követelmények közül a munkaidő megszervezése kapcsán ki kell emelni a *méltányos mérlegelés*

²¹ Mt. 86. § (2)–(3) bekezdés.

²² Mt. 107–109. §.

követelményét. A munkaidő beosztása tudniillik „tankönyvi” példája a teljesítési mód egyoldalú meghatározásának, ezért a munkaidő-beosztás során a munkáltató a munkavállaló érdekeit figyelembe véve úgy kell eljárjon, hogy joggyakorlása a munkavállaló számára aránytalan sérelemmel ne járjon. Ebből a szempontból különös jelentősége van a munkáltatói tájékoztatási kötelesség megfelelő teljesítésének, hiszen adekvát tájékoztatás esetén a munkavállaló korlátozottan hivatkozhat aránytalan sérelemre, különösen, ha a jogviszony létesítésekor ezekkel a „hátrányokkal” számolhatott.

A munkaidő-beosztás kapcsán – az általános magatartási kötelességeken túlmutató – sajátos, elvont kötelességet is előír a törvény *részben* az 51. § (4) bekezdésében: „[a] munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit [...]”, *részben* pedig a 97. § (1) bekezdésében: „[a] munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be”. Ebből világosan kitűnik, hogy a munkaidő-beosztás során a munkáltató nem csupán a konkrét tételes jogi előírásokat köteles szem előtt tartani, de figyelemmel kell lennie munkavégzés egészségre, munkabiztonságra gyakorolt hatására, valamint a végzendő munka jellegére is.²³ Ez nyilvánvalóan azt jelenti, hogy olyan munkaidő-beosztást nem alkalmazhat, amely a hivatkozott követelményekkel nincs összhangban. Tekintve azonban, hogy ún. nyitott tényállásról van szó, a követelmények teljesülését kizárólag konkrét esetben, ennek összes körülményét figyelembe véve lehet megítélni. A munkáltató továbbá köteles a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást – az Mt. 6. §-ban foglaltak figyelembevételével – megfelelően módosítani.²⁴

A munkaidő-beosztás munkavállalóval történő *közléséhez* fontos jogkövetkezmények fűződnek. A munkáltató ennek révén konkretizálja nem csupán a munkavállaló rendelkezésre állási, munkavégzési kötelességét, de saját foglalkoztatási kötelessége teljesítésének időbeli kereteit is. A munkaidő-beosztás közlése tehát olyan *jognyilatkozat*, amely mindkét fél számára jogot, kötelességet keletkeztet, és a közléssel rögzülnek a teljesítés időbeli feltételei. A közléssel beáll a munkaidő-beosztás hatálya, és a munkáltató a közölt beosztás szerint követelheti a munkavállalótól a rendelkezésre állást, a munkavállaló pedig eszerint tarthat igényt a foglalkoztatására. Következésképp a közlést követően

²³ E tekintetben a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény szintén tartalmaz szabályozást: 49. § (1) bekezdés, 50. §.

²⁴ Mt. 51. § (3) bekezdés.

a munkáltató a kötelesség teljesítésének időbeli feltételeit (időpont, tartam) már csak a törvény által korlátozottan változtathatja meg.

A munkaidő-beosztás módosításának lényege, nem az, hogy valamelyik fél a beosztás szerinti időpontban mentesül a jogviszonyból származó kötelességének teljesítése alól, hanem az, hogy módosul a teljesítés munkáltató által kijelölt időpontja. Ennek során a munkáltató úgy változtatja meg a közölt beosztást, hogy ennek eredményeképp a közlés szerinti munkaidő pihenőidőre, a pihenőidő munkaidőre módosul, ami eredményezheti akár munka- és heti pihenőnap felcserélését, de lehetséges, hogy a változás csak egy adott munkanapot érint (például a beosztott munkaidő tartamát a munkáltató növeli vagy csökkenti). A módosítást követően az eredetileg közölt beosztás hatálytalanná válik, a felek kötelességeiket már a módosított beosztás szerint kötelesek teljesíteni.

A közölt beosztást kizárólag a munkáltató módosíthatja, lévén a beosztás a munkáltató (korlátozott) mérlegelési jogkörébe tartozó jogosultság, így a módosítás lehetősége a munkavállaló részéről szóba sem jöhet, ennek legfeljebb kezdeményezője lehet. A munkáltató a módosítást nem feltételek nélkül, szabadon teheti meg, ennek kereteit a törvény megszabja.²⁵

Egyfelől meghatározza azt az időhatárt, amin belül a munkáltató az intézkedését megteheti. *Másfelől* az egyoldalú módosításra az időbeli korláton túl a törvény érdemi, tartalmi feltételt is szab. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást akkor változtathatja meg, ha ez a gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény miatt válik szükségessé. Megjegyzem, a gyakorlat erről a megkötésről nem igazán vesz tudomást, holott e jogalap hiánya a közölt beosztás módosítását jogellenessé teszi. Ennek jogkövetkezménye lehet részben az utasítás megtagadása, másrészt a munkavállalói igényérvényesítés (rendkívüli munkaidőre járó díjazás, állásidő). Utalunk továbbá arra, hogy mindazon „nyitott” tényállások, amelyekre a munkáltató a munkaidő-beosztás meghatározásakor tekintettel kell, legyen, nyilvánvalóan irányadóak a beosztás módosítása során is.

A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja. A Kúria egy ítéletében kifejezetten kimondta: „a munkaidő-beosztás módosítását a felek megállapodása alapján az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglalt indokok és az ott meghatározott határidő vonatkozásában az Mt. 135. § rendelkezései nem zárják ki. Ez azonban nem jelenti a megállapodás »korlátlanágát«”.²⁶ A Kúria döntésével kapcsolatban utalunk arra, hogy ennek időpontjában az Mt. 97. § (5) bekezdése még nem tartalmazott utalást a be-

²⁵ Mt. 97. § (5) bekezdés.

²⁶ Kúria Mfv.III.10.300/2017/6.

osztás munkavállaló által kezdeményezett módosítására, ezért megítélésem szerint az ítéletben megfogalmazott elvi szempont a megváltozott tételesjogi szabályt figyelembe véve csak annyiban lehet követendő, amennyiben továbbra is irányadónak tekintjük azt az ítéleti álláspontot, miszerint a munkavállaló által kezdeményezett módosítás során is figyelemmel kell lenni az ítéletben hivatkozott korlátokra.

A címzettel történő közlés minden egyoldalú jognyilatkozat esetében alapvető jelentőségű, ezért ahhoz, hogy a munkaidő-beosztás a munkáltató által célzott joghatást kiváltsa, elengedhetetlen ennek a munkavállalóval történő *közlése*. A törvény, jóllehet a munkaidő-beosztást jognyilatkozatnak tekinti, a jognyilatkozatok közlésére, alakiságára vonatkozó általános szabályokhoz képest alapvető eltérést enged.

Az Mt. 22. § (2) bekezdés *b*) pontja alapján tehát *írásbelinek* kell tekinteni a munkaidő-beosztás közlésére vagy módosítására irányuló jognyilatkozatot, ha azt „a helyben szokásos és általában ismert módon közléstesszik”. A törvény ezzel – legalábbis tartalmát tekintve – valójában nem a beosztás alaki formáját, hanem közlésének módját („közzéteszik”) állapítja meg. (Kivéve persze, ha a munkáltatónál szokásos közzétételi mód a szóbeli kihirdetés lenne, ami viszonylag kevésbé tűnik valószínűnek.)

A munkaidő-beosztás kapcsán megítélésem szerint az alakiságnál izgalmasabb kérdés a jognyilatkozat *hatályosulása* (közlése). Nem kérdés, hogy mint minden jognyilatkozat, a munkaidő-beosztás is csak a címzettel történő közléssel képes a joghatás kiváltására. Nem mellőzhető tehát a beosztás munkavállalóval való közlése, ráadásul, mind a beosztás, mind a beosztás módosítása tekintetében a közlésnek a joghatás megfelelő kiváltására egy, a törvény által meghatározott időpontig meg kell történnie. A közlés megtörténtét és ennek időpontját vita esetén egyébként a munkáltatónak kell bizonyítania.

A címzettel történő *közvetlen* közlés feltételei az általános szabályokhoz képest különösebb magyarázatot nem igényelnek. A munkaidő-beosztás közlése a gyakorlatban azonban ritkán történik ezen a módon, hiszen a munkáltatók sokkal inkább alkalmazzák az elektronikus dokumentum keretében történő közlést, vagy a közzétételt. A munkaidő-beosztás kapcsán a törvény az írásbeli jognyilatkozat közlésének sajátos módját engedi meg, nevezetesen kivételt tesz a címzettel történő személyes közlés követelménye alól. A „*közzéteszi*” kifejezés használata egyébként már maga egyértelműen utal arra, hogy ebben az esetben nem személyre szóló közlésről, hanem az adott munkavégzési helyen, minden érintett által ismert és elérhető módon történő nyilvánosságra hozatalról van szó. Ennek lényege, hogy a jognyilatkozat (a munkaidő-beosztás közlése) akkor

is hatályosul, ha azt a munkáltató nem címzetten, nem közvetlenül az érintett munkavállalóval közli. Vita esetén a közzétételt, illetve ennek szokásos és ismert voltát a munkáltató bizonyítja, de a munkáltató bizonyítási érdeke arra, hogy a munkavállaló meg is ismerte a jognyilatkozat tartalmát, már nem terjed ki. A közlésnek ez a módja sajátos „kézbesítési fikciónak” tekinthető, azaz a szokásos módon történő közzététellel a közlés megvalósul, a jognyilatkozat hatályosul, az elérni kívánt köteleességek hatálya beáll. Ebben az esetben a munkavállalónak kell igazolnia, hogy számára a jognyilatkozat tartalma nem volt megismerhető, jöllehet ő úgy járt el, ahogyan az adott helyzetben általában elvárható.

A munkaidő-beosztás közlése kapcsán is irányadó az általános szabály: a közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza. Tekintve, hogy a munkaidő-beosztás individuális jogintézmény, azaz a munkaidő-beosztás adott munkavállalóra vonatkozik, a beosztás közlése során további feltétel, hogy csak akkor fogadható el olyan megoldás, amely nem közvetlenül, hanem egy munkavállalói csoport vonatkozásában együttesen közli a munkaidő-beosztás adatait, ha ennek alapján a munkavállaló minden kétséget kizáróan, egyértelműen megállapíthatja, hogy rá nézve milyen beosztás vonatkozik.²⁷

5. Rendkívüli munkaidő

A rendkívüli munkaidő fogalmát a rendes munkaidőhöz képest kell definiálnunk, lényege tudniillik a rendes munkaidőtől eltérő, vagy annak tartamát meghaladó rendelkezésre állási és munkavégzési kötelessége teljesítése. A munkaidő törvény szerinti definíciója²⁸ nem tesz különbséget a rendes és rendkívüli munkaidő között, ezért a teljesítés szempontjából közömbös, hogy a rendelkezésre állási vagy munkavégzési köteleesség teljesítésére rendes vagy rendkívüli munkaidőben került-e sor; a rendes és rendkívüli munkaidő megkülönböztetése elsődlegesen az elrendelés feltételei, az esetleges tilalmak és korlátozások, valamint a díjazás tekintetében szükséges. Egyéb, a fentiekén túlmenő indoka a rendes és rendkívüli munkaidő megkülönböztetésének nincs és – nézetem szerint – nem is kell, legyen. Megjegyzem, a munkaidőre vonatkozó európai jogi

²⁷ A közlés adatvédelmi kérdéseivel részletesen foglalkozik RÁTKAI Ildikó: A helyben szokásos közlési mód és a GDPR. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0. A XVIII: Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2020. 221–231.

²⁸ Mt. 86. § (1) bekezdés.

szabályozást alapvetően meghatározó 2003/88/EK irányelv semmi módon nem különböztet a munkaidő két típusa között, „nem határozza meg a túlmunka fogalmát, annak fajtáit sem szabályozza, és mértékére is csak a heti munkaidő tartamánál utal, az átlagos heti munkaidőbe ágyazva”.²⁹

A munkajogviszony sajátossága, hogy a munkavállaló nemcsak rendes, hanem rendkívüli munkaidőben történő teljesítésre is kötelezhető. A munkaidő beosztása, a rendkívüli munkaidő elrendelése – az utasítási jog részeként – igényli a munkáltató erre vonatkozó rendelkezését. A rendes munkaidő teljesítése kapcsán nem merülhet fel, de a rendkívüli munkaidővel összefüggésben nem egyszerű kérdés, hogy kifejezett munkáltatói rendelkezés hiányában kötelezésnek minősülhet-e a munkáltató hallgatóságos eljárása, *ráutaló magatartása*. A gyakorlatban számos vita forrása, hogy a munkavállaló beosztás szerinti (rendes) munkaidőn kívüli munkahelyen való tartózkodása, munkaköri feladatainak ellátása, a munkáltató érdekében történő eljárása erre irányuló kifejezett munkáltatói utasítás hiányában munkavégzésnek és ennek alapján rendkívüli munkaidő teljesítésének minősülhet-e.

Abban a tekintetben a Kúriának rég kialakult és következetes gyakorlata van, hogy önmagában az a tény, hogy a munkavállaló a munkahelyén a munkaidejéhez képest többet tartózkodott, még nem bizonyítja a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést; ám kifejezett munkáltatói elrendelés hiányában is rendkívüli munkaidőnek minősül a munkavállaló többletmunkavégzése, ha bizonyítható, hogy a munkavégzés a munkáltató érdekében, annak hallgatóságos tudomásulvételével történt.³⁰

„A bírói gyakorlat szerint rendkívüli munka az is, ha az annak elrendelésére jogosult személy tudomásul veszi, hogy a munkavállaló ilyen munkát végez és ez a munkáltató érdekében szükséges és indokolt, vagyis, ha igazolást nyer, hogy a munka elvégzésére – elrendelés hiányában is – a munkáltató érdekeit szem előtt tartva szükség volt.”³¹

Ezt az álláspontot erősíti – igaz más oldalról – más döntés is, mely szerint a munkáltató kifejezett utasítása ellenére végzett munka időtartama nem minő-

²⁹ BANKÓ–BERKE–KISS i. m. 429.

³⁰ BH 1997.500., EBH 1999.53., EBH 2006.1443.

³¹ EBH 2002.788.

sülhet díjazásra jogosító rendkívüli munkaidőnek akkor sem, ha az a munkáltató érdekében történt.³²

A munkáltató közvetett úton, ráutaló magatartással úgy is kötelezheti a munkavállalót rendkívüli munkaidő teljesítésére, ha például az általa megszabott munkafeladatok elvégzése – akár jellegük, akár mennyiségük miatt – rendes munkaidőben nem lehetséges.

A rendkívüli munkaidő elrendelésére nézve a törvény *alakisági* előírást nem tesz, tehát a munkavállaló szóban is kötelezhető ilyen időben történő munkavégzésre. A munkavállaló kérésére azonban a rendkívüli munkaidőt írásban kell elrendelni.³³ „Ez [kötelesség] azonban csak az elrendelésre és a rendkívüli munkaidő kezdetének, befejezésének, és a munkavégzés helyének a meghatározására vonatkozik.”³⁴

Láttuk, a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre való kötelezés a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik és elrendelését nem köteles indokolni.³⁵ (Ez egyébként irányadó a már elrendelt rendkívüli munkaidő feltételeinek módosítására is.) A munkavállaló a szabályszerűen elrendelt rendkívüli munkaidő teljesítését nem tagadhatja meg. A mérlegelés azonban ebben az esetben sem jelent korlátlanyságot, a törvény ugyanis a munkáltató számára e jogának gyakorlásával kapcsolatban határokat szab. Jóllehet a hatályos törvény – a korábbi szabályozástól eltérően³⁶ – különös feltételt a rendkívüli munkaidő elrendelése kapcsán nem ír elő, ám a jogintézmény jellegéből, rendeltetéséből is következik, hogy a rendkívüli munkaidő elrendeléséhez – a rendes munkaidő beosztásához képest – mindenképp *többletfeltétel* szükséges.³⁷ Erre utal megítélésem szerint a jogintézmény megnevezése is. A munkavállaló rendkívüli munkaidő teljesítésére történő kötelezéséhez „valamilyen az általánostól, illetve az átlagostól eltérő körülmény fennállása szükséges”.³⁸ A rendkívüli munkaidő elrendelhetőségének indoka, hogy a munkáltató működése során számos olyan körülmény merülhet fel, amely előre nem tervezhető, a munkaidő beosztása során nem vehető

³² BH 2015.201.

³³ Mt. 108. § (1) bekezdés.

³⁴ TÁLNÉ MOLNÁR Erika: A munka- és pihenőidő. In: HAJDU Edit – MÉSZÁROSNÉ SZABÓ Zsuzsanna – TÁLNÉ MOLNÁR Erika – TALLIÁN Blanka: *A magyar munkajog*. (szerk.: TÁLNÉ MOLNÁR Erika) Budapest, HVG-ORAC, 2018. 414.

³⁵ Uo.

³⁶ Az 1992. évi Mt. 127. § (1) bekezdés szerint: „[a] munkáltató rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben rendelhet el”.

³⁷ CSÉFFÁN József: *A Munka törvénykönyve magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2017. 370.

³⁸ KISS i. m. 177.

figyelembe, vagy a munkáltató működését kényszerítő módon befolyásolva teszi mellőzhetetlenné a rendkívüli munkaidő elrendelését. Ehhez tehát valamely különös indok megléte szükséges, de jellemzően ilyen munkaidő rendszeresen nem rendelhető el, illetve hosszabb időre előre nem is tervezhető. Utóbbi kérdés megítélésénél fontos rögzíteni, hogy a munkaidő rendkívüli jellege nem annak váratlanságát vagy előre nem láthatóságát jelenti. A rendkívüli munkaidőben történő foglalkoztatást általában olyan „rendkívüli” körülmények teszik szükségessé, amelyek a munkáltató számára nem feltétlenül váratlanul merülnek fel, jellemzőjük sokkalta inkább az, hogy rendes munkaidő beosztásával megoldásuk nem lehetséges. A tervezett többletmunkaidő elrendelését indokolhatja egyebek mellett a munkaerő hiánya, vagy valamely magánjogi szerződés teljesítése. Alapvető feltétel tehát a rendkívüli munkaidő *kivételessége*, a rendes munkaidőre vonatkozó garanciális szabályok ugyanis csak ekkor érvényesülhetnek. Vita esetén a különös indok meglétét a munkáltatónak kell bizonyítania.

A rendkívüli munkaidő elrendelésével kapcsolatos fentebb említett korlátok részben generálklauzulákban, részben pedig a tételesjog által kifejezetten megszabott feltételekben nyilvánulnak meg. A generálklauzula természetük-nél fogva olyan nyitott, elvont tényállások, amelyek a teljesítés egésze során áthatják a felek magatartását, ezért ezek nyilvánvalóan irányadóak a rendkívüli munkaidő elrendelése, illetve teljesítése során is.

A foglalkoztatás kapcsán a törvény általános szabályként írja elő, hogy a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltatónak biztosítania kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, amelyeket nyilvánvalóan szem előtt kell tartania a rendkívüli munkaidő teljesítése során is.³⁹ Kifejezetten a munkaidő megszervezésére vonatkozó általános magatartási klauzula, amely szerint „a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be”.⁴⁰ Bár a hivatkozott rendelkezés a munkaidő-beosztására utal, nem kétséges, hogy ezt irányadónak kell tekinteni a rendkívüli munkaidő elrendelése során is.

Az sem vitatható, hogy a törvény 6–7. §-ában szabályozott általános magatartási követelményeket a rendkívüli munkaidő elrendelésekor is meg kell tartani. Ezek közül különösen *a joggal való visszaélés tilalmára* és *a méltányos mérlegelés köteletségére* kell tekintettel lenni. Utalok itt újfent az általános

³⁹ Mt. 51. § (3)–(4) bekezdés.

⁴⁰ Mt. 97. § (1) bekezdés.

magatartási követelmények azon sajátosságára, hogy a konkrét tételesjogi előírásokhoz képest többletkövetelményként is érvényesülnek, azaz a formálisan jogszerű munkáltatói magatartás, ha egyébként sérti a méltányos mérlegelés követelményét, vagy visszaélésszerű, jogellenesnek minősül, ami akár a munkáltató utasítás megtagadására is jogalapot adhat.⁴¹

A rendkívüli munkaidő jogellenes elrendelése esetén a munkavállaló a munkáltatói utasítást megtagadhatja, sőt – megfelelő tényállás mellett – jogosult akár a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésére is.⁴² Megjegyzem azonban, hogy a rendkívüli munkaidő teljesítésének jogellenes megtagadása megalapozhatja a munkáltató azonnali hatályú felmondását is. „A munkáltatónak a túlmunka elvégzéséhez fűződő bizonyított méltányolható érdeke – a túlmunkavégzés időtartamára tekintet nélkül is – megalapozhatja a rendkívüli felmondásra okot adó kötelezettségzegés jelentős mértékét”.⁴³ „A jogszerű munkáltatói utasítással történő tudatos és jogellenes szembe helyezkedés a munkaviszonyból eredő kötelezettség vétkes megsértése, és mint ilyen, súlyos megítélés alá esik.”⁴⁴

A rendkívüli munkaidő elrendelésének jogellenessége miatt a munkáltatóval szemben eljárhat a foglalkoztatási hatóság is. Mindamellet a rendkívüli munkaidő jogellenes elrendelése nyilvánvalóan nem érintheti a munkavállaló díjazásra való jogosultságát.

Összefoglalás

A munkaidő megszervezésére vonatkozó munkáltatói jogosultság alapvető a foglalkoztatási kötelesség teljesítése szempontjából. A munkáltató tudniillik ennek révén konkretizálhatja a feleket terhelő kötelességek teljesítésének időbeli kereteit. A napi munkaidőtől eltekintve, amely jellemzően kontraktuális megalapozottságú, a munkaidő jogintézményeinek alkalmazását a munkáltató a munkáltatói jog részeként, korlátozott mérlegelési jogkörében szabályozza. E körben különösen fontos következtetés, ami a munkaidőkeret és a munkarend jognyilatkozati jellegének hiányára vonatkozik. Ebből fakad a gyakorlat számára talán leglényegesebb következmény, ami a munkaidőkeret időszakának módosítási lehetőségét érinti.

⁴¹ TÁLNÉ MOLNÁR i. m. 414.

⁴² BH 2011.319.

⁴³ BH 2004.428.

⁴⁴ BH 1982.350.

AZ ELÁLLÁS EGYES KÉRDÉSEI A MUNKAJOGVISZONYBAN

PETROVICS Zoltán
egyetemi adjunktus (ELTE ÁJK)

Megtisztelő számomra, hogy jómagam is részese lehetek a Prof. Dr. Radnay József születésének 95. évfordulója alkalmából megjelenő ünnepi kötetnek. Radnay József professzor úrral az ELTE Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékének könyvtárában a tanszék doktoranduszaként találkoztam először a 2000-es évek első felében. Mi tagadás, joghallgatóból lett fiatal kutatóként rendkívüli módon motivált, hogy Professzor Úr őszinte érdeklődéssel kérdezgetett a nemrég elkészült szakdolgozatomról. Közvetlenségét, kedvességét és biztatását soha nem felejttem el.

1. Régi-új ismerős: az elállás

Az elállás – a megszüntetési jogcímeiktől eltérően – nem a jövőre nézve, hanem visszamenőleges hatállyal szünteti meg a munkajogviszonyt. A 2012. július 1-jén hatályba lépett munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) egy olyan, a munkajogban évtizedekkel korábban elfeledett jogintézményről rendelkezett, amelyet az azt megelőző három korábbi kódex nem tartalmazott. Az elállás alkalmazása a munka magánjogában nem előzmények nélküli, mindazonáltal a korábbi bírói gyakorlat úgy foglalt állást, hogy a munkajogviszony megszüntetése nem lehet visszamenőleges hatályú, bár önmagában ez nem tette jogellenessé a megszüntetést.¹

¹ BH2002. 244.

Az Mt. lényegét tekintve a második világháborút megelőző megoldáshoz tért vissza, ugyanis korábbi magánjogunk értelmében az elállás közlésére általános szabály szerint a munkaszerződés teljesítésének megkezdéséig kerülhetett sor.² Az elállás (vagy másképpen: visszalépés) jogintézményére a korabeli szabályozás alapján az azonnali hatályú elbocsátásra irányadó rendelkezéseket kellett alkalmazni annak indoka, a jognyilatkozat megtételének módja, határideje és joghatása tekintetében egyaránt. Ezen túlmenően egyes törvénycikkek önálló elállási indokokat is megfogalmaztak, amelyek háttérben az elállás jogával élő fél érdekmúlása állt.³

A tanulmány a munkajogviszonytól történő elállás indokolásával kapcsolatos egyes jogalkalmazási kérdéseket vizsgálja, így fókuszában a munkajogviszony teljesítésének lehetetlenné válása, valamint az aránytalan sérelem értelmezése áll. A területi korlátokra tekintettel nem foglalkozik a versenytilalmi megállapodástól, valamint a tanulmányi szerződéstől való elállással.

2. Az elállásra irányadó általános szabályok

Az elállás a magánjogban azok közé az egyoldalú, címzett jognyilatkozatok közé tartozik, amelyek a másik fél elfogadásától függetlenül képesek kiváltani a célzott joghatást. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:213. §-a értelmében, aki jogszabálynál vagy a szerződésnél fogva elállásra jogosult, a másik félhez intézett jognyilatkozattal szüntetheti meg a szerződést. Míg a szerződés felmondása esetén a szerződés megszüntetésének, addig elállás esetén a szerződés felbontásának a szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a fél akkor jogosult elállásra, ha az általa kapott szolgáltatás egyidejű visszaadását felajánlja. A Ptk. 6:212. § (3) bekezdése értelmében a szerződés felbontása esetén a már teljesített szolgáltatások visszajárnak, ha azonban az eredeti állapot természetben nem állítható helyre, a szerződés felbontásának sincs helye. A polgári jogban az elállást általában nem kell megindokolni.

Noha a fenti a rendelkezéseket a munkajogviszony tekintetében nem lehet alkalmazni, az Mt. elállásra generálisan irányadó 15. § (2) bekezdése hasonlóan fogalmaz: a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapo-

² Ld. erről bővebben: VINCENYI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942. 247.; LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840–1918*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1974. 89.

³ Ld. VINCENYI i. m. 247–252.

dásában biztosított elállási jog gyakorlása a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges (*ex tunc*) hatállyal megszünteti. Elállás esetén a felek az Mt. előírása értelmében kötelesek egymással elszámolni. Az Mt. 49. § (2) bekezdése értelmében a munkajogviszony bármelyik alanya a munkaszerződés megkötése és a munkajogviszony kezdetének napja közötti időszakban abban az esetben jogosult elállásra, ha a munkaszerződés megkötését követően a körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkajogviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.⁴

Látható, hogy az elállás csak kivételes lehetőség a munkajogban. Ez a munkajogviszony természetével, tartós jellegével, valamint a felek szolgáltatásainak jellegzetességeivel függ össze. Noha a munkáltató díjazás megfizetésére irányuló kötelezettsége olyan *dare* jellegű szolgáltatás, amelynek visszaszolgáltatása elképzelhető lenne, hiszen a munkavállaló részére kifizetett munkabér visszakövetelésének elviekben nem lenne kizárt, az azonban mégsem lehet realitás. Könnyen belátható, hogy a munkabért a munkavállaló egy esetleges elállásra tekintettel nem képes 'korlátlan ideig' megőrizni, hiszen a munkájának ellenértékét elsődlegesen saját és családja alapvető szükségleteinek kielégítésére használja fel, a mindennapi megélhetéséhez szükséges tartós és nem tartós javakra fordítja, ebből fedezi a munkaerejének 'újratermeléséhez' szükséges kiadásokat is. A munkavállaló az esetek többségében a munkabérének csupán kis hányadát képes megtakarítani, illetve valószínű, hogy ez a megtakarítás nem éri el a munkabér teljes összegét. Mindezekre tekintettel a munkajogviszony teljesítésének megkezdését követő időszakban aligha lenne arra esélye, hogy a már kifizetett munkabért a munkáltató számára visszaszolgáltassa. Az elállás munkajogviszony kezdetét követő alkalmazására ezen túlmenően a munkavállalót terhelő főkötelezettségek – a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettség – sajátosságainál fogva sincs lehetőség. E *facere* jellegű szolgáltatások tekintetében ugyanis elviekben is kizárt a jogviszony létesítését megelőző helyzet – az eredeti állapot természetben történő – visszaállítása. A munkavállaló munkavégzését és rendelkezésre állását gyakorlatilag nem lehetséges 'meg nem történtté' tenni.⁵

⁴ Megjegyzendő, hogy az Mt. 203. § (1) bekezdés *a*) pontja alapján az Mt. 49. § (2) bekezdése szerinti elállás egyszerűsített foglalkoztatás és alkalmi munkavégzés esetében nem alkalmazható.

⁵ Ld. PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2022. 70.

A felek sem munkaszerződésben, sem kollektív szerződésben nem köthetik ki a munkajogviszonytól való elállás lehetőségét a munkavállaló munkába lépését követő időszakra, mivel az Mt. eltérést nem engedő módon határozza meg a munkajogviszony megszüntetésének jogcímeit. Erre tekintettel semmis a felek olyan megállapodása vagy valamely kollektív szerződés azon rendelkezése, amely a munkába lépés napja utáni időszakban is lehetővé tenné a munkaszerződéstől való elállást.⁶ Ez alól álláspontom szerint a vezető állású munkavállalók munkajogviszonya sem jelent kivételt, ugyanis hiába rendelkezik az Mt. 209. § (1) bekezdése akként, hogy a vezető munkaszerződése az Mt. Második Részében foglalt rendelkezésektől általános szabály szerint eltérhet, figyelemmel a fentiekben kifejtettekre, valamint arra, hogy az Mt. a megszüntetés jogcímeit kogens karakterrel szabályozza, ettől eltérni a vezetők esetében sem lehetséges.

Annak ugyanakkor nincs akadályja, hogy a felek – a törvényes elálláson felül – akár mindkettejük, akár az egyik fél javára kikössék munkaszerződésben az elállás jogát a munkába lépést megelőző időszakra. Abban is megállapodhatnak, hogy a szerződés szerinti elállást csak meghatározott indokok fennállása esetén engedik érvényesülni, és az is lehetséges, hogy a megállapodásukban nem írnak elő indokolási kötelezettséget.⁷ Megítélésem szerint elviekben nincs akadályja annak sem, hogy az elállás jogát csupán az egyik fél tekintetében kössék ki. Ezekben az esetekben a fél valójában választhat, hogy a törvényes vagy a szerződéses elállási jog alapján kíván-e élni az elállás jogával.

Az Mt. a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodásokkal összefüggésben is említi az elállás lehetőségét. A versenytilalmi megállapodástól a munkavállaló abban az esetben állhat el, ha az Mt. 78. § (1) bekezdése alapján szünteti meg a munkaviszonyát,⁸ a tanulmányi szerződéstől pedig a munkáltató állhat el és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. E körben szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkajogviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. A munkavállaló visszatérítési köte-

⁶ Ld. még LŐRINCZ György: Az Mt. általános rendelkezései. In: KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: *A Munka törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2020. 100.

⁷ Vö. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZŐKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, 2019. 246. Vö. továbbá BH2005. 393.

⁸ Mt. 228. § (4) bekezdés.

lezettsége abban az esetben arányos, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét nem tölti le.⁹

3. Az elállás indokolásával szemben támasztott követelmények

Az Mt. nem hagy kétséget afelől, hogy az elállás jogával élő félnek meg kell indokolnia a másik félhez címzett jognyilatkozatát. Az elállásban egyrészt világosan le kell írni, hogy melyek azok a körülmények, amelyekben a munkaszerződés megkötését követően lényeges változás következett be, másrészt azoknak olyannak kell lenniük, amelyeknél fogva a munkajogviszony teljesítése lehetetlenné válna vagy ez az érintett fél számára aránytalan sérelemmel járna. Azt, hogy az indok ténylegesen fennáll-e, és az valóban olyan súlyú, hogy a munkajogviszony teljesítése ellehetetlenült vagy a fél részére aránytalan sérelmet okoz, vita esetén az elállás jogával élő félnek kell bizonyítania.¹⁰ Úgy tűnik, hogy a bírói gyakorlat a munkajogviszony megszüntetésével szemben támasztott követelményeket – a valós és okszerű indokolás követelményét¹¹ – rendeli alkalmazni az elállás indokolására is.¹²

A jogalkotó az elállást a munkaszerződés megkötésekor fennálló körülmények alapvető megváltozásával összefüggő, a fél kötelezettségei alól való mentesülését kiváltó okokhoz köti. Ez azt jelenti, hogy a fél számára a 'dolgok jelenlegi állása' (*clausula rebus sic stantibus*) vagy nem teszi lehetővé a teljesítést, vagy az az érdekeinek aránytalan sérelmével járna. E körben – noha az alább hivatkozott rendelkezés nem alkalmazható az Mt. tekintetében – a helyes jogértelmezés kialakítása érdekében hasznos lehet a Ptk. 6:192. § (1) bekezdését megvizsgálni. A Ptk. e rendelkezése szintén a *clausula rebus sic stantibus* körében – igaz, a bírósági szerződésmódosítás feltételeivel összefüggésben – úgy rendelkezik, hogy arra akkor kerülhet sor, ha a felek közötti tartós jogviszonyban a szerződés megkötését követően előállott körülmény következtében a szerződés változatlan feltételek melletti teljesítése a fél lényeges jogi érdekét sértené, és a) a körülmények megváltozásának lehetősége a szerződés megkötésének időpontjában nem volt előrelátható, b) a körülmények megváltozását

⁹ Mt. 229. § (6) bekezdés.

¹⁰ Kúria Mfv.10.210/2019/6.

¹¹ Mt. 64. § (2) bekezdés.

¹² Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.042/2020/13.

nem a kezdeményező fél idézte elő, és c) a körülmények változása nem tartozik rendes üzleti kockázata körébe. Megítélésem szerint annak megítélése során, hogy a munkavállaló vagy a munkáltató körülményeiben a munkaszerződés megkötését követően lényeges változás állott elő, különös jelentőséggel bír, hogy annak az érintett fél számára nem lehet előre láthatónak lennie. Ebből következően, amennyiben a munkaszerződés megkötését megelőzően már bekövetkezett a szóban forgó változás, illetve a hivatkozott körülmény már ebben az időpontban is fennállott, az általános szabály szerint nem lehet alapja az elállásnak.¹³ Egyetértek ugyanakkor azzal az állásponttal, miszerint ez alól kivételt jelenthet, ha ugyan már a munkaszerződést megelőzően bekövetkezett a változás, illetve már akkor is fennállt a releváns körülmény, ám arról az adott helyzetben általában elvárható módon eljáró fél csupán utóbb szerzett tudomást. Ebből következik, hogy ezekben az esetekben nem a változás, illetve a körülmény bekövetkezése időpontjának, hanem az arról való tudomásszerzésnek van jelentősége.¹⁴

Ugyancsak meghatározó jelentőséggel bír álláspontom szerint, hogy a körülmények megváltozását nem idézheti elő az azt kezdeményező fél; ennek rajta kívül álló okok folytán kell bekövetkeznie, az számára nem lehet felróható. E körülménynek valamilyen külső, a féltől függetlenül létező, általa nem befolyásolható körülménynek kell lennie, így az nem fakadhat a saját magtartásából, cselekményeiből. A lényeges változás tekintetében szintén releváns, hogy a munkajogviszonyban a körülmények változása ne tartozzék a munkáltató 'rendes üzleti kockázatait', illetve – e fogalmat a munkavállalóra adaptálva – a munkavállaló átlagos, mindennapi élet részét képező 'rendes' kockázatai körébe.

Amennyiben a fél maga idézi elő a változást a körülményeiben, azzal megszegi az Mt. 49. § (1) bekezdésében foglalt kötelezettségét, mely előírja, hogy a felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná.¹⁵ E körbe sorolható, ha a munkavállaló együttműködési kötelezettségének eleget nem téve nem jelenik meg a munkaköri alkalmassági vizsgálaton.¹⁶ Ide tartozhat az is, ha a munkavállaló a munkaszerződésben rögzített munkakör ellátásához szükséges képességét önhibájából veszíti el (ha pél-

¹³ Vö. BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE i. m. 247.

¹⁴ Uo.

¹⁵ Mt. 49. § (1) bekezdés.

¹⁶ Uo. 245. Ld. a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet.

dául a gépjárművezető munkakörbe felvett munkavállalónak egy általa okozott közúti baleset következményeként bevonják a gépjárművezetői engedélyét).¹⁷

Ehhez hasonló az a helyzet is, amikor a munkavállaló a munkaszerződés megkötése után, de még a munkába állítását megelőzően továbbra is aktívan állást keres, majd egy másik munkáltató ajánlatát is elfogadja. E körben álláspontom szerint irreleváns, hogy a másik munkáltató ajánlata mennyire kedvező, illetve mennyiben 'szárnyalja túl' – akár az alpbér, az egyéb juttatások, akár a betöltendő munkakör presztízse tekintetében – a már korábban megkötött munkaszerződésben foglaltakat. Önmagában ugyanis egy jobb ajánlat sem jelenthet kellő alapot arra, hogy a munkavállaló olyan magatartást tanúsítson, amely a munkajogviszony létrejöttét megghiúsítaná. A szerződéseket ugyanis általános szabály szerint be kell tartani (*pacta sunt servanda*). Hasonló ehhez az is, ha a munkáltató a szóban forgó munkakörre a munkaszerződés megkötése és a munkavállaló munkába állítása közötti időszakban egy másik munkavállalóval létesít munkajogviszonyt, azaz még a munkavállaló munkába állítását megelőzően mással tölti be az állást. Ez utóbbi esetekben nem nyújthat megoldást az elállás. Az már más kérdés, hogy amennyiben a munkaszerződésben próbaidő került kikötésre, a munkajogviszonyt megghiúsító fél a munkajogviszony kezdetét követően azonnali hatályú felmondással élhet erre hivatkozva. Ez a körülmény azonban nem mentesíti őt az alól, hogy a munkajogviszony megghiúsító magatartásáért helytálljon, így például a másik fél ebből eredő kárát meg kell térítenie, és el kell számolnia vele.

A fentiekben vázolt – munkajogviszony hatályosulását megghiúsító – tényállások közös jellemzője, hogy a fél általában rosszhiszemű magatartást tanúsít, azaz annak ellenére hiúsítja meg a munkajogviszonyt, hogy egyébként tudomással bír arról, hogy a munkaszerződés őt magát is köti. Ezzel szemben az elállásnál a fél körülményeiben bekövetkező változás közvetlenül nem vezethető vissza a magatartására, a változás pedig nem lehet neki nem felróható. Míg a megghiúsítás kártérítési kötelezettséget keletkeztet a fél oldalán, addig az elállás esetében legfeljebb kártalanítás merülhet fel az elszámolási kötelezettség teljesítése mellett.¹⁸ Ha a fél a munkajogviszony hatályosulását megghiúsítja, amint arra az Mt. törvényjavaslatához fűzött indokolás is rámutat, „a sérelmet szenvedett fél kérheti a munkaviszony létrejöttének megállapítását”.¹⁹ Amennyiben a

¹⁷ Vö. BANKÓ–BERKE–KISS–SZŐKE i. m. 245.

¹⁸ Uo.

¹⁹ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. Budapest, 2011. október, <https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (2022. március 6.). A 49. §-hoz fűzött indokolás.

fél jogellenes él az elállás jogával, kártérítési felelősséggel tartozik a másik fél ezzel összefüggésben felmerült káraiért.

Az elállást megalapozó két különleges tényállás elsődlegesen abban tér el egymástól, hogy míg a lehetetlenülés olyan objektív helyzetet takar, amelynél fogva egyáltalán nincs lehetőség arra, hogy a fél a munkaszerződésből fakadó kötelezettségeit teljesítse, addig az aránytalan sérelem esetén ez elviekben nem lenne kizárt, ugyanakkor az tőle – figyelembe véve a helyzet szubjektív megítélését – nem várható el. A munkaszerződés objektíve történő lehetetlenné válása esetén a fél akkor sem lenne képes teljesíteni a munkajogviszonyból fakadó kötelezettségeit, ha egyébként ez szándékában állna. Ilyen az, ha a munkavállaló önhibáján kívül elveszíti a munkakör ellátásához szükséges képességét (ha például az egészségi állapota oly mértékben megváltozik a munkaszerződés megkötését követően, hogy az nem teszi lehetővé a munkakör ellátását), valamint ha a munkáltatót olyan külső hatás éri, amelynek következtében nem lesz képes eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének rajta kívülálló okok miatt (például természeti csapás, katasztrófa, háború következményeként nem képes a tevékenységét folytatni vagy felszámolás alá kerül).

Az aránytalan sérelem esetében az eset összes körülményeit, annak a fél általi egyéni megítélését is szükséges figyelembe venni, hiszen az aránytalan sérelem megítélése eleve nem objektív természetű. Az erre való hivatkozás akkor is elképzelhető, ha maga a sérelem még nem következett be, ám az alappal valószínűsíthető a munkajogviszony teljesítésének megkezdése esetén. Ez esetben az elállással éppen az aránytalan sérelem bekövetkezésének az elkerülése a fél célja.²⁰ Ilyen lehet személyes, családi körülményeinek, egészségi állapotának olyképpen megváltozása, amely számára nem tenné ugyan lehetetlenné a teljesítést, de aránytalanul sérelmes helyzetet eredményezne (például házastárs, élettárs külföldre költözése, közeli hozzátartozó tartós betegsége, amelynél fogva ápolásra szorul, és az ezzel járó időbeli lekötöttség arra az eredményre vezetne, hogy a munka ellátása aránytalan sérelmet okozna a munkavállalónak). A munkáltató részéről valamely projektfeladat általa nem befolyásolható okból bekövetkező 'bedőlése' szintén ide tartozhat.²¹

Az elállásra csak a munkajogviszony kezdetéig kerülhet sor, azaz a közlésnek, az elállást tartalmazó jognyilatkozatnak még ezt megelőzően kell hatályosulnia,

²⁰ LŐRINCZ i. m. 164.

²¹ BANKÓ–BERKE–KISS–SZŐKE i. m. 247.

ebből következően nem elegendő azt a munkajogviszony kezdetét megelőző napon postára adni.²²

4. Az elállás indokolása a gyakorlat tükrében

A közelmúltban két olyan ügy került a Kúria elé, amelyek a munkajogviszonytól való elállás kérdéseit érintették.

Az első eset tényállása értelmében a munkáltató HR-igazgatója 2014. november 10-én e-mailben állásajánlatot tett a későbbi munkavállalónak értékesítési igazgató munkakör betöltésére, havi 750 000 forint alapér mellett. A munkába lépés időpontjául 2014. december 1-jét jelölte meg. A munkavállaló – szintén elektronikus levélben – még aznap elfogadta az állásajánlatot. Másnap a HR-részleg egyebek mellett arról tájékoztatta a munkavállalót, hogy az első munkában töltött napon a munkáltató által előírt kötelező tréningen is részt kell vennie.

Néhány nappal később, 2014. november 25-én a munkavállaló tudomást szerzett arról, hogy egy utazást nyert New Yorkba: 2014. november 28-án kellett volna indulnia Budapestről, és az átszállások miatt csak december 1-jén délután érkezett volna vissza. Erre figyelemmel arra kérte a munkáltatót, hogy a munkába lépés napja ne december 1-je, hanem december 2-a legyen. A munkáltató HR-vezetője 2014. november 27-én közölte a munkavállalóval, hogy eláll a korábban tett ajánlatától, és nem kívánja őt alkalmazni. A munkavállaló erre még ugyanezen a napon e-mailben jelezte a HR-igazgatónak, hogy az utazást lemondta, és a korábbi megegyezés szerint kész 2014. december 1-jén munkába állni, ám a munkáltató nem állította munkába őt. A Kúria – egyetértve a másodfokon eljáró törvényszékkal – akként foglalt állást, hogy a felek között érvényesen munkaszerződés jött létre, amelytől a munkáltató alperes jogellenesen állt el. A munkáltató jognyilatkozata a munkaszerződéstől való elállásnak felelt meg, így a munkáltatónak azt kellett volna a perben bizonyítania, hogy a munkaszerződés létrejött és a munkajogviszony kezdete között olyan esemény történt, ami megakadályozta abban, hogy a munkavállalót a jövőben a munkaszerződésnek megfelelően lássa el munkával, illetve fizesse meg számára a munkabért. A munkavállaló azon javaslata, amely a munkajogviszony eredeti kezdetéhez képest egy nappal későbbi munkába állásra vonatkozott, legfeljebb

²² Ld. az e körben megítélésem szerint analóg módon alkalmazható versenytildmi megállapodással összefüggő ügyeket (Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.716/2003. és Mfv.II.10.019/2007.).

csupán az aránytalan sérelemmel járó teljesítést vethette volna fel, ám abból, hogy az első napra tervezett bemutatkozás elmarad, még nem következik az, hogy máskor ne nyílt volna lehetőség a tervezett oktatás megtartására. Erre tekintettel nem lehetett szó aránytalan sérelemről sem.²³

Az ítélet alapján megállapítható: a jogszerű elálláshoz elengedhetetlen, hogy a lényeges változás kellő súlyú legyen. Egyértelmű, hogy a munkába állás egyetlen nappal történő 'elcsúsztatására' irányuló munkavállalói kérés nem minősül olyan körülménynek, amely a munkajogviszony teljesítését a munkáltató részéről lehetetlenné tenné. Ezen túlmenően azzal együtt, hogy az aránytalan sérelem a fél szubjektív megítélésének tárgyát képezi, nem jelenti azt, hogy ez az elállással élő fél korlátlan mérlegelésére lenne bízva. Az aránytalanság kérdését a bíróság az adott helyzet körülményeinek fényében mérlegeli.

Egy másik ügyben a Debreceni Ítéltábla ítélete több fontos megállapítást tett az elállással szemben támasztott követelményekkel összefüggésben. A tényállás értelmében a munkáltató 2019. november 22. napján létesített határozatlan idejű munkajogviszonyt a munkavállalóval. A munkavállaló 2019. november 23. napján először telefonon kívánta bejelenteni, hogy egészségi állapota miatt a munkát nem tudja vállalni, majd a munkaköri leírásában megjelölt telefonszámra küldött SMS-ben írta le, hogy „egészségi ok miatt” nem tudja a munkát vállalni, ezért kérte munkajogviszonya megszüntetését. Erre azt az üzenetet kapta válaszul a megjelölt telefonszámról, miszerint „írásban lehet felmondani”. Ezt követően elektronikus levelet küldött a munkáltató általa ismert e-mail címére. A munkáltató e-mailben arról tájékoztatta, hogy munkajogviszonyt érintő jognyilatkozatot csak írásban lehet megtenni, és nem fogadta el elállásként az elektronikus levélben foglalt közlést. A munkavállaló másnap, 2019. november 24-én a fuvarfeladat elvégzése érdekében nem jelent meg, 2019. november 25. napján pedig felmondást készített, amelyben rögzítette, hogy egészségügyi ok miatt nem tudja vállalni, illetve ellátni a munkát, mivel dereka becsípődött, és kéri munkajogviszonya megszüntetését. A felmondást a munkáltató 2019. november 29. napján vette kézhez.

Az ítéltábla akként foglalt állást, hogy a munkavállaló 2019. november 23. napján SMS-ben joghatályosan közölte a munkáltatóval az elállást tartalmazó jognyilatkozatát, azt az Mt. 24. § (1) bekezdésével összhangban írásban tette meg. Erre tekintettel az ítéltábla azt vizsgálta, hogy az elállás jogszerű volt-e. E körben megállapította, hogy a munkavállaló az elállás okát megjelölte, és mivel a bizonyítás kötelezettsége csak vita esetén terhelte, önmagában nem tette

²³ Kúria Mfv. I. 10.210/2019/6.

az elállást jogellenessé, hogy ahhoz az alperes munkavállaló nem mellékelte a hivatkozott okot alátámasztó bizonyítékot, erre a bizonyításra ugyanis a munkavállalónak a munkaügyi perben van lehetősége. Mivel a munkáltató felperes vitatta az elállásban megjelölt indok valóságát és okszerűségét, ám az alperes e körben bizonyítást egyáltalán nem ajánlott fel, és az elsőfokú bíróság ítéletében tényként rögzítette, hogy az alperes dereka becsípődött és „menni nem bírt”, így azt az elsőfokú bíróság anélkül fogadta el az elállás jogszerű indokaként, hogy ennek a munkavállaló részletes indokát adta volna.

Az ítélet tábla arra a következtetésre jutott, hogy a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy a munkaszerződés megkötését követően beállott egészségügyi okból következően a munkaszerződést – és nem csupán az adott feladatot – vagy nem tudta teljesíteni, vagy az aránytalan sérelmet okozott volna számára. A felek ugyanis nem kizárólag egyetlen fuvarfeladat ellátására kötöttek munkaszerződést, hanem határozatlan idejű munkajogviszonyt létesítettek tehergépkocsi-vezető munkakör betöltésére, azaz több, előre meg nem határozott fuvarfeladat ellátására, ezért a perben nem elegendő azt bizonyítani a munkavállalónak, hogy a 2019. november 24. napjára a kijelölt munkafeladat elvégzésére nem volt képes a körülmények változása folytán, azt is tudnia kell bizonyítani, hogy egészségi állapotának megváltozása miatt a munkaszerződés teljesítése tőle a továbbiakban nem elvárható, illetve lehetetlenné vált.

Az ítélet tábla rámutatott arra, hogy az elsőfokú bíróság elmulasztotta az anyagi pervezetés körében a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 237. § (2) bekezdése által rá rótt eljárási kötelezettség teljesítését, és bizonyítás hiányában a Pp. 279. § (1) bekezdésének megsértésével állapította meg tényként az alperes megbetegedését, egészségi állapotát, és megalapozatlanul jutott arra következtetésre, hogy az elállás indoka valós és okszerű.

Az ítélet alapján megállapítható, hogy egyfelől különös jelentőséggel bír, hogy az elállással szemben támasztott indokolásnak is meg kell felelnie a valós és okszerű indokolás követelményének, mint ahogyan nyilvánvalónak tűnik az is, hogy e körben előfeltétel, hogy az indokolás világos legyen. Másfelől a bíróság lényegében arra is rámutatott, hogy az elállás indokának olyan súlyúnak kell lennie, amely a munkajogviszony egészére kihatással bír, és nem csupán időlegesen teszi lehetetlenné vagy aránytalanul sérelmessé annak teljesítését.²⁴

²⁴ Debreceni Ítélet tábla Mf.I.50.042/2020/13.

Rövid összegzés

A munkajogviszony elállással történő megszüntetése kivételes lehetőség a felek számára, mely még azt megelőzően lehetővé teszi a munkajogviszony visszamenőleges hatályú felbontását, hogy a felek ténylegesen megkezdték volna annak teljesítését. Az elállást meg kell indokolni, az indokolásnak világosnak, valósnak és okszerűnek kell lennie. E két utóbbi körülményt a munkajogviszonytól elálló fél köteles vita esetén bizonyítani.

Az elállás alapjául szolgáló lényeges változásnak a gyakorlat alapján kellő súllyal kell bírnia, és sem a teljesítését lehetetlenné válása mint objektív kategória, sem pedig az aránytalan sérelem megítélése mint alapvetően szubjektív megítélés tárgyát képező körülmény nem tartozik az elállással élő fél korlátlan mérlegelési jogkörébe. Ezen túlmenően az elállást nem alapozhatja meg a fennálló körülményekből levont pillanatnyi következtetés, az azt megalapozó jogszerű oknak olyannak kell lennie, amely nem csupán időlegesen teszi lehetetlenné vagy aránytalanul sérelmessé a munkajogviszony teljesítését.

A MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁS TERJEDELMI BEHATÁROLÁSA A VÉDENDŐ SZEMÉLYI KÖRRE FIGYELEMMEL

PRUGBERGER Tamás
professor emeritus (ME ÁJK)

1. A munkajogi szabályozás irányvonalának alakulása a neoliberais globalizáció mai viszonyai között

A klasszikus kapitalizmus időszakában egészen a II. világháború időszakáig nem volt vitás, hogy a munkajog és annak tételes-jogi szabályozása az egyéb szerződésekkel együtt a polgári jogi szabályozás részét képezi. Erre figyelemmel a XX. század első negyedének magyar polgári jogi törvénykönyv-tervezeteiben és az 1928. évi magánjogi törvényjavaslatban (Mtj.) a német BGB, az osztrák ABGB, a spanyol *Codico Civile* és az olasz *Codice Civile*, valamint a francia *Code Civil* mintájára tartalmazta a munka-, illetve a szolgálati szerződést. A tőlünk nyugatra fekvő fejlett európai államok munkajogi szabályozásában nem államoktól annyiban tért el a svájci szabályozás, hogy a kötelmi törvény (OR.) nemcsak a munkaszerződést (*Arbeitsvertrag*), hanem az ún. összmunkaszerződést (*Gesamtarbeitsvertrag*) is tartalmazta és tartalmazza ma is, ami nem más, mint a kollektív szerződés.¹ Ez azonban nem jelentette és most sem jelenti azt, hogy az itt említett többi nyugat-európai államban a kollektív, illetve tarifa szerződés ne lenne a polgári jogi szabályozás része. Igaz, külön tarifaszerződési törvények rendezték a munkáltató és a munkavállaló érdekvédelmi szervezettekkel együtt a tarifa-, illetve a kollektív szerződést, de e mellett a jogdogmatika minden esetben reájuk a polgári jog kötelmi jogának általános részét alkalmaz-

¹ BGB. §§ 611–630.; ABGB §§ 1153–1155; OR Art. 356–358.; Burgerlijk Wetboek Nederlands Art. 610–612.; Code Civil (Fr.) Art. 1711–1779.; Codice Civile (I.) Art. 2094. etc.; Codico Civile (Sp.) Art 1–2.

ta.² Ekként járt el lényegében a magyar jogi szabályozás és a gyakorlat is.³ A II. Világháború alatt az USA akkori elnöke, Delano Franklin Rooseveltt elfogadva G. M. Keynes cambridge-i professzor szociális piacgazdasági és jóléti állam, illetve társadalomelméletét (*welfare society et state*) elméletét, bevezette a *New Deal*-t. A *New Deal* alapját képezte a II. világháború után Európa nyugati felében kialakított keresztény-szociális gazdaság-, és szociálpolitikának, amely minden olyan munkára, amelyet a munkát végzők nem a saját, hanem a munkát adó számlájára teljesítenek, olyan munkajogi szabályozás alá tartoznak, amelynek fundamentuma továbbra is a polgári jog, de kiegészül a munkavállalókat védő szociális előírásokkal. Ezért az 1940-es évek második felétől kezdve egészen az 1990-es évekig a jóléti államok munkajogát az jellemezte, valamennyi nyugat-európai államban a munkáltatótól egzisztenciálisan függő munkavállalókat számos szociális minimál-standardot tartalmazó szabály védte, és részben védi ma is a kollektív szerződéseken és a szakszervezeti jogosultságokon kívül, mint amilyen az üzemi tanácsrendszer. Ebből kiindulva egyre erőteljesebbé vált Európa nyugati felén az a szemlélet, hogy a polgári törvénykönyvek csak a munkaszerződés és esetleg a kollektív szerződés kereteit adják meg, de a munkajog egyes intézményeit részletesen szociális töltésű törvények, vagy pedig ilyen töltésű átfogó munkajogi kódexek tartalmazzák. Ennél fogva Hollandiában már szinte teljesen elszakadva a polgári jogtól a munkajogot szociális jogként határozzák meg, amely a társadalombiztosítási jogot is magába foglalja.⁴

Európa középső és keleti felében annál fogva, hogy e régió országai a II. világháborút lezáró és az elsőhöz hasonlóan vitatható békeszerződés értelmében a szovjet blokkhoz kerülve a munkajogot teljesen elszakították a polgári jogtól azon az alapon, hogy a munkajog nem áruviszony és a munkajogot a vele összekapcsolt társadalombiztosítási joggal együtt önálló jogágként kezelték, előtérbe állítva a munkajog szociális töltésű jellegét a politikai rendszer diktatórikus vonásának mintegy leplezéseként. Ugyanakkor a munkavállalók kollektív védelmét jelentő szakszervezeti jogok és a kollektív szerződés teljesen

² Belgium: 5. 12.1968 L. coll. contr.; Németország: Tarifvertragsgesets (TVG.); Ausztria: Koll. Vertr.ges. (KVG.).

³ PERNECZKY Béla: *A kollektív munkaszerződés*. Grill, 1938.; VINCENZI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. In: SZLADITS Károly (főszerk.): *Magyar Magánjog, Kötelmi jog, Különös rész*. IV. kötet. Budapest, Grill, 1942.; BERKE Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. [Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2.] Pécs, Utilitates Bt., 2014. 40–67.; PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, CompLex, 2006. IV. fejezet, 2. 1–2. pont

⁴ G. J. J. Heerma van Voss: *Inleiding Nederlands sociaal recht. Achtste druk*. Den Haag, Boom Juridische uitgevers, 2011. 31–246. munkajog, 247–313. szociális jog.

formálissá váltak. Mindezt megalapozta *Venediktov*-nak a kettős kollektíváról szóló elmélete, mely szerint az állami szocialista tulajdonba tartozó vállalatoknál a egyik tulajdonos az állampolgárok összessége, míg a másik tulajdonos a vállalatnál dolgozó kollektíva. Ennél fogva az állami vállalaton belül nincs ellentét, és így szükségtelen a munkavállalóknak a nyugat-európai munkajogok által favorizált kollektív védelme.⁵

1990-re a közép- és kelet-európai formálisan szociális, azonban felülről diktatórikusan irányított gazdaságpolitikai rendszer összeomlott, részben a csekély bérezésű fizetések, valamint a keynesi gazdaságfilozófiából átvett, de diktatórikusan alkalmazott teljes foglalkoztatásból eredő munkaerő kínálati hiány következtében a nem hatékony munkaerők lecserélésének a nehézsége okán. Ez is belejátszik abba, hogy a közép- és a kelet-európai államok munkajoga viszonylag gyorsan idomult a nyugat-európai munkajogi szabályozáshoz és jelentősen átformálódott, és valódi érdekvédelmi eszközökkel egészült ki a kollektív munkajog. Erre azért is szükség volt, mert a privatizáció során a régióba és így Magyarországra is érkezett külföldi cégek neokolonizációs módon kezdték foglalkoztatni a nekik eladott vállalatok személyzetét.⁶ Ez egyúttal összefüggött azzal, hogy a nyugat-európai államokban is az 1980-as évek elejétől kezd kifulladásra a szintén a teljes foglalkoztatást célzó jóléti állam és társadalom keynesi koncepciója, és 1987-ben az ausztriai *Zell am See*-ben 'Menekülés a munkajogból' címen megrendezett munkajogi konferencián az az irányzat vált uralkodóvá, hogy a szociális minimál-standart szabályozás túlzásait le kell faragni és a munkajogot *vissza kell közelíteni* a polgári joghoz. Ez a tendencia látszik megnyilvánulni nagyobb mértékben az európai uniós munkajogi irányelvek, kisebb mértékben pedig a nyugat-európai államok munkajogi szabályainak módosításaiban. Az irányelveknek megfelelő nagyobb mértékű módosításokat rákényszerítik különböző módon az új tagállamokra és ez megmutatkozik a rendszerváltást követően 1992-ben megalkotott Mt. többszörös módosításaiban, valamint az 1992. évi Mt.-t hatályon kívül helyező 2012. évi Mt. nyílt munkáltatóbarát és szociális minimál-standardokat zsugorító szabályaiban. Ebből eredően több helyen zsugorodott a munkajogi szabályozás

⁵ VENEDIKTOV: *Gosudarsztvennije szocialiszticeszkije szobsztvennoszty*. Moszkva, 1948. Magyar ford. PAP Tibortól: Állami szocialista tulajdon. 1950. In: MTA. Állam- és Jogtudományi, újabb nevén Jogtudományi Intézet könyvtárának kézirati részlegében.

⁶ PRUGBERGER Tamás – SZEBEHELYI Klára: A magyar munkajog vergődése az európai uniós normák és a liberálkapitalizmus igényei között. *Jogtudományi Közlöny*, 1996/12.; NEUMANN László: Privatizáció és foglalkoztatás. *Európa Fórum*, 1992/4.; Uő. Munkaügyi kapcsolatok és munkaerőgazdálkodás a multiknál. *Európa Fórum*, 1994/1.

munkavállalói érdekeket védő terjedelme is. Az ebből eredő legkirívóbb kihatásbeli hiányosságokat nyolc területet érintve kívánjuk bemutatni és tárgyalni.

2. Magyar munkavállaló munkavégzése külföldön és külföldi munkavégzése kiküldés-kiküldetés, kirendelés, kölcsönbe adás esetén

Az Mt. hatályáról szóló 2. pontba foglalt három szakasznak (2–4. §§) a munkavállalóra vonatkozó szabályai a korábbi szabályaihoz viszonyítva túl általánosak és ezért nem védik megfelelően a munkavállalók munkavégzéssel kapcsolatos státusz helyzetét. Ez mindenekelőtt magyar munkavállalók szolgáltatás-nyújtást célzó külföldre történő munkaszervezésével, valamint belföldi és külföldi munkáltató közötti tulajdonosi összefonódásból eredően munkavállalók kölcsönös *kirendelésével* függ össze. Erről a 2012. évi Mt. 47. §-a csak annyit mond, hogy a 15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén miként alakul a tájékoztatási kötelezettség. Arról nincsen szó, hogy ez kirendelés vagy szolgáltatás nyújtás keretében történő külföldre irányuló munkaszervezés. Mivel a korábbi Mt.-vel szemben a mostani Mt. nem nevesíti a kirendelést az átirányítást és a *kiküldés/kiküldetést*,⁷ valamint a munkavállaló ingyenes *kölcsönbeadásának* a lehetőségét,⁸ a ma hatályos jog szerint a 30. pontba foglalt munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályait kell alkalmazni. Ebben az esetben sem a kirendelés, sem, az átirányítás, sem a kiküldés/kiküldetés – akár belföldre, akár pedig külföldre irányul – együttesen nem haladhatja meg az évi 44 munkanapot. Ez a rövid időtartam azoknak a munkavállalóknak kedvezőbb, mint a korábbi szabályozás, akiknek stabil az állása, akiknél viszont átmeneti munkaerőfelesleg miatt inog, ott a kirendelés, vagy kiküldés, valamint ingyenes kölcsönbe adás hosszabb időtartamra történő lehetősége előnyös. Erre a munkavállalók szolgáltatás-nyújtás céljából történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv a szolgáltatások szabad áramlásáról szóló 2006/123/EK irányelvvel

⁷ Kiküldetés alatt a munkáltató részéről történő olyan kiküldést értek, amikor az utasítás és ellenőrzés jogát továbbra is ő gyakorolja és a kiküldetésnél annak költségeit ő viseli, míg a kiküldésnél a munkáltatói jogokat a fogadó gyakorolja. A kiküldés ideje alatt a munkajogviszony csak formálisan marad meg a kiküldőnél. Ez az álláspont összhangban áll a munkavállalók szolgáltatásnyújtás céljából történő kiküldetésével összefüggő 96/71/EK irányelvvel, amely megkülönbözteti a szervizelés céljából saját költségre történő kiküldetést és a fogadó költségére történő kiküldetést. Ld. PRUGBERGER Tamás: A munkaviszony munkáltatói oldalról kiinduló módosításának és módosulásának problémája. *Miskolci Jogi Szemle*, 2014/1. 10–12.

⁸ A korábbi Mt. erre 2 hónapig terjedhető időtartamra lehetőséget adott.

összhangban lehetőséget ad azzal, hogy annak időtartama legfeljebb egy év lehet, amely maximálisan ugyanennyi időre egyszer meghosszabbítható.⁹

Erről a 2012. évi I. tv.-ben egy szóval sincs említés téve. Ebből a szempontból sokkal precízebb és a munkavállalók számára biztonságot nyújtóbb volt a korábbi jogi szabályozás, amely munkaszerződés ideiglenes módosításaként nevesítette az átirányítást, a kirendelést,¹⁰ valamint a kiküldést/kiküldetést, sőt szólt arról is, ha kirendelés kapcsán külföldi belföldi munkáltatónál dolgozik, munkavégzésére a magyar jog az irányadó.¹¹ Ilyen módon el lehetett szegni azt, hogy külföldi cég magyarországi vállalatánál kirendeléssel vezető állásúként ide küldve a hasonló beosztású hazai munkavállalóhoz képest privilegizált helyzetben legyen. Hiány viszont itt is az volt, hogy nem tett említést az irányelvben megadott egyszer meghosszabbítható egy éves időtartamról. Ez mind korábban, mind most olyan problémát jelent, hogy ha a munkáltató több évre küld ki munkavállalót külföldre, és erről az irányelvi határidőről megfeledekzik, előfordulhat, hogy a munkavállalót külföldről kitoloncolják. Ennél fogva kritikaként levonom azt a megállapítást, hogy megfelelően átfórmálva, indokolt lett volna a kirendelés, a kiküldés/kiküldetés szabályait nevesítve megtartani azzal, hogy szolgáltatásnyújtás, munkáltatók tulajdonosi vagy gazdasági összefonódása, valamint állásmentés esetén a lehetőséget megadni arra, hogy a munkáltató a munkaszerződés fenti módosításait legfeljebb egy évre szóló meghosszabbítás lehetőségével egy évi időtartamra alkalmazhassa.¹²

3. A munkaerő-kölcsönzésnél a munkavállalók terhére jelentkező szabályozási-terjedelmi hiányosságok

A munkaerő-kölcsönzés a kirendeléshez és a kiküldéshez sokban hasonlító atipikus foglalkoztatási forma. Annyiban különbözik tőle, hogy itt beiktatódik egy munkaerő-bérbeadási jogviszony, amit a szakma jogdogmatikailag abszolút nem helytállóan munkaerő-kölcsönzésnek nevez, hogy ne tűnjön a jogviszony emberkereskedelemnek. Ennek ellenére mégis csak az, mivel a kölcsönzés nem ingyenes, hanem „használati díj”, vagyis bér fizetése ellenében történik, és ezért nem haszonkölcsön, ugyanakkor kölcsönbeadás sem, mivel

⁹ Ld. PRUGBERGER: (2006) i. m. 316.

¹⁰ 1992:XXII. tv. 83. § (munkaszerződés módosítása), 83/A § (átirányítás), 105. § (1.) bek. (kiküldetés), (6.) bek. (kiküldési utazási idő bérezése), 106. § (kirendelés).

¹¹ 1992. évi XXII. tv. 106/A § (1) bek. g).

¹² PRUGBERGER: (2006) i. m. 11.

a kikölcsönző munkáltató részére a kölcsönszerződés lejárta után ugyanazt a munkaeerőt és nem másikat kell a kölcsönző cégnek visszaadni. Emiatt nem kölcsön, hanem munkaeerő bérleti szerződésről van szó. Addig, amíg nem volt a munkaeerő-kölcsönzésről irányelv, addig a kiküldési-kiküldetési irányelvet kellett kvázi „*analogia legis*”-ként alkalmazni. Amióta azonban a munkaeerő-kölcsönzésről megszületett a 2008/104/EK irányelv, fennáll egy szabályozás kiterjedési hiányosság. Ugyanis azáltal, hogy a munkaeerő kölcsönzési irányelv lehetővé teszi, hogy átmenetileg a kölcsönmunkások ne kaphassák meg azon természetbeli juttatások, illetve kedvezmények egy részét, amit a tipikus módon foglalkoztatottak a munkáltatótól megkapnak, sérti a kölcsönmunkások sérelmére az esélyegyenlőséget, amit a 2003. évi CXXV. tv. előír. Ugyanakkor mind a korábbi Mt. egyik módosítása lehetővé tette, amit átvett a 2012. évi Mt. is, a kölcsönmunkás a kölcsönvevő cégnél öt évig dolgozhat, ami ellentmond a kiküldésről szóló irányelvnek. Eme irányelv szerint ugyanis a kiküldés időtartama, mint már erről szó esett, nem haladhatja meg hosszabbítással a kétszer egy évet. Az öt év ugyanis a kölcsönző, vagyis a bérbe adó cég közötti munkaeerő kikölcsönzési, pontosabban bérbeadási együttműködés időtartamára, de nem a konkrétan történő munkaeerő kikölcsönzésre vonatkozik. A magyar munkajogi szabályozás e tekintetben irányelv-ellenesen túlterjeszkedik, amiből az a hátrány következhet be, hogy a munkavállalót egy év után egyszerűen visszaküldik Magyarországra. Komoly szabályozási terjedelemlhiányosság a 2012. évi Mt.-ben, hogy kiiktatta azt a csak látszatra munkavállalói érdekeket védő munkajogi előírást is, mely szerint érvénytelen az olyan munkáltatói pénzádomány, amely arra irányul, hogy a megadómanyozott abból munkaeerő-kölcsönző céget alapítson csak azért, hogy az adományozó cég az adományából felállított munkaeerő-kölcsönző céghez irányíthassa a gazdasági okra hivatkozással elbocsátott dolgozóit. Eközben a leépítő cég az elküldött munkavállalóit azzal a tanáccsal látja el, hogy forduljanak ahhoz a kölcsönző céghez, amely a megfinanszírozásával jött létre és amely jóval olcsóbb kikölcsönzési, pontosabban bérleti díjért foglalkoztatja tovább az általa elküldött munkavállalót. Ez a hatályon kívül helyezési előírás teljesen cinikus volt, mivel az ilyen szerződés sohasem került napvilágra. Ennek az előírásnak akkor lett volna átütő ereje, ha minden munkaeerő-kölcsönző cégen keresztül történő ki- és visszaszervezés érvénytelenné nyilvánítással járt volna.

4. Az önfoglalkoztatás, valamint a tartós megbízás és vállalkozás problémaköre

Az Mt. 2011 júliusában észrevételezésre kiadott első tervezetében Kiss György javaslata alapján „expressis verbis” szerepelt egy olyan előírás, miszerint ha a foglalkoztató valakivel munkaszerződés helyett tartós vállalkozási vagy megbízási szerződést köt csak azért, hogy ne keljen a foglalkoztatott kötelező társadalombiztosításának járulékfizetéséhez hozzájárulnia, ugyanakkor azonban munkavégzés egyáltalán nem vállalkozási, vagy megbízási, hanem függő munkavégzési jellegű, a foglalkoztatottat a munkavállalóhoz hasonló személynek kell tekinteni.¹³ Ez azt jelentette volna, hogy a nyugat-európai államok többségéhez hasonlóan az ilyen foglalkoztatott munkavégzésére a munkajogi szabályokat kellene alkalmazni. A hazai jogösszehasonlító kutatások kimutatták, hogy a 2010/41/EK irányelvvel hatályon kívül helyezett 86/613/EGK irányelv figyelembevételével az olyan tartósan vállalkozói, vagy megbízási jogviszonyban állókat, akik rendszeresen egy helyre járnak függő munkát végezni és saját nevükben, alkalmazott igénybevétele nélkül a foglalkoztató számlájára és ellenőrzése mellett dolgoznak, önfoglalkoztatóknak kell tekinteni, és foglalkoztatási viszonyukra a munkajog előírásait kell alkalmazni. Az erről szóló munkatörvényi előírások alkalmazásáról a munkavégzésre vonatkozó törvények és azok alapján a legfelsőbb bírósági elvi jellegű iránymutatások szólnak, a németeknél kimondva, hogy az önfoglalkoztatóra a többi országgal ellentétben nemcsak az individuális munkajog szabályait kell alkalmazni, hanem a kollektív jogi előírásokat is.¹⁴ A germán jogrendszer többi államában és a frankofon/latin jogrendszerben, hasonlóképpen, mint az angolszász jogrendszerben csak az individuális munkaviszonyra vonatkozó előírásokat kell alkalmazni és csak akkor, ha munkavégzés a munkáltató számlájára történik.¹⁵ Az önfoglalkozta-

¹³ A Munkaügyi Minisztérium által „Javaslat” címen 2011 júliusában kiadott tervezet teljesen összhangban állt a 86/613/EGK irányelvnek az önfoglalkoztatás tartalmát megadó fogalmával. Bővebben erről ld. PRUGBERGER Tamás: *Magyar munkajogi reform európai kitekintéssel*. Miskolc, Novotni Kiadó, 2013.

¹⁴ GUSTAV WACHTER: *Wesensmerkmale de arbeitsnamlichehnlichen Person*. [Schriften zum Sozial-, und Arbeitsrecht (SA), Band 53.] Berlin, Duncker & Humblot, 1980. 27–47., 77–86.

¹⁵ WACHTER i. m.; THEO MAYER-MALY: *Österreichisches Arbeitsrecht*, I. Individualarbeitsrecht I. Wien–New-York, Springer, 1987. 69., 54–56.; WOLFGANG PORTMANN – JEAN FRITZ STÖCKLI: *Schweizerisches Arbeitsrecht*. 3. Aufl. Zürich – St. Gallen, Dike, 2013. 8–10.; GUUS J. J. HEERMA VAN VOSS: *Inleiding Nederlands Sociaal, Recht*. Den Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2006. 39–40.; SANDRA ISENBERG: *Rechtssubjekte des Arbeitsverhältnisses in Frankreich und in Belgien*. Ph. D., Manuscript. Trier, IAAEG, 2003.; ALEXANDRA STEFANESCU: *Die Arbeitnehmerähnliche Person im italienischen Recht*. [Studien zum Ausländische

tásra vonatkozó előírásokat Franciaországban a *Code du travail*, Belgiumban pedig a munkaügyi szabályok hivatalos gyűjteménye tartalmazza azzal, hogy meghatározzák, hogy mely munkakörökben, illetve munkaterületeken jöhet szóba az önfoglalkoztatás, amit Belgiumban a kantonbírák állásfoglalása külön részletez.¹⁶

E munkajogi normák figyelembevételével mondta volna ki a 2012. évi I. tv. elvi élel, hogy függő munka jellegű önfoglalkoztatás esetében – ami az önfoglalkoztató részéről csak tartós kényszervállalkozás vagy megbízás – a munkajogviszonyra vonatkozó előírásokat kell alkalmazni. Ezt azért is lett volna szükséges kimondani, mivel főleg a külföldről Magyarországra érkezett biztosító társaságok voltak azok, amelyek az Állami Biztosító privatizálása során a korábban munkaviszonyban foglalkoztatott üzletkötőket tartós megbízással/vállalkozással foglalkoztatva rendszeresen délutántól estig tartó, valamint szombati és vasárnapi ügyeletre pótlékfizetés mellőzésével osztották be, arra hivatkozással, hogy a vállalkozó és részben még az ügyvivő megbízott is maga osztja be a munkaidejét és annak tartamát. Ha Kiss Györgynek az önfoglalkoztatással kapcsolatos kodifikációs javaslata bekerült volna az Mt.-be, a munkáltatók részéről ilyen visszaélésekre nem kerülhetett volna sor. Most viszont e megoldás mellőzésével a nyugat-európai országokból az új tagállamokban vállalatot alapító cégek úgy látják, hogy minden további nélkül legális módon a munkavállalóként foglalkoztatottak hátrányára alkalmazhatják az önfoglalkoztatás szabályait.

Ez a helyzet áll fenn annál fogva, hogy nem került bele a 2012. évi Mt.-be Kiss György igen konstruktív, és a nyugat-európai tagállamok szabályozásával és gyakorlatával összhangban álló javaslata. A munkavállalókhöz hasonló tartós vállalkozással, vagy megbízással függő munkában történő foglalkoztatás esetében azonban a Ptk. 6: 92 § (2). bekezdése „*analogia legis*”-kénti alkalmazásának helye van, aminek értelmében a munkavállalkozóhoz hasonló személy tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződését, mint munkaviszonyt leplező

vergleichenden Arbeitsrecht (IAAEG) Band 31.] Trier, Nomos, 2013. 249–250., 262–263.; Anna-Lena KERSTING: *Arbeitnehmerähnliche im spanischen Arbeitsrecht*. [Studien zum Ausländische vergleichenden Arbeitsrecht (IAAEG) Band 30.] Trier, Nomos, 2012. 5–36., 69–78., 87–101., 121–223.; Daniella POTTSCHMIDT: *Arbeitnehmerähnlichen Personen in Europa*. Baden-Baden, Nomos, 2006. 467–478. Egységes áttekintését a magyar irodalomban ld. Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. Budapest, Wolters Kluwer, 2020. 180. s köv.; PRUGBERGER Tamás: A munkavállalóhoz hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és a Ptk. tükrében. *Munkajog*, 2021/3. 1–8.

¹⁶ ISENBERG i. m.

szerződést semmisnek kell tekinteni és a lelezett munkaszerződés szerint kell a foglalkoztatást elbírálni. Ez esetben a munkavállalónak az általa kifizetett társadalombiztosítási hozzájárulásoknak a munkáltatót terhelő része a munkáltató részéről utólagosan is kifizetendő.

Tekintettel arra, hogy az eddigiekből is látható, hogy a tartós vállalkozási és megbízási szerződéssel vissza is lehet élni, valamint amiatt, hogy annak tartalma már sok tekintetben nem azonos a klasszikus vállalkozási, valamint a megbízási jogviszony tartalmával, mivel sok tekintetben a munkaviszonyhoz közelít és ezért jogdogmatikailag a kettő között helyezkedik el, indokolt lenne egyrészt a tartós közvetítői szerződéshez hasonlóan (6:293–295. §§.) a Ptk.-ba új fejezetként a XLI/A. fejezetbe, vagy pedig a XLI. fejezet új 3. pontjába beiktatni, kiegészítve a fejezetcímet azzal, hogy a tartós vállalkozási és megbízási szerződést is tartalmazza. Ezzel egyúttal pedig indokolt lenne erről a Ptk. e beiktatandó szabályaira utalni.¹⁷ Ez azért is fontos lenne, mert egyre szaporodnak azok a digitális szerződési formák, amelyek közvetítési jellegűek.¹⁸ Ezeket a mai jogirodalom „work on demand via apps”-ként jelöl meg.¹⁹ E szerződéseknek tipikus formája a mindenki által ismert, Magyarországon azonban a taxi társaságok és a taxisok követelésére betiltott ún. „uber”.²⁰ Arra a Kolozsváron, a Sapientia Erdélyi Tudományegyetemen megrendezett nemzetközi konferencián a magyar Tóth Hilda, a miskolci jogi kar oktatója hívta fel előadásában a figyelmet, hogy ha a digitális platform valakit rendszeresen kiközvetít, az már inkább munkajogviszony, nem pedig tartós vállalkozási, illetve alkuszi szerződés.²¹

¹⁷ PRUGBERGER Tamás: A facere típusú szerződések alakulása a gazdasági társasági jогalanyiság módosulása tükrében. *Polgári Szemle*, 2021/4–6. 355–367.

¹⁸ GYULAVÁRI Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közlöny*, 2019/2.; Uő: Hakni gazdaság a láthatáron az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare*, 2019/1.

¹⁹ RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkaviszony egyes alapintézményeire*. PhD. értekezés. Károlyi Gáspár Református Egyetem Doktori Iskolája, 2020.; KUN Attila: Munkaviszony és digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *A 2018. évi Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2018.

²⁰ GYULAVÁRI (2019b) i. m.

²¹ Kolozsvár, 2021. szeptember.

5. A mezőgazdasági haszonbérleti szerződés munkaszerződéssé való minősülésének kérdése

A jogkövetkezményeket illetően abban az esetben, ha a Ptk. XLV. fejezetébe foglalt haszonbérleti szerződést mezőgazdasági termőföldre kötik meg a felek, és a haszonbérleti díjat nem pénzben, hanem természetben a termés egy bizonyos részének a földtulajdonos részére történő átadásában állapítják meg, az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének egyezménye értelmében semmisnek kell tekinteni. Az ILO egyezmény szerint – amelyhez Magyarország is csatlakozott – a haszonbérleti díjnak természetben történő megállapítása ellenkezik a munkabér megállapítására vonatkozó másik egyezményével, mely szerint a munkabérnek legfeljebb az 50%-a fizethető ki természetben, míg a másik 50 %-át pénzben kell kifizetni. Ezen az alapon érvénytelen az ún. „feles bérlet”. Ehhez az egyezményhez Magyarország is csatlakozott. Ennek ellenére az 1994. évi magyar földtörvény (LV. tv.) kifejezetten lehetővé tette a feles bérlet, valamint a földhaszonbérlethez hasonló olyan „részesművelési szerződés alkalmazását, ahol a termelés bizonyos munkálataiban a földtulajdonos is közreműködik (pl. vetés, permetezés, vagy betakarítás) és a nem földtulajdonosnak a részesművelésért a termés egy része jár. Az egyezményhez annak idején csatlakozott államok többsége tiltja is semmissé nyilvánításával a feles bérleti szerződést, valamint a részesművelésnek a termés megosztásával történő díjazását, mivel mind a kettő, mint leplező szerződés jogellenes munkaviszonyt takar. A 2013-ban hatályba lépett új föld(forgalmi) törvény (CXXII. tv.) e kérdésről szemérmesen hallgat. Nem beszél a feles bérletről, sem a részesművelés természetben történő díjazásának a földtulajdonos részéről történő tilalmáról. E diplomatikus „*nullum dicere videtur*” abból adódik, hogy szerintem is egy kissé erőltetettnek lehet minősíteni az egyezménybe foglalt álláspontot.²² Ha ugyanis magánfelek között kerül megkötésre a feles bérleti szerződés vagy a részesművelés természetbeni javadalmasítás kikötésével, akkor elfogadható polgári jogi haszonbérleti szerződésnek. Ha viszont nagyüzemben alkalmazásra kerülő feles bérlőt vagy részes művelőt érintő olyan megállapodásról van szó, ahol a termés egy része a díjazás, a szerződést leplezett jogellenes munkaszerződésnek indokolt minősíteni, amire helyes lenne a Ptk. XLV. fejezetének, a földtörvénynek és a részesművelésnek az atipikus munkaszerződések közé történő felvételével az Mt.-nek is reagálna.

²² PRUGBERGER Tamás: A haszonbérleti szerződésről de lege lata és de lege ferenda. *Publicationes Miskolciensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXI.* 2004. 463–466.

Jogtörténeti visszavezetéssel van alapja az ILO egyezménynek, mivel amikor a tehetősebb római gazdák „*emptio-venditio*”-val megvásárolták a szomszédos gazdák földjeit „*colonia*”, vagyis formális haszonbérleti szerződéssel az eladót a gazdaságban hagyták, aki vagy pénzben, de többnyire természetben, a termés egy részét szolgáltatva korábbi vevőjének, amely jogviszony tartalmilag munkavégzési jellegűvé fordult át. Ezért a „*colonia*” olyan Janus-arcú jogintézmény, amelyből kialakult a középkorban a hűbéresi jogviszony, melynek legalsó szintjén a jobbágy munkavállalóhoz hasonló jogviszonyban állt a földesurával.²³

6. A jogellenes foglalkoztatás, a fekete munkavégzés, a kaláka, a csoport-munka, a polgárjogi és a gazdasági társaságon belüli tagsági kötelezettségen alapuló munkavégzés és az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás

6.1. A jogellenes foglalkoztatás *feketemunkakénti* minősítésének két formája van. Az egyik, amikor külföldit, vagyis Európai Unión kívüli ország állampolgárát *munkavállalási engedély nélkül* foglalkoztat a munkáltató és nem kéri meg sem ő, sem pedig a foglalkoztatott a munkaügyi hivataltól a munkavégzéshez szükséges engedélyt. A másik pedig az, amikor a foglalkoztató akár Európai Unión kívüli országból származót, akár magyar állampolgárt azért alkalmaz feketén, vagyis a munkavállalókra kötelező társadalombiztosítási szerződés megkötése nélkül, hogy ne kelljen a havonta fizetendő társadalombiztosítási hozzájárulásnak a munkáltatót terhelő részét fizetnie. Ezen kívül az ún. „*kalákát*”, amit elsősorban faluhelyen nemcsak Magyarországon, hanem más államokban is alkalmaznak, a jelenlegi Mt. nem szabályozza, és legfeljebb csak a munkafelügyelet bírálja el feketemunkaként. Ezzel szemben a német, az osztrák, a svájci jog a munkavégzés olyan sajátos formájának minősíti, ahol a családi kötelekből kikerülő önállóadó fiatal férfinek, vagy nőnek, vagy fiatal házasoknak a család és a baráti kör munkaerős tagja közös munkával segítenek megépíteni a házat és ha a segítők közül valamelyik ugyanilyen helyzetbe kerül, az akinek segített, hasonlóképpen visszasegít. A külföldi államok munkajogának a többsége az ilyen közös munkavégzést munkajogviszonynak ismeri el, egyúttal kötelezve ennek jogosultját arra, hogy a neki mintegy szívességből dolgozókat munkabalesettel szemben biztosítsa. Magyarországon a kalákának

²³ THEO MAYER-MALY: Römische Grundlagen des modernen Arbeitsrecht. *Recht der Arbeit* (RdA), 1967. 281–286.; NIEDERHAUSER Emil: A parasztság Európában. In: SZABÓ Imre (szerk.): *A parasztság Magyarországon*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1965.

ezt a formáját szintén alkalmazták, de úgy, hogy a jogalkotás erről nem akar tudomást venni és legfeljebb a túlbuzgó munkafelügyelet feketemunkának minősítve bírságot. Legtöbbször azonban ilyen esetben leintik az ügybuzgó ügyintézőt. Álláspontom ezzel kapcsolatosan az, hogy a kaláka jellegű munkavégzésre is ki kellene terjeszteni az Mt. hatályát és azt, akinek részére a kaláka munkavégzés folyik, a nyugat-európai államok jogi megoldásához hasonlóan „ex lege” kötelezni kellene a munkavégzésben résztvevők számára munkabaleset-biztosítás megkötésére.

6.2. Ami a fekete munkavégzés itt említett két formáját illeti, a jelenlegi gyakorlat a munkáltatót megbírságolja, ami helyes. A jogellenes munkavégzés „*ex nunc*” felszámolása helyett azt a munkáltató terhére „*ex tunc*” azzal kellene konvaleszkálni, vagyis érvényessé nyilvánítani, hogy a munkáltató köteles legyen visszamenőleg a munkavállalója társadalombiztosítását kifizetni azzal, hogy a munkavállalóra eső részt a munkavállalóra ráterhelni. Kérdés persze az, hogy az állam ezt miként tudja behajtani.

6.3. A társaságon belüli személyes tagi közreműködési kötelezettségen alapuló munkavégzésnek három fő formája van. Az egyik az olyan csoportvállalkozás, ahol a csoport minden tagja részt vesz a munkavégzésben. A csoport minden tagja munkavállaló és a csoport vezetője, mintegy a csoport tagjainak képviselője köti meg a munkáltatóval a szerződést, és a munka elvégzése fejében kapott kvázi csoport-bért ő osztja szét a munkát végzők között. A munkavégzésnek ez a formája hasonlít az Mt. 194. §-ában szabályozott munkakörmegosztásához, azonban mégsem az. Ezért nehezen vonható az Mt. 85. pontja alá. E munkavégzési forma legtöbbször a mezőgazdaságban fordul elő. Ilyenek a baráti csoportként összeálló „arató- és szüretelőbandák”, valamint egyéb termés-betakarításra összeálló közösségek. Minthogy a tevékenység meghatározott munkák elvégzésére szól, legtöbbször csak a gazda és a csoportvezető között történik írásbeli megállapodás, a tagokkal azonban sem a gazda, sem a csoportvezető részéről nem kötnek írásbeli szerződést.²⁴ Gyakran még a gazda, vagyis a farm-tulajdonos és a csoport vezetője közötti megállapodásra is szóban kerül sor, hogy a társadalombiztosítás és a jövedelemadó fizetése elkerülhető legyen. Így lényegében feketemunka-végzés valósul meg. Ezért érdemes lenne a munkavégzésnek e formáját az Mt.-ben nevesítve szabályozni.

²⁴ JUHÁSZ Pál – PRUGBERGER Tamás: Munkaszervezetek – vállalkozási rendszerek a mezőgazdaságban. *Tervgazdasági Fórum*, 1987/1. 77–106.

Meg kívánjuk jegyezni, hogy e munkavégzési formának Olaszországban van egy legalizált formája is, amikor arra létesült munkaszövetkezetek vállalják fel olyan személyektől farmgazdasági tevékenység végzését, akinek tulajdonában farmgazdaság van, de ő maga nem kíván mezőgazdasági tevékenységet folytatni, mivel pl. értelmiségi foglalkozást folytat orvosként, mérnökként, jogászként, vagy tanárként.²⁵ Indokolt lenne erről is szólni az Mt.-ben, mivel nem ártana, ha a farmgazdaság-vitel e formájával a mezőgazdasági tevékenység szélesedne Magyarországon.

6.4. A csoport-tagsági munkavégzésnek az előbbivel rokon másik formája, amikor jogi személyiséggel nem rendelkező polgári jogi társaságnak, gazdasági, vagy egyéb szakmai munkaközösségnek a tagja tagi alapon végez a társaságon, illetve a közösségen belül munkavégzést. Ugyanez a helyzet abban a z esetben is, ha az új Ptk. alapján jogi személlyé vált kkt.-n, bt.-n, valamint kft.-n és szövetkezeten belül végez a társaság tagja személyes közreműködésként munkatevékenységet. A legtöbbször ilyen tevékenységre munkaszövetkezetekben kerül sor, nem egyszer azonban megtalálható kft.-k esetében is. Az első Gazdasági Társasági Törvény (Gt., 1988. évi VI. tv.) kifejezetten szólt arról, hogy a kft. elrendelheti tagjai részére a személyes munkavégzést, amit már a második Gt. (1997. évi CXLIV. tv.) nem tartalmazott. A munkaszövetkezeteknél azonban a tagi munkavégzés általános. Ezt az 1990. évi rendszerváltást megelőző időszakban a mezőgazdasági termelő-, valamint az ipari szövetkezetek folytatták és a megmaradtak hasonlóképpen folytatják ma is, éppen olyan módon, miként ez Nyugat-Európa egyes országaiban (Olaszország, Franciaország) és Japánban megvalósul.²⁶ A rendszerváltást megelőző időszakban a mezőgazdasági termelőszövetkezeti (mgtsz.) munkavégzést a Mgtsz. törvény egyik fejezetében elhelyezett „mini munka törvény”, az ipari szövetkezeteknél pedig az Ipari Szövetkezetek Országos Szövetsége által ajánlásként kiadott „Munkavégzési Szabályzat” rendezte, ezen kívül pedig általánossá váltak a szövetkezeti vezetési részéről a tagokkal megkötött munka-megállapodások.²⁷ Indokolt enne, ha az Mt. a társaságon belüli tagi munkavégzést is felvenné az atipikus munkaviszo-

²⁵ Palmieri PEDRINI: Das Produktionengenossenschaftswesen in Italien Dargestellt am Beispiel bestimmter Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaften. *Zeitschrift für das gesamte Genossenschaftswesen*, 1/1976.

²⁶ Az előző jegyzet és Prof. Jan MEGRET a francia Mezőgazdasági Akadémia igazgatójának magyarországi előadása alapján. *Francia–Magyar Agrárjogi Konferencia*, Budapest–Párizs, 1987.

²⁷ PRUGBERGER Tamás: *Tagsági megállapodások a szövetkezetekben*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1979. III. és V. fejezet.

nyokat felölelő XV. fejezetébe, utalva arra, hogy a konkrét rendezést a társaság alapító okiratában indokolt általános jelleggel rendezni, amit konkrét formában munka megállapodások rendezhetnének, amire közvetlenül a rendszerváltást megelőzően nemcsak a szövetkezeteknél, hanem a megreformált fél és teljes önkormányzati vállalatoknál is volt példa.²⁸

6.5. Az iskolaszövetkezeti munkavégzést eredetileg még a korábbi Mt. szabályozta. Ez a jogintézmény, amely szerkezetét és tartalmát tekintve nem más, mint a munkaerő kölcsönzés speciális formája, teljes egészében átkerült a Szövetkezeti Törvénybe. A helyes megoldás az lenne, a Szövetkezeti Törvény csak a szövetkezetre vonatkozó részt rendezné, míg a munkavégzés továbbra is az Mt.-ben lenne rendezve az atipikus munkavégzési formák között, azonban azzal, hogy abból a levelező és esti tagozatú tanulók és hallgatók nem lennének kizárva. A legtöbb ilyen tanuló és hallgató ugyanis munkanélküliségi problémákkal küzd.²⁹

7. A készenlét és az ügyelet problémája

A készenlétet és az ügyeletet a nyugat-európai joghoz hasonlóan egyik magyar Mt. sem tekintette munkavégzésnek egészen addig, amíg a munkaidő megszervezéséről szóló 93/104/EK irányelv ki nem mondta, hogy munkaidőnek számít nemcsak az az idő, amikor a munkavállaló dolgozik, hanem az az idő is, amikor a munkáltató számára rendelkezésre áll. Kiss György „A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme” c. könyvében kimutatta, hogy mind az európai angolszász, mind a frankofon-latin, mind a germán jogrendszer értelmében munkaviszonyban áll a munkavállaló akkor is, amikor a munkáltató munkaszervezésben fennálló okból átmenetileg foglalkoztatni nem tudja. A munkavállalónak ilyenkor is jár a munkabér, azonban azt a munkáltató lecsökkentheti. Ezen az alapon állapították meg általában a munkahelyen kívüli megadott helyen (pl. a lakásban) történő tartózkodásban történő készenlétre és a munkahelyen történő ügyeletre a csökkentett díjazást. Ezzel szemben az ame-

²⁸ PRUGBERGER Tamás: *Belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati vállalatoknál*. [Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények 133. kötet] Budapest, SZÖVORG kiadás, 1988. 108. és 120–128.

²⁹ PRUGBERGER Tamás: A munkaerő kölcsönzése. In: GELLÉRT Klára (szerk.): *Honore et virtuti. Ünnepi tanulmányok Bobvos Pál 65. születésnapjára*. [Pólay Alapítvány Könyvtár 64.] Szeged, Jurisperitus, 377–379.

rikai *Portal to portal act* szerint, amikor a munkavállaló a munkahelyén tartózkodik és készenlétben áll, vagy csak ügyeletet lát el, akkor is teljes munkabér jár a számára. Az Európai Bíróság a spanyolországi mentősök által indított ún. SIMAP ügyben, valamint két másik németországi kórházi dolgozók, ill. érdekvédelmi szervezeteik által indított perben meghozott ítéletében kimondta, hogy a készenlétet és az ügyeletet rendes munkaidőnek kell tekinteni. Ezen az alapon a nyugat-európai államokban először a legfelső bíróságok elvi döntéssel, majd pedig törvénymódosítással is kimondták, hogy az ügyeletre és a készenlétre a rendes munkaidőre és annak időkorlátaira vonatkozó előírásait és a rendes munkaidőre vonatkozó bérezés szabályait kell alkalmazni.³⁰

Magyarországon is volt hasonló két kórházper, a szolnoki és a győri. A munkaügyi bíróság első fokon mind a két helyen a kórházi dolgozóknak az ügyeletért járó teljes bérkövetelési keresetét elutasította, azonban a törvényszék az Európai Bíróság itt említett három ítéletének figyelembevételével az elsőfokú döntést megváltoztatta és a keresetnek helyt adott. A Kúria azonban a felülvizsgálati eljárás során elfogadta Radnay József munkaügyi kollégiumvezető ama álláspontját, miszerint az Európai Bíróság csak annyit mondott ki, hogy a készenlétet és az ügyeletet rendes munkaidőnek kell tekinteni. Mivel a bérezésről az ítéletekben nem esett szó, csak a munkaidőre vonatkozó korlátozó előírásokat kell figyelembe venni, ennek megfelelően az ügyeleti időre vonatkozó előírásokat kell csupán módosítani, a díjazásra vonatkozó előírásokat azonban nem. Ennek következtében a 2012. évi Mt. 57. pontja csak a készenléti és az ügyeleti idő tekintetében korrigált, míg a készenlét díjazása az alapbér 20%-a, az ügyeleté pedig 40% maradt. Ez viszont azzal jár, hogy a nyugati határ-közelben lakó egészségügyiek az ausztriai kórházakban, a budapestiek és a repülőterekhez közel lakó orvosok pedig az Egyesült Királyságban és a balti államokban vállalnak ottani teljes munkabérért hétvégi ügyeletet, hét közben viszont itthon nem dolgoznak, mivel itthon pihenik ki az ügyelet fáradalmait. Képzésük költségeit a magyar állam viselte, megszerzett képzésük viszont külföldi államoknak kamatozik. Kinek jó ez? E probléma emiatt feltétlen rendezést kíván.

Még érdemes megjegyezni azt is, hogy mind külföldön, mind nálunk belföldön több cég költségcsökkentés okából felszámolta területi kirendeltségeit, ahonnan munkakezdés előtti eligazításra, vagy adatokért, illetve területi munkavégzés esetén műszerekért szükséges a kirendeltségek felszámolása

³⁰ C-303/98. (SIMAP); C-151/02. Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger; RADNAY József: Újabb döntés a heti 48 órát meghaladó munkaidőszámítás tárgyában. *Munkaügyi Szemle*, 2006/7–8. 89–90.

miatt beutazni a központba azoknak a munkavállalóknak, akik a felszámolt kirendeltség székhelyén vagy annak közelében laknak. Ezt az utazási időt is az Európai Bíróság gyakorlata és annak alapján az EU tagállamainak a többsége már rendes munkaidőnek tekinti és ezért a munkavállaló utazási idejére is teljes munkabér jár (dolgozik és pihen).³¹ Nálunk Magyarországon még ilyen esetekben is az utazási költséget „*ex lege*” a munkavállalónak kell viselnie, bár a legtöbb esetben a cégek szociális megfontolásból önként vállalják az ilyen utazások költségeinek a megtérítését, munkaidőnek azonban nem tudják be.³² Ez a kérdés is az előbbihez hasonlóan rendezést igényelne.

8. A korlátozottan cselekvőképes munkavállalók munkaszerződés-kötési lehetőségének problémája

A 94/33/EK irányelv értelmében 16 éves kortól felfelé a kiskorú személy, kit egyéb ügyletei tekintetében korlátozottan cselekvőképesnek kell tekinteni, hasonlóan, mint a 18. életévét már elért nagykorú, aki cselekvőképességet korlátozó gondnokság alatt állás miatt a kiskorúhoz hasonlóan ugyancsak nem köthet nagyobb jelentőségű polgárjogi szerződést a törvényes képviselője (szülő, gyám vagy gondnok) hozzájárulása nélkül, munkaszerződést minden további nélkül köthet. Szülői, vagy gyámi hozzájárulás csupán a 15. és 16. életév között szükséges az iskolai szünetben történő határozott idejű munkavégzésre kötött munkaszerződés esetében, gyámhatósági jóváhagyással ezen felül még 15 éves kor alatt is lehet olyan könnyebb eseti munkát vállalni, amely a gyermek test és szellemi fejlődése szempontjából nem káros. Ilyen lehet a ruhabemutató, színpadi és a reklám fellépés. A 2012. évi Mt. a korábbihoz hasonlóan változtatás nélkül átvette az irányelvi szabályozást. Ugyanakkor azonban a nyugat-európai államok többsége a cselekvőképességhez kötött általános polgári jogi szabályokhoz hasonlóan rendezi a munkaszerződés-kötési képességet. Ez azért helyes, mert a fiatalkorúakat és a korlátozottan cselekvőképes személyeket tapasztalatlanságuk, valamint „együgyűségük” miatt be lehet húzni illegális munkaszerződésekbe, amit fehér-, és kékgalléros bűnözők azért kedvelnek,

³¹ SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Dolgozik és pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió bíróságának ítélete nyomán, tekintettel a magyar bírói gyakorlatra. *Jogtudományi Közlöny*, 2016/9. 449–453.; PRUGBERGER Tamás: A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság megítélése a munkáltatói érdekek szempontjából. *Pro Futuro*, 2017/2. 35–37.

³² Bizonyos szociális megfontolások ma már érvényesülnek különösen a multinacionális vállalatoknál az Európai Unió Bizottságának kezdeményezése alapján. Ld. KUN Attila: *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*. Budapest, Ad Librum Kiadó, 2009.

mert az ilyen munkavállalók, ha bűnösségüket meg is állapítják, mérsékeltebb büntetést kaphatnak, azok pedig, akik velük így munkaszerződést kötnek, remélik, hogy ezen az úton mentesülnek a bűnszövetkezetté történő súlyosabb minősítés alól.

A II. világháború végéig Magyarországon is más államokhoz hasonlóan az a szabályozás érvényesült, hogy 12. életévtől kezdődően a kiskorú is a saját nevében szülői vagy gyámi hozzájárulás nélkül köthetett munkaszerződést és a keresményével is önállóan rendelkezett, amit a szülő csak akkor vonhatott a maga kezelése alá, ha a gyermek keresményével pazarlóan bánt.³³ Egy ilyen nevelési, szülői felügyeleti szempontból is abszurd és egyben antihumánus, korai liberális gyökerekre visszavezethető szabály ma már egyértelműen meghaladott. Ezért a szociális piacgazdaság időszakában megalkotott itt említett irányelvben sem található hasonló előírás, amely a keynesi New Deal-t és a II. világháború lezárását megelőzően az USA-ban és Európa nemzeti államaiban általános volt. Az irányelvi dereguláció azonban védtelenül hagyja és kiszolgáltatottá teszi az idősebb kiskorúakat és a korlátozottan cselekvőképeseket. Ezért helyesen járt el a 2012. évi Mt. megalkotója, hogy a korábbi Mt.-ből az új Mt.-be is átkerült ide vonatkozó liberális szabályait rövid időn belül, az új Ptk. hatálybalépését követően módosította akként, hogy a munkajogi jognyilatkozatok megtételénél és így munkaszerződés megkötésénél is az Mt. 21. §-ának (4) bekezdése alapján lényegében az új Ptk.-nak a cselekvőképesség részleges (2:19. §) és teljes (2:21. §) korlátozásának az előírásait kell alkalmazni.³⁴ Bár az Mt. 21. §-ának (4) bekezdése nem szól a cselekvőképesség részleges és teljes korlátozásának a lehetőségéről, ez álláspontom szerint csak egy formális *joghézag*, ami a Ptk. 2:19. és 2:20. szakasza által *analogia legis*-el kitölthető,³⁵ s ettől nem zárkozhat el a munkaügyi bírósági ítélkezési gyakorlat. Ez azt jelenti, hogy ha valaki a cselekvőképességet csak részlegesen korlátozó gondnokság alatt áll és munkaszerződés-kötésének tárgya nem tartozik abba az ügycsoportba, amire a cselekvőképesség részleges korlátozása kiterjed, az ilyen személy gondnoka hozzájárulása nélkül köthet munkaszerződét és tehet munkaviszonya körébe

³³ VINCENTI i. m.

³⁴ Ptk. 2:10–18. §§. (II. rész, IV. cím, kiskorúság miatti korlátozott cselekvőképesség) és 2:19–21. §§ (V. cím, nagykorú cselekvőképességének korlátozása). Ennek figyelembevételével kiegészítve tartom fenn korábban publikált javaslatomat. Ld. PRUGBERGER Tamás: A korlátozottan cselekvőképes személy munkaszerződésének problémája de lege lata és de lege ferenda. *Jogtudományi Közlöny*, 2000/7–8. 299–303.

³⁵ EÖRSI Gyula: *A szocialista polgári jog alapproblémái*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1965. 13. Álláspontja szerint, ha a „joghány” és a „jogdonor” jogágainak az elvi egyeznek egymással, az „*analogia legis*” szükségszerűen alkalmazandó.

tartozó jognyilatkozatot. Ugyanígy automatikusan figyelembe kell venni az Mt. 21. §-ának az alkalmazása esetén azt is, hogy ha 17 éven felüli fiatalok a Ptk. 2:18. §-a alapján cselekvőképességét korlátozó gondnokság alá van helyezve, annak részleges, vagy teljes jellegét.

A MUNKÁLTATÓ MUNKASZERVEZÉSI HELYZETÉNEK HR KÖZPONTÚ MEGÍTÉLÉSE A PANDÉMIA ALATT A MUNKAI DŐ ÉS A MUNKAVÉGZÉS HELYÉNEK NÉZŐPONTJÁBÓL*

RAB Henriett
egyetemi docens (DE ÁJK)

1. A probléma felvázolása

A tanulmány keretében arra vállalkoztam, hogy a Covid-19 pandémia miatti veszélyhelyzeti szabályozásnak a munkáltatók, azon belül is a felelős munkáltatói jogkör gyakorlásának helyzetét vizsgáljam a munka megszervezése szempontjából. A határok szűkítése és kijelölése során jelen tanulmány keretében a munkaidő és a munkavégzési hely viszonyát elemeztem e körben. Abból a feltételezésből indulok ki, hogy a jogalkotó szándéka a munkáltató helyzetének megkönnyítése – azáltal, hogy több ponton is enyhített a Munka törvénykönyve szigorán, – a mögöttes cél pedig a munkaerőpiaci helyzet egyensúlyban tartása volt. Álláspontom szerint azonban a kérdés nem vizsgálható ilyen egyoldalúan, hiszen a munkáltatók helyzete sem egyforma a munkaerőpiacon, vannak kisebb és nagyobb munkáltatói szervezetek, tevékenységük is különbözik és a földrajzi elhelyezkedésük is jelentősen befolyásolja a helyzetüket. Így következő hipotézisem, hogy a különböző munkáltatókra ezen jogalkotó intézkedés különböző hatást gyakorolt, így különbözőképpen tudtak élni a lehetőséggel vagy éppen mindez megnehezítette a működésüket. Vizsgálatomat elsődlegesen a versenyszféra munkáltatóira összpontosítom, hiszen esetükben van érdemben önálló munkáltatói szintű döntési lehetőség, illetőleg az emberi erőforrás gazdálkodás

* A kutatás az Igazságügyi Minisztérium által támogatott, a 'Jogászképzés színvonalának emelését célzó programok' keretén belül valósult meg.

(humán erőforrás menedzsment – *Human Resource Management* – HRM) eszközök is elsősorban az ő kezükben vannak. Ezen hipotézisek felhasználásával a veszélyhelyzeti szabályozás alapján a munkaerőpiac jelenlegi működésének egyes elemeit tekintem át, elemezve azok alkalmazásának emberi erőforrás gazdálkodási szempontú kockázatát és az így nyert munkajogi lehetőségeket. Az intézkedések pillanatnyi hatásainak elemzését is alapul veszem az állításaim igazolásaként, azonban – álláspontom rögzítése ellenére – a hosszú távú következmények becslésére nem vállalkozom.

2. A vizsgálati fókusz kijelölése, avagy a munkaerőpiaci helyzet kiinduló állapota

A Covid-19 pandémai miatti veszélyhelyzet elrendelésére első alkalommal 2020. márciusában került sor a 40/2020. (III.11.) Korm. rendelettel, melyhez kapcsolódóan a 47/2020. (III.18.) Korm. rendelet (veszélyhelyzeti rendelet) eltérő munkajogi szabályok alkalmazását is lehetővé tette.¹ A rendelkezések átfogóan kívánták rendezni a pandémia miatti megváltozott társadalmi viszonyokat, melynek egyik szegmensként jelent meg a foglalkoztatási helyzet.² E körben a felhatalmazás elsőre is láthatóan túlságosan tág teret engedett a munkáltató számára a foglalkoztatás kereteinek kijelölésére a „a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot és az állampolgárokat érintő hatásának enyhítése érdekében”. Ahogyan a tanulmány bevezetőjében említettem azonban ez

¹ 47/2020. (III.18.) Korm. rendelet 6. § (1) A veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III.11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a (2)–(4) bekezdés szerinti eltérő szabályokkal kerül alkalmazásra.

(2) Az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy

- a) a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja,
- b) a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti,
- c) a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti.

(3) A (2) bekezdésben foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.

(4) A munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban térhetnek.

² Ld. részletesebben: BERKE Gyula: Munkajog veszélyhelyzetben. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrad 17.0. A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2020. 21–41.

egy elég kétélű fegyver volt. A különböző munkajogi intézkedésekre vonatkozó lehetőség más-más cél elérésére irányulhatott és a szabályozás nyitottságából adódóan a megvalósítás módja is jelentősen eltért. A leginkább átfogó lehetőséget a 6. § (4) bekezdése adta meg, mely szerint a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhet. Ez az eltérés az Mt. egészére vagy bármely pontjára vonatkozhat. A szabályozás átmeneti jellegére tekintettel a munkáltatók kellő önfegyelmet tanúsítva éltek ezen lehetőséggel. Ennek pedig álláspontom szerint nem az önfegyelem vagy a jogi ismeretek hiánya volt az oka, hanem sokkal inkább számos munkáltató felelős társadalmi magatartás tanúsított. A veszélyhelyzet elrendelését megelőző időszakban a munkaerőpiacon a korábbi években nem látott folyamatok mentek végbe, számos területen szektorális munkaerőhiány alakult ki. Az emberi erőforrás gazdálkodás területén az 'Ipar 4.0' kapcsán egy új szlogen jelent meg: 'A motiváció az új kiválasztás'. A már megtalált megfelelő munkaerő megtartása és motiválása egyre fontosabbá vált, hiszen a munkaerőpiacról nem, vagy csak jelentős többletköltségek mellett vált számos szakember pótolhatóvá. Ebben a helyzetben az emberi erőforrás gazdálkodás szerepe is átalakult, a nagyobb munkavállaló létszámot foglalkoztató cégek fokozatosan egyre többet kezdtek költeni a munkaerő elégedettségének fokozására, a korrekt foglalkoztatási keretek kialakítására. Ezzel párhuzamosan a kis- és középvállalkozások körében egy versenybeli lemaradás volt megfigyelhető ezen a területen, hiszen egy kisebb munkavállalói közösségben ezen intézkedések költsége fajlagosan magasabb, itt más – mint például 'a munkahely a második családunk' – ideológia mentén zajlott az emberi erőforrásokkal való gazdálkodás. A pandémia miatti lezárások ebben az emberi erőforrás gazdálkodási szituációban érték a munkaerőpiacot.

2.1. A munkavégzési hely meghatározásának dinamikája

A home office elsősorban nem munkajogi, hanem motivációs célú HRM eszközként épült be a foglalkoztatásba a rugalmas munkaidő alternatívájaként. Jelentősége a pandémia előtti munkaerőpiacon megkérdőjelezhetetlen volt. Így kézenfekvő megoldási alternatívát jelentett a járványügyi korlátozások időszakára, számos munkahelyen ennek már kidolgozott eljárási rendje, adatvédelmi informatikai megoldása állt a foglalkoztató rendelkezésére. Ezeken a munkahelyeken technikailag a lezárások nem okoztak gondot, hiszen korábban már alkalmazott megoldások gyakorlatát kellett alkalmazni.

A problémát a munkajogi szabályozás jelentette. A home office technikailag nem több, mint a munkavégzés helyének egyoldalú vagy a felek megegyezése szerinti, a munkaszerződéstől eltérő meghatározása.³ Ennek munkajogi szabályok közé illesztése azonban már közel sem ilyen egyértelmű. Ezen probléma megoldására szolgált az első veszélyhelyzet ideje alatt – melyet a későbbi szabályok is fenntartottak – az a szabályozás, mely szerint „a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti”,⁴ valamint hogy „a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek”, így a munkajogi korlátok figyelmen kívül hagyásával a tartós otthoni munkavégzésre sor kerülhetett.

Azonban, normál munkajogi keretek között a home office megvalósítása közel sem ilyen egyértelmű, a munkajogi normák megalkotására a munkaerőpiac az első veszélyhelyzet feloldása⁵ óta vár. Az otthoni foglalkoztatást megalapozó munkajogi szabályozás esetében több, részben alkalmas eszköz állhat a rendelkezésünkre – melynek kifejtésére szerzőtársammal külön tanulmányban vállalkoztam⁶ – ezen jogi konstrukciók azonban nem erre a foglalkoztatási megoldásra lettek kitalálva. A szabályozásban áttörés nem született, azonban a veszélyhelyzet megszűnését követő időre nem véletlenül került sor a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvénnyel a távmunka szabályinak újragondolására. Meglátásom szerint a jogalkotó a legegyszerűbb – és egyben a joggyakorlathoz leginkább igazodó – megoldást választotta, amikor a távmunka szabályozását alakította át úgy, hogy az lefedje az otthoni munkavégzés jogtechnikai megoldását is. Az elméletben megjelenő különbségtétel a home office és a távmunka esetében a munkavégzés helyének – pontosabban a szerződéses munkahely⁷ – megjelölésében található.

A 2021. évi CXXX. törvénnyel elfogadott Mt. módosítás éppen ezt az inkább elméleti, mint gyakorlati dilemmát zárta rövidre azzal, hogy a távmunka fogalmát kiszélesítette és beemelte az intézményesített home office munkavégzés esetét is. Ennek megfelelően az Mt. a távmunka fogalmát a következők szerint határozza meg: „196. § (1) Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült

³ PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, 2018/2. 56–57.

⁴ Veszélyhelyzeti rendelet 6.§ (2) b) pontja.

⁵ A veszélyhelyzet megszüntetéséről szóló 2020. évi LVII. törvény.

⁶ HERDON István – RAB Henriett: Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei. *Pro Futuro*, 2020/3. 59–82.

⁷ PÁL (2018) i. m. 56–57.

helyen végzi.” A távmunkavégzés és így a home office foglalkoztatás elrendelésének szabályait a gyakorlatból vette át a jogalkotó és csak néhány a munkajog számára fontos garanciát írt elő, mely még nem ellentétes a munkaerőpiaci gyakorlattal. Ilyen, hogy a munkaszerződésben meg kell állapodni erről, valamint a korábbi távmunka szabályhoz képest az otthoni munkavégzésre vonatkozóan a munkáltató az ellenőrzési jogát home office esetében csak számítástechnikai eszközzel gyakorolhatja.

A munkavállalók érdekeit biztosító szabály, hogy a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, valamint ez nem jelentheti, hogy a munkavállaló számára nem biztosítják a munkahelyen való munkavégzés lehetőségét⁸. Ezzel a jogalkotó némiképpen korlátozta azt a munkaerőpiacon jelen lévő törekvést, hogy az otthoni munkavégzés általánossá válása a munkáltatók gazdasági érdekeit⁹ szolgálja ki, azonban nem vette el a környezetvédelmileg és szociálisan felelős munkáltatói magatartás¹⁰ alkalmazásának lehetőségét.

Számomra azonban kérdéses a munkavédelem és egészségvédelem biztosíthatósága e körben. A 2021. évi CXXX. törvény a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt is módosította és eltérő szabályokat állapított meg a távmunkát végző munkavállalók tekintetében. Amennyiben a távmunkavégzés munkavállaló által biztosított eszközzel történik, úgy annak az egészséget nem veszélyeztető biztonságos állapotáról – miután erről a munkáltató kockázátértékeléssel meggyőződött – a munkavállaló gondoskodik. Általánosan elterjed, hogy a számítástechnikai eszközt a munka elvégzéséhez a munkáltató biztosítja, azonban a megfelelő munkahelyi ergonómiai környezetet már jellemzően nem a munkáltató alakítja ki. Kisarkítva a helyzetet az ebédlőasztal sarkában, az oda tartozó széken ülve és annak a fényviszonyai mellett megfelelő-e a munkavégzés a foglalkozás-egészségügyi szempontokra figyelemmel? Hiába telepítem ennek a felelősségét a munkavállalóra, ha a helyszín megválasztásánál nincs döntési pozícióban, ahogyan abban sem Ő dönt önállóan, hogy home office-ban végzi-e a munkáját vagy a munkahelyén kialakított munkaállomáson. Ha a rekreációt

⁸ „Mt. 196.§ (3) d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.”

⁹ A munkaállomások kialakítása már eleve a munkavállalói otthoni munkavégzés tényével van kalkulálva sok helyen. Ld. erről is: FODOR T. Gábor – TÓTH Kristóf: Occam borotvája, avagy a „home office” mint a munkajog unikornisa. *Munkajog*, 2021/4. 35.

¹⁰ Ld.pl. KEDVES Balázs: A home office pszichológiai hatásai és hét tipp a velük való megküzdéshez. <https://hszi.bme.hu/page/932/>; HUDÁK-FEKETE Andrea: A Home Office előnyei és hátrányai – Marad-e hosszú távon a HO? <https://jobgroup.hu/hu/blog/home-office-elonyei-hatranyai-marad-e-hosszu-tavon-a-ho>

és az egészséges, biztonságos munkahelyet az emberi erőforrással való felelős gazdálkodás irányából nézzük, akkor ennek kockázatát a munkáltató magára vállalhatja, azzal, hogy az eszközöket ő biztosítja (asztal, szék, lámpa stb.) és a kockázatértékelés által felmért egészségügyi kockázatokat is kezeli (rendszeres szűrővizsgálatokat, masszórt, pszichológust) biztosítva. A távmunka elemzéséről készült Európai Unió vizsgálatok is megállapították a távmunkavégzés pozitív hatásait a munkavállalók magánéleti egyensúlya tekintetében, de azzal a konklúzióval tették, hogy ennek garanciája az, hogy a munkáltató ellenőrzés alatt tartsa, hogy mikor és hol végez a munkavállaló munkát.¹¹ Ezt az elvárást fogalmazza meg egyébként az Európai Szociális Piller is, amikor a munkavállalók megfelelően kialakított munkahelyre való jogosultságát megfogalmazza.¹²

Amennyiben viszont ez az emberi erőforrás gazdálkodási nézőpont nem a társadalmilag felelős magatartás mentén szerveződik, hanem a gazdasági eredményesség az elsődleges, akkor a munkavédelmi törvény 86/B. §-ának¹³ szabálya nem alkalmas eszköz a munkavállaló egészségének védelmére, álláspontom szerint látszatintézkedésnek tekinthető inkább, mely nem ellenőrizhető és nem számonkérhető. A munkavállalók egészségének negatív irányú változására már készültek felmérések, melyek megállapították a nem megfelelő munkahelyi környezet által megjelent egészségügyi hatásokat, a pszichés-, mentális hatásokon túl kimutattak gerincbántalmakat, látásromlást, fejfájást.¹⁴

¹¹ Manuela SAMEK LODOVICI (ed.): *The impact of teleworking and digital work on workers and society*. [Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies] European Parliament, Luxembourg, 2021. 38. <https://tinyurl.com/yckhvh5b>; Eurofound and International Labour Office (ILO): *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg–Geneva, Office of the European Union – International Labour Office, 2017. <https://tinyurl.com/cafz57vv>

¹² Szociális Jogos Európai Pillére (Brüsszel, 2017.4.26. COM(2017)251 final):
 „10. Egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezet és adatvédelem
 a) A munkavállalóknak joguk van a magas szintű munkahelyi egészségvédelemhez és biztonsághoz.
 b) A munkavállalóknak joguk van a szakmai szükségleteikhez igazított munkakörnyezethez, amely lehetővé teszi a munkaerőpiacon való részvételük meghosszabbítását.”

¹³ „86/B. § Az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) végzett távmunka esetén
 a) a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól,
 b) a munkavállaló a munkavégzés helyét az a) pont szerinti munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg,
 c) a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását – eltérő megállapodás hiányában – számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti.”

¹⁴ SAMEK LODOVICI i. m. 49.; *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. New forms of employment series*. Luxembourg, Publications Office of the European Union, <https://tinyurl.com/3fhvfrmp>, 2020.

A home office szabályok távmunka keretei közötti szabályozását megelőzően a munkajog több rendelkezését is igyekeztek a home office munkajogi alátámasztásaként értelmezni, melyből a leggyakrabban felmerült szabály a munkaszerződéstől eltérő ideiglenes szabályozás alkalmazására tett javaslat volt. Ezzel kapcsolatosan a korlátozott időtartam – az eltérő foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg¹⁵ – merült fel legerősebb aggályként. A jelenleg megalkotott szabályozás éppen ellentétes végletet jelent. Eszerint távmunkának akkor minősül a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen történő foglalkoztatás, ha a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát. Ez a szabály összhangban van a 2002-ben aláírt, távmunkáról szóló keretmegállapodással,¹⁶ mely csak annyit ír elő, hogy az egyébként a munkáltató telephelyén végezhető munkát, ha ezzel ellentétesen rendszeresen ettől távol végzik, akkor az távmunkának minősül. A rendszeresség fogalmát a keretmegállapodás nem rendezi, azonban a magyar szabály álláspontom szerint ennek megfeleltethető. Segíti a munkahelyhez való kötődés garanciájának megteremtését, hogy a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít. Bár egy olyan munkahelyen, ahol mindenki home officeban dolgozik, ez szintén nem elégséges az ezzel járó stressz kezelésére.

Mindezen hiányosságok ellenére a jelenlegi megoldás pozitívumaként nem szabad említés nélkül hagyni, hogy a munkajogi szabályozás jelen esetben a ténylegesen meglévő munkaerőpiaci helyzet legalizálását végezte el. Tekintettel arra, hogy a foglalkoztatási gyakorlat sokkal korábban kialakult, mint a konkrét jogi szabályozás, így ezzel mindenképpen erősödni fog a munkajog presztízse, nem pedig ismét egy olyan szabályozással kell szembe néznünk, amely csak érintőlegesen fedi le a munkaerőpiacon jelen lévő megoldásokat. A munkavállalók jobb védelme azonban megítélésem szerint a munkaegészségügy és a munkaidő betartása szempontjából mindenképpen indokolt lenne, az egészségügyi okokat már említettem, de hasonló problémát jelent a munkaidő betartásának kérdése is. Mondhatjuk, hogy ez a probléma nem probléma, hiszen a munkaidő és a munkarend az otthoni munkavégzés esetében is a munkáltatónál irányadó általános munkarend szerint alakul.¹⁷ A munkáltató felelős-

¹⁵ Mt. 53. § (2).

¹⁶ *Framework Agreement On Telework*. Brussels, 16 July 2002. <https://tinyurl.com/4th6k36c>

¹⁷ PÁL (2018) i. m. 59.

sége, hogy a munkaidő és pihenőidő rendelkezéseket betartsa, mert ellenkező esetben ezzel munkajogi szabályt szeg.¹⁸ Mindez papíron igaz is volt ezen új szabályozás elfogadásáig, azonban mióta a home office távmunkaként került szabályozásra, azóta ez már nem is annyira egyértelmű. Ezen kérdés részletes elemzése nélkül is megállapíthatjuk viszont, hogy a munkaerőpiacon a munkajogi szabályozással ellentétes tendencia alakult ki a munkaidő tekintetében és az otthoni munkavégzés egyben kötetlen munkarend kialakulásához is vezetett. Ez azonban a munkajogi szabályok alapján eddig csak a távmunka esetében volt főszabály.¹⁹ A távmunka ellenőrzési szabályai pedig még tovább könnyítik azt, hogy a munkáltató ne kelljen tudomásul vegye a munkarend kötetlenné válását, hiszen az ő ellenőrzése csak távolról biztosított.

2.2. Munkaidő beosztásának jelentősége

A munkaidő és a munkavégzés helye számos ponton összekapcsolódik a társadalmi és szociális életünk megszervezése szempontjából. A rugalmas munkavégzési hely egyúttal kötetlen munkarendet is eredményezhet a felek megállapodás alapján. A kérdést azonban érdemes a lehetőségekhez mérten külön választani. Még akkor is, ha pont az vizsgálatom fókuszában álló emberi erőforrás menedzsment igyekszik a saját nézőpontja alapján összemosni ezt a két területet, felhasználva a motivációs célok teljesítése érdekében. Azonban, ha a munkajog oldaláról közelítjük meg a kérdést, akkor a munkaidő szerepe a jelenleg hatályos munkajogban súlypontinak tekinthető. A munkajogviszony jellegzetessége, hogy a felek kötelességeiket nem általában, hanem időben meghatározott feltételek szerint kell teljesítsék.²⁰ Ennek a garanciáit a munkajog adja. A jelenlegi munkaerőpiacon számos olyan foglalkoztatási forma áll rendelkezésre, mely a munkaidő munkajogi szabályainak átlépését eredményezi. Esetükben vagy megengedő a munkajog (pl. vezető állásúak, távmunka) vagy nincs munkajogi szabály (pl. platform munkavégzés) vagy azok mellőzésével (pl. az 'egym megbízós' KATA-s vállalkozók) kerül sor a foglalkoztatásra. Összességében ezek alapján megállapítható, hogy erős az arra irányuló törekvés a versenyszférában, hogy a munkavégzést a munkaidőtől a lehető legnagyobb

¹⁸ SIPKA Péter: A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során. In: PÁL–PETROVICS (2020) i. m. 123.

¹⁹ MARENCÁS Zsolt: Home office versus távmunka, külön tekintettel a munkaidőszervezés egyes kérdéseire. In: PÁL–PETROVICS (2020) i. m. 114–116.

²⁰ PÁL Lajos: A munkarend sajátos formáiról, *Munkajog*, 2020/2. 5.

mértékében függetlenítsük. A munkaidő munkajogi garanciájának létjogosultsága tehát erősen függ attól, hogy a munkaerőpiac szereplőit milyen módon lehet az erre vonatkozó munkajogi szabályok megtartásában érdekeltté tenni.

Az elmélet oldaláról vizsgálva a kérdést Kiss György monográfiájában kiemelte, hogy a munkajog tudományának dolgoznia kell azon, hogy a foglalkoztatási kultúra részévé váljon a szerződéskötés kori ígéretek meghatározása és a feltételek kijelölése körében a jövőre vonatkoztatott tervezés.²¹ Ez a teória egy lehetséges megoldását adja az általam megfogalmazott kérdésnek. A szerző gondolatai között e körben megjelenik a felek felelőssége a szerződés előkészítéséért, megkötéséért, magáért a szerződési ígélet tartalmáért.²² Mindaddig, míg a joggyakorlat és a tudományos közélet is alapvetően a közjogi kényszer, azaz a normatív szabályozás tartalmának helyes meghatározására fekteti a hangsúlyt, és ezzel a szerződésért való felelősség súlyát – legalábbis részben – leveszi a felek válláról, addig a munkajog ilyen irányú fejlődése elmarad. Azonban mérhetetlenül kockázatos annak az elvárása, hogy ez önként meg fog történni. Vannak ebben, az önkéntesség irányában előremutató koncepciók, lásd például a társadalmilag felelős vállalatirányítási elméleteket (*CSR – Corporate Social Responsibility*) vagy a szervezetfejlesztés irányából kinőtt emberi erőforrás gazdálkodás (HRM) szervezeti feladatait meghatározó irányítási modellt. Azonban ezek egyike sem kötelmi jogi, szerződéses elvekből, hanem sokkal inkább, a munkáltató önkéntes felelősségvállalásán vagy gazdasági érdekein alapuló egyoldalú szabályozási koncepciókban való gondolkodásból indul ki. Ezen az úton érhetőek el munkajogi eredmények, különösen az egyéni érdekek szintjén, azonban a munkajog tartóssága – vagy a Kiss György által is remélt munkavállalói státuszállapota – nem valósítható meg.

A HRM megoldások és munkajogi szabályozás közötti ellentmondások értékelésére számos eszköz áll a rendelkezésünkre – gondoljunk akár csak Deakin teóriájára²³ – amely a piac és a munkajog egymásra gyakorolt hatását elemzi. A munkajogi keretek meghatározásakor nem hagyhatóak figyelmen kívül azok a munkaerőpiaci folyamatok, melyek a foglalkoztatás háttérét biztosítják, hiszen

²¹ Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához)*. Budapest, Wolters Kluwer, 2020.

²² Kiss (2020) i. m. 277–279.

²³ Simon DEAKIN: The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development. In: Guy DAVIDOV – Brian LANGILLE (eds.): *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press, 2011. 156–179.

ebben a közegben van szükség a munkajogi szabályok felállítására.²⁴ A probléma nehézségét az adja, hogy nem szorítkozhatunk a közjogi keretek kijelölésekor a munkaerőpiac elvárásainak biztosítására, hiszen a normatív szabályozás lényege éppen a tartós foglalkoztatás elérése, mely egyúttal a munkavállalói státuszbiztonság elérése érdekében tett lépésként is értékelendő, még abban az esetben is, amikor a munkaszerződés szerző által vizsgált kötelmi jellegének megteremtését tűzzük ki célul. Kiss György által definiálva a helyzetet: „A foglalkoztatásra tett munkáltatói ígéret önmagában labilis, így az ilyen tartalmú ígéretet a jogrend valamilyen módon átalakítja.”²⁵

Az elméleti indokoltság mellett a munkajog gyakorlati szükségként is tekint erre a kérdésre. A munkaidő a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének alapvető megjelenési formája, a munkaszerződés jogügyleti céljának egyköze.²⁶ A munkaidő és pihenőidő egyensúlyának megtalálása a munkajogi garanciák egyik alapvető célja, ezzel meghúzva a határt a munka és a magánélet között. Ahogyan a munkáltatónak kötelessége a munkavállaló számára a megfelelő utasítások és munkavédelmi biztosítékok mellett a munka biztosítása,²⁷ úgy a munkavállaló köteles munkára képes állapotban megjelenni a munkavégzés érdekében. Ez a munkára képes állapot azonban számos körülménytől függ a jogi szabályozás területén kívül. A fáradt, kialvatlan, stresszes, családi problémákkal küzdő munkavállaló munkára képes állapotban jelenik meg vajon?

Az emberi erőforrás gazdálkodás számos területe foglalkozik ezzel a kérdéssel, hiszen a hatékony munkavégzés egyik kulcs a folyamatosan kiegyensúlyozott munkaerő biztosítása. Így a kérdés megjelenik a motivációban és számos azzal rokon vagy részben abból kinőtt területeken. Ezen a ponton nem csak a távmunka és az otthoni munkavégzés munkajogi szabálya mosódott össze az elmúlt időszakban, hanem a home office motivációs ereje is, hiszen a Covid-helyzet miatti korlátokat megelőzően az otthoni munkavégzés alkalmoszerű biztosítása a rugalmassága révén komoly motivációs erővel bírt, míg a pandémiás lezárások alatt a munkavállalók biztonsága és a munkahelyek megtartása miatt

²⁴ Utalhatunk még a Kiss György által is hivatkozott munkákra, melyekben megfogalmazásra kerül, hogy a szerződés tartalmát egyre inkább olyan tényezők befolyásolják, amelyek a gazdasági magatartás egyéb dimenzióit is figyelembe veszik. Lawrence FRIEDMAN: *Contract Law in America. A Social and Economic Case Study*. New Orleans, Louisiana, 1965.; vagy Grant GILMORE: *The Death of Contract*. Columbus, Ohio State University Press, 1974.

²⁵ KISS (2020) i. m. 140.

²⁶ PÁL (2020) i. m. 5–6.

²⁷ NÁDAS György: A munkáltatói utasítás – jog vagy kötelesség? In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0. A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 23.

további motivációs hatással gazdagodott. Így vált az *employer branding* egyik eszközévé is, hiszen a rugalmas munkavégzés, kötetlen munkarend – különösen a kisgyermekes szülők esetében – felértékelheti az azt biztosítani képes munkáltatók pozícióját is a munkaerőpiacon.²⁸

A foglalkoztatás során megfigyelhető digitalizáció is közrehatott egy megváltozott munkaerőpiaci igény megjelenéséhez, ahol csökken az egy munkahelyen és egy munkaidőben történő jelenlét jelentősége. Sőt a pandémiás foglalkoztatásban kifejezetten további célként jelent meg a dolgozók biztonságos elkülönítése. Így a munkaidő-törzsidő korábbi gyakorlata is átalakult. A munkavégzés még a korábbiakhoz képest is individualizálódott, mely egy másik munkajogi problémában is eszkalálódott, csökkent a kollektív érdekek megjelenítése iránti igény az egyén oldaláról, melyet a kollektív munkajog szereplőinek tevékenysége sem volt képes ezidáig megállítani. De a munkaidő korlátozása nem csak a HRM, hanem más munkaerőpiacot érintő területen is fontos, hiszen az egészséges és biztonságos munkavégzés egyik vetülete, hogy mennyire biztosított a pihenőidő, az arányos leterheltség, a stressz. A rekreáció kérdéskörében a munkaegészségügyi nézőpont és a HRM szemlélet szintén összekapcsolódik.

A kérdés a munkaegészségügyön túl a társadalmilag felelős munkáltatói szerep szempontjából sem hanyagolható el. Ahogyan a robotizáció egyik melléktermékeként megjelenő robotokat megillető jogosultságok is legalább részben a munkajogi garanciákhoz kapcsolódnak, a munkavállalók munkaidejének védelme érdekében és az emberi munkaerő versenyhátrányának kiegyenlítéseként.²⁹ A CSR politika melletti foglalkoztatás esetében a vállalati stratégia a munkajog által szabályozott folyamatokat is a *soft law* eszközök által kezdi üzemeltetni, ezzel nem csak támogatva a munkajogi megoldásokat, hanem ki is kezdve azokat. Támogató jellegű megoldás, amikor a munkaszervezés hatékonyságát saját eszközökkel teremti meg, beillesztve azt a klasszikus munkaidő-pihenőidő rendszerébe. Erre egyszerű példa a munkaidőkeret rendszerének kialakítása, melyre a következőkben külön kitérek. Azonban elvi szinten problémás lehet a CSR rendszerek azon megoldása, melynek keretében nem csak egy-egy reform-

²⁸ Simone JANSON: Employer branding with home office: trust work against a shortage of skilled workers. <https://best-of-hr.com/employer-branding-home-office>

²⁹ Ld. részletesen pl. NAGY Teodóra: A jövő kihívásai: robotok és mesterséges intelligencia az alapjogi jogalanyiség tükrében. *MTA Law Working Papers*, 2020/6. <https://tinyurl.com/2p8srnrr>; Ács Lilla: Robotjogok. *Arsboni* 2019. évi cikkíró pályázat, <https://arsboni.hu/robotjogok>; JELENTÉS a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról. (2015/2103(INL)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0005_HU.pdf

ra kerül sor a munkajog tételes jogi szabályrendszerében, hanem a keretek is megbontásra kerülnek. Ennek legdominánsabb útja álláspontom szerint a CSR vállalatok által nagy lelkesedéssel alkalmazott munkáltatói belső szabályzatok rendszere.³⁰ Nem azért, mert a felek eltérnek a tételes jogi szabályoktól, hanem mert a munkajog klasszikus útja erre a kollektív szerződések megkötése, így amikor a társadalmilag felelős munkáltató egyedül, a másik fél bevonása nélkül hoz elvi döntéseket, akkor álláspontom szerint az hiába a másik fél érdekeire figyelemmel történik, mégis a munkajogi vívmányok erodálódásához vezet. A kérdés ilyenkor, hogy a 21. század kihívási rendszerében, a munkajogi szereplők igénylik-e ezen munkajogi garanciák jelenlétét vagy azok a CSR vívmányok nélkül is eltűnőben lennének. Mondhatnánk, hogy a klasszikus munkajogi megoldás kiváltására kerül csak sor, azonban a CSR elvekkel szembeni gyakorlati kritikáról itt sem szabad megfeledkeznünk: a puha jogi megoldások esetében a végrehajtás kikövetelése nehézkes, így csak önkéntes jogkövetés esetén tud egyenértékű lenni a tételes jogi garanciarendszerrel.³¹

Ezen előzmények vizsgálata mellett tervezek rávilágítani a veszélyhelyzeti munkajogi szabályok munkaidőt érintő hatásaira. A munkaidő beosztásának joga a veszélyhelyzeti szabályoktól elvonatkoztatva is a munkáltató privilégiuma, nyilván a munkajogi garanciák (joggal való visszaélés tilalma, méltányos mérlegelés elve, gyermeket egyedül nevelők védelme stb.) megtartása mellett. Ennek jelentette további könnyítését azon veszélyhelyzeti szabály, mely szerint a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja.³² Továbbá a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.³³ Mindkét rendelkezés érinti a munkaidő beosztását és így a munkaidő megszervezését. Azon túl, hogy ezzel a pandémiás lezárásokhoz való könnyebb alkalmazkodás is megvalósulhatott, a felek megállapodása tekintetében számos, a munkaidőt rugalmasabbá tévő megoldással találkozhattunk.

Abban az esetben, ha a munkáltató kötetlen munkarend alkalmazásában állapodik meg a munkavállalóval, akkor a munkaidő kereteinek kitágításán túl a

³⁰ A társadalmi felelősség iránti elköteleződés szintje legelterjedtebben a *codes of conduct*-ok, másnéven vállalatvezetési kódexek szintjén jelenik meg. Ld. részletesen: ANS KOLK – ROB VAN TULDER: The Effectiveness of Self-regulation: Corporate Codes of Conduct and Child Labour. *European Management Journal*, Vol. 20., No. 3. 2002. 260.; KUN ATTILA: A munkajog 'privatizálása'? Vállalatvezetési kódexek, magatartási szabályzatok a multinacionális vállalatoknál. *Miskolci Jogi Szemle*, 2006/1. 51–71.

³¹ RAB HENRIETT: A CSR-szemlélet munkajogi vetületei. *Pro Publico Bono*, 2018/4. 209.

³² Elsőként a 47/2020. (III.18.) Korm. rendelet 6. § (2) a) rendelte el.

³³ Elsőként a 47/2020. (III.18.) Korm. rendelet 6. § (4) biztosította.

munkáltató a munkavégzés megszervezésének jogát is átengedi a munkavállaló számára.³⁴ Ez egy home office vagy távmunka alkalmazása esetében több, mint észszerű megoldás, hiszen a munkáltató ellenőrzési jogát csak nehezen – az új szabályozás értelmében csak számítástechnikai eszköz alkalmazásával – gyakorolhatja. Nem lesz azonban mindegy, hogy a munkaidő beosztás jogát megállapodással vagy egyoldalúan engedte át. Egyoldalú rendelkezés esetében bármikor újra saját rendelkezési körébe vonhatja, míg a felek megállapodása esetén a joggyakorlás kereteit közösen határozzák meg.³⁵ Ez a jogosultság a veszélyhelyzeti szabályok alkalmazása nélkül is megilleti a feleket, így e körben a vonatkozó szabály nem jelenti a szabályozás átalakítását. Mégis szükségesnek láttam megemlíteni, mert a kötetlen munkarend és a felek megállapodására bízott szabályozás összekapcsolható egy a HRM területén is megjelenő új trenddel, az agilis munkahely és agilis munkáltatás kérdésével.

Az agilis szervezetben a munkaviszonyban megszokott hierarchia és szoros munkáltatói utasítási joggyakorlás háttérbe szorul, ezt a szerepet a motiváció egy új szintje – a Maslow-i szükséglethierarchia³⁶ piramis tetején található önmegvalósítás – veszi át. A dolgozókat a szervezet céljaival azonosuló jövőkép elérése vezérli, amelyért a munkájuk során önállóan tesznek. Az agilis szervezet struktúrája is más, nem a klasszikus, hierarchikus rendszerben működik, hanem a csapattagok partnerként működnek együtt a vezetéssel.³⁷ Az agilis szervezet gyorsan és hatékonyan át tudja szervezni a stratégiáját, a struktúráját, a folyamatait, az embereit és a technológiáit annak érdekében, hogy szükség szerint képes legyen a meglévő értékeinek megvédésére, vagy újak teremtésére.³⁸ Ez az a szervezeti megoldás egy bizonytalan és változó foglalkoztatási helyzetben segítheti az alkalmazkodást. Számos magyar társaság³⁹ dönt úgy, hogy eszerint a szervezeti séma szerint kezd tevékenykedni, mert ezáltal gyorsabban és hatékonyabban tud reagálni a piaci változásokra. Ennek hozadéka egyrészt a munkajog által kógens szerződési elemként előírt munkakörök 'feloldódása', hiszen sokkal inkább a csapatdinamika határozza meg az elvégzendő feladatokat,

³⁴ PÁL (2020) i. m. 7.

³⁵ PÁL (2020) i. m. 6.

³⁶ Ld. részletesen kifejtve Abraham Harold MASLOW: A theory of human motivation. *Psychological Review*, Vol. 50., No. 4. (1943) 370–396.; Abraham Harold MASLOW: *Motivation and personality*. New York, NY, Harper, 1954.

³⁷ TÓTH István Márk – CSISZÁRIK-KOCSIR Ágnes: Az agilis szemléletmód – kulcs a sikerhez? *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*, 2020/1. <https://tinyurl.com/4u8uer4p>

³⁸ <https://www.hrportal.hu/jelentese/agilis-szervezet.html>

³⁹ Például Telecom, OTP, Wizz Air.

illetőleg a jelenlegi témám szempontjából fontosan a munkaidőhöz való viszony is átalakul. Az 'együtt dolgozás' – különösen home office esetében – könnyen jelenti a munkaidőtől való fokozatos eltávolodást, azaz a már emlegetett kötetlen munkarend kialakulását, anélkül, hogy erről munkáltatói és szervezeti döntés születne. Ezen a ponton a HRM két területe is konfliktusba kerül egymással, a dolgozói motivációt igyekszik a munkáltató legmagasabb szintre emelni, míg ezzel egyidejűleg észrevétlenül veszélybe sodorhatja a rekreációhoz való jogát a munkavállalónak. Természetesen ez nem következik be szükségképpen, tudatos munkáltatói mechanizmusokkal kontroll alatt tartható, különösen akkor, ha a munkavégzés a munkáltató székhelyén zajlik. Arra azonban jó példa lehet, hogy munkajogi garanciákra szükség van, különösen az olyan új foglalkoztatási megoldások esetében, mely a korábbi gyakorlatoktól eltérően és némiképpen a munkajogi szabályokon kívül zajlanak.

2.3. A munkaidőkeret, mint a kollektív érdekek megjelenések színtere

A munkaidő beosztását rugalmasabbá tevő veszélyhelyzeti szabályok egy másik aspektusból is vizsgálhatóak. A következőkben röviden a veszélyhelyzeti munkaerőpiac egy olyan munkajogot fejlesztő szerepével is foglalkozom, mely elsősorban nem HRM megoldás, sőt inkább azzal ellentétes. Egy olyan helyzet, amikor a munkáltatói szabályzatalkotás egyoldalú megoldásával szemben a munkajog felmutat egy olyan jogi – kollektív munkajogi – konstrukciót, mely a felek számára kedvezőbb foglalkoztatási megoldást eredményez. A veszélyhelyzeti szabályozás megengedő keretei mellett ugyanis tér nyílt olyan szervezeti megoldások meghonosítására, melyre korábban az Mt. szigorú szabályai miatt nem volt lehetőség. E körben most a munkaidőkeret időtartamának meghatározására gondolok.

Az Mt. 94. § (1)–(4) bekezdésének rendelkezései időkorlátot határoznak meg az elrendelt munkaidőkeret hossza tekintetében. Ezt a – négy hónap vagy tizenhat hét, illetve hat hónap vagy huszonhat hét időtartamot – a gyakorlatban számos munkahely szeretné átlépni, hiszen ennek a munkaerőpiaci igénynek a hozadékaként született meg a kollektív szerződéssel 36 hónapig kitolható munkaidőkeret megoldása. Ez számos kockázatot és ellentmondást rejt a munkavállaló tekintetében, melyre most nem térek ki, mivel az általam vizsgált kérdés szempontjából ez nem bír jelentőséggel. Azonban jól tükrözi, hogy a munkaszervezés szempontjából a munkaidőkeret hosszának a jelentősége megkérdője-

lezhetetlen. A munkaidőkeret alkalmazása kellő mértékben rugalmas megoldás lehet mind a munkavállaló, mind a munkáltató érdekeire figyelemmel.⁴⁰ Ezzel a munkaerőpiac szereplői – akár a munkáltatói oldalra, akár a munkavállalói oldalra gondolunk – nincsenek mindig tisztában. A veszélyhelyzeti foglalkoztatás keretei között azokon a helyeken is sor került a sztenderd kereteket meghaladó tartamú munkaidőkeret kijelölésére, ahol nincs a munkáltatónál szakszervezet és így nem köthető kollektív szerződés. A veszélyhelyzet megszűnését követően azonban mindkét fél észlelte, hogy számukra ez kedvezőbb megoldás lehet, így felértékelődött a kollektív szerződés kötésének – sok helyen addig fel sem merülő – lehetősége. Olyan stabilan működő szervezeteknél, melyek ezidáig nem igényelték a szakszervezet, üzemi tanács jelenlétét, munkáltatói kezdeményezésre szakszervezetek alakultak, üzemi tanács választására került sor. Mindez a legtöbb esetben a munkavállalók támogató részvételével, vagy akár kezdeményezésére történt. Felismerték a munkaidőkeretben a többműszakos munkarend vagy a munkáltató tevékenységéből adódó kötöttség melletti rugalmasítás lehetőségét, melyre ezen tevékenységek esetében is igénye van a feleknek.

Összegző gondolatok

Értékes konklúzióknak tekintem, hogy a munkajogi szabályozás kereteinek tágítása, a felek megállapodásának erősítése vezethet a munkavállalók számára kedvezőbb szabály kialakítására is, így a munkajogi garanciák újragondolására ebből az irányból is sor kerülhet. Továbbá, hogy a kollektív munkajog intézményeinek leépülése körében is felvillan a remény, hogy amennyiben sikerül a munkáltatók és a munkavállalók ezirányú érdekeltiségét megteremteni és felismertetni, akkor van esély azon jogalkotói szándék megvalósítására, mely a felek kollektív megállapodásai révén tágítaná a kógens munkajogi szabályozás kereteit.

A foglalkoztatás világában a munkajogi szabályozás és az emberi erőforrás gazdálkodás eszközrendszere és működése látszólag elkülönül és konkurál egymással, azonban olyan helyzetekkel is találkozhatunk – melyekre a tanulmány keretében példaként is hivatkoztam – amikor egymást erősíti a munkajog a HR. Ezen párhuzamosság hosszabb ide megfigyelt a foglalkoztatás területén

⁴⁰ ZACCARIA Márton Leó: Fogalmi változások a munkaidő" kapcsán az új munka törvénykönyvében? *Miskolci Jogi Szemle*, 2013/1. 139–142.

és elsősorban a munkaerőpiaci igények jogi szabályozás általi elfogadásában jelenik meg, azonban jelen tanulmány keretei között ezzel ellentétes irányú folyamattal is találkozhattunk. Számomra tanulságul szolgál, hogy a munkaerőpiac működése egy élő organizmus, mely nem statikusan viselkedik, így a jogi keretek igazítása nem az állandóság és garanciák rombolását jelentik, hanem a „valóság” és az „elképzelése” egymásnak való megfeleltetését.

AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGA A C-428/19. SZÁMÚ ÜGYBEN HOZOTT ÍTÉLETÉNEK MARGÓJÁRA

*A nemzetközi tehergépjármű vezetők kiküldetésével
kapcsolatos egyes jogalkalmazói kérdések**

RÓZSAVÖLGYI Bálint

munkaügyi csoportvezető bíró, európai jogi szaktanácsadó
(Debreceni Törvényszék)

Bevezetés

A XXI. században rohamosan növekszik azon foglalkoztatási jogviszonyok száma, amelyekben nemzetközi elem található. Az Európai Unión belül ezt a tendenciát erősítik továbbá a szolgáltatások nyújtásának és a munkavállalók szabad mozgásának alapszabadságai, amelyeknek az a következménye, hogy sem a munkáltatók, sem a munkavállalók lényegében nem ütköznek korlátokba amennyiben a munkafeladatok, illetve maga a foglalkoztatási jogviszony több tagállam területét érinti. Az Eurostat adatai szerint 2019-ben a munkaképes korú (20 és 64 év közötti) uniós polgárok 3,3%-a élt az állampolgárságától eltérő uniós országban – ez az arány 2009-ben 2,4% volt.¹ Ezenfelül 1,5 millió határt átlépő munkavállalót és 4,6 millió kiküldött munkavállalót vettek nyilvántartásba.

Külföldi elem a munkaviszonyban leggyakrabban az, hogy a munkavégzés – ideiglenes, vagy tartós – helye olyan államban van, amely nem azonos a felek személyes jogával, illetve a közöttük fennálló munkaviszonyban esetleg (egyébként) alkalmazandó joggal. Hasonló eset az is, hogy a felek személyes joga nem azonos, illetve a munkaviszonyban a munkát olyan állam területén

* A kutatás az Igazságügyi Minisztérium által támogatott, a „Jogászképzés színvonalának emelését célzó programok” keretén belül valósult meg.

¹ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/41/a-munkavallalok-szabad-mozgasa> (2022. február 28.)

kell végezni (teljesíteni), amelyik eltér a felek (esetleg mindkét fél) személyes jogától.²

Az európai unió joga a munkavállalók határon átnyúló mozgásának alapvetően két formáját különbözteti meg. Azon személyekre, akik munkavállalás céljából a szabad mozgás elvének lehetősége alapján végeznek munkát egy másik tagállamban a Róma I. rendelet³ értelmében az általuk választott jog, vagy a szokásos munkavégzési hely szerinti tagállam joga lesz az irányadó.⁴ A második kategóriába tartoznak a szolgáltatásnyújtás szabadsága keretében a munkáltató által meghatározott időre másik tagállamba küldött munkavállalók. Ebben az esetben tehát nem a munkavállaló szabad mozgásáról van szó. Rájuk a fogadó tagállamnak csak bizonyos minimális munkafeltételei alkalmazandók. Ez utóbbi kategóriába tartozó személyeket másodrangú munkavállalóknak nevezhetjük, hiszen gyakran a velük egy üzemben, azonos munkát végző munkavállalókhöz képest rosszabb munkakörülmények között dolgoznak.⁵

Napjainkban egyre több munkavállaló végez munkát hosszabb vagy rövidebb ideig önállóan, vagy kiküldetés keretében külföldön. Kiemelendő azonban, hogy a munkajog jellemzően nemzeti jog, az anyagi jogi szabályok hatályai általában egy adott ország területére terjednek ki, ezért szükségképpen felmerül az a kérdés, hogy külföldi kiküldetés esetén hogyan kell az adott tényállást megítélni.⁶ Az Európai Unió területén a nemzetközi áruforgalomban foglalkoztatott munkavállalók helyzete pedig még a kiküldött munkavállalókon belül is speciális. A tanulmány kifejezetten erre a foglalkoztatotti kategóriára fókuszál, arra keresi a választ, hogy milyen tényállásoknál, mely esetekben tekinthetők a nemzetközi gépjárművezetők az Európai Unión belüli munkavégzésük során kiküldött munkavállalóknak.

² BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 23.

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2008. június 17-i 593/2008/EK rendelete a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.), HL L 177., 2008.7.4., 6–16. o.

⁴ Róma I. rendelet 8. cikk.

⁵ KOVÁCS Erika: Az európai munkajogi kollíziós szabályok elemzése, különös tekintettel a Róma I. rendeletre. *Miskolci Jogi Szemle*, 2011/2. 112.

⁶ RÓZSAVÖLGYI Bálint: A kiküldetés és a külföldi munkavégzés elhatárolásának egyes kérdései. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest–Pécs, Kúria – PTE Állam- és Jogtudományi Kar – Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018. 393.

1. Kiküldetés az Európai Unió másik tagállamába

A nemzetközi tehergépjárművezetők különös helyzetének megértéséhez szükséges röviden áttekinteni az Európai Unió tagállamaiba történő kiküldetés (posting) lényegi rendelkezéseit.

A kiküldetés esetén a munkavállaló a munkaszerződésben meghatározott munkavégzési helytől eltérő helyen köteles ideiglenesen, átmeneti jelleggel munkát végezni a munkáltató elrendelése alapján. Kiemelendő azonban, hogy a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen történő – nem átmeneti jellegű – munkavégzés egyoldalú elrendelése jogszabályba ütközik.⁷

A kiküldetés tehát főszabály szerint olyan egyoldalú és gazdasági érdekek következtében szükséges munkáltatói kötelezés, amellyel a munkáltató a munkavállalóját ideiglenesen, a szokásos munkavégzési helyén kívüli eltérő helyen történő munkavégzésre kötelezi úgy, hogy a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján végzi a munkáját.⁸

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés⁹ (a továbbiakban: EUMSZ) 56. cikke szerint az alábbiakban megállapított rendelkezéseknek megfelelően tilos az Unión belüli szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó minden korlátozás a tagállamok olyan állampolgárai tekintetében, akik nem abban a tagállamban letelepedettek, mint a szolgáltatást igénybe vevő személy. Az Európai Parlament és a Tanács rendes jogalkotási eljárás keretében e fejezet¹⁰ rendelkezéseit kiterjesztheti harmadik országok olyan állampolgáira, akik szolgáltatásokat nyújtanak és az Unió területén letelepedettek.

A Szerződések alkalmazásában „szolgáltatás” a rendszerint díjazás ellenében nyújtott szolgáltatás, ha nem tartozik az áruk, a tőke és a személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezések hatálya alá.

Az EUMSZ 57. cikke alapján szolgáltatásnak minősülnek különösen az ipari jellegű tevékenységek, a kereskedelmi jellegű tevékenységek, a kézműipari tevékenységek, a szabadfoglalkozásúként végzett tevékenységek. A letelepedési jogra vonatkozó fejezet rendelkezéseinek sérelme nélkül a szolgáltatást nyújtó személy a szolgáltatásnyújtás érdekében tevékenységét ideiglenesen a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállamban is folytathatja az ezen állam saját állampolgáira irányadó feltételek szerint.

⁷ BH2002.243.

⁸ RÓZSAVÖLGYI i. m. 395.

⁹ Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata HL C 202., 2016.6.7. 1–388. o.

¹⁰ Az EUMSZ Szolgáltatások című 3. fejezete.

A szolgáltatásnyújtás szabadsága az egységes piac egyik alappillére az Európai Unióban. A szolgáltatások szabad mozgása a gyakorlatban az jelenti, hogy a vállalatok, cégek, vállalkozások úgy nyújthatnak szolgáltatásokat egy másik tagállamban, hogy ott nem kell székhellyel rendelkezniük. Ehhez azonban lehetővé kellett tenni, hogy a munkavállalókat a munkaadók ideiglenesen a másik tagállamba küldhessék a feladatok elvégzésére. A szolgáltatást nyújtó munkáltató által – ennek keretében – egy másik tagállamba kiküldött munkavállaló esetében tehát nem a munkavállalás szabadságáról¹¹ van szó, hanem elsődlegesen a szolgáltatásnyújtás szabadsága érvényesül.¹²

Az Európai Unió Bírósága a *Rush Portuguesa* ügyben 1990-ben hozott ítéletében¹³ a kiküldetés fogalmának fontos alapkövét tette le azzal a megállapításával, hogy a kiküldött munkavállaló nem lép be a fogadó állam munkaerőpiacára, mivel ott csak ideiglenesen tartózkodik, és munkája végeztével visszatér a kiküldő tagállamba.¹⁴

Az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve¹⁵ (a továbbiakban: kiküldetési irányelv) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szól, annak 2. cikke határozza meg, hogy az irányelv szempontjából ki minősül kiküldött munkavállalónak. E szerint ennek az irányelvnek az alkalmazásában „kiküldetésben lévő munkavállaló” az a munkavállaló, aki munkáját korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi. A kiküldetési irányelv értelmében munkavállaló az, aki annak a tagállamnak a jogszabályai szerint, amelynek a területén kiküldetésben tartózkodik, munkavállalónak minősül.

A kiküldetési irányelv alapján a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében történő kiküldetés két fő jellemzője az, hogy a munkaviszony a külföldi munkavégzés teljes ideje alatt fennáll a kiküldő munkáltató és a munkavállaló között, másrészt lényeges ismérv az is, hogy a szokásos munkavégzési helytől eltérő tagállamban a munkavégzés csak átmeneti, ideiglenes.¹⁶

¹¹ Ld. EUMSZ 45. cikk.

¹² Anna C. L. DAVIES: *EU Labour Law*. Cheltenham, Edward Elgar Publishing Ltd., 2012. 93.

¹³ C-113/89. sz. ügy *Rush Portuguesa* Lda v. Office national d'immigration [ECLI:EU:C:1990:142].

¹⁴ KÁRTYÁS Gábor: A kiküldött munkavállalókra vonatkozó uniós joggyakorlat fejlődésének elemzése, különös tekintettel a magyar vonatkozású esetekre. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2017/2. http://hllj.hu/letolt/2017_2/M_3_Kartyas_HLLJ_2017_2.pdf (2022. február 28.)

¹⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (HL L 18., 1997.1.21., 1–6. o.)

¹⁶ Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy a kiküldetési irányelv alapvetően nem határozott meg a „korlátozott idő” tekintetében időtartamot.

A jogforrás személyi hatályáról szóló 1. cikk (1) bekezdése szerint a kiküldetési irányelvet arra a tagállamban letelepedett vállalkozásra kell alkalmazni, amely a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében munkavállalókat küld egy másik tagállam területére a (3) bekezdéssel összhangban. A kiküldetés három formáját nevesíti a kiküldetési irányelv,¹⁷ ezek közül a tanulmány témája szempontjából az 1. cikk (3) bekezdés a) pontja bír jelentőséggel, miszerint kiküldetési tényállásnak minősül, ha a kiküldő és a fogadó vállalkozás között létrejön egy tipikusan vállalkozási vagy megbízási szerződés a szolgáltatás nyújtására, amelynek alapján a küldő munkáltató saját nevében és irányítása alatt foglalkoztatja a vele mindvégig munkaviszonyban álló munkavállalót egy másik tagállam területén.

A kiküldetési irányelv meghatározza azokat a fogadó állam joga szerinti kötelező szabályokat, amelyeket a kiküldött munkavállalókra alkalmazni kell a kiküldetésük során. Célja, hogy egyensúlyt teremtsen a kiküldött munkavállalók sajátos helyzetére vonatkozó két alapvető elvárás tekintetében. Ezekkel összefüggésben a kiküldetési irányelv egyrészt támogatja a szolgáltatások szabad mozgását és a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás számára az egyenlő versenyfeltételeknek a lehető legkevesebb korlátozás melletti biztosítását, másrészt számos közös szociális jog meghatározása révén törekszik a kiküldött munkavállalók jogainak védelmére, annak biztosítására, hogy a munkáltató a kiküldött munkavállalók vonatkozásában betartsa a fogadó tagállam bizonyos védelmi szabályait és elkerülje a munkaerő költségek leszorítása érdekében esetlegesen folytatott tisztességtelen bánásmódot.¹⁸

Absztrakciós szinten megfogalmazható, hogy a külföldi kiküldetésnek lényegében két aspektusa van. Az egyik a gazdasági dimenzió, a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás szabadsága és az útjában álló korlátok minimalizálása, a másik pedig a szociális dimenzió, amelynek a sarokpontja, hogy az olcsóbb munkaerőt küldik ki (jellemzően a kelet-európai) foglalkoztatók a fejlettebb országokba, ezáltal szociális dömpinghelyzetet teremtenek, mindezt pedig a fogadó ország szakszervezetei, munkavállalói gyakran fenyegetésnek tekintenek.

A posting szabályozása lényegében összeköti a munkavállalás szabadságát és a szolgáltatásnyújtás szabadságát és bár döntően alapjogi szempontból ez utóbbira épül, mivel a kiküldött munkavállaló nem lép be a fogadó tagállam munkaerőpiacára, maga a kiküldetés szabályai is elsődleges fontosságúnak

¹⁷ Ld. kiküldetési irányelv 1. cikk (3) bekezdés.

¹⁸ A minimális szabályokról bővebben ld. RÓZSAVÖLGYI i. m. 398.

jelölik meg a szabad mozgást, vagyis a munkavállalók érdekei, jogai körében e témakörök összefüggenek egymással.¹⁹

A magyar jogba a kiküldetési irányelv rendelkezéseit a jogalkotó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 295–297. §-ban rögzített szabályokkal implementálta, amelyeket legutóbb az Európai Parlament és a Tanács 2018. június 28-i (EU) 2018/957 irányelvében²⁰ (a továbbiakban: módosító irányelv) meghatározott átültetési kötelezettség miatt a 2019. évi CXXVI. törvénnyel²¹ módosított.

A jogszabályhelyek részletes ismertetésének mellőzése mellett ezzel kapcsolatban két dolgot fontos hangsúlyozni. Az Mt. hivatkozott szabályai – természetesen a felsorolt kivételekkel – Magyarország területére kiküldött valamennyi külföldi munkavállalóra, tehát nem kizárólag az Európai Unió valamely tagállamából érkezett foglalkoztatottra irányadóak, alkalmazandóak. Az uniós meghatározás és az Mt. által használt fogalom nem is teljesen feleltethető egymásnak, mert az Mt. nem tartalmazza azt a kitétel, hogy a „szolgáltatásnyújtás szabadsága keretében” kell, hogy kiküldjék a munkavállalót.

Az Mt. nem rendezi továbbá azt a helyzetet sem, amikor a magyar munkáltató küldi ki a munkavállalót külföldre. Ez egy aspektusból nem aggályos, méghozzá abból, hogy ha ez az Európai Unión belül egy másik tagállamba történik, mivel ebben az esetben a kiküldetési irányelvnek alkalmazandóak a védelmi rendelkezései, az imperatív jellegű, Kártyás Gábor által „kemény mag-nak” nevezett szabályai.²² Amennyiben azonban nem az Európai Unió másik tagállamába küldi ki a magyar munkáltatója a magyar munkavállalót, abban az esetben semmiféle védelmi rendelkezés nem érvényesül a kiküldetés ideje alatt, akkor sem, ha a fogadó ország minimálbére magasabb, a foglalkoztatási feltételek kedvezőbbek, kivéve persze, ha esetleg ilyen szabályt az adott fogadó állam helyi anyagi jogi rendelkezései előírnak.

¹⁹ ZACCARIA Márton Leó: *Idejétmúlt koncepció vagy garanciális minimum? Avagy a munkavállalói alapjogok érvényesülése az uniós és a magyar jogban*. Budapest, HVG-ORAC, 2021. 166.

²⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2018. június 28-i (EU) 2018/957 irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról, HL L 173., 2018.7.9., 16.

²¹ A családvédelmi akcióttervvel összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2019. évi CXXVI. törvény 86–87. §.

²² KÁRTYÁS Gábor: *Kiküldött munkavállalók az uniós és a magyar jogban*. [A PPKE JÁK könyvei – Jogtudományi Monográfiák 15.] Budapest, Pázmány Press, 2020. 77–85. [a továbbiakban: KÁRTYÁS (2020a)]

A kiküldött munkavállalókra alkalmazandó munkafeltételek körüli vita ugyanakkor nem ért véget a módosító irányelv elfogadásával. Magyarország és a Lengyel Köztársaság ugyanis semmisségi eljárást indított az Európai Unió Bírósága előtt, elsősorban azt vitatva, hogy a módosítással kibővített rendelkezések, a kiküldetési irányelv által a védelmi szabályok „kemény magjaként” meghatározott alkalmazandó minimumszabályok már nem egyeztethetőek össze a szolgáltatásnyújtás szabadságával.²³ A keresetek több figyelemre méltó – természetesen a kiküldő tagállam szerepében megfogalmazott – jogi érvet tartalmaztak, amelyek a szabályozás régóta ismert ellentmondásaira világítottak rá.²⁴ Az érvelések szerint a valójában a munkavállalók védelmére irányuló jogszabályt nem lehetett volna a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó jogalapon elfogadni. Az ügyben 2020. december 8-án meghozott ítéletében az Európai Unió Bírósága ugyanakkor a keresetet elutasította, megállapítva, hogy a módosító irányelvet az uniós intézmények helyesen fogadták el az EUMSZ 53. cikk (1) bekezdése és az EUMSZ 62. cikk alapján, az irányelv nem versenytorzító hatású.

2. A postinggal kapcsolatos jogértelmezési nehézségek. Kiküldött munkavállaló-e a nemzetközi tehergépjármű vezető?

A kiküldetési irányelv hatályba lépése óta eltelt több, mint húsz évben számos kérdés merült fel a végrehajtás, a jogértelmezés és a kiküldött munkavállalók sajátos helyzetének szabályaival összefüggésben.

A legmagasabb és a legalacsonyabb bérszinttel rendelkező országok munkaerőköltsége közötti különbség aránya az elmúlt évtizedekben nőtt. A pénzügyi, gazdasági megfontolások a vállalkozásokat egyre inkább a kiküldött munkavállalók alkalmazására sarkallják, hiszen a bérszinttől, a fizetendő társadalombiztosítási járulékoktól és a jövedelemadó mértékétől függően jelentős különbségek lehetnek a helyi munkavállalók és az átlagosan pár hónapos időszakra kiküldött munkavállalók munkaerőköltségei között. Ezen gyakorlati ösztönző hatás jól látható a statisztikai adatokban is, hiszen 2017-ben 2,8 millió

²³ C-620/18. sz. ügy Magyarország v. Európai Parlament és Európai Unió Tanácsa [ECLI:EU:C:2020:392].

²⁴ KÁRTYÁS (2020a) i. m. 85–88.

kiküldött munkavállaló dolgozott az EU-ban, ami 2010 és 2017 között 83%-os növekedést jelent.²⁵

A kiküldetési irányelv egyik fő hiányossága, hogy nem határoz meg egyértelmű kritériumokat a munka ideiglenes jellegére vonatkozóan. Az Európai Unió Bíróságának a kiküldetésekkel kapcsolatos gyakorlatát jól bemutató jogesetekben²⁶ tett megállapításokból pedig egyértelműen kitűnik, hogy a minimális bérszint, valamint a foglalkoztatási feltételek kérdése számos jogértelmezési problémát vetett fel a kiküldetési irányelv hatályba lépését követően. Nem meglepő, hogy a támogatói részéről az európai munkajog létjogosultságával kapcsolatban erős bizonytalanság volt érzékelhető a Viking és Laval döntések tükrében.²⁷

A szabályozás értelmezése jogalkalmazói bizonytalanságot eredményezett a nemzetközi áru fuvarozásban résztvevő sofőrök jogi helyzetének a megítélésében.

Az Európai Unió Bírósága 2021. július 8-án ítéletet hozott a C-428/19. számú ügyben.²⁸ A határozatnak kiemelkedő jelentősége van a transznacionális szolgáltatások nyújtása keretében más tagállam területén fuvarfeladatokat teljesítő tehergépjárművezetők munkajogi helyzetének a megítélésével összefüggésben. A következőkben ezt a döntést kívánom röviden ismertetni, követve az előterjesztő magyar bíróság által feltett kérdésekre adott válaszokat.

²⁵ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/37/a-munkavallalok-kikuldetese> (2022. február 28.)

²⁶ C-438/05. sz. ügy International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP és OÜ Viking Line Eesti [ECLI:EU:C:2007:772]; C-341/05. sz. ügy Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan és Svenska Elektrikerförbundet [ECLI:EU:C:2007:809]; C-346/06. sz. ügy Dirk Rüffert, az Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG csődvagyongezelője minőségében eljárva v. Land Niedersachsen [ECLI:EU:C:2008:189]; C-396/13. sz. ügy Sähköalojen ammattiliitto ry v. Elektrobudowa Spółka Akcyjna [ECLI:EU:C:2015:86]; C-115/14. sz. ügy RegioPost GmbH & Co. KG v. Stadt Landau in der Pfalz, a PostCon Deutschland GmbH, a Deutsche Post AG részvételével [ECLI:EU:C:2015:760]; C-319/06. sz. ügy Európai Közösségek Bizottsága v. Luxemburgi Nagyhercegség [ECLI:EU:C:2008:350].

²⁷ Mark FREEDLAND – Jeremias PRASSL: Viking, Laval and Beyond: An introduction. In: Mark FREEDLAND – Jeremias PRASSL (ed.): *Viking, Laval and Beyond EU Law in the Member States*. Oxford, Hart Publishing Ltd., 2014. 25.

²⁸ C-428/19. sz. ügy OL, PM, RO és a Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [ECLI:EU:C:2021:548].

2.1. A C-428/19. számú ügy tényállása

Az alapügy felperesei – OL, PM, és RO – tehergépjárművezető munkakörben állnak alkalmazásban az alperesnél, amely magyarországi székhelyű gazdasági társaság. A munkaszerződéseik szerint a munkavállalók munkakörébe tartozik a nemzetközi fuvarfeladat teljesítése mellett a belföldi árufuvarozás elvégzése is, a külföldön végzett munka nem állandó jellegű. A külföldi munkavégzésért a felperesek napidíjra voltak jogosultak, amelynek a célja a külföldön felmerült költségek fedezése. Minél hosszabb volt a munkavállaló külföldi kiküldetésének időtartama – amely a szerződés értelmében főszabály szerint a munkavállaló választásától függően három és öt hét közötti tartamot érhetett el –, annál magasabb volt a napidíj összege.

Az alapügyben érintett felperesek munkaszerződése ezenfelül e gépjárművezetők számára az üzemanyagmegtakarítás után a munkáltató mérlegelése tárgyát képező juttatást írt elő, amely az üzemanyagfogyasztást a megtett távolsághoz viszonyító képleten alapult.

A felperesek a munkájukat – a perrel érintett 2018-as időszakban – úgy végezték, hogy Magyarországról kisbusszal Franciaországba utaztak, majd az ottani kiküldetés idején mindvégig az alperes diszpécseri határozták meg az elvégzendő fuvarfeladatokat.

Az alperes az alapügyben érintett gépjárművezetőket minden külföldi kiküldetési időszak előtt ellátta egy magyar közjegyző által hitelesített nyilatkozattal, valamint a francia munkaügyi minisztérium által kiállított kiküldetési tanúsítvánnyal, amelyek szerint a munkavállalók órábéra 10,40 euró, vagyis magasabb, mint a francia közúti szállítási ágazatra alkalmazandó minimálórabér, amely 9,76 euróban került megállapításra 2018-ban.

Az alapügyben a felperesek a keresetükben állították, hogy a Franciaországban teljesített munkaidőnek megfelelő munkabérük nem érte el a francia minimálbért, mivel munkaszerződéseik alapján a 2018-as év során ténylegesen bruttó 545 euro havibérben, azaz 3,24 euro órabérben részesültek. Az alperes a francia minimálbér és a felperesek részére kifizetett órabérek közötti óránkénti 6,52 euro különbözetet érintően az alapügyben azzal érvelt, hogy azt a napidíj és az üzemanyagmegtakarítás címén kifizetett juttatások fedezték. A felperesek vitatták, hogy az előző díjazások a munkabérek részét képezték volna.

Az alapügy perbírósága, a Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az előzőekre tekintettel még 2019-ben úgy határozott, hogy az eljárását felfüggeszti, és előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezett az Európai Unió Bírósága előtt.

2.2. Az Európai Unió Bíróságának döntése

Az Európai Unió Bírósága az ítéletében – felhívva a 2020. december 1-jei Federatie Nederlandse Vakbeweging ítélet 41. pontjában foglaltakat²⁹ – egyértelműen megállapította, hogy a kiküldetési irányelvet úgy kell értelmezni, hogy az alkalmazandó határokon átnyúló szolgáltatásoknak a közúti szállítási ágazatban történő nyújtására.

2.2.1. Joghatóság

A kiküldetési irányelv előírja a tagállamok számára különösen annak biztosítását, hogy megfelelő eljárások álljanak a kiküldött munkavállalók rendelkezésére az irányelv szerinti kötelezettségek érvényesítésére.³⁰ A kiküldött munkavállalók azon lehetőségén kívül, hogy a joghatóságról szóló meglévő nemzetközi egyezmények szerint joghatósággal rendelkező bíróságok tagállamában indítsanak keresetet a kiküldetési irányelv 3. cikkében biztosított munka és foglalkoztatási feltételekhez való jog érvényesítése érdekében, az említett munkavállalók azon tagállam hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bíróságai előtt is indíthatnak ilyen keresetet, amelynek a területére őket kiküldik vagy kiküldték.³¹

Az Európai Unió Bírósága rámutatott arra, hogy a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról szóló az Európai parlament és a Tanács 2012. december 12-i 1215/2012/EU rendelet³² 21. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében – amelyre a kiküldetési irányelv 6. cikke „a joghatóságról szóló meglévő nemzetközi egyezmények” fordulattal közvetetten hivatkozik – a valamely tagállam területén letelepedett munkaadó annak a tagállamnak a bíróságai előtt perelhető, amelyben lakóhellyel vagy székhellyel rendelkezik.

Az előterjesztő bíróság joghatósággal kapcsolatos kérdésére az Európai Unió Bírósága összességében azt a választ adta, hogy a kiküldetési irányelv 3. cikkének (1) bekezdését és 6. cikkét – az 5. cikkével összefüggésben – úgy kell értel-

²⁹ C-815/18. sz. ügy Federatie Nederlandse Vakbeweging és a Van den Bosch Transporten BV, a Van den Bosch Transporte GmbH, a SiloTank Kft. [ECLI:EU:C:2020:976].

³⁰ Kiküldetési irányelv 5. cikk.

³¹ Ld. kiküldetési irányelv 6. cikk.

³² Az Európai Parlament és a Tanács 1215/2012/EU rendelete (2012. december 12.) a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról HL L 351., 2012.12.20., 1–32. o.

mezni, hogy e rendelkezések megkövetelik azt, hogy ha egy tagállamban letelepedett munkáltató megsérti valamely más tagállam minimálbérre vonatkozó rendelkezéseit, az előbbi tagállamból kiküldött munkavállalók annak valamely bírósága előtt hivatkozhatnak e megsértésre az említett munkáltatóval szemben, ha e bíróság joghatósága fennáll. Amennyiben az érintett gépjárművezetők munkaadója Magyarország joga szerint e tagállamban rendelkezik székhellyel vagy lakóhellyel, úgy e munkavállalók a francia minimálbérre vonatkozó franciaországi előírások megsértésére hivatkozva perelhetik Magyarországon a munkaadójukat.³³

2.2.2. A munkavállalók külföldi kiküldetése során felmerült költségek fedezésére szolgáló napidíjat a minimálbér részének kell-e tekinteni?

Az előző kérdéssel összefüggésben az Európai Unió Bírósága emlékeztet arra, hogy a kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bekezdése a minimális bérszint megállapítása érdekében kifejezetten annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályaira, illetve gyakorlatára hivatkozik, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik. A 3. cikk (7) bekezdésének második albekezdése értelmében valamely díjat abban az esetben kell a minimálbér részét képező, „kiküldetéshez tartozó juttatásnak” tekinteni, ha azt a munkavállalónak nem a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek megtérítésére fizetik ki.

Az Európai Unió Bírósága kiemelte, hogy az alapügy tárgyát képező napidíjat a munkavállalók részére készített tájékoztató úgy is írja le, hogy az a kiküldött munkavállalók külföldön felmerült költségeinek fedezésére szolgál, és az összege aszerint változik, hogy e kiküldetés három, négy vagy öt hétig, vagy akár hosszabb ideig tart-e. Az említett díj átalányjellege és progresszivitása pedig arra utal, hogy ezen utóbbi díj rendeltetése nem igazán a munkavállalók külföldön felmerült költségeinek a fedezése, hanem inkább – a 2015. február 12-i Sähköalojen ammattiliitto ítélet³⁴ alapjául szolgáló ügy tárgyát képező díjhoz hasonlóan – a kiküldetéshez kapcsolódó, abban álló hátrányok ellensúlyozása, hogy e munkavállalók a szokásos környezetüktől távol tartózkodnak. Ezenkívül megállapította, hogy a rendelkezésre álló iratokból nem tűnik ki, hogy e díjat ténylegesen felmerült költségek, mint például utazás, lakás és ellátás megtérítésére fizetnék ki.

³³ C-428/19. sz. ügyben hozott ítélet 45. pont.

³⁴ C-396/13. sz. ügyben hozott ítélet 48. pont.

Az előzőek alapján ítéletében az Európai Unió Bírósága kimondta, hogy a kiküldetési irányelv 3. cikke (7) bekezdésének második albekezdését úgy kell értelmezni, hogy az olyan napidíj, amelynek összege a munkavállaló kiküldetésének időtartamától függően változik, a minimálbér részét képező, kiküldetéshez tartozó juttatásnak minősül, kivéve ha azt a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek, mint például utazás, lakás és ellátás megtérítésére fizetik ki, vagy ha az olyan pótléknak felel meg, amely módosítja a munkavállaló által végzett munka és az általa kapott ellenszolgáltatás viszonyát.³⁵

2.2.3. Az 561/2006/EK rendelet (a továbbiakban: Rendelet)³⁶ 10. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha egy közúti szállítási vállalkozás a megtett úthoz viszonyított üzemanyag-fogyasztás csökkentése formájában teljesített megtakarítás alapján számított juttatást biztosít a gépjárművezetőknek?

A Rendelet 10. cikkének (1) bekezdése értelmében a szállítási vállalkozás nem adhat az alkalmazott vagy a rendelkezésére bocsátott járművezetők számára a megtett úthosszhoz és/vagy a szállított áru mennyiségéhez kapcsolódó fizetést – jutalom vagy bérpótlék formájában sem –, ha az a kifizetés veszélyezteti a közlekedés biztonságát és/vagy ezen rendelet megsértésére ösztönöz.

Az Európai Unió Bírósága az ítéletében elvi érveléssel kimondta, hogy az uniós jog megköveteli, hogy a 3,5 tonnát meghaladó össztömegű közúti áruszállítást végző járművek vezetői képesek legyenek az észszerű és gazdaságos vezetésre,³⁷ ezért a Rendelet 10. cikkének (1) bekezdése nem tekinthető úgy, mint amely főszabály szerint megtiltja a szállítási vállalkozások számára, hogy az ilyen típusú járművezetést juttatás formájában biztosított pénzbeli ösztönzéssel segítsék elő.

Az előzőekben részletezett juttatás azonban sértené a Rendelet 10. cikk (1) bekezdésében megállapított tilalmat, ha ahelyett, hogy kizárólag az üzemanyag-megtakarításhoz kapcsolódna, az ilyen megtakarítást a megtett úthossz és/vagy a szállított áru mennyisége alapján oly módon jutalmazná, amely a

³⁵ C-428/19. sz. ügyben hozott ítélet 54. pont.

³⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 561/2006/EK rendelete (2006. március 15.) a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról, a 3821/85/EGK és a 2135/98/EK tanácsi rendelet módosításáról, valamint a 3820/85/EGK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről (EGT vonatkozású szöveg) HL L 102., 2006.4.11., 1–14. o.

³⁷ C-428/19. sz. ügyben hozott ítélet 58–59. pont.

gépjárművezetőt a közlekedés biztonságát veszélyeztető vagy a Rendeletet sértő magatartásokra ösztönzi.³⁸

3. Az Európai Unió Bírósága előző ítéletének hatása

Az elmúlt időszakban a magyar bíróságok részéről érezhető volt jogalkalmazói bizonytalanság azzal összefüggésben, hogy a kiküldetési irányelv alkalmazandó-e a nemzetközi tehergépjármű vezetők esetében, az ilyen munkavállalók kiküldött munkavállalónak minősülnek-e. Megjegyzendő, hogy a megítélés annyira nem volt egységes, hogy a Magyar Kormány a 2020. október 26-án az Európai Unió Bíróságához benyújtott közúti fuvarozásról szóló I. mobilítási csomaggal (a továbbiakban: Mobilitási Csomag) szembeni keresetében is még azzal érvelt, hogy a nemzetközi fuvarozást végző járművezetők nem tekinthetők olyan személyeknek, akik a kiküldetési irányelv 1. cikke (3) bekezdésének a) pontja szerinti transznacionális intézkedést hajtanak végre, így nem terjedhetnek ki rájuk az említett irányelv rendelkezései.³⁹

Az Európai Unió Bírósága erre egyértelmű választ adott először a C-815/18. számú, majd a C-428/19. számú ügyekben meghozott ítéleteiben és rögzítette, hogy a kiküldetési irányelvet úgy kell értelmezni, hogy az alkalmazandó határon átnyúló szolgáltatásoknak a közúti szállítási ágazatban történő nyújtására. A C-428/19. számú ügyben meghozott ítélet (és a felhívott ítélezési gyakorlat) alapján megerősíthető, hogy ahhoz, hogy valamely munkavállalót „valamely tagállam területén” kiküldetésben lévőnek lehessen tekinteni, az általa történő munkavégzésének e tagállam területével „elégleges kapcsolatot” kell mutatnia. Ennek értékelése adott ügyben nyilvánvalóan a magyar (tagállami) bíróság feladata, ugyanakkor az rögzíthető, hogy a nemzetközi áruszállításban résztvevő tehergépjármű vezető abban a tagállamban minősülhet kiküldött munkavállalónak, ahová Magyarországról a fuvarfeladatot teljesíti, illetve amelyikben a munkáltató utasítására kabotázsműveletet hajt végre, hiszen ebben, illetve ezekben a tagállamokban nyújt szolgáltatást a munkáltató, ezek vonatkozásában teljesülnek a kiküldetési irányelv 1. cikk (1) és (3) bekezdéseiben előírt feltételek.

A munkavállaló által végzett tevékenységek jellege, a tevékenységek intenzitásának a foka, a tevékenységeknek a szállítási szolgáltatás egészén belül

³⁸ C-428/19. sz. ügyben hozott ítélet 63. pont.

³⁹ C-551/20. sz. ügy Magyarország kontra Európai Parlament, Európai Unió Tanácsa.

képviselt része értékelésével dönthető az el, hogy az adott tagállamban az „elég-séges kapcsolat” fennáll-e, és a tehergépjármű vezetője a célállomás országában elvégzett munkafeladatok alapján kiküldött munkavállalónak minősül-e.⁴⁰

A kiküldetési irányelv szerinti, a fogadó tagállamban irányadó „minimális bérszinthez” való összehasonlítás miatt a tehergépjármű vezetők munkabérének meghatározása során – az Európai Unió Bírósága által levezetettek szerint – a perbíróságnak minden esetben állást kell foglalnia abban a kérdésben, hogy a rapidíjat ténylegesen költségtérítésre, vagy a kiküldetéssel összefüggő, abban megnyilvánuló hátrányok kompenzálására fizeti a munkáltató. Adott ügyben bizonyítási kérdés lesz tehát az, hogy a rapidíjat, vagy annak egy részét, a munkáltató valóban a munkavállaló kiküldetésével összefüggő költségek (utazás, szállás, ellátás) megtérítésére fizeti-e meg, mert ebben az esetben nem tekintendő a munkabér részének. Amennyiben azonban a rapidíjat pótlék jelleggel, a kiküldetés hátrányainak kompenzálása céljából folyósítja, úgy azt a munkabér részeként kell figyelembe venni akkor, amikor a fogadó tagállam minimális bérszintjének történő megfelelést vizsgálja a bíróság.

A kiküldetési irányelv 2018-ban módosításokon esett át, amelyek közül a téma szempontjából talán a legfontosabb, hogy a „minimális bérszint” helyett az uniós jogalkotó bevezette a „díjazás” fogalmát, ezzel pedig minden, a fogadó államban kötelező díjazási elem kiterjed a kiküldött munkavállalóra.⁴¹ Például az Európai Unió Bíróságának gyakorlata alapján a „minimális bérszint” nem foglalja magába azokat a bérelemeket, amelyek módosítják a munkavállaló által végzett munka és az általa kapott ellenszolgáltatás egyensúlyát (például a munka veszélyes vagy fáradságos jellege miatt előírt pótlékok). Ha azonban az adott tagállamban ezek a juttatások minden munkáltató számára kötelezőek (jogszabály vagy általánosan alkalmazandó kollektív szerződés alapján), akkor azok vitán felül beleértendőek a „kötelezővé nyilvánított díjazás” körébe.⁴² A módosító irányelv preambuluma (18) bekezdése értelmében a kiküldő és a fogadó állam joga szerint járó díjazás összehasonlításánál nem az egyes jogcímekeket külön-külön, hanem a munkavállalót megillető teljes bruttó összeget kell összevetni. Az előzőek alapján abban az esetben, ha a fogadó tagállamban a minimálbér háromszáz euróval magasabb, ám a kiküldő állam joga alapján a munkavállalót a minimálbérnek megfelelő alapbérén felül háromszáz euró

⁴⁰ Ld. a C-815/18. sz. ügyben hozott ítélet 51. pont.

⁴¹ Módosító irányelv 1. cikk 2. pont.

⁴² KÁRTYÁS Gábor: A kiküldetési irányelv módosítása és magyar átvétele *Munkajog*, IV. évf., 2020/1. 12–23.

bérpótlék (és nem költségtérítés) is megilleti, akkor összességében a két jog szerint járó bruttó összes díjazás azonos.⁴³

Az Európai Unió Bírósága az elemzett ítéletében kimondta, hogy az üzemanyag-megtakarítás címén kifizetett juttatás alapvetően nem ellentétes a Rendelet 10. cikk (1) bekezdésével. Ugyanakkor megállapítható, hogy az Európai Unió Bírósága a rendelkezésére álló dokumentumok alapján abból indult ki, hogy az alapper alperese, a munkáltató, a megtett úthosszhoz és/vagy a szállított áru mennyiségéhez viszonyított üzemanyagfogyasztás csökkentése formájában teljesített megtakarításra tekintettel számította a díjazást. A hivatkozott képlet alapján történő kalkuláció azonban megítélésem szerint a valóságban nem feltétlenül teljesül, a díjazást lényegében nem mérlegelésük tárgyát képező, a megtakarítással arányos és ösztönző pénzbeli juttatásként biztosítják a foglalkoztatók. A hasonló perekben ugyanis szinte minden esetben az állapítható meg, hogy a munkáltató lényegében automatikusan, havi 100 000 forintot folyósít ilyen jogcímen rendszeres juttatásként a munkavállaló részére, tekintettel arra, hogy a kifizetés ezen összeghatárig adómentes. Ebből pedig az következik, hogy ennek a díjazásnak ténylegesen semmi köze nincsen az üzemanyag-fogyasztás csökkentéséhez, a megtakarításhoz, hanem az lényegében – az adózási, járulékfizetési kötelezettségek megkerülésével – kifizetett nettó munkabérnek tekinthető.

4. A Mobilitási Csomag mint reformtörekvés

Az Európai Unió a célját nézve alapvetően még mindig egy gazdasági integráció. A Lisszaboni Szerződés azonban megerősítette az Európai Unió szociális dimenzióját, az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke az Unió célkitűzései között immár említést tesz a teljes foglalkoztatottságról, a társadalmi haladásról, a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemről és a társadalmi védelemről is.⁴⁴ Ezen túlmenően az EUMSZ 9. cikke kimondja, hogy politikái meghatározása és végrehajtása során az Unió figyelembe veszi a foglalkoztatás magas szintjének előmozdítására, a megfelelő szociális biztonság biztosítására és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemre vonatkozó követelményeket. Az előző célokkal összhangban a 2017-ben indított Szociális Jogok Európai Pillérenek a méltányos

⁴³ KÁRTYÁS (2020a) i. m. 84–85.

⁴⁴ Ld. Az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikk (3) bekezdés.

munkafeltételekről szóló fejezete⁴⁵ szervesen illeszkedik a kiküldetéssel összefüggő reformtörvényekhez.

A Mobilitási Csomag célja, hogy javítsa a járművezetők munkakörülményeit, egyértelműsítse a kiküldött járművezetőkre vonatkozó szabályokat, és fellépjen a tisztességtelen piaci gyakorlatokkal szemben. A reform – az uniós jogalkotók elképzelése szerint – egyfelől véget vet a közúti szállítási ágazatban tapasztalt versenytorzulásnak, másfelől javítja a járművezetők pihenési körülményeit. Ennek érdekében módosultak a kiküldetésre, a vezetési és pihenőidőre, valamint a kabotázs – azaz egy adott tagállamban nem honos fuvarozó által végzett alkalmi áruszállítás – követelményeinek betartatására vonatkozó szabályok.

A Mobilitási Csomag az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2020/1054 rendeletéből,⁴⁶ az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2020/1055 rendeletéből,⁴⁷ valamint az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2020/1057 irányelvéből (a továbbiakban: 2020/1057 irányelv) áll.⁴⁸

A kiküldetési irányelv alkalmazásával kapcsolatos egyik legproblémásabb terület a nemzetközi fuvarozás volt. A vita során abban a jogalkotásban résztvevő felek egyetértettek, hogy a jellemzően több tagállam területét érintő közúti fuvarozásban végzett munkát nagyfokú mobilitás jellemzi, ezért speciális szabályozás megalkotása szükséges. Erre tekintettel a módosító irányelv 3. cikkének (3) bekezdése akként rendelkezik, hogy ezt az irányelvet a közúti szállítási ágazatra a 2006/22/EK irányelvnek a végrehajtási követelmények tekintetében történő módosításáról, valamint a 96/71/EK irányelvhez és a 2014/67/EU irányelvhez kapcsolódóan a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetésére vonatkozó különös szabályok meghatározásáról szóló jogalkotási aktus alkalmazásának időpontjától kell alkalmazni. Ez a jogalkotási aktus pedig a Mobilitási Csomag egyik eleme, a 2020/1057 irányelv, amelynek

⁴⁵ <https://tinyurl.com/4pdfu8zt> (2022. február 28.)

⁴⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2020/1054 rendelete (2020. július 15.) az 561/2006/EK rendeletnek a maximális napi és heti vezetési időre, a minimum szünetekre, valamint a napi és heti pihenőidőre vonatkozó minimumkövetelmények tekintetében és a 165/2014/EU rendeletnek a menetíró készülékkel történő helymeghatározás tekintetében történő módosításáról (HL L 249, 2020.7.31., 1 o.).

⁴⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2020/1055 rendelete (2020. július 15.) az 1071/2009/EK rendeletnek, az 1072/2009/EK rendeletnek és az 1024/2012/EU rendeletnek a közúti fuvarozási ágazati fejleményekre tekintettel történő módosításáról (HL L 249, 2020.7.31., 17 o.).

⁴⁸ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2020/1057 irányelve (2020. július 15.) a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetésére vonatkozó különös szabályoknak a 96/71/EK irányelv és a 2014/67/EU irányelv tekintetében való meghatározásáról, a 2006/22/EK irányelvnek a végrehajtási követelmények tekintetében történő módosításáról, valamint az 1024/2012/EU rendelet módosításáról (HL L 249, 2020.7.31., 49 o.).

(43) preambulumbekzdése értelmében a módosító irányelv a közúti szállítási ágazatban 2022. február 2-től alkalmazandó.

A Mobilitási Csomagnak a tanulmány témája szempontjából lényeges része a 2020/1057 irányelv új szabálya, miszerint a fuvarfeladat jellege dönti el, hogy a gépjárművet vezető kiküldetésben teljesíti-e a munkafeladatait vagy sem, megszabja, hogy a járművezetőkre milyen esetekben nem érvényesek a kiküldött munkavállalókra vonatkozó szabályok. Deklarált célja – többek között –, hogy az uniós országok között a közúti szállítási ágazatban dolgozó munkavállalók kiküldetésére vonatkozó szabályok értelmezése, alkalmazása és végrehajtása terén mutató eltéréseket megszüntesse.⁴⁹

Eltelktve az új rendelkezések részletes ismertetésétől (tekintettel az ezirányú joggyakorlat értelemszerű hiányára is) annyit szükséges kiemelni, hogy főszabály szerint a kiküldetési szabályok alkalmazandók a nemzetközi közúti szállítási szektorra, a kabotázsműveletre, azonban 2022. február 2-át követően már nem minősül kiküldetési tényállásnak amennyiben a járművezető kétoldalú/bilaterális fuvar,⁵⁰ vagy tranzitfuvar⁵¹ hajt végre. A kétoldalú szállítási műveleten belül az odaúton egy darab, a visszaúton szintén egy darab, vagy ha az odaúton ilyen nem volt, az azt közvetlenül követő visszaúton két darab fel- és/vagy lerakási művelet (köztes *cross-trade* művelet) szintén mentesül a kiküldetési szabály alól.⁵² Egy példával megvilágítva: a járművezetőre nem vonatkoznak a kiküldetés szabályai, ha két bilaterális műveletet hajtott végre, egyet Magyarországról, a fuvarozó telephelyéről Spanyolországba (fogadó ország), a másikat pedig Spanyolországból vissza Magyarországra.

A kabotázs szabályai a Mobilitási Csomag szerint alapvetően nem változtak, tehát a fuvarozó vállalkozás 7 napon belül továbbra is végrehajthat 3 kabotázsműveletet a fogadó tagállam területén, azonban a szisztematikus kabotázs megelőzéséért 4 napos úgynevezett várakozási időszak került bevezetésre, és csak ezt követően lehet ugyanabban a tagállamban ugyanazon járművel kabotázsműveletet végezni.⁵³

⁴⁹ Ld. bővebben: a 2020/1057 irányelv preambulumbekzdései.

⁵⁰ Nemzetközi fuvar a székhely szerinti országba vagy a székhely szerinti országból, maximum két további fel/lerakodással egyéb feltételek teljesülése mellett.

⁵¹ Áthajtás egy tagállam területén fel- vagy lerakodás nélkül.

⁵² 2020/1057 irányelv 1. cikk (3) bekezdés.

⁵³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2020/1055 rendelete (2020. július 15.) az 1071/2009/EK rendeletnek, az 1072/2009/EK rendeletnek és az 1024/2012/EU rendeletnek a közúti fuvarozási ágazati fejleményekre tekintettel történő módosításáról (HL L 249, 2020.7.31., 17 o.) 2. cikk 4. a) pont.

A magyar jogalkotó a 2020/1057 irányelv rendelkezéseit az egyes energetikai és közlekedési tárgyú, valamint kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2021. évi CXXXVI. törvény 101–121. §-aival implementálta, módosítva a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvényt. A módosításhoz fűzött előterjesztői indokolás értelmében a rendelkezések a külföldi közúti járművezetők kiküldetésére vonatkozó, az általános kiküldetési szabályoktól eltérő, speciális szabályokat tartalmazzák, közöttük a speciális ágazati rendelkezések hatályát, a kiküldetésben lévő munkavállaló fogalma alóli kivételeket, a kiküldetés fogalmához kapcsolódó értelmező rendelkezéseket, valamint a kiküldetés ismérveinek meghatározását.

A kiküldetés alóli mentességgel összefüggésben kiemelés érdemel ugyanakkor, hogy Magyarország a már említett, és a Mobilitási Csomagot támadó megsemmisítési keresete alapján indult C-551/20. szám alatt folyamatban lévő ügyben – többek között – azt is állítja, hogy az uniós jogalkotók megsértették az egyenlő bánásmód követelményét azáltal, hogy az úgynevezett kísért kombinált fuvarműveletekre nem terjed ki a 2020/1057 irányelv 1. cikkének (3) bekezdésében foglalt, a kétoldalú fuvarműveletekre vonatkozó mentesség.

A Mobilitási Csomag részletszabályaitól, reformtörekvéseitől a közúti áruszállítási szektor szereplői azt várják, hogy a módosításoknak köszönhetően nem lehet majd többféleképpen értelmezni a szabályokat, és így várhatóan megszűnnek a járművezetők díjazásában tapasztalt méltánytalanságok.

Összefoglalás

Az Európai Unió rövid- és középtávú kihívásai részben természetesen gazdasági jellegűek, azonban legalább ilyen fontosak a szociális eredetűek, amelyek kezelésére szintén nagy szükségük lesz a tagállamoknak az integráció továbbfejlesztéséhez és stabilizálásához.⁵⁴

A kiküldetési irányelv elvileg betölti a rendeltetését abban az értelemben, hogy a minimális munkafeltételeket biztosítja a kiküldött foglalkoztatottak részére, azonban a gyakorlat, az esettanulmányok továbbra is azt mutatják, hogy a bérverseny, a tagállamok munkaerő költségei közötti jelentős különbség és a szociális dömping a reformtörekvések ellenére továbbra is komoly problémát jelent. A kiküldetésben dolgozók az egyik legsérülékenyebb munkavállalói cso-

⁵⁴ Frank HENDRICKX: The European Pillar of Social Rights: A first evaluation. *European Labour Law Journal*, vol. 9., no. 1. (2018) 3–6.

portot alkotják, mivel az ő esetükben a jogérvényesítés gyakran csak elméleti lehetőség, általában sem anyagi erőforrásuk, sem kellő ismeretük nincs ahhoz, hogy egy másik tagállam jogára hivatkozva pert indítsanak a munkáltatójukkal szemben.⁵⁵

Az Európai Unió Bíróságának elemzett döntéséből, a kiküldetési irányelv módosításából, valamint a Mobilitási Csomag rendelkezéseiből a szándék egyértelmű: az Európai Unió meg kívánja szüntetni a kialakult szociális dömping-helyzetet, a visszaélés-szerű magatartásokat. Megjegyzendő, hogy a kiküldetés gazdasági dimenziója azt is jelenti, hogy a nyugati tagállamok protekcionistaik és meg akarják védeni a saját piacukat, a szakszervezeteik ezért lépnek fel. A nemzetközi árufuvarozásban résztvevők kiküldetése a szembenálló gazdasági és a szociális érdekek mentén olyan ütköző területet jelent és annyira előtérbe került, amelyet önmagában az Európai Unió teljes munkaerőpiacához viszonyított százalékos aránya nem indokolt.

2022. február 2-a után – a mentesítésektől eltekintve – a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetésére vonatkozó különös szabályokat megállapító 2020/1057 irányelv rendelkezéseit kell alkalmazni az európai uniós relációban fuvarfeladatot végző gépjárművezetőkre. A kiküldetési irányelv módosítása és ezzel összefüggésben a Mobilitási Csomag egyértelműen a munkavállalók védelmére irányult, azonban csak 2022. február 2-át követően derül az ki, hogy eléri-e a célját, ténylegesen milyen hatása lesz a munkavállalók tagállamok közötti határokon átnyúló foglalkoztatási jogviszonyaira és azokon belül a nemzetközi áruszállításban dolgozó sofőrökre.

Az Európai Unió Bíróságának részletezett ítélete egy olyan magyar bíróság előtt folyamatban lévő „magyar” ügyben született meg, ahol az alapügy tényállása tipikusnak mondható, ezért a most meghozott döntés jelentősége kiemelkedő. Egyrészt azért, mert egyértelművé teszi a kiküldetési irányelv alkalmazását a közúti szállítási ágazatban (ami a 2022. február 2-át követő tényállásoknál már nem is lehet kérdés), másrészt pedig segítséget nyújt a magyar bíróságoknak a külföldi napidíj és az üzemanyag-megtakarítás címén a szektorban tipikusan alkalmazott juttatások jogi természetének a megítéléséhez.

⁵⁵ HUNGLER Sára – GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva – PETROVICS Zoltán – DUDÁS Katalin: *Az Európai Unió szociális és munkajoga*. Budapest, ELTE Eötvös, 2021. 233.

FENNTARTHATÓ MUNKAJOG?

A technológiai fejlődés lehetséges hatásai a munkajogra¹

SIPKA Péter

egyetemi adjunktus (DE ÁJK)

Bevezetés

A technológiai fejlődés nem pusztán az életünket teszi kényelmesebbé, hanem közvetlenül változtatja meg a munkavégzési formákat is, hiszen egyre inkább jelennek meg és válnak elterjedté olyan megoldások, amik az emberi munkaerőt fokozatosan kiváltják, vagy a munkavégzés formáját megváltoztatják. Számos elemzés foglalkozik ezzel a folyamattal, amik közül többségben vannak azok, akik szerint a jelenlegi munkavégzési struktúra még középtávon sem tartható fenn, így szükségképpen bekövetkezik egy munkaerőpiaci átrendeződés, ami komoly valószínűséggel a munkajogi szabályok változását is magában hordozza².

A változás alapját adó kemény tudományok fejlődésére a jogtudomány ambivalens választ ad: egyrészt az új megoldások nyomán erőteljes törekvések vannak (a munkajogon belül is) a jogi szabályozás „technológiai hatályosítására” (lásd pl. elektronikus jognyilatkozatok elterjedése, otthoni munkavégzés elterjedése stb.), másrészt a tágabb értelemben vett munkajog kifejezetten a fejlődés (kedvezőtlen, hatékonyságon alapuló) társadalmi hatásainak tompítását célozza (a foglalkoztatás növelése, esélyegyenlőség fenntartása stb.),³ ilyenformán egyfajta gátló tényezőként is felfogható.

¹ A kutatás az Igazságügyi Minisztérium által támogatott, a „Jogászképzés színvonalának emelését célzó programok” keretén belül valósult meg.

² HAJDÚ József: A mesterséges intelligencia hatása a munkaerőpiacra, avagy elveszik-e a robotok az ember munkáját. *Infokommunikáció és Jog*, 2020/2. 9.

³ Ld. pl. Javaslat a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelvről, Brüsszel, 2021.12.9. COM(2021) 762 final 2021/0414 (COD), 3.

Ez utóbbi jelenség természetesen következik a munkajog védelmi szerepéből,⁴ ugyanakkor rövid-, és középtávon kérdésként merülhet fel az, hogy ez az általános, jogvédelem iránti törekvés a munkáltatóra nézve a milyen konkrét elvárásokat keletkeztet? E körben szándékosan nem használom a kötelezettség szót, mivel a munkajog jövőbeli fejlődési irányai természetesen nem értelmezhetők jelenbéli normatív kötelezettségként, ugyanakkor bizonyos tendenciákat felismerve egy jól gondoskodó munkáltató versenyelőnyre tehet szert akkor, ha felkészül ezekre a változásokra. Nem elhanyagolható körülmény ugyanis az, hogy a munkajogi fejlődés alapvető irányait kijelölő dokumentumok (így például a Szociális Jogok Európai Pillére, a továbbiakban: Pillér) a gazdasági fejlődés mellett kifejezetten hangsúlyozza a társadalmi fejlődést, aminek alapjai az esélyegyenlőség, a tisztességes munkafeltételek, a szociális védelem és a társadalmi befogadás.⁵ A tanulmányban azt járom körbe, hogy a munkáltató milyen lehetséges kihívásokkal találkozhat szembe, és azokra milyen elvek mentén kell választ adnia.

1. Fenntartható-e a jelenlegi munkavégzési keretrendszer?

Az elmúlt években tanúi lehetünk annak a jelenségnek, amiben a technológiai és jogi fejlődés alapján (itt gondolok például az Európai Unió belső jogának fejlődésére is) a tradicionálisnak nevezett munkavégzési formák háttérbe szorultak, és megjelentek, illetve elterjedtek a nem szokványos munkavégzési módok. Ezek vonatkozásában komoly tudományos viták zajlottak a tekintetben, hogy a szokásostól eltérő munkavégzés miként értelmezhető a klasszikus munkajogi viszonyrendszer keretein belül, azok a munkajog, vagy a polgári jog szabályai közé illeszthető-e be inkább, ezen viszonyokhoz indokolt-e bármilyen szintű jogvédelmet társítani, és ha igen, akkor milyen?⁶ Számos megoldási javaslat született a probléma kezelésére, ezek közül leggyakrabban a dolgozó/munkavállaló fogalmának tisztázását láthatjuk hangsúlyosnak, amely az Európai Unió Bíróságának esetjogában is számos alkalommal megjelenik.⁷ A problémafelvetés

⁴ JAKAB Nóra: A munkajog és polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében. *Magyar Jog*, 2015/1. 26.

⁵ JAKAB Nóra: Robotika és a jog – A robotika munkajogot érintő kapcsolódása. *Miskolci Jogi Szemle*, 15. évf., 2020/1. 55.

⁶ SZÉKHELYI B. Réka: A digitális platformokon keresztül nyújtott munka. *Munkajog*, 2019/3. 41.

⁷ Ld. pl. Nicola KOUNTOURIS: The concept of ‘worker’ in European Labour Law – Fragmentation, Autonomy, and Scope. *Industrial Law Journal*, Vol. 47., Iss. 2. (2018) 192–225.; Emanuele

a konkrét eljárásokban akként értelmezhető, hogy a felek közötti jogviszony az adott perben miként értékelhető, tehát kiterjed-e az adott vizsgált szerződésre a munkajog hatálya, és ennek eredményeképpen megilleti-e a védelem a munkát végző személyt. Jelenleg javaslati szinten már elérhető az Európai Parlament és Tanács platformmunkáról szóló irányelv-tervezete, mely meghatározza például a platformalapú munkavégzés,⁸ és a platform-munkavállaló⁹ fogalmát, ami az első komoly jogalkotói lépésnek tekinthető ezen személyek jogvédelme terén.

Láthatjuk, hogy az irányelv-tervezet alapját részben (és nevesítetten) az Európai Bíróság esetjoga adja,¹⁰ ami alapján nagyjából körvonalazódni látszik a munkavállaló/dolgozó fogalma, amely nagyjából a következő feltételek teljesülése esetén állapítható meg:

- utasítási jog erőteljes megléte,
- a megrendelő/munkáltató üzleti rendszerébe való integrálódás, illetőleg
- gazdasági függőség, és az üzleti kockázatban történő részvállalás mellőzése.¹¹

Emellett természetesen a tagállami jogok további kritériumokat is meghatározhatnak, de abban nagyjából közmegegyezés van, hogy ezek a főbb kritériumok.

Az elmúlt időszakban emellett is több olyan javaslat született, amely ennek a koncepciónak az újragondolását, illetőleg kiterjesztését szorgalmazza, ezek közül figyelemre méltó Martin Risak és Thomas Dullinger munkája,¹² ahol javaslatot tesznek a gazdasági függőség indikátorainak részletesebb rögzítésére. Mindezekből adódóan láthatjuk, hogy a jogfejlődés egyik fontos iránya a munkavállalói státusz körbe bástyázása, és annak a logikának az érvényre juttatása,

MENEGATTI: The Evolving Concept of “worker” in EU law. *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 1., Iss. 12. (2019) 71-83)

⁸ Digitális munkaplatformon keresztül szervezett és az Unióban magánszemély által a digitális munkaplatform és az egyén közötti szerződéses kapcsolat alapján végzett munka, függetlenül attól, hogy az egyén és a szolgáltatás igénybe vevője között van-e szerződéses jogviszony.

⁹ Minden olyan, platformalapú munkát végző személy, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát.

¹⁰ Ld. bővebben: ZACCARIA Márton Leó: A „munkavállaló” fogalmának dinamikus értelmezése. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 269–271.

¹¹ MENEGATTI (2019) i. m. 80.

¹² Martin RISAK – Thomas DULLINGER: *The concept of ‘worker’ in EU law, Status quo and potential for change*. ETUI, The European Trade Union Institute, 2020. 13/19. <https://tinyurl.com/2p89xanr> (2022.03.06.)

hogy aki megfelel azoknak a feltételeknek, amit az Európai Unió Bíróság több ügyében kifejtett, abban az esetben az adott személyt munkavállalónak kell tekinteni, és megilletik azok a jogok, amelyet az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogforrásai számára biztosítanak.

Álláspontom szerint ugyanakkor ez a koncepció csak részlegesen képes az adott problémák hosszú távú kezelésére, hiszen több olyan esettel találkozhatunk, ahol önmagában az előbb kifejtettek nem adnak megnyugtató védelmet. Természetesen napjainkban tudomásul kell azt venni, hogy a jogfejlődés erőszakosan nem gyorsítható fel és nem várható el sem a jogalkalmazástól, sem pedig a jogalkotástól, hogy a valós gazdasági fejlődést megelőző lépéseket tegyenek (inkább a valós gazdasági életet követő intézkedések láthatóak a munkavállalói jogvédelem kapcsán) ugyanakkor látni kell azt is, hogy abban az esetben, ha a technológiai fejlődés a jelenlegi ütemben halad, a munkaerőpiacot a következő évtizedekben olyan változások és hatások fogják érni, amely a jelenleginél markánsabb közbelépést és szabályozást fog igényelni.

A nemrégiben megjelent kutatások¹³ egyértelműen azt támasztják alá, hogy a következő években, évtizedekben a klasszikus kézzel végzett munkára lényegesen kisebb igény mutatkozik, ugyanakkor a szellemi munkavégzés szerepe jelentősen meg fog nőni. Egy 2020. decemberében megjelent tanulmány¹⁴ szerint a munkaerő automatizálása miatt a következő 5 évben 85 millió munka fog megszűnni, ugyanakkor a robotikai forradalom miatt 97 millió új munkahelyre lesz szükség. Ezekből a számokból látható az, hogy a munkaerőpiac olyan hihetetlenül gyorsan változó igényekkel lép fel, ami eredményeképpen minden munkavégzési formát újra kell gondolni, és alapjaiban kell megváltoztatni a munkáról és a munkavégzésről alkotott véleményeinket. Önmagában, a jelenség vizsgálatakor viszont igaz a Gyulavári Tamás által tett megállapítás, mely szerint a bizonytalan formákban dolgozók leggyengébb érdekérvényesítési képességgel rendelkező nehezen szervezhető emberek, ebből adódóan az ő védelmük kiemelt feladata lenne a munkajognak.¹⁵

A jelenleg látható folyamatok alapján vélelmezhető, hogy a klasszikus munkavállalói jogállás bizonyos szektorokban fokozatosan el fogja veszíteni a jelenlegi tartalmát, és elmosódik a határvonal a polgári jog és a munkajog között. Mindez pedig annak a szükségességét eredményezi, hogy a kellő jogvédelem

¹³ World Economic Forum – A munka jövője című 2020-as riport 30.

¹⁴ World Economic Forum: The Jobs of Tomorrow by Saadia Zahidi, 2020 December. <https://blogs.imf.org/2021/01/07/the-jobs-of-tomorrow/>

¹⁵ GYULAVÁRI: A bizonytalan foglalkoztatás fogalma és jellemzői: Ellenség a kapuknál? *Magyar Jog*, 2018/9. 483.

biztosítása érdekében megállapítsuk azokat az alapvető jogokat, amelyeket minden munkát végző számára garantál a jogrendszer.

A munkajogi keretek elmosódása okán a polgári jog és a munkajog jelenlegi struktúrája a munkavégzés egyes területein jelen formájában nem tartható fenn, mivel a jelenlegi szemlélet nem alkalmas arra, hogy évtizedes távlatokban megoldást biztosítson a jogvédelemre. Ezért a fókuszba nem a munkavállalói státuszt kellene tenni, hanem önmagában azt a ténytet, hogy konkrétan egy adott személy a munkaerőjét egy másik személy részére díjazás ellenében átengedi.¹⁶ Ez a munkaerő lesz az a különleges jellemző, ami a jogvédelmet megalapozza, tehát elsődlegesen nem a munkavállalói státusz kérdéséből kellene kiindulni, hanem annak vizsgálatával, hogy az adott szerződésekben dominál-e a munkaerő (ez lehet szellemi és fizikai erő egyaránt).

A robotika és a mesterséges intelligencia előretörésével egy olyan átalakuló szerződéses viszonyrendszer jön létre, amelyben minden olyan munkavégzést értékelni kell, és védelem alá kell helyezni, ahol emberei erőforrás kifejtésére kerül sor. Természetszerűleg ezek a védelmi szintek eltérőek lehetnek, tehát nem állítom azt, hogy egy polgári jogi szerződésben is munkajogi védelmet kell megvalósítani, azonban a jelenlegi „munkavállaló” koncepción alapuló működés, amely elsődlegesen a gazdasági függőséget helyezi a védendő jogviszony fókuszába, nem ad kellő megoldást mindazokra a jogviszonyokra, amik egyébként megérdemelnék a jogi védelmet. Amennyiben tehát egy adott jogviszony elsődleges tárgya és legfontosabb jellemzője maga a munkaerő, azaz a szerződésben vállalt eredmény elsődlegesen emberi tevékenység folytán jön létre, az hosszú távon olyan érték lesz, amit mindenképpen védeni kell a szerződés elnevezésétől függetlenül, hiszen a jövőben az ilyen típusú szerződések ugrás szerű várható elszaporodása okán a dolgozói réteg szociális védelme csak abban az esetben tartható fenn, hogyha a munkavégzési formákat drasztikusan kiterjesztve helyezzük általános jogi védelem alá.

A fenti folyamatokból a munkáltatók szemszögéből egyrészt az következik, hogy a működésük során át kell tekinteni a munkavégzésre irányuló szerződéses állományukat, hiszen már középtávon is nagy valószínűséggel be fog következni olyan jogalkotási / joggyakorlatbéli változás, ami következtében a polgári jogon nyugvó, de leginkább munkaviszonyra hasonlító szerződések jogi kockázatot fognak jelenteni. Ez egyrészt, és elsősorban pénzügyi következmé-

¹⁶ Ld. bővebben: SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: A tervezőasztal dilemmája a munkajogi jogalkotásban: várat építsünk vagy börtönt? In: AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére [*Liber Amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV*]. Budapest, Dialóg Campus, 2018. 837–848.

nyekkel jár, hiszen a két foglalkoztatás költségigénye nagymértékben eltérő. Másrészt ugyanakkor arra is figyelni kell, hogy a munkaviszonyban fellépő többletelvárások (maximált munkaidő, fizetett szabadság, betegszabadság, táp-pénz) következtében növelni kell a rendelkezésre álló erőforrásokat.

2. Lehet-e a jogviszony tartalma állandó egy változó környezetben?

A fentebb említett, a WEF által publikált jelentés alapján azt láthatjuk, hogy a szüleink által vallott értékek (aki szakmát tanul az biztos megélhetést nyer) a jövőben jelentősen megkérdőjeleződnek, és azok fognak nagyobb eséllyel boldogulni, akik a könnyű alkalmazkodás és tanulás képességét (mint egyfajta szakmát) sajátítják el. Ez természetesen önmagában nem eredményezi a munka mint jelenség megszüntetését, azonban a munkavégzésre irányuló jogviszonyok tekintetében az állandóság mint fő jellemző vélhetően visszaszorul.

Ennek jogi értelemben ott van jelentősége, hogy a korábbi „tradicionalisnak” jellemzett jogviszonyok egyik fő kiindulási pontja a tartósság volt, ami jelentett egyrészt a felek személyében megjelenő tartósságot, másrészt pedig a szerződés tartalmában jelentkező tartósságot. A tartósság szerződéses fenntarthatóságában jelentős szerepet kap a (foglalkoztatásra irányuló) ígéret, ami szerződéses elemmé válik, és ennek alapján a munkáltató egyoldalú szerződésmódosítása rendezett értelmet és célt nyerhet.¹⁷

A tartósságra törekvés azonban kiveszni látszik munkajogi viszonyokból, ezért kétséges, hogy az eddigi értékek alkalmazhatóak a jövőben létrejövő új munkahelyekre is. Mindez abból a szempontból figyelemre méltó, hogy munkajognak kifejezetten feladata lenne előkészíteni és korlátok között tartani azt a tendenciát, amely az újonnan létrejövő jogviszonyok kereteit szabja meg. A munkajog és a munkaszerződés alapvető dogmatikai elemét ugyanis az jelenti, hogy a munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló a munkaerejét hosszabb vagy rövidebb ideig a munkáltató rendelkezésére bocsátja, és ennek ellenértékéként a munkáltató munkabért fizet. Kiemelendő ugyanakkor, hogy a felek a szerződés megkötésekor csak bizonyos információk birtokában vannak, és a teljesítés során ezen információk gyakran változnak,

¹⁷ Ld. bővebben: Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához)*. Budapest, Wolters Kluwer, 2020. 140.

új szituációk jönnek elő, melyeket a feleknek mindig akuttan kell kezelni.¹⁸ Így tehát a szerződésre nem lehet egy statikus keretként gondolni, hanem olyan mindig változó dinamikus kötelékként jelenik meg, amelyben a felek elsődleges célja az, hogy ezt a jogviszonyt, ezt a kapcsolatot fenntartsák, és valamennyi lépésüket úgy teszik meg, hogy a közöttük levő együttműködés lehetőség szerint fennmaradjon.¹⁹ Ezen kiindulási alap – függetlenül az előbb leírt, ún. *relational contract* elvének munkajogi alkalmazhatóságától – álláspontom szerint a jövőben létrejövő jogviszonyok megítélésénél is jelentős szerephez jut. Bár a munkaerőpiaci változások eredményeképpen dolgozók milliói vagy tízmilliói fognak arra kényszerülni, hogy új készségeket sajátítsanak el, és ezek alapján az eredeti szakképesítésüktől akár teljesen eltérő munkát végezzenek, nagy általánosságban mindig jellemző az, hogy a dolgozói réteg törekszik az állandóságra és a biztonságra. Mindez teljesen független attól, hogy az adott munkavégzést éppen milyen formában végzik el, hiszen ameddig a munkavégzés a megélhetés forrását jelenti, azaz elsődlegesen azért végzi a dolgozó, hogy a saját maga és családja kiadásainak fedezetére megteremtse a bevételt, úgy ez szükségképpen egy állandóan felmerülő teljesítési igény a munkavállalói oldalról.

Ebből következik a kérdés, hogy akár a munkához való jogból,²⁰ akár a szociális biztonsághoz való jogból²¹ levezethető-e az, hogy a munkáltatónak azon kötelezettsége, hogy a változó elvárások mentén – például átképzések útján vagy más módon – folyamatosan törekedjen arra, hogy a munkavállalói vele jogviszonyban legyenek, és a megélhetésük ily módon biztosított legyen?²² Van-e, vagy lesz-e a munkáltatóval szemben olyan implicit elvárás, hogy a munkavállalóval szembeni változó elvárásait megfelelő időben artikulálja, és lehetőséget biztosítson neki (horribile dictu támogassa), hogy a változó munkáltatói igényeknek megfelelő képességeket sajátítson el?²³ A közelmúltban már jelentek meg olyan tanulmányok, ahol a szerzők amellettt érveltek, hogy az állam, valamint a munkavállalók oldalán már ezen feladatok leírhatók,

¹⁸ KISS (2020a) i. m. 241.

¹⁹ RAB Henriett: A munkavállalói státusz egyes kérdései. In: HAJNAL Zsolt (szerk.): *A fogyasztóvédelmi jogról másképpen: Előképek, közjogi és munkajogi vetületek*. Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2019. 121–138.

²⁰ RÁCZ Zoltán: A munkához való jog. In: LAMM Vanda (szerk.): *Emberi jogi enciklopédia*. Budapest, HVG-ORAC, 2018. 504.

²¹ Alaptörvény XIX cikk.

²² RAB Henriett: Védőháló vagy ketrec? A munkához való jog változásai a munkaerőpiac és a szociális jogok szemszögéből. *Jogtudományi Közöny*, 2019/2. 61–68.

²³ Erről lásd bővebben pl. NÁDAS György: Jogkövetkezmények a változó munkajogi szabályozás rendszerében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. 401–409.

hiszen az államnak a jogalkotás segítségével kell segítenie a folyamat káros eredményeinek tompítását, míg a munkavállalóknak az önképzéssel,²⁴ azonban a munkáltatók felé ilyen irányú elvárás még nem konkretizálódott. Maga az elv egyebekben nem ismeretlen a hazai munkajogi szabályozásban, hiszen a csoportos létszámcsökkenés esetén a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) előírja a munkáltató számára, hogy a munkáltatónak a döntés meghozatalát megelőzően tárgyalnia kell az üzemi tanáccsal, mely során ki kell térni a csoportos létszámcsökkenés elkerülésének lehetséges módjára, eszközére, elveire, következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint az érintett munkavállalók számának csökkentésére.²⁵

Egy megfelelően szolidáris munkáltató esetében tehát kívánatos lehet, hogy ugyanezt a gondolkodást akkor is elvégezze, ha az adott munkavállalók tudása már elavult, és azok „frissítésére” lenne szükség. Esélyt látok arra, hogy a jogviszony fenntartása iránti elvárás (szolidaritás) a technológiai változások miatti tömeges munkaerőfelesleg lekötése érdekében markánsabban jelenik meg a munkáltatók irányába,²⁶ azaz törekedniük kell arra, hogy az igényeiket elsődlegesen a már meglévő munkavállalókkal próbálják lekötni megelőzve azok elbocsátását és új munkavállalók felvételét.

3. A mesterséges intelligencia hatása a jogviszonyok szabályozására

A szerződéses keretek és a felek jogállásának változása mellett jól látható folyamat a mesterséges intelligencia (AI) munkahelyeken történő elterjedése. Ez nyilvánvaló változást indikál a foglalkoztatás formájában is, hiszen bizonyos kérdésekben az AI fog döntéseket hozni, így természetszerű, hogy ennek jogi használatát szabályozni kell. Jelenleg úgy tűnik, hogy a gazdaság több részre osztható: Vannak olyan területek, ahol az emberi tényező kikerülhetetlen,²⁷ így

²⁴ MÁTÉ Dávid Adrián – MÉLYPATAKI Gábor – RÁCZ Zoltán: A mesterséges intelligencia alkalmazásának hatása a munkához és a szociális biztonsághoz való jogra. *Infokommunikáció és Jog*, 2020/1. 8.

²⁵ Mt. 72. § (4) bekezdés.

²⁶ Megjegyzendő, hogy a munkáltató oldaláról a szolidaritás napjainkban még nem észlelhető. Ennek hiányáról, illetve a szolidaritás mint elvárás tarthatatlanságáról, és a jogalkotás felelősségéről ld. bővebben Kiss György: Válság, közösség, szolidaritás – van-e (munka)joga a válságnak? *Magyar Jog*, 2020/9. 503–512.

²⁷ Jellemzően a kreatív, szellemi igénybevételt jelentő munkák.

ott a közeljövőben komoly (munkajogi) változás a korábbi részekben kifejtetteken túl nem várható.

Ennek ellenpólusaként már most találhatunk olyan munkáltatókat, ahol az emberi tényező teljesen kiiktatható (pl. bizonyos termelőüzemek, logisztikai központok stb.). Ezeket „sötét gyáraknak” nevezik, mivel nincs szükség világosságra az épületen belül, lévén hogy ember csak a karbantartás vagy üzemzavar során lép be. Az ilyen egységekben az emberi munkaerő korlátozódik a gépek irányítására, azaz fizikai munka nem jelenik meg, így a munkáltató hagyományos kockázatértékeléssel és már jelenleg is létező klasszikus munkajogi eszközrendszerrel kezelni tudja a foglalkoztatást.

Más esetekben az látható, hogy az ember és a gép együttesen fog munkát végezni: az ilyen környezetben lévő gépeket kollaboratív robotoknak nevezik.²⁸ Ebben az esetben a munkáltató már összetettebb kockázatértékelésre köteles, és a foglalkoztatás során is nagyobb körültekintéssel kell eljárnia. Nem pusztán a robotokkal végzett munka fizikai értelemben vett munkavédelmi kihívásait kell kezelnie, hanem pszichoszociális kihívásokat is,²⁹ melyek jelenleg még nagyobb részben ismeretlenek számunkra. Jelenleg még gyerekcipőben járnak az ember-robot munkavégzésével kapcsolatos szabályok³⁰ és szabványok (példa lehet erre az ISO 45001 szabvány), azonban láthatjuk, hogy a fejlődés e körben elindult és egyre gyorsul. Erre lehet példa az a felvetés, ami a robotok – mint elektronikus személyek – kártérítési felelősségét vetik fel.³¹ Ezzel együtt már most kitűzhető az a cél, hogy a munkáltató az eddig elfogadott és gyakorolt elveket pusztán a robotok megjelenése miatt továbbra is irányadónak tekintse, és a munkajog védelmi szemléletét a megváltozott foglalkoztatás során is fenntartsa.³² Az első szabályok között megjelenő,³³ az OECD által kidolgozott mesterséges intelligencia használatához kapcsolódó ajánlása³⁴ fontos pontokat rögzít a probléma-

²⁸ JAKAB (2020) i. m. 52.

²⁹ MÉLYPATAKI Gábor: A robotizáció munkajogi és foglalkoztatáspolitikai kihívásai. *Infokommunikáció és Jog*, 2020. E-Különszám.

³⁰ KLEIN Tamás: *Homonculum regulare necesse est. Jogtudományi Közlöny*, 2018/9. 390.

³¹ UDVARY Sándor: Fémrabszolga vagy rivális életforma? A robotok jogi szabályozásának első lépései. *Gazdaság és Jog*, 2018/12. 16.

³² Rossz példaként felhozható erre az Amazon cég, ahol a munkavállalók a munkafeltételek elégtelensége miatt több alkalommal is felszólaltak. (<https://tinyurl.com/4p2mk4dv>, 2022.03.04.)

³³ Szintén lényeges e témában az Európai Parlament összefoglaló anyaga: European Parliament resolution of 16 February 2017 with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics [2015/2103(INL)]. *European Civil Law Rules in Robotics - Study*, 6. (a továbbiakban: EP-Study) 10. <https://tinyurl.com/bdh7vmsz> (2022. március 5.)

³⁴ OECD, Recommendation of the Council on Artificial Intelligence, OECD/LEGAL/0449.

felvetés tekintetében. Az ajánlás az emberközpontú értékek és fair elbánás elvét helyezi előtérbe, amely alatt azt érti, hogy minden mesterséges intelligenciával foglalkozó személynek, szervezetnek el kell ismernie a jogbiztonságot (*rule of law*), az emberi jogokat és a demokratikus értékeket a teljes mesterséges intelligencia rendszer életciklusa alatt.³⁵ Ebbe beletartozik a szabadság, egyenlőség, autonómia, a személyes adatok védelme, a diszkrimináció tilalma, a sokszínűség, a szociális biztonság és a nemzetközileg elfogadott munkajogi normák tiszteletben tartása. Ebből tehát láthatjuk azt, hogy önmagában a gazdasági szereplők számára készült előkészítésekben is megjelenik az igény, legalábbis a javaslat arra vonatkozóan, hogy a technika fejlődése eredményeképpen létrejövő szituációk ne veszítsék el az emberi mivoltukat, hanem megőrizték azokat az értékeket, amiket az elmúlt generációk kiharcoltak és biztosítottak.

4. A magánélet védelme

Az előbbi távolba tekintő problémához képest lényegesen akutabb a munkavállaló magánéletének védelme. Már most is tapasztalható ugyanis, hogy a feladatközpontú munkavégzés során³⁶ elmosódik, háttérbe szorul a munkahely és a munkaidő fogalma,³⁷ és több szektorban az atipikus munkavégzési formák (pl. home office) válnak tipikussá.³⁸ Előljáróban leszögezhető, hogy a magánélet védelmét a hazai jogunk nem pusztán az Alaptörvény szintjén rendezi, hanem konkrét törvény rendelkezik arról, hogy mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását (a továbbiakban együtt: magánélethez való jog) tiszteletben tartsák.³⁹ A munkaviszonyokban ez az elvárás meglehetősen komplex kötelezettség-halmazt jelent a munkáltató oldalán, ami abból a szempontból is figyelemre méltó, hogy ezen normák megsértése esetén lehetőség nyílik sérelemdíj iránti igény előterjesztésére is.⁴⁰ Ebből következően a munkáltató – különösen az egyre inkább elterjedő újszerű fog-

³⁵ Uo. 7.

³⁶ Megjegyzendő, hogy ezen folyamatot a pandémia jelentősen felerősítette és meggyorsította.

³⁷ DOBOS-BUNFORD Krisztina: A rugalmas munkavégzés és digitalizációs megoldások a versenyszféra egyes intézményeiben. *Magyar Jog*, 2021/7–8. 481.

³⁸ CZIRÓK Andrea – NYERGES Éva: Digitalizáció a munkajogban. Elektronikus munkaügyi folyamatok a „most” generációja számára. *Munkajog*, 2018/3. 34.

³⁹ A magánélet védelméről szóló 2018. évi LIII. törvény 1. §.

⁴⁰ A magánélet védelméről szóló 2018. évi LIII. törvény 13. § (1) bekezdés szerint akit magánélethez való jogában megsértének, a Polgári Törvénykönyv szabályai szerint sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemtől.

lalkoztatás formák keretei között – fokozott körültekintéssel köteles eljárni nem pusztán a munkaviszony létesítésekor, hanem akár a munka megszervezése, ellenőrzése, vagy egyszerűen a munkavállaló utasítása során.⁴¹ Mindez oda vezet, hogy a munkáltató akkor jár el helyesen, ha tudatosan alakít ki bizonyos kötött kommunikációs csatornákat és jól látható ellenőrzési pontokat, amelyek önmagukban keretet adnak a felek együttműködésének, ily módon kiszámítható a munkavállaló számára. Ez azért lényeges, mert bár a munkaviszony kétségtelenül korlátozza bizonyos szinten minden munkavállaló magánéletét,⁴² ha ez megfelelő formák között zajlik, úgy az nem minősül a magánélethez való jog megsértésének.

Láthatjuk, hogy a munka és magánélet viszonyrendszerének biztosítása elsődlegesen a munkáltató kötelezettségeként jelentkezik, aminek normatív megnyilvánulását már Uniós szinten is érzékelhetjük. A korábban már hivatkozott Szociális Pillér égisze alatt jelent meg 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. Ez a jogi aktus a munka és magánélet egyensúlyának kialakításával összefüggésben rendelkezik számos, elsősorban a munkavállalók alapvető jogait érintő újdonságról, tovább fejlesztve a nemi alapú diszkrimináció tradicionális szabályozási és értelmezési elveit, illetőleg megújítva a 2010/18/EU tanácsi irányelvben szabályozott szülői szabadság jogintézményét. A dokumentum a munka és magánélet kérdéskörét alapvetően egy diszkriminációs problémaként kezeli azon kiindulási alapból, hogy ha a mind a férfiak mind pedig a nők esetében biztosított a magánélet azonos szintű védelme, úgy a nők jobban hozzáférhetnek a munkaerőpiaci lehetőségekhez, azaz kevésbé hárul rájuk az a természetes „teher”, ami a gyermekvállalásból vagy a családi létből hagyományosan következik.

Ez a jogalkotói elvárás nem pusztán konkrét kötelezettségeket fogalmaz meg a munkáltatók irányába, hanem egy olyan szemléletrendszer kialakítását és elfogadását várja el, amiben a fenti szempontok (és közvetten a Pillér) magasabb szintű érvényesüléséhez vezet. Ebből pedig az következik, hogy a

A (2) bekezdés kimondja, hogy aki a magánélethez való jogának megsértéséből eredően kárt szenved, a 12. §-ban foglalt igényeken kívül a Polgári Törvénykönyvnek a jogellenesen okozott károkért való felelősség szabályai szerint követelheti a jogsértőtől kárának megtérítését, valamint külön törvényben meghatározottak szerint egyéb igényeket is érvényesíthet.

⁴¹ ARANY-TÓTH Mariann: A magánélet védelméhez való jog újraszabályozásának hatása a munkaviszonyban a magánélet védelméről szóló törvény alapján. *Munkajog*, 2019/2. 40.

⁴² ZACCARIA Márton Leó: Korlátozott szabadság? A véleménynyilvánítás joga a munkaviszonyban. *Jogtudományi Közöny* 2022/1. 24.

nem elégséges pusztán az írott jog ismerete és tételes betartása, hanem a munkaszervezet kialakítása, a munkarend beosztása és a folyamatok kialakítása során figyelemmel kell lenni azok közvetett hatására is annak érdekében, hogy a munkavállalói számára az egyenlő bánásmódot (és egyenlő esélyeket) minden tekintetben biztosítani tudja.

Összegzés

A fent taglalt kérdéseken túlmenően természetesen számos olyan terület van, amelyet tárgyalhatnánk a bevezetőben felvetett kérdés kapcsán. A fő kérdés ugyanakkor nem az, hogy mely területeken hoz változást a technológia a következő évtizedekben, hanem az, hogy mindehhez a munkajog miként tud viszonyulni, és mennyiben tudja megőrizni az eddigi eredményeket.

Az eddigi adatokból az látható, hogy összességében a munkajogban (még) nincs új a nap alatt, ami azt jelenti, hogy bár (kisebb) késéssel, de a jogtudomány igyekszik kezelni a munka világát ért kihívásokat, és – mint ahogyan a platformmunkával kapcsolatos irányelv-tervezetből is látható – elsődlegesen igyekszik fenntartani a korábbi védelmet. Ha az előbbi tételt elfogadjuk, akkor ez a munkáltatók számára ez azt hordozza magában, hogy bizonyos költségcsökkentések vagy megnövekedő hatékonyság csak rövid távon jelentkezhetnek előnyként, mivel középtávon az állam(ok) szabályozó szerepe a túlzott kilengéseket szabályozni fogja oly módon, hogy a munkajog, a szociális biztonság és tágabb értelemben a szolidaritás érvényesülni tudjon. Ebből következően a munkáltató számára nem feltétlenül előnyös egy pillanatnyi szabályozási deficit miatt újra strukturálni a saját működését, mivel ez bizonyos esetekben nem lesz fenntartható. Természetesen nem kizárt, hogy a munkáltató egyes szabályozási hiányosságokat vagy lehetőségeket kihasználva optimalizálni tudja rövid távon a működését, de ennek ideiglenességét indokolt szem előtt tartani, és a működést úgy kialakítani, hogy az megfeleljen a sorvezetőként jelentkező munkajogi elveknek is.

ALAPJOGI KÖVETELMÉNYEK A MUNKAÜGYI PEREKBEN

STARK Marianna
tanácselnök (Kúria)

1. Az alapjogok olyan alapvető jogok, melyeket az Alaptörvény tartalmaz és amelyekből jogi úton közvetlenül kikényszeríthető alanyi jogi jogosultságok fakadnak.¹ A bíróságok számára 2012. január 1-től alkotmányos kötelezettséggé vált az Alaptörvény rendelkezéseinek bevonása az értelmezési folyamatba. Ebből a kötelezettségből következik, hogy a bíróságnak a jogszabályok adta értelmezési mozgástér keretein belül azonosítania kell az elé kerülő ügy alapjogi vonásait vagy más alkotmányossági vonatkozásait, és a bírói vagy más alkotmányos döntésben alkalmazott jogszabályokat erre tekintettel kell értelmeznie. E folyamatban a bíró az adott szakági jogszabály rendelkezéseit az Alaptörvénnyel veti össze.²

A Kúriának arra kell törekednie, hogy erősítse, illetve kiépítse azt a gyakorlatot, amely a bíróságok ítélkezési gyakorlatában meghonosítja, illetve erősíti az Alaptörvény szellemét. Ezért a bírói gondolkodásban fokozottan szükség van egyfajta alapjogi átalakulásra, az alapjogi szempontok fokozottabb megjelenítésére. A bírácoknak fokozottan számítaniuk kell alapjogi érintettségű ügyekben az Alkotmánybíróság döntésére, s ezt az alapjogi érintettséget nem csupán konkrét alapjogok felmerülésekor, hanem általában a jogértelmezés során is vizsgálni kell.³

¹ ZEMPLÉNYI Adrienne: *Munkajogi alapelvek – Alapjogok a munkaügyi alternatív vitarendezésben*. 2020. augusztusában hatályosított, a GINOP - 5.3.3 -15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány. 18.

² KOVÁCS Beáta – SÜLYOK Tamás: A bírói kezdeményezés, mint az egyedi normakontroll eszköze az Alkotmánybíróság gyakorlatában. *Alkotmánybírósági Szemle*, 2016/2. 76.

³ A Kúria „Az Alaptörvény követelményeinek érvényesülése a bírósági ítélkezésben” Joggyakorlat-elemző Csoportjának összefoglaló véleménye. 194.

Az Alkotmánybíróságnak van törvényi felhatalmazása arra, hogy ha a jogszabály által előírt feltételek az alkotmányjogi panaszban fennállnak, bármely bírósági ügyben a bírói érdemi döntés, illetve a bírósági eljárást befejező egyéb döntés alaptörvény-ellenességét megvizsgálja,⁴ mégpedig úgy, hogy a bírói döntésben foglalt jogértelmezés Alaptörvénnyel való összhangját vizsgálja: azt, hogy a jogszabály alkalmazása során a bíróságok az Alaptörvényben biztosított jogok alkotmányos tartalmát érvényre juttatták-e.⁵

Az eltelt tíz évben a Kúria hét munkajogi tárgyú ítéletét semmisítette meg az Alkotmánybíróság megállapítva az alaptörvény-ellenességet, ezek közül öt bírói ügyében⁶ született. Ez az adat az alkotmányjogi panasszal támadott kúriai ítéletekhez képest egyfelől minimális, másfelől a szolgálati viszonyban álló bíró által kezdeményezett kevés számú munkaügyi perhez képest kifejezetten magas arányt jelent.

E tanulmány célja a munkaügyi perekben – a bírói függetlenség mellett – leggyakrabban felmerült alapjogi kérdések, válaszok, olykor kételyek áttekintése.

1.1. A munka világában kiemelt jelentősége van az alapjogok érvényesülésének, hiszen a foglalkoztatási jogviszonyokat alapvetően a felek egyenlőtlensége, az alá-fölérendeltségi viszony jellemzi, amely során különös fontosságúak azok a garanciális szabályok, amelyek az alapjogok érvényesülését biztosítják.⁷ Az Alaptörvény XVII. cikke tartalmazza – az indokolásból kitűnően – a „munka világához” tartozó egyes alapjogokat. E szabályozás (1)–(4) bekezdése egymás mellett tartalmazza a kollektív munkajog tartalmi követelményeit, általános együttműködési kötelezettséget megfogalmazva, valamint az egyéni munkavállalói jogokat.

Az Európai Unió Alapjogi Chartának a munkavállaló védelmével kapcsolatos egyes rendelkezések megjelennek az Alaptörvényben is, így a korábbi Alkotmányban nem szerepelt még a kollektív alku joga, a munkaadók és a munkavállalók együttműködési kötelezettsége, valamint az egészséget, biz-

⁴ Az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 26. § (1)–(2) bekezdés.

⁵ 3/2015. (II. 2.) AB határozat, Indokolás [18].

⁶ A 4/2014. (I. 30.) AB határozat ugyanazon felperes két különböző időszakra vonatkozó ügyében a Kúria elutasította az előzetes letartóztatásban lévő (utóbb bűnösnek kimondott és elítélt) bíró előzetes letartóztatás idejére igényelt illetmény iránti keresetét. Az Alkotmánybíróság a bírói függetlenség megsértésére hivatkozva megsemmisítette az ítéleteket. Az Alkotmánybíróság a 3035/2021. (II. 10.) AB határozatban az Alaptörvény 26. cikk (1) bekezdésének megsértését állapította meg, a 3535/2021. (XII. 22.) és 3536/2021. (XII. 22.) azonos tárgyú ügyekben az Alaptörvény XV. cikk (1)–(2) bekezdéseinek a megsértését.

⁷ ZEMPLÉNYI i. m. 21.

tonságot és emberi méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jog.⁸ Az Alaptörvény több helyen kifejezi, hogy „az emberi lét alapja az emberi méltóság”. A munka világához tartozó XVII. cikkben ennek hangsúlyozása különösen fontos a felek alá-fölérendeltsége miatt.

Az együttműködési kötelezettség, melynek törvényben szabályozott esetekben részét képezi a tájékoztatási kötelezettség, valamennyi foglalkoztatási jogviszonyt szabályozó jogállási törvényben alapelveként az általános magatartási követelmények között megjelenik. Az Alaptörvény az együttműködés formái között nevesíti a tárgyalások folytatását, valamint a kollektív szerződés megkötését, vagyis magát az érdekegyeztetési folyamatot is az alkotmányos védelem körébe vonja.⁹

Az Alaptörvény nem tartalmazza a munkához való jogot, valamint az egyenlő munkáért egyenlő bért deklarációját, továbbá a végzett munka mennyiségének és minőségének megfelelő jövedelemhez való, korábban az Alkotmányban biztosított jogot. A munkához való jog alaptörvényi rendelkezéséből sem következik olyan állami kötelezettség, hogy mindenki számára munkát kell biztosítani.¹⁰ A 3134/2013. (VII. 2.) AB határozatban az Alkotmánybíróság megerősítette azokat a munka és foglalkozás szabad megválasztásához való jogot érintő megállapításait, amelyeket a 3380/2012. (XII. 30.) AB határozatban az Alaptörvény hatálybalépése előtt elfogadott határozataiból vett át. Ennek során kiemelte, hogy a

„munka és foglalkozás szabad megválasztásához való alapjog azonban nem alanyi jogot garantált meghatározott foglalkozás folytatásához, tevékenység végzéséhez [...] Másként megfogalmazva, senkinek sincs abszolút joga a meghatározott foglalkozás, illetve valamely foglalkozásnak az általa kiválasztott formában történő gyakorlásához”.

A kollektív jogok közül kiemelendő a munkabeszüntetés joga. A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma a sztrájkjog egyes kérdéseiről szóló 1/2013. (IV. 8.) számú KMK véleményében e deklarációból kiindulva értel-

⁸ BALOGH Zsolt – HAJAS Barnabás – SCHANDA Balázs: *Alapjogok és alapvető kötelezettségek fogalma, értelmezése*. Budapest, NKE, 2014. 5.

⁹ Bírói gyakorlat: Kúria Mfv.II.10.414/2018., Kúria Mfv.II.10.191/2019.

¹⁰ GÁVA Krisztián – SMUK Péter – TÉGLÁSI András: *Az Alaptörvény értékei. Értékkatalógus*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, NKE, 2017. 35.

mezte a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény egyes rendelkezéseit. E KMK vélemény a megalkotása óta megkerülhetetlen a bírói gyakorlatban.¹¹

Az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosításának követelménye körében a munkáltató kötelességét a munka törvénykönyve¹² több helyen szabályozza. Alapvető munkáltatói kötelezettségként [Mt. 51. § (4) bekezdés], az utasítás megtagadásával összefüggésben (Mt. 54. §), várandós nő tekintetében (Mt. 60. §), munkaidő-beosztáskor [Mt. 97. § (1) bekezdés], a munka- és pihenőidő szabályainak alkalmazásakor védett, így várandós, gyermekét egyedül nevelő munkavállalók tekintetében, egészségkárosító kockázat fennállásakor [Mt. 113. § (1) bekezdés], fiatal munkavállaló esetében (Mt. 114. §). E körben a munkavédelemről szóló törvény¹³ további rendelkezéseket tartalmaz. Az egészséges és biztonságos munkafeltételeket előíró munkáltatói kötelezettség megsértése kártérítés és sérelemdíj megfizetésére adhat alapot.¹⁴

1.2. Az ország valamennyi munkaügyi bírója tárgyalta a rendőrségi közalkalmazottak garantált illetmény és munkáltatói többlet iránti kereseteit, amelyek tárgyában meghozott első elvi határozat ellen a felpereseket képviselő szakszervezet, míg a többi határozatot a munkáltatók támadták sikertelen alkotmányjogi panasszal. Ezen ügyekben a Kúria az érintett kollektív szerződési rendelkezést arra tekintettel nyilvánította semmisnek, hogy a Kjt.¹⁵ 2. § (2) bekezdésében megfogalmazott tilalomba ütközik. A Kjt. 13. §-a szerint a közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 277. § (1)–(2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy kollektív szerződés a Kjt., illetve a Kjt. felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok felhatalmazást adnak. Az adott esetben a kollektív szerződés tartalmára vonatkozó ilyen eltérést [vagyis a Kjt. 66. § (7)–(8) bekezdésében megfogalmazott feltételek figyelmen kívül hagyásával történő illetményemlést] engedő rendelkezés nem volt. Az indítványozó alkotmányjogi panaszában az Alaptörvény VIII. cikk (2) és (5) bekezdése, valamint ezzel összefüggésben a XVII. cikk (2) bekezdése sérelmét is állította, szerinte a kollektív szerződési rendelkezés semmisségének megállapítása korlátozza a szakszervezetek szabad alakíthatóságára és tevékenykedésére vonatkozó jogát.

¹¹ Kúriai gyakorlat: Mpkf.II.10.243/2017.; Mpkf.II.10.059/2019.; Mpkf.X.10.303/2019.; Mpkf.X.10.161/2020.; Mpkf.X.10.017/2021.; Mpkf.X.10.034/2021.

¹² A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.).

¹³ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.).

¹⁴ Mfv.I.10.338/2017.; Mfv.I.10.291/2018.; Mfv.10.040/2020.; 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény.

¹⁵ A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.).

Az Alkotmánybíróság 3021/2017. (II. 17.) AB határozatával az indítványozó Kjt. 13. §-a, valamint 66. § (7)–(8) bekezdése alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panaszát, valamint a Kúria ítélete elleni alkotmányjogi panaszát elutasította. Határozata indokolásában kimondta, miszerint „a Kúria ítélete nem hozható összefüggésbe az egyesülési joggal: szakszervezet létrehozását, az ahhoz való csatlakozást, a szakszervezet szabad tevékenykedését, ennek részeként a kollektív szerződés-kötést az ítélet nem érinti, ekként nem is korlátozza. Az egyesülés, illetőleg szakszervezet-alapítás szabadsága nem jelenti azt, hogy a szakszervezet tevékenysége – ennek körében a kollektív szerződés megkötése, illetőleg tartalmának meghatározása – ne lenne a jogszabályoknak végső soron az Alaptörvénynek alárendelve” (Indokolás [53]). Az indítványozó az Alaptörvény XV. cikk (1)–(2) bekezdésével is ellentétesnek tartotta a Kjt. 13. §-át, mert a kollektív szerződés tartalma tekintetében szigorúbb szabályokat fogalmaz meg a közalkalmazottakra nézve, mint a munkavállalókra vonatkozó szabályozás. Az Alkotmánybíróság határozatában – a korábbi határozataival azonosan – úgy foglalt állást, hogy „[a] köztisztviselők, a közalkalmazottak, s a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók pedig olyan egymástól elkülönült csoportokba sorolhatók, amelyekre az eltérő munkajogi szabályozás alkotmányosan indokolt” (Indokolás [71]). E döntés kritikájaként fogalmazódott meg, hogy a kollektív szerződés érintett rendelkezéséből nem derül ki, hogy a juttatás célja mit is szolgál. Egyes vélemények szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész kompenzációs jellegű bérelem, amely adható. Ha nem is tekintjük cafetériának a munkáltatói döntés alapján adható illetményt, de mindenféleképpen a törvényesen kifizetett, jogszabályon alapuló illetményen felül járó összeg. Onnantól kezdve, hogy a kollektív szerződésben szabályozták és alkalmazták is a munkáltatói döntésen alapuló illetmény kifizetésének lehetőségét, a közalkalmazottnak alanyi joga lett volna ennek az elemnek a kifizetésére. Az új Mt. hatálybalépésekor sokat közelített a Kjt. a magánjogi szabályok irányába. Az összehasonlíthatóság vizsgálatakor ezért nem a gazdasági szféra és a közsféra közötti határból kellene kiindulni, hanem abból, hogy mindkét csoport a kiszolgáltatottabb fél helyzetét foglalja el a munkáltatóval szemben.¹⁶

1.3. Az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatával megsemmisítette a Kúria ügyeleti díj megfizetése tárgyában hozott ítéletét. A megsemmisített

¹⁶ MÉLYPATAKI Gábor: Az Alkotmánybíróság legfrissebb döntése a közalkalmazottak kollektív szerződés-kötési jogáról. *Jogesetek Magyarázata*, 2017/3. 18–19.

ítéletben a Kúria megállapította, hogy az alperes kórházban közalkalmazottként foglalkoztatott felperesek ügyeleti díj iránti igénye azért nem megalapozott, mert azok a napok, amikor a felperesek ügyeletben egészségügyi tevékenységet láttak el, az egyenlőtlen munkaidő-beosztásra tekintettel a felperesek beosztás szerinti munkanapjai voltak. Kifejtett álláspontja az volt, hogy az Eütev.tv.¹⁷ 12/G. § (1) bekezdése szerint kiadandó kötelező pihenőidő egybeszámítható a heti pihenőnappal, mert mind a pihenőidő, mind a pihenőnap a közalkalmazott regenerálódását biztosítja, tiltó szabály hiányában pedig nincs akadálya annak, hogy adott esetben ezeket egyidőben adják ki, és teljesül az a cél is, hogy egészségügyi ügyelet ellátását követően pihenjen annyit a közalkalmazott, hogy a következő beosztása szerinti munkanapon pihenten tudja végezni a munkáját. Az indítványozók szerint a támadott ítélet azért sérti az Alaptörvényt, mert egyfelől lehetővé teszi, hogy az alperes összevonva adja ki a felperes közalkalmazottaknak a több önálló jogcímen megillető távollétet, így sérült a „munkavállaló” napi és heti pihenőidőhöz külön-külön való joga, illetve közvetve az arra a napra a munkavégzésért járó többletdíjazáshoz való joga.

Az Alkotmánybíróság határozatában megállapította,

„hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot, amelyen belül – az Mt. fogalomhasználatához hasonlóan – megkülönbözteti a napi és heti pihenőidőhöz való jogot. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése jogosultságról szól, melynek tartalmát törvény állapítja meg, de annak lényeges tartalma az Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdésében biztosított egészséghez való jogból következik, amelyet az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése kifejezetten megerősít a munkavállalók tekintetében” (Indokolás [46]).

„A jogosultság feltételei és annak pontos mértéke nem az Alaptörvényből következik, de az következik az Alaptörvényből, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Míg a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni” (Indokolás [48]).

¹⁷ Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (Eütev.).

„A Kúriának az az értelmezése, miszerint a napi pihenőidő és a heti pihenőnap egyidőben kiadható, nem egyeztethető össze az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével, mivel abból – a pihenőidők eltérő rendeltetésére tekintettel – az következik, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat” (Indokolás [56]).

Ennek az ügynek a lényege valójában nem a pihenőnap és a pihenőidő kiadása volt, hiszen a felperesek keresete sem erre, hanem arra irányult, hogy az alperes fizessen részükre a szombati napokon teljesített 24 órás ügyeletért az illetményükön felül ügyeleti díjat. Ennek eldöntéséhez pedig abban a kérdésben kellett mindenekelőtt állást foglalni, hogy azok a napok, amikor a felperesek egészségügyi tevékenységet láttak el, beosztás szerinti munkanapjuk-e, hiszen az Eütev.tv. 13/B. § (2) bekezdése arra az esetre írja elő az ügyeleti díj fizetési kötelezettséget, amennyiben az egészségügyi dolgozó nem a rá irányadó munkaidő-beosztás szerinti időben, hanem pihenőnapon teljesít ügyeletet. Ezt a kérdést az AB határozat nem érintette. Az a jogértelmezése, amit az indokolás [56] bekezdésben általános érvennyel kimondott – attól függetlenül, hogy az adott ügy nem a munkavállalók napi és heti pihenőidejét érintette –, hanem az egészségügyi dolgozók külön törvényen alapuló speciális, ügyeletet követő ügynevezett ügyeleti pihenőnapját valamint pihenőidejét, a jövőben még sok kérdést vehet fel és általános vélemény szerint megváltoztatta az eddig nem vitatott gyakorlatot. Dr. Fodor T. Gábor tanulmányában¹⁸ részletezte az Alkotmánybíróság határozata indokolásával kapcsolatban felmerült anomáliákat, valamint azt, hogyan oldható meg a helyzet jogalkotással.

Az AB határozat alapján az országban több száz – jelenleg előzetes döntéshozatal iránti eljárás kezdeményezése¹⁹ miatt többségében felfüggesztett – munkaügyi per indult elmaradt munkabér iránt. Ezekben a perekben a felperesek azzal érvelnek, hogy a napi és a heti pihenőidőt, valamint a napi pihenőidőt és a szabadságot egymás után kell kiadni, ezek egyidőben történő kiadása jogellenes. Az alperes munkáltató ugyanis a napi pihenőidőt nem adta ki a heti pihenőidő, vagy a szabadság előtt.

¹⁸ FODOR T. GÁBOR: Alkotmánybírósági döntés a pihenőidőről. Az általános munkarend vége. Gondolatok a napi és a heti pihenőidőről a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat alapján. *Munkajog*, 2020/3. 62–66.

¹⁹ Miskolci Törvényszék 7.M.70.029/2021/10. számú végzés.

2. A munkaügyi perekben gyakran felmerülnek olyan alapvető jogokra történő hivatkozások, melyek nem a munka világához tartozó alapvető jogok közé tartoznak. Ezek közül kiemelést érdemel: az ártatlanság védelme, a véleménynyilvánítás szabadsága, a diszkrimináció tilalma, míg az érdemi határozatokat támadó alkotmányjogi panaszok többsége a tisztességes eljáráshoz való jog megsértésére hivatkozik.

2.1. Az EJEB az ártatlanság véelmét elsősorban büntetőeljárás garanciaként, a tisztességes eljárás (tárgyalás) egyik elemének fogja fel.²⁰ Ugyanakkor elismeri az ártatlanság véelmének érvényesülését, így megsértésének lehetőségét a folyamatban lévő büntetőeljáráson kívüli is, továbbá az elv érvényesülését nem csupán az eljáró bíróságra, hanem más hatóságokra is irányadónak tekinti. Az EJEB az Egyezmény²¹ 6. cikk (2) bekezdésével kapcsolatban többször kimondta, hogy az ártatlanság véelmének elvét sérti, ha bűncselekménnyel vádolt személyt érintő bírói határozat, vagy hatósági nyilatkozat azt a véleményt tükrözi, hogy bűnös, mielőtt a törvény rendelkezéseinek megfelelően bűnösnek bizonyult volna.

Az ártatlanság véelmével kapcsolatos kérdések munkaügyi perekben általában a munkáltató jogviszonyt megszüntető intézkedésével összefüggésben merülnek fel. Egy ügyben a munkáltató arra alapította a munkavállaló munkaviszonyát megszüntető azonnali hatályú felmondását, hogy a munkavállaló szándékos bűncselekmény elkövetésének megalapozott gyanúja miatt előzetes letartóztatásba került, így szándékosan idézett elő olyan helyzetet, amelynek következtében a munkaviszonyból származó munkavégzési kötelezettségének nem tudott eleget tenni. Az eljáró bíróságok azért találták jogszerűnek az azonnali hatályú felmondást, mert egyfelől a munkavállaló szándékos bűncselekmény elkövetésének megalapozott gyanúja miatt került előzetes letartóztatásba, így munkavégzési kötelezettségének megszegése szándékosan elkövetett, a munkaviszonyával összefüggő lényeges kötelezettségszegés. Másfelől azért is, mert önmagában a gyanúsítással összefüggő bűncselekmény súlya és jellege, tehát az, hogy a cselekmény az indítványozó munkaviszonyával összefüggésben állt, a munkáltató részéről egyértelműen megalapozottá teszi a bizalomvesztést.

Az Alkotmánybíróság elsőként a 3243/2014. (X. 3.) AB határozatában (továbbiakban: Abh.) megállapította, hogy

²⁰ 3243/2014. (X. 3.) AB határozat, Indokolás [34], [36].

²¹ Emberi Jogok Európai Bírósága, Emberi Jogok Európai Egyezménye.

„a fenti bírói jogértelmezés az ártatlanság vélelmének elvével nincs szoros, közvetlen összefüggésben. A bírói jogértelmezés a felelősség kérdésének érintése nélkül, a felelősség esetleges hiányának esetére is helytállóan, kizárólag munkajogi kérdésekben döntött” (Indokolás [31]).

„A munkaviszony fenntartásához szükséges alapvető bizalom további megléte nem várható el a munkáltatótól, ha arról szerez tudomást, hogy munkavállalója, különösen egy vezető munkakörben dolgozó munkavállalója, olyan bűncselekmény elkövetésének alapos gyanújával kerül őrizetbe, illetve előzetes letartóztatásba, amelynek elkerülése a fő munkaköri feladatát képezi. Általánosságban megállapítható, hogy a bizalomvesztés sokkal szélesebb körben és más kontextusban érvényesül, mint a büntetőjogi felelősség kimondása és a bizalomvesztés a felelősség megállapításával nincs is közvetlen összefüggésben, hiszen a bizalomvesztés nem a bűnösséghez kapcsolódó büntetőjogi fogalom. A bizalomvesztés nem a bűnösséget kimondó ítélet egyenes következménye, mint ahogy a bizalom helyreállása sem következik egy felmentő ítéletből” (Indokolás [32]).

Egy másik ügyben a munkáltató az elsőfokú büntetőjogi ítéletet (az elítélést) tekintette a bizalomvesztést megalapozó tényezőnek. Ebben az ügyben a másodfokon eljáró törvényszék megállapította, hogy bár a munkáltató úgy ítélte meg, hogy a bizalomvesztését a megalapozott gyanúról történő értesítése nem alapozza meg, az elsőfokú büntetőítélet áttanulmányozása után jogosan jutott arra az álláspontra, hogy az abban foglaltak tudomására jutását követően a munkavállaló munkaviszonyának a fenntartása lehetetlenné vált. Az Alkotmánybíróságnak ebben az ügyben az Abh.-ban foglaltakhoz hasonlóan arról kellett döntenie, hogy az alapul fekvő munkaügyi vitát eldöntő bírói jogértelmezés az ártatlanság vélelmének alkotmányos elvével összefüggésben áll-e és ha igen, a felelősség megállapításának kérdésével olyan szoros kapcsolata állapítható-e meg, amely azzal azonos módon indokolja az Alaptörvényben biztosított jog védelmét. Az Alkotmánybíróság 3087/2016. (V. 2.) AB határozatával az alkotmányjogi panaszt elutasította. Az Abh. határozat indokolásában foglaltak alapján állapította meg, miszerint „az ártatlanság vélelmének érvényesülését nem sértette a jelen ügyben vizsgált bírói jogértelmezés” (Indokolás [40]–[41]). E határozatában fejtette ki az Alkotmánybíróság azt is, miszerint

önmagában a rendkívüli munkáltatói felmondás nem sérti a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot, hiszen a vizsgált alapjog nem nyújt védelmet egy meghatározott állás betöltésére (Indokolás [45]).

Egy szolgálati viszony megszüntetését sérelmező ügyben az indítványozó szerint azért sérült az ártatlanság véelme, mert a Kúria, illetve az első- és másodfokon eljáró bíróságok anélkül értékelték a terhére bűncselekmény elkövetését – a nyelvvizsga bizonyítvány ügyészégi határozatban rögzített módon történő megszerzését –, hogy büntetőbíróság a hivatásos állomány tagjának büntetőjogi felelősségét megállapította volna. Az Alkotmánybíróság 3106/2018. (IV. 9.) AB határozatával az alkotmányjogi panaszt elutasította. Az Alkotmánybíróság ezen ügy kapcsán azt vizsgálta, hogy az ártatlanság véelme-t sérti-e az a bírói jogértelmezés, amely jogszerűnek minősíti a hivatásos katasztrófavédelmi szervvel szolgálati jogviszonyban álló személy jogviszonyának felmentéssel való megszüntetését olyan esetben, amelyben a felmentés a szolgálati jogviszonyban álló személynek a vádelhalasztásról szóló ügyészégi határozatból megismert magatartását leíró tényállási elemeken alapszik. Következtetése szerint:

„a Kúria büntetőjogi felelősség kérdését nem érintette, kizárólag a szolgálati jogvitát döntötte el. A bírói jogértelmezés keretében az indítványozó, mint szolgálati jogviszonyban álló magatartását és a felmentés jogszerűségét vizsgálta. A felmentést azért minősítette jogszerűnek, mert a katasztrófavédelmi szerv nem a büntetőjogi felelősség kérdésében döntött a vádelhalasztásról szóló ügyészégi határozat alapján, hanem a számára abból megismert indítványozói magatartás és cselekmény adta alapját a nem kifogástalan életvitel megállapításához” (Indokolás [43]).²²

2.2. Az Alkotmánybíróság a 14/2017. (VI. 30.) AB érdemi elutasító határozatában fejtette ki, hogy a munkajog általános magatartási zsinórmércéjének mely értelmezése állhat összhangban a véleménynyilvánítási szabadság alkotmányos tartalmával. Az alkotmányjogi panasz benyújtására okot adó munkaügyi jogvita fő kérdése a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetésére alapított rendes felmondás valóságának és okszerűségének megítélése volt. A

²² Azonos tárgyú további határozatok: 3169/2018. (V. 22.) AB határozat; 3106/2018. (IV. 9.) AB határozat; 3019/2020. (II. 10.) AB határozat.

felperes humánerőforrás-gazdálkodási szakértőként dolgozott az alperesnél. A felmondás indoka szerint olyan internetes portál üzemeltetésébe kezdett, amely humánerőforrás területen közölt írásokat. Az indokolás szerint az internetes portál, valamint a megjelent írások témája szorosan összefüggött a munkavállaló munkaköri feladataival és egybeesett a munkáltatónál zajló humánerőforrás-stratégia keretében a javadalmazáspolitikai megújításának idejével. Az elsőfokú bíróság elutasította a keresetet, míg a másodfokú bíróság közbenső ítéletével megváltoztatta és megállapította a rendes felmondás jogellenességét. A Kúria²³ a közbenső ítéletet hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróság ítéletét hagyta helyben. A Kúria értékelése szerint az internetes portál témája és az indítványozó munkaköre közötti hasonlóság egyértelműen megállapítható volt, a felperes megszegte a korábban hatályban volt Mt.²⁴ 3. § (5) bekezdésének zsinórmértékét, valamint a munkáltatónál érvényben lévő etikai kódex előírásait. A felperes alkotmányjogi panaszában arra hivatkozott, hogy megsértették a véleménynyilvánítási szabadságát.

Az Alkotmánybíróság a határozatában részletesen kiemelte és elemezte, hogy a véleménynyilvánítás szabadságára különösen becses jogként tekint és a véleménynyilvánítási szabadság legbensőbb védelmi köréhez tartozik a közzététellel összefüggő vélemény. Hosszan részletezi a határozat azt is, hogy a munkaviszony jellege alapján a munkaviszonyból fakadó szabályok szükségszerűen érintik és korlátozzák a munkavállaló magatartását, így különösen cselekvési szabadságát és véleménynyilvánítását. Ugyanakkor az Alkotmánybíróság felfogásából következik, hogy a véleménynyilvánítás bizonyos esetekben alapjogi védelmet élvezhet akkor is, ha munkahelyen, vagy munkaviszonnyal összefüggésben hangzik el. Hangsúlyozta, hogy valamennyi munkaügyi kapcsolat a felek kölcsönös bizalmán alapszik, a munkaviszony során irányadó magatartási követelmények zsinórmértéket írnak elő, eszerint a munkáltató jogos gazdasági érdekeit a munkavállaló nem veszélyeztetheti és a munkavállaló köteles tartózkodni a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő, vagy veszélyeztető véleménynyilvánítástól.

Az Alkotmánybíróság a határozat indokolása [32]–[34] bekezdéseiben bontotta ki azt az alkotmányjogi mércét, amely az Alaptörvény IX. cikkében oltalmazott nyilvános és közéleti közlések munkaviszonyból fakadó korlátozásának megítélését segítheti. Kifejtette, miszerint

²³ Mfv.I.10.655/2013/6.

²⁴ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (régí Mt.).

„[a] véleménynyilvánítás szabadsága a munka világában erősebb korlátok között érvényesülhet, és nem nyújt védelmet olyan munkavállalói nyilvános közléseknek, amelyek célja pusztán a munkáltató jó hírnevét, üzleti reputációját, kedvezőbb piaci és kereskedelmi megítélését sértő, romboló, illetve a munkáltató képviselőjének magán- vagy családi életével kapcsolatos bántó, vagy sértő kifejezések használata. A szabadság nem terjed ki azon véleményekre sem, amelyeket kifejezetten üzletrontó céllal közölnek, avagy céljuk más, egyéb jogsérelem okozása. Ezenkívül a munkavállaló véleménye akkor sem élvezi a véleménynyilvánítás szabadságának oltalmát, ha célja a munkáltató által képviselt értékrend, vagy érték alapú meggyőződést megtestesítő politika nyílt bírálata, megkérdőjelezése vagy aláásása.”

Bitskey Botond, az Alkotmánybíróság főtítkára a határozatról írt szakcikében utalt arra, hogy az alapul szolgáló munkaügyi bírósági ügyek tárgya alapvetően az volt, hogy a felperes munkavállaló magatartása veszélyeztette-e a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, illetve, hogy megalapozottan okozott-e bizalomvesztést a munkáltatóban. Ugyanakkor a felperes nem vetette fel a bírósági eljárás során, hogy a szakmai honlap üzemeltetése során a véleménynyilvánításhoz való jogát gyakorolta, és az ítéletekből következően az eljáró bíróságok sem ismerték fel az ügy alapjogi vonatkozását.²⁵ E körben szükséges arra utalni, hogy a Kúria a jogerős ítéletet az eljárási törvény értelmében kizárólag a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja.²⁶

Az Alkotmánybíróság határozata arra a végkövetkeztetésre jutott, hogy a munkáltató által kifogásolt közlések a munkavállaló részéről döntő részükben szakmai jellegűek voltak és nem mutattak olyan közéleti kötődést, mely alapján azok a közügyek szabad vitatásának körébe tartoznának, és amelyek az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében garantált véleménynyilvánítási szabadság alapjogi védelme előtt állnának. Tehát a közéleti kötődést nem mutató közléseket nem védi az Alkotmány a szólásszabadság címén. Dr. Salamon László és dr. Stumpf István alkotmánybíró különvéleményeiben foglaltak

²⁵ BITSKEY Botond: Nem illeti meg a véleménynyilvánítás szabadságából fakadó alapjogi védelem a munkavállaló által közzétett szakmai jellegű közlést, ha annak nincs közéleti kötődése. *Munkajog*, 2018/4. 50–51.

²⁶ A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (rég. Pp.) 275. § (2) bekezdés; a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 423. § (1) bekezdés.

szerint az Alkotmánybíróságnak meg kellett volna semmisítenie a Kúria határozatát (Indokolás [45]–[53]). Dr. Stumpf István különvéleménye szerint „az Mt. 3. § (5) bekezdésének szűkítő értelmezése ugyanis ahhoz vezetett, hogy a véleményszabadság alkotmányjogi oltalmát élvező nyilvános, közéleti jellegű szakmai párbeszéd a munkaügyi jogvitákban elveszíti a bírói alapjogvédelmet”. A Kúria gyakorlata az eltelt időben igazodott az AB – többségi véleményén alapuló – határozatban kifejtettekhez, határozataiban azt többször idézte.²⁷

Az alkotmányjogi panasszal élő felperes az Egyezmény 10. cikke által biztosított, véleménynyilvánítás szabadságához való jog megsértésére hivatkozva kérelmet nyújtott be az EJEB-en, melynek határozata megállapította a jogsértést és 10.000 euró nemvagyoni kártérítés, valamint 4.800 euró költség megfizetésére kötelezte az alperes Magyarországot. A határozat indokolásában foglaltak szerint a bíróság nem tud egyetérteni az Alkotmánybíróság azon megállapításával, hogy egy alkalmazott nyilatkozatai azért nem tartoznak a véleménynyilvánítás szabadságához való jog védelme alá, mert szakmai természetűek és nem áll fent kapcsolat a nyilvánossággal, mely egyértelműen bizonyítaná, hogy ilyen nyilatkozatok közérdekű ügyek megvitatásának részét képezik. (EJEB határozat 40).²⁸

2.3. A hátrányos megkülönböztetést egymással összehasonlítható élethelyzetben lévők között lehet vizsgálni. „Az Alkotmánybíróság a diszkrimináció vizsgálatakor követett gyakorlata értelmében a megkülönböztetés alapjául azonos csoportba tartozók eltérő helyzetét tekinti kiindulási alapnak, és ezt követően elemzi a megkülönböztetés észszerű indokának hiányát, illetve az önkényességet.” {3209/2017. (IX. 13.) AB határozat indokolás [25]}

A hatályos szabályozás szerint a diszkrimináció miatt indított eljárásokban a sérelmet szenvedett fél hátrányos helyzetére figyelemmel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény²⁹ a Pp. bizonyításra vonatkozó általános szabályaihoz képes speciális rendelkezéseket tartalmaz. A Kúria joggyakorlatot jelentősen alakító és egységesítő, az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 1. pontja rendelkezik arról, miszerint „[az] egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás

²⁷ Mfv.X.10.015/2021.; Mfv.X.10.103/2021.; Mfv.II.10.409/2021.; Mfv.II.10.124/2019.; Mfv.I.10.034/2017.

²⁸ EJEB *Herbai v. Magyarország*, no. 11608/15., 2019. november 5.

²⁹ Az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről szóló 1993. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.).

alapján a munkáltató kötelezettsége bizonyítani, hogy megtartotta az Ebktv. és az Mt. vonatkozó előírásait – vagyis hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között –, vagy nem kellett megtartania azt.” Ezen KMK vélemény 2. pontja elvi élel mondja ki miszerint „[az] egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül lehet értelmezni. Védett tulajdonság, illetve hátrány megjelölése, valószínűsítése nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme nem állapítható meg.” Ennek indokolása szerint az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvével kapcsolatos jogi szabályzás az elmúlt időszakban megváltozott. Míg az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdése rögzítette, hogy az egyenlő munkáért mindenkinek bármilyen megkülönböztetés nélkül egyenlő bérhez van joga, addig az Alaptörvény XV. cikke az alapvető jogok biztosításáról rendelkezik, különbségtétel nélkül, s a nők és férfiak egyenjogúságát rögzíti, nem emeli ki azonban a bérezésben történő diszkrimináció tilalmát. A jogszabályok változásán túl figyelemmel kell lenni továbbá az Ebktv. 2. §-ában foglalt azon előírásra is, hogy az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Ez irányadó az Mt.-re is. A KMK vélemény elfogadását követő bírói gyakorlat ennek megfelelően egységes, a diszkriminációra hivatkozóknak valószínűsíteniük kell a védett tulajdonságukat és az őket ért hátrányt, míg a velük összehasonlítható helyzetben lévő csoportban lévők védett tulajdonsággal nem rendelkeznek.³⁰ A Kúria gyakorlata szerint védett tulajdonság valószínűsítése hiányában az összehasonlítható helyzetben lévők bármilyen megkülönböztetése a joggal való visszaélés kérdését vetheti fel, melyet azonban az erre hivatkozó félnek kell bizonyítania.

Az Alaptörvény nem mindenben követi az Európai Unió Alapjogi Charta felsorolásait, így például a diszkrimináció tilalmának felsorolása nem tartalmazza – az Alapjogi Chartában már szereplő – kor szerinti különbségtétel tilalmát. Azonban továbbra is szerepel az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdésében az egyéb helyzet szerinti különbségtételre vonatkozó tiltás, amelybe – értelmezés útján – az előző is beleértendő a gyakorlat szerint.³¹

Az Alkotmánybíróság gyakorlata a védett tulajdonság valószínűsítését nem követeli meg minden ügyben a korábbi joggyakorlatának megfelelően. Erre a gyakorlatra példa az Alkotmánybíróság 3294/2019. (XI. 18.) AB határozata,

³⁰ Kúriai gyakorlat: Mfv.III.10.707/2017.; Mfv.II.10.450/2018.; Mfv.I.10.498/2018.; Mfv.I.10.371/2017.; Mfv.I.10.517/2014.; Mfv.II.10.155/2015.

³¹ BALOGH–HAJAS–SCHANDA i. m. 21.

melyben megállapította a Kúria ítéletének alaptörvény-ellenességét, ezért azt megsemmisítette. A Kúria megsemmisített ítélete szerint ugyanis a visszatartott illetmény kifizetésére kizárólag akkor van mód, ha a fegyelmi vagy büntetőeljárás felmentéssel zárul; ugyanakkor értelmezése szerint a fegyelmi eljárás megszüntetése a fegyelmi felmentéssel nem azonosítható. Álláspontja szerint

„mivel az adott ügyben a fegyelmi eljárás nem felmentéssel zárult, nem a Hszt.³² 107. § (2) bekezdése az irányadó, hanem a 132. § (6) bekezdés, mely utóbbi viszont a Hszt. 140. § (1) bekezdés e) pontjára tekintettel megszüntetett fegyelmi eljárás esetén a visszatartott illetmény kifizetését nem teszi lehetővé” (Indokolás [60]).

„Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a Kúria a fegyelmi eljárásnak a szolgálati viszony megszűnése folytán kötelező megszüntetése esetét azonos módon értékelte azokkal az attól egyébként különböző esetekkel, amikor a fegyelemsértés – érdemi vizsgálatot követő – megállapítására írt szankció (valamely fegyelmi fenytetés) alkalmazására kerül sor. Vagyis az indítványozó a Kúria ítélete folytán a fegyelemsértést elkövetőkkel került azonos csoportba, annak ellenére, hogy a két személyi kör heterogén. Vagyis – a Kúria érvelésével ellentétben – nem a fegyelmi eljárás megszüntetésének okai, hanem a fegyelmi felelősség megállapítása vagy annak hiánya határozzák meg a csoportképzés mércéjét, ennek folytán a visszatartott illetmény kifizethetőségét, vagyis a fegyelmi eljárás alá vont személy illetményhez való hozzájutását. Az adott esetben a fegyelmi eljárás megszüntetésének az oka nem releváns; csak annak van jelentősége, hogy fegyelmi felelősség megállapítására sor kerül vagy sem.” (Indokolás [64])

„Az Alkotmánybíróság szerint a bíróságnak értékelnie kellett volna azt, hogy az indítványozó felmentésére a munkáltatója kezdeményezésére, egészségügyi okból, vagyis olyan okból került sor, melynek fennállása esetén a szolgálati viszonyban állót fel kell menteni a jogviszonyból; az egyes intézkedések alkalmazására a fegyelmi jogkör gyakorlójának mérlegelési jogkörében került sor,

³² A fegyveres szervek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (régii Hszt.).

vagyis eldönthette, hogy az indítványozót a szolgálati beosztásból felfüggeszti vagy sem, illetve az illetményét visszatartja.” (Indokolás [79]).

Az adott ügyben a Kúria tételes jogi rendelkezést alkalmazott, ennek ellenére az Alkotmánybíróság megállapíthatónak találta a diszkriminációt, attól függetlenül, hogy a diszkriminációra hivatkozó fél semmilyen védett tulajdonságát nem valószínűsítette, arra a perben nem is hivatkozott. Az Alkotmánybíróság e határozatában hangsúlyozta azt is, hogy

„hátrányos megkülönböztetést nemcsak az azonos csoportba tartozó személyek eltérő kezelése valósíthat meg, hanem az is, ha ténylegesen különböző helyzetben lévőket kezelnek azonosan”.

„A diszkrimináció tilalma tehát egyfelől azt követeli meg, hogy a különbözőket különbözően, másfelől azt, hogy az azonosakat azonos módon kezelje a jog: az egyenlő bánásmód követelményéből az fakad, hogy a hasonló eseteket hasonlóan, míg a különböző eseteket különbözőképpen kell kezelni”. {Indokolás [57], visszautalás a 3073/2015. (IV. 23.) AB határozat, indokolás [45]}.

„Az, hogy egy-egy ügyben az eset összes körülményeinek mérlegelésénél a rendes bíróság az anyagi jog értelmezésekor milyen intenzíven hivatkozik a XV. cikk egyes elemeire, elsősorban a rendes bíróságra tartozó kérdés, de az értelmezés nem vezethet sem a jogszabály szövegének figyelmen kívül hagyására, sem az Alaptörvénnyel ellentétes eredményre” {Indokolás [58], visszautalás a 9/2016. (IV. 6.) AB határozat, indokolás [25]–[26]}.

2.4. A Kúria a bírói szolgálati jogviszonyban álló felperesek keresete folytán nem találta megállapíthatónak a diszkrimináció tilalmának megsértését akkor, amikor a bírók szolgálati idejének meghatározásakor a munkáltató a Bjt.³³ által biztosított mérlegelési jogkörben eljárva a bírósági titkári szolgálati időből egy évet számított be. Ezen gyakorlatát a munkáltató 2015. december 1-től az újonnan, határozott időre kinevezett bírák esetében megváltoztatta, a szolgálati idő

³³ A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (Bjt.) 2019. december 31-ig hatályos 172. § (2) bekezdés.

kezdő időpontjának meghatározásakor a teljes bírósági titkári idő beszámításra került. Az utóbbi gyakorlat igazodott az Országos Bírósági Hivatal 2016. július 6-án kelt iratában meghatározott utasításához, miközben az OBH elnöke a vonatkozó törvényi rendelkezés módosítását is kezdeményezte³⁴ a keresettel élő bírók érdekében is. Törvényi rendelkezés hiányában a felperesek kérelmének megfelelően a munkaügyi per megindítását megelőzően a szolgálati idő módosítására jogszabályi lehetőség nem volt. A felperesek a keresetlevelükben az igényük jogalapja körében elsődlegesen az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkoztak. Ezen igény érvényesítésének jogcímeként elsősorban az Mt. 12. §-át, másodsorban pedig az Ebktv. 8. §-át, 9. §-át és 21. § f) pontját jelölték meg.

A Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte és a felperesek keresetét elutasította. E határozata indokolásában foglaltak szerint a bírói szolgálati idő kezdő időpontjának meghatározására alkalmazott eltérő munkáltatói gyakorlat kizárólag a kinevezés időpontjától, mint objektív és semleges intézkedés szempontjától tette függővé a bíró besorolását, amely független volt az életkortól. A peradatok teljes mértékben alátámasztották, hogy a felperesek és a keresetben megjelölt bírótársuk kinevezésére is közel azonos életkorban – 30 év körül – került sor, így az eltérő besorolásuk nem olyan kritériumon alapult, amely elválaszthatatlanul vagy közvetetten kötődik a bíró életkorához. Az Alkotmánybíróság 3535/2021. (XII. 22.) és 3536/2021. (XII. 22.) AB határozataival megállapította a Kúria ítéleteinek alaptörvény-ellenességét, ezért azokat megsemmisítette. Az Alkotmánybíróság értelmezése szerint az adott esetekben közvetett diszkrimináció valósult meg. Ugyanis „a közvetett hátrányos megkülönböztetés megállapítható akkor is, ha a hátrány bekövetkezése nem függ kizárólagosan a vizsgált védett tulajdonságtól (így az életkortól), de azzal statisztikailag határozottan pozitív összefüggésben van.” (Indokolás [71]). Ez a döntés elgondolkodtatóan azt eredményezheti, hogy a munkáltató a korábbi, jogszabályoknak megfelelő gyakorlatát pozitív irányba – csupán a közvetett diszkrimináció megállapíthatóságának terhével – változtathatja meg. Értékelés nélkül maradt a döntés folytán az a körülmény is, hogy az érintett bírók illetménye valójában nem volt alacsonyabb az összehasonlító csoportban lévőkhez képest, csupán a magasabb besorolás szerinti illetményhez viszonyítva. Dr. Pokol Béla alkotmánybíró mindkét AB határozathoz fűzött különvéleménye szerint csak az indítványok elutasítását tudta volna támogatni.

³⁴ Bjt. 172. § (2) bekezdése 2020. január 1-től hatályos, megállapította a 2019. évi CXXVII. törvény 131. §-a.

„A határozat a kúriai döntés megsemmisítését a korábbi alkotmánybírói döntések által kiterjesztett értelmű, törvény előtti egyenlőség továbbfejlesztésével mondta ki, ám ez a demokratikus államhatalmi működés alapjait megtestesítő szabad törvényhozást, illetve az ehhez kötött bírói jogalkalmazást korlátozza megengedhetetlen módon. Az Alaptörvény XV. cikkének (1) és (2) bekezdése csak az ember megváltoztathatlan alaptulajdonságait felsorolva tiltja meg a törvényhozónak a megkülönböztetést tartalmazó szabályozást, de a különböző időponti bírói kinevezések és munkában töltött évek szerinti különbségtételt ez nem érinti. Így az Alkotmánybíróság nem teheti meg, hogy továbbmenjen az Alaptörvény tilalmain, és maga hozzon létre törvényhozást és a bírói jogértelmezést korlátozó megkülönböztetési tilalmakat. A határozat indokolása ugyan szó szerint nem alkalmazza az »általános egyenlőségi jogot« erre a kiterjesztésre, de ténylegesen ezt veszi alapul. Ezt nem lehet elfogadni, mert az Alaptörvény XV. cikkének (1) bekezdése a törvény előtti egyenlőség követelményét tartalmazza és ez a történeti értelmezés szerint az 1700-as évek végén egyértelműen a származás és más emberi alaptulajdonságok szerinti megkülönböztetés tilalmaként jelent meg.” {3536/2021. (XII. 22.) AB határozat, indokolás [76]–[77]}.

3. A korábbi Alkotmányban tételesen nem szerepelt a tisztességes eljáráshoz való jog és az ügyek észszerű határidőn belül történő befejezésének kötelezettsége, amit az Alaptörvény az Európai Unió Alapjogi Charta megfogalmazása szerint pótol.³⁵

Az alkotmányjogi panaszokban legtöbbször hivatkozott alapjogi sérelem a tisztességes eljárás sérelme. Ezzel a kérdéssel kapcsolatos részletes álláspontját az Alkotmánybíróság a 7/2013. (III. 1.) AB határozatban fejtette ki. Ez a határozat teljeskörben ezzel a kérdéssel foglalkozik, kitér a korábbi alkotmánybírói gyakorlatra és vizsgálja azt is, hogy a Strasbourgi Emberi Jogok Európai Bírósága milyen értelmet ad a tárgyalások tisztességéből fakadó indokolt bírói döntéshez való jognak. Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint a tisztességes eljáráshoz való jog magában foglalja az Alaptörvény szövegében kifejezetten nem nevesített bírósághoz való jog valamennyi feltételét. A tisztességes bíró-

³⁵ BALOGH–HAJAS–SCHANDA i. m. 5.

sági tárgyalás követelményének része a bírósághoz fordulás joga, a tárgyalás igazságosságának biztosítása, a tárgyalás nyilvánossága és a bírósági döntés nyilvános kihirdetése, a törvény által létrehozott bíróság független és pártatlan eljárása, a perek észszerű időn belül való befejezése, az indokolt bírói döntéshez fűződő jog. Az Alkotmánybíróság ebben a határozatában fejtette ki először, hogy mit ért az indokolt bírói döntéshez fűződő jog alatt, amelyet a tisztességes eljárás alkotmányos követelményrendszerén belül értelmez. A határozat szerint

„az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésében rejlő indokolási kötelezettség alkotmányos követelménye a bíróság döntési szabadságának abszolút korlátját jelenti, az eljárási törvény rendelkezéseire is figyelemmel, a tisztességes eljárás alkotmányos követelménye a bírói döntésekkel szemben azt a minimális elvárást mindenképpen megfogalmazza, hogy a bíróság az eljárásban szereplő feleknek az ügy lényegi részeire vonatkozó észrevételeit kellő alapossággal megvizsgálja és ennek kiértékeléséről határozatában számot adjon.” (Indokolás [34]).

Az Alkotmánybíróság a 30/2014. (IX. 30.) AB határozatában mondta ki, hogy

„[a] bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem az indítványozó szubjektív elvárásait kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása. A jogszabályok végső soron és kötelező erővel történő értelmezése egyébiránt a bíróságok feladata”. (Indokolás [89]).

Az Alkotmánybíróság egy munkajogi tárgyú ügyben a 3102/2017. (V. 8.) AB határozatában is részletesen foglalkozik a tisztességes eljárás követelményével, ezen belül a nyilvános eljárás, illetve nyilvános tárgyalás kérdésével. Az Alkotmánybíróság ugyanakkor többször kimondta határozataiban, miszerint

„[a] tisztességes eljárás alapjoga [...] nem teremthet alapot arra, hogy az Alkotmánybíróság a bírósági szervezet feletti szuperbíró szerepébe lépjen, és hagyományos jogorvoslati fórumként járjon el. [...] A bíró bármely ténybeli vagy jogi tévedése nem teszi automatikusan tisztességtelenné az egész eljárást, mivel az ilyen tévedések teljesen soha nem küszöbölhetők ki, azokat az igazság-

szolgáltatás ma ismert rendszere magában hordozza. {3325/2012. (XI. 12.) AB végzés, Indokolás [14], 3063/2017. (III. 31.) AB határozat, Indokolás [44]}.

„A tényállás feltárása, a bizonyítékok mérlegelése és ennek alapján a következtetések levonása a rendes bíróságok feladata, amely önmagában alkotmányossági kérdést nem vet fel.” {7/2013. (III. 1.) AB határozat, Indokolás [33]}.

HATÁROZOTT IDEJŰ FOGLALKOZTATÁS A MUNKAVISZONYBAN ÉS A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONYBAN

*A határozott idejű foglalkoztatás jogi szabályozása és bírói
gyakorlata*

SZOLNOKINÉ CSERNAY Krisztina
bíró (Kúria)

Bevezetés

A munkaviszony és az ebből származó jövedelem a munkavállalók és családtagjaik megélhetésének legfőbb forrása. Annak érdekében, hogy ez a bevétel a lehető leghosszabb ideig rendelkezésre álljon az ideális foglalkoztatást a határozatlan idejű munkaviszony biztosítja. A szaknyelvben „tipikus” munkaviszonyok mellett ugyanakkor a kezdetektől jelen vannak az „atipikus” munkaviszonyok, amelyek egy vagy több elemükben eltérnek az általános munkaviszonyoktól, így az eltérés további, általában a munkavállalót védő jogi szabályozást követel meg. Annak érdekében, hogy az 'atipikus' munkaviszonyban álló személyek ne szenvedjenek el hátrányos megkülönböztetést a 'tipikus', munkaviszonyban álló munkavállalóhoz képest, az európai jogalkotásban is számos irányelv született. Ezek a jogszabályok az adott típusú munkaviszonyra vonatkozó minimum követelmények meghatározása mellett minden esetben tartalmazzák a diszkrimináció tilalmát is.

Az 'atipikus' munkaviszonyok közül a határozott időre kötött munkaszerződések az egyik legrégebben alkalmazott szerződések. Megkötésük általában a munkáltató érdekében áll, meghatározott feladat ellátása vagy más távollévő munkavállaló helyettesítése érdekében. Az így foglalkoztatott személy egzisztenciálisan védtelenebb, megélhetése csak korlátozott időtartamban biztosított. Ebből következően alapvető érdek, hogy munkavállalói jogai garanciális

szabályok által biztosítva legyenek, amely szabályozást az Európai Unió és a nemzeti jogalkotás is biztosítja. Jelen tanulmány feladata e joganyag és a hozzá kapcsolódó joggyakorlat áttekintése.

A határozott idejű munkaszerződések a magyar munkajogban mindig jelen voltak. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (régii Mt.) szabályaihoz képest azonban a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) a határozott idejű munkaszerződések esetében alapvető változásokat eszközölt. E változások elsődlegesen a határozott idő leteltét követő további munkavégzés jogi megítélésében, valamint e munkaviszonyok megszüntetése körében következett be. A tanulmány célja a nemzeti és az ehhez szorosan kapcsolódó uniós jogszabályok, valamint joggyakorlat bemutatása annak érdekében, hogy a munkajogot alkalmazó személyek átfogó képet kapjanak és biztonsággal alkalmazzák e jogszabályi rendelkezéseket.

1. A határozott idő kikötése

A Tanács 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött megállapodásról¹ (a továbbiakban: Irányelv) alapvető célja, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállaló számára a diszkrimináció tilalmának kimondásával biztosítsa az egyenlő elbánást, valamint megakadályozza az egymást követő, határozott ideig tartó munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélést. Az Irányelv 3. §-ának 1. pontja szerint „határozott időre alkalmazott munkavállaló”: az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel, vagy munkaviszonnal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése, vagy meghatározott esemény bekövetkezése.

Az Irányelv rendelkezésének megfelelően a magyar jogi szabályozás az Mt.-ben és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényben (Kjt.) eltérő módon, de az Irányelvnek megfelelően határozza meg a határozott idő kikötésének feltételét. Az Mt. 192. § (1) bekezdése szerint a határozott időt 'naptárilag, vagy más alkalmas módon' kell meghatározni, míg a Kjt. 21. § (2) bekezdése 'helyettesítés céljából, vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására' ad lehetőséget a határozott időre történő kinevezésre.

¹ HL L175, 10/07/1999. 0043-0048.

A határozott idő kikötése az egyik neuralgikus pont a jogviszonyok esetében, mivel a munkavállalót ezen időpontig terheli a munkavégzési, míg a munkáltatót a foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettség. Ha a kikötés bármilyen okból jogszabályba ütközik, az a foglalkoztatás időtartamára nézve bizonytalanságot, jogkövetkezményét tekintve pedig érvénytelenséget eredményez.

A határozott idő 'naptárilag' történő meghatározása a legtöbb esetben a végső időpont rögzítésével, vagyis egy adott dátum megadásával történik. Ezentúl kiköthető akként is, hogy a felek a munkaszerződésben a foglalkoztatás időtartamát napokban, hetekben, hónapokban vagy években állapítják meg. Ebben az esetben az időtartam számításánál, vagyis a munkaviszony utolsó napjának meghatározásánál az Mt. 26. §-a az irányadó.

A joggyakorlatban azonban általában a 'más alkalmas módon' történő meghatározás okoz problémát, amikor a felek a munkaviszony időtartamát egy eseményhez, feladat elvégzéséhez, vagy más munkavállaló távollétéhez kötik. Az Mt. 192. § (1) bekezdése ezért előírja, hogy a munkavállalót ebben az esetben tájékoztatni kell a munkaviszony várható tartamáról. A 'tájékoztatás' jellegéből következően amennyiben ez az objektív körülmény a megadott időpontban mégsem következik be, a munkaviszony nem alakul át határozatlan idejűvé, véleményem szerint a munkáltató a jogviszony megszűnésének várható tartamára nézve újabb tájékoztatást köteles adni a munkavállaló számára.

Felvetődhet az a kérdés, hogy a munkaviszony végső időpontjának 'más alkalmas módon' történő meghatározása azonos-e az ún. bontó feltétellel. A válasz röviden: nem. A bontó feltétel esetén ugyanis a szerződés megszűnése előre nem látható, bizonytalan eseménytől, vagy kizárólag a munkáltató akaratától teszi függővé a munkaviszony megszűnését, ezáltal megkerülve a felmondás által biztosított munkavállalói jogvédelmet.² A 'más alkalmas módon' történő meghatározás azonban végső soron mindig időhatározásnak minősül, amely a felek akaratától független, bizonyosan bekövetkező és kalkulálható. Az előzőekből az is következik, hogy nem köthető határozott idejű munkaszerződés egy 'üres státusz', vagyis betöltetlen munkakör ellátására, mert ebben az esetben a munkaviszony megszűnésének időpontja nem kalkulálható. Az ilyen szerződési kikötés a munkaszerződés érvénytelenségét eredményezi.

A munkaviszony alanyai nagyon gyakran 'más munkavállaló helyettesítésére' kötnek egymással határozott idejű munkaszerződést, amely a Kjt. 21. § (2) bekezdés a) pontja szerint egy nevesített 'objektív ok' és megfelel az Mt. szerinti 'más alkalmas módon' történő meghatározás feltételének is.

² BH1996. 623., BH2000. 369.

Az Irányelvben foglalt keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontját, vagyis az a szerződés megújítását célzó 'objektív' ok fennállását az Európai Bíróság is több határozatában értelmezte. Megállapította, hogy

„a helyettesítő személyzet iránti ideiglenes igény főszabály szerint tekinthető ilyen objektív oknak. Önmagában az a tény, hogy a munkáltatónak gyakran, vagy akár állandóan ideiglenes helyettesítésről kell gondoskodnia, és hogy e helyettesítések megoldhatók lennének munkavállalók határozatlan idejű szerződések alapján történő felvételével, nem jelenti azt, hogy nem áll fenn egy, az említett keretmegállapodás 5. szakasz 1. pontjának a) alpontja szerinti objektív ok, vagy hogy megvalósul az ugyanezen szakasz szerinti visszaélés. Annak vizsgálata során azonban, hogy a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítását ilyen objektív ok igazolja-e, a tagállamok hatóságainak hatásköreiken belül tekintetbe kell venniük az ügy valamennyi körülményét, beleértve a múltban ugyanazon munkáltatóval kötött, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok számát és összeített időtartamát.”³

1.1. A határozott idő kikötésének bírói gyakorlata

A hazai bírói gyakorlatban is gyakran merül fel a helyettesítés, mint a határozott idejű munkaszerződés megkötését alátámasztó objektív ok. A Kúria gyakorlatából három ügy érdemel figyelmet.

Az első esetben⁴ a felek a munkaszerződésben akként állapodtak meg, hogy az alperes munkáltató a felperes munkavállalót egy alkalmazottja távollétének – így szülési szabadsága, gyermeke gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadsága – idejére foglalkoztatja. Megállapodásuk szerint a felperes munkaviszonya a helyettesített személy fizetés nélküli szabadságát követő munkába állásának napján szűnik meg. A helyettesített munkavállaló 2018. augusztus elején ismételt várandóságáról tájékoztatta a munkáltatót, így fizetés nélküli szabadságát 2018. augusztus 13-ig kérte kiadni, majd 2018.

³ C-586/10. Bianca Küçük és Land Nordrhein-Westfalen között folyamatban lévő eljárás [ECLI:EU:C2012:39], összegző megállapítás.

⁴ Kúria Mfv.X.10.114/2020/8.

augusztus 14-től fizetett szabadságát vette igénybe, amelynek lejártát követően nem végzett munkát az alperesnél. A felperes munkaviszonya az alperes tájékoztatása alapján 2018. augusztus 13-án szűnt meg. A felperes az alperes eljárását sérelmezve a keresetében elmaradt jövedelemből származó kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy az általa helyettesített személy nem állt munkába 2018. augusztus 13-án és ez később sem állt szándékában, munkaszerződése pedig a távollét időtartamához igazodott. Álláspontja szerint az alperes intézkedése joggal való visszaélést valósított meg. A perben eljáró elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította, a másodfokú bíróság azonban közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és az alperes jogellenes jogviszonyt megszüntető intézkedésére tekintettel az összecszerűség megállapítása végett az iratokat visszaküldte az elsőfokú bíróságnak. Az alperes felülvizsgálati kérelme alapján eljáró Kúria ítéletével a jogerős közbenső ítéletet hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Ítéletének indokolásában rámutatott arra, hogy a határozott idő kikötésének kifejezettnek és egyértelműnek kell lenni. A perbeli esetben a felek a helyettesített munkavállaló fizetés nélküli szabadsága időtartamára állapodtak meg a munkaszerződésben, amely 2018. augusztus 13-án lejárt. A helyettesített személy 2018. augusztus 14-én munkába állt, munkavégzési kötelezettsége azonban nem volt, mivel a munkáltató az Mt. 123. § (3) bekezdésére figyelemmel kiadta a szabadságát. A határozott időtartam ennek megfelelően a munkába állás napjával lejárt.

Rögzítette azt is, hogy az Mt. különbséget tesz a munkaviszony megszűnése és megszüntetése között. A munkaviszony megszűnése esetén a felek erre irányuló akaratnyilatkozata nélkül, objektív körülmények bekövetkezésével a munkaviszony automatikusan megszűnik. Ez azt jelenti, hogy a felek akaratán kívüli jogi tényről van szó, és a felek aktív cselekvése, közreműködése nélkül is véget ér a munkaviszony, azaz nem kell nyilatkozatot tenniük. A munkáltató akaratnyilatkozatára, tevőleges magatartására a felperes jogviszonya megszűnéséhez tehát nem volt szükség, így a munkáltató tájékoztatása – amely nem keletkeztetett jogot vagy kötelezettséget – nem merülhetett fel a joggal való visszaélés sem.

A második jogesetben⁵ a peres felek a 2014. december 11-én kelt kinevezési okiratban abban állapodtak meg, hogy az alperes munkáltató a felperes közalkalmazottat a helyettesített pedagógus keresőképtelensége miatti távolléte idejére 2014. november 11-től legfeljebb 2015. június 30-ig közalkalmazotti jog-

⁵ Kúria Mfv.II.10.171/2017/4. (BH 2018.91).

viszonyban foglalkoztatja. A helyettesített közalkalmazott ténylegesen gyermeke születése miatt volt távol, gyermekgondozási díjat, majd gyermekgondozási segélyt vett igénybe. A munkáltatói jogkör gyakorlója 2015. május 26-án kelt levelében arról tájékoztatta a felperest, hogy határozott idejű kinevezése 2015. június 30-án lejár, közalkalmazotti jogviszonya megszűnik. A helyettesített személy tartós távollétére tekintettel az alperes a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése után pályázatot írt ki, majd 2015. augusztus 17-től 2017. június 30-ig tartó időtartamra új személlyel létesített határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt. A felperes a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel elmaradt illetmény megfizetése iránt terjesztett elő keresetet. Arra hivatkozott, hogy a kinevezésében megjelölt időpont nem esett egybe a helyettesített személy várható távollétének idejével, ezért kinevezése részlegesen semmis, érvénytelen, annak megszüntetése pedig jogellenes. Álláspontja az volt, hogy Kjt. 21. § (2) bekezdése alapján helyettesítés céljából létrejött közalkalmazotti jogviszony időtartamának a helyettesített személy távollétéhez kell igazodnia. A perben eljáró elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította, az elsőfokú bíróság ítéletét a másodfokú bíróság helybenhagyta. A felperes felülvizsgálati kérelme alapján eljáró Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta. Ítéletének indokolásában megállapította, hogy nemcsak a helyettesítés teljes időtartamára lehet határozott idejű jogviszonyt létesíteni. Nemcsak egy határozott időtartamú jogviszonnyal, vagy egyetlen személlyel lehet megoldani a helyettesítést. A törvény nem zárja ki a több szerződést, vagy több helyettesítő személy alkalmazását. Ez a gyakorlat annál is inkább fontosnak mutatkozik, mert esetenként a távollévő személy távolléte meghaladhatja a törvényben foglalt öt éves maximális időt, amelynek alapján egy munkavállaló határozott idejű foglalkoztatására jogszerűen sor kerülhet.

Végül említést érdemel az a döntés is,⁶ amelynek – a tárgyalat témát érintő – rövidített tényállása szerint az alperes munkáltató közalkalmazottja 2017. március 13-án nyugdíjba vonult, a munkáltató 2016. október 2-től kezdődően mentesítette őt a munkavégzés alól a felmentési idejének tartamára. Az alperes helyettesítés céljából határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt létesített a felperessel, aki a 2016. október 2-án kelt kinevezés alapján ezen naptól 2017. március 13-ig szólóan határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperessel. A kinevezési okirat rögzítette, hogy a helyettesítésre V. A. közalkalmazott munkavégzés alóli mentesítése okán, távolléte miatt kerül sor. A felperes közalkalmazotti jogviszonya a határozott idő lejártával, 2017. március 13-án

⁶ Kúria Mfv.I. 10.006/2019. (BH 2020.50).

megszűnt. A felperes a keresetében elsődlegesen annak megállapítását kérte, hogy a 2016. október 2-án kelt kinevezéssel határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszony jött létre a felek között, amit az alperes jogellenesen szüntetett meg. A Kúria felülvizsgálati eljárásban meghozott ítéletében foglaltakra figyelemmel a közzétett döntés összefoglalójában rögzítette, hogy közalkalmazotti jogviszony a törvény eltérő rendelkezése hiányában helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására létesíthető határozott időre szóló kinevezéssel. Jogszabály kizáró rendelkezése hiányában a munkatárs munkavégzés alóli felmentése idejére is alkalmazható más közalkalmazott határozott időre, ebből a szempontból nincs jelentősége, hogy a helyettesített személy nem átmenetileg van távol a munkahelyétől.

1.2. A határozott idő jogszabálysértő kikötésének jogkövetkezménye

A határozott idő szabálytalan kikötése esetén az általános szabályok irányadóak, vagyis az érvénytelenséget szabályozó Mt. 29. § (1) bekezdése. Ennek rendelkezése szerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el. Abban az esetben, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján meg kell szüntetni, a munkáltató az Mt. 29. § (2) bekezdése alapján köteles a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat fizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, valamint alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

A határozott idő kikötése érvénytelenségének megállapítása iránt a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 172. § (3) bekezdése szerint megállapítási keresettel élhet. A gyakorlati tapasztalat szerint ugyanakkor a munkavállaló ilyen igényt általában csak a munkaviszony megszűnését követően terjeszt elő, amely keresetlevélben a határozott idő kikötésének érvénytelenségére hivatkozással a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit érvényesíti. A munkavállaló a keresetlevelet ebben az esetben az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja alapján 30 napon belül terjesztheti elő, kivéve, ha a munkáltató a jogorvoslati határidőről a munkavállalót a jogviszony megszűnésekor nem tájékoztatta. Minthogy a határozott idő lejártát követően, a munkáltató által a munkaviszony megszűnését deklaráló iratból jogok és kötelezettségek nem származnak, általában nem is

tartalmazzák a jogorvoslat határidejét. Ilyen esetben ezért a munkavállaló az igényét az Mt. 22. § (5) bekezdése alapján hat hónapon belül érvényesítheti.⁷

2. A határozott idejű munkaszerződés (közalkalmazotti kinevezés) meghosszabbítása

Az egymást követő határozott idejű munkaszerződéseket a munkajogi szakirodalom ún. 'láncszerződéseknek' nevezi. Ebben az esetben a felek egymást követően, vagy kisebb megszakításokkal több alkalommal kötnek egymással határozott idejű szerződést. A határozott idejű munkaviszony első alkalommal történő megkötése után, e jogviszony meghosszabbítására az európai és a magyar jogszabályok is külön rendelkezéseket tartalmaznak.

Az Irányelv mellékletében foglalt keretmegállapodás 5. szakasza szerint az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása érdekében a tagállami szabályozás számára három lehetőséget vázol fel.

1. Az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok
2. Az egymást követő határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama
3. Az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújításának száma

A keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja a visszaélések megakadályozása érdekében egy általános célt jelöl ki, ugyanakkor meghagyja a tagállamoknak a cél eléréséhez szükséges eszközök megválasztását, amennyiben azok nem veszélyeztetik a keretmegállapodás célját vagy hatálya érvényesülését. A keretmegállapodás 5. §-a nem ír elő konkrét szankciót, ha visszaélést észlelnek. Ilyen esetben a nemzeti hatóságok feladata olyan intézkedéseket elfogadni, amelyek nemcsak arányosak, hanem egyúttal kellően hatékonyak és visszatartóak is, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alapján hozott normák teljes érvényesülését. Így a keretmegállapodás 5. szakasza nem írja elő a tagállamok számára általános kötelezettségként a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződéssé való átalakítását.⁸

⁷ *Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata című joggyakorlat-elemzés.* Kúria, 2022. 14–15. <https://tinyurl.com/ycxkzfdc>

⁸ C-103/18. és C- 429/18. Domingo Sánchez Ruiz, Berta Fernández Álvarez és Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud) között folyamatban lévő eljárás [ECLI:EU:C:2020:219] 85–87. pont.

Az Európai Unió Bírósága több eseti döntésében foglalkozott a határozott idejű szerződések 'megújításának', vagyis meghosszabbításának problematikájával. Állást foglalt abban, hogy

„a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok olyan szükségletek kielégítése céljából történő megújítását, amelyek nem átmeneti, hanem – éppen ellenkezőleg – állandó és tartós jellegűek, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja nem igazolja, a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok ilyen alkalmazása ugyanis közvetlenül e keretmegállapodás alapját képező azon előfeltevéssel áll szemben, mely szerint a munkaviszonyok általános formája a határozatlan idejű munkaszerződés, még ha a határozott idejű munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek foglalkoztatási sajátosságai is. A keretmegállapodás 5. szakasz 1. pontja a) alpontjának tiszteletben tartása tehát megköveteli annak konkrét vizsgálatát, hogy a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok egymást követő megújítása időszakos igények kielégítését célozza-e, és hogy valójában nem a munkáltató személyzet iránti állandó és tartós igényeinek kielégítése céljából alkalmazzák-e.”⁹

A régi Mt. 79. § (4) bekezdése kimondta, hogy határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul.

A hatályos magyar szabályozás már nem tartalmazza a határozott idejű szerződés jogszabálysértő meghosszabbításának következményeként a határozatlan idejű munkaviszonnyá történő átalakulást. Az Irányelv 5. szakasz 2) alpontját alkalmazva az Mt. 192. § (2) bekezdésében legfeljebb öt évben határozza meg a határozott idejű munkaviszony tartamát, amelybe a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is be kell számítani.

⁹ C-103/18. és C-429/18. Domingo Sánchez Ruiz, Berta Fernandez Álvarez és Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud) között folyamatban lévő eljárás [ECLI:EU:C:2020:219] 76–77. pont.

A meghosszabbítás további korlátját képezi az Mt. 192. § (4) bekezdése, amely előírja, hogy a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása, vagy határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak a munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.

Az 'érdekvizsgálat' és az 'érdeksérelem tilalma' sorrendiséget, egyszersmind a bizonyítási érdek megosztását is kijelöli. Azt, hogy a határozott idejű munkaszerződés meghosszabbítása a munkáltató jogos érdeke a munkáltató, azt pedig, hogy a hosszabbítás a munkavállaló jogos érdekét csorbítja, a munkavállaló érdekében áll bizonyítani.

Rá kell mutatnunk arra, hogy a határozott idejű munkaszerződések megkötése tételesen ugyan nem tartalmazza a jogos érdek vizsgálatának követelményét, ugyanakkor az Mt. 7. § (1) bekezdésében megfogalmazott általános magatartási követelmény, vagyis a joggal való visszaélés tilalmának első fordulata megfeleltethető a határozott idejű munkaszerződés meghosszabbítása esetén vizsgálandó munkavállalói jogos érdeknek. Ebből következően a jogos érdek nem csupán a határozott idejű munkaszerződések meghosszabbítása, hanem azok megkötése időpontjában is vizsgálható az alapelvek alapján.

A régi Mt. szabályaitól eltérően tehát a hatályos Mt. nem tartalmazza jogkövetkezményként az érvénytelen módon kikötött határozott idő esetén a munkaszerződés határozatlanra történő alakulását. A bírói gyakorlat töretlen abban, hogy amennyiben a felek között megkötött munkaszerződés határozott időre való kikötése az Mt. 192. § (4) bekezdése és a 27. § (1) és (3) bekezdése alapján érvénytelen, a felek közötti munkaviszony az Mt. 29. § (3) bekezdése alapján határozatlan időre jött létre. Ha az érvénytelenül kikötött határozott idő lejártakor a munkáltató a munkavállalót nem foglalkoztatja tovább, jogellenesen jár el. A munkavállaló ilyen esetben a jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetén járó jogkövetkezmények iránt indíthat pert.¹⁰

3. A munkavállaló határozott idő lejártát követő további munkavégzése

A régi Mt. 79. § (6) bekezdése tartalmazta azt a szabályt, hogy a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot közvetlen vezetője tudtával tovább

¹⁰ Mfv.I.10.386/2015/4., BH 2016.286.

dolgozik. A hatályos Mt. 192. §-ához fűzött miniszteri indokolás szerint a jogalkotó a fenti jogkövetkezményt már nem tartotta fenn figyelemmel arra, hogy a gyakorlatban nemegyszer problémát okozott a közvetlen vezető fogalmának tisztázatlansága, viszonya a munkáltatói jogkör gyakorlójának fogalmához. Előfordult, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének napját követően úgy végzett el valamilyen befejező munkát, hogy a feleknek valójában nem állt szándékukban a munkaviszony határozatlan időtartamúvá tétele. A hatályos Mt. abból indul ki, hogy a jognyilatkozatot ráutaló magatartással (Mt. 14. §) is létre lehet hozni, ugyanakkor a munkaszerződést írásba kell foglalni és annak elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére kizárólag a munkavállaló – a munkába lépését követő harminc napon belül – hivatkozhat.

A tárgyban folytatott joggyakorlat-elemzés¹¹ arra a következtetésre jutott, hogy abban az esetben, ha a munkavállaló a határozott idő lejártát követően tovább dolgozik, a munkaviszony nem alakul át automatikusan határozatlan idejűvé, hanem a jogviszony minősítése szempontjából a felek akaratát kell vizsgálni.

Ez azt jelenti, hogy a munkavégzés folytatásával a felek ráutaló magatartással határozatlan idejű munkaviszonyt kötnek, amelynek érvénytelenségére – az írásba foglalás elmaradása miatt – az Mt. 44. §-a alapján csak a munkavállaló, a munkába lépést követő harminc napon belül hivatkozhat.

4. A határozott idő és a próbaidő

A próbaidő célja, hogy a munkaviszony alanyai a munkaviszony létrejöttétől számított meghatározott ideig jogkövetkezmény nélkül dönthessenek a munkaviszony fenntartásáról és egyoldalú jognyilatkozattal indokolás nélkül, azonnali hatállyal megszüntethessék.

Az Mt. 45. § (5) bekezdése lehetőséget ad arra, hogy a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig – kollektív szerződés rendelkezése esetén az Mt. 50. § (4) bekezdése alapján legfeljebb hat hónapig – a felek a munkaszerződésben próbaidőt kössenek ki, amely a törvényben meghatározott időtartam keretein belül egy alkalommal meghosszabbítható.

A jogszabály nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a felek a határozott időre kötött munkaszerződésben próbaidőt kössenek ki, ugyanakkor a határozott

¹¹ *Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata című joggyakorlat-elemzés.* Kúria, 2022. 20. <https://tinyurl.com/ycxkzfdc>

idő és a próbaidő időtartama nem eshet egybe, vagyis nem kerülhető meg a jogviszony megszüntetésére vonatkozó munkajogi védelem. Az ilyen tartalmú kikötés az Mt. általános magatartási követelményébe, vagyis az Mt. 5. § (2) bekezdésében rögzített jóhiszeműség és tisztesség követelményébe ütközik, továbbá megvalósíthatja a joggal való visszaélést szabályozó Mt. 7. § (1) bekezdése első fordulátát is.

A visszaélés azonban nem csupán a próbaidő alkalmazásával, hanem önmagában a határozott idejű szerződés megkötésével is megvalósítható. Amennyiben a munkáltató a határozatlan időre kötött munkaviszonyt a próbaidő alatt megszünteti, majd a munkaviszony alanyai ugyanazon munkavégzési helyre, ugyanazon munkakör ellátására határozott idejű munkaszerződést kötnek, sérül a munkavállaló érdeke. A Kúria ítéletében állást foglalt abban, hogy a próbaidőt követően a próbaidő céljának megfelelő okból megkötött határozott idejű munkaviszony nem felel meg a törvénynek és nem tekinthető az Mt. 192. § (4) bekezdése szerinti munkáltatói jogos érdeknek.¹²

5. A határozott idejű munkaviszony megszüntetése

Az Mt. különbséget tesz a munkaviszony megszűnése és megszüntetése között. Az előbbi esetben a munkaviszony a felek erre irányuló akaratnyilatkozata nélkül, a jogszabályban meghatározott objektív ok bekövetkezésével automatikusan megszűnik. Az Mt. 63. § (1) bekezdésének c) pontja szerint ide tartozik a határozott idő lejártja is. Minthogy ebben az esetben a felek jognyilatkozatot nem tesznek, az alapvető követelmények megsértése, így a joggal való visszaélés tilalmának megsértése sem merülhet fel.¹³

A felek nemcsak a határozatlan időre létrejött munkaviszonyok fennállása alatt, hanem a határozott idejű szerződés keretei között is kerülhetnek olyan helyzetbe, hogy a továbbiakban nem kívánják a jogviszony fenntartását. Amennyiben ez kölcsönös megállapodás eredménye, lehetőségük van a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére az Mt. 64. § (1) bekezdés a) pontja szerint.

A munkaviszony egyoldalú megszüntetésének esetén a törvény részben azonos, részben eltérő szabályokat tartalmaz a határozatlan és a határozott időre kötött munkaszerződésekre. Az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglalt törvényi

¹² Mfv.I.10.789/2006., BH 2007.388.

¹³ Mfv.X.10.114/2020/8.

feltételek fennállása esetén mindkét félnek lehetősége van a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére, amelynek jogszerűsége elbírálásához kiforrott bírói gyakorlat áll rendelkezésünkre.

A határozott idejű munkaviszonyok egyoldalú megszüntetésére azonban az Mt. speciális szabályokat is tartalmaz. A régi Mt. 88. § (2) bekezdése a munkáltató számára már lehetővé tette a munkaviszony indokolás nélküli megszüntetését avval a feltétellel, hogy a munkavállaló részére kifizeti a hátralévő időre járó átlagkeresetét. A rendelkezés eredeti indoka a munkavállaló foglalkoztatás és munkabér fizetés stabilitásához fűződő érdekének védelme volt, amit a jogalkotó a jövedelem szerződésben vállalt határidőig történő megfizetésével kívánt biztosítani. Ugyanakkor a gyakorlatban számos visszaélés történt e szabályozással kapcsolatban. Az állami tulajdonban álló gazdasági társaságoknál a felek gyakran összejátszottak és az öt évre megkötött határozott idejű szerződést néhány hónap munkavégzés után a munkáltató megszüntette, így juttatva jelentős jövedelemhez a munkavállalót. Szélsőséges esetben az is előfordult, hogy a több évtizede fennálló határozatlan idejű munkaszerződést módosítottak a felek határozott időre annak érdekében, hogy a munkavállaló a jogviszony megszüntetésével a törvényben biztosított felmondási időre járó munkabér és végkielégítés összegét jóval meghaladó kifizetésben részesüljön. A jogalkotó ennek érdekében a régi Mt. 88. § (2) bekezdését 1995. szeptember 1-től módosította és az ilyen esetben kifizethető juttatás mértékét a még hátralévő időre járó, de legfeljebb 12 havi munkabér összegében maximalta.

A hatályos Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése a régi Mt. módosított szabályát vette át, azonban a felek a munkaszerződésben az Mt. 43. § (1) bekezdése alapján a kifizethető juttatás mértékére nézve a munkavállalóra kedvezőbben is megállapodhatnak, vagyis nincs akadálya annak, hogy őt a munkáltató akár az eredeti – régi Mt. 1995. szeptember 1-ét megelőző – szabályozás alapján részesítse kifizetésben.

Az Mt. 66. § (8) bekezdése a régi Mt. szabályozásától eltérően biztosítja annak lehetőségét is, hogy a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt kötött írásbeli indokolással, felmondás jogcímén szüntesse meg. Az Mt. indokolása szerint a jogalkotó mentesíteni kívánja a munkáltatót a határozott időtartamra létesített, de a rendeltetését veszített munkaviszony további fenntartásától.

A munkáltatónak a felmondással történő megszüntetésre a felszámolási, vagy csődeljárás tartama alatt, vagy a munkavállaló képességére alapított okból, továbbá akkor van lehetősége, ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan

külső ok következtében lehetetlenné válik. Három, egymástól eltérő tényállásról van szó, ami a munkáltató indokolásakor különböző feladatokat jelent.¹⁴

A felmondási okok közül a munkavállaló képességére alapított ok – bár összefoglaló indokot jelöl meg – bizonyulhat a legkézenfekvőbbnek. Ilyen esetben a munkáltatónak meg kell jelölnie azt a konkrét körülményt, amely miatt a munkavállaló teljesítési képessége olyan szintű, hogy a munkaviszony további fenntartása nem lehetséges. Ez a felmondási indok nem különbözik a határozatlan időre létesített munkajogviszony megszüntetésétől, hasonló indokok alapján.¹⁵ Hangsúlyozni kell ugyanakkor, hogy az erre alapított felmondás nem alapulhat a munkavállaló felróható magatartásán, mert ebben az esetben a munkaviszony megszüntetésére az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján azonnali hatállyal kerülhet sor. Az erre alapított felmondásból ki kell tűnnie, hogy a munkavállaló képessége (illetve annak hiánya) milyen módon akadályozza, vagy teszi lehetetlenné a munkaviszony fenntartását.

Nem egyértelmű a jogszabály megfogalmazása ugyanakkor a felszámolási, vagy csődeljárás tartama alatt gyakorolható felmondási indok esetén. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának tagjai is eltérő álláspontot foglaltak el az ezen indok alapján gyakorolt felmondásokkal kapcsolatban. A csoport egyes tagjai szerint ez a törvényi rendelkezés önálló felmondási okként értelmezhető, vagyis önmagában a felszámolási vagy csődeljárás megindítása alapot adhat a határozott időre kötött munkaviszony felmondással történő megszüntetéséhez. Más csoporttagok véleménye szerint a törvényi szabályozás csupán időtartamot jelöl, mellette alkalmazni kell a munkáltatói felmondás indokolására vonatkozó előírásokat.¹⁶ Az azonban vizsgált ügy hiányában is kijelenthető, hogy a munkáltatónak ilyen esetben is be kell tartania az általános magatartási követelményeket, joggyakorlása nem lehet rendeltetésellenes és nem ütközhet az egyenlő elbánás követelményébe sem.

Az Mt. lehetővé teszi a munkaviszony munkáltató általi felmondással történő megszüntetését abban az esetben is, ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

A Covid-19 világjárvány e felmondási ok esetében a munkajogászok érdeklődését is felkeltette és az Mt. 66. § (8) bekezdés c) pontjának lehetséges alkalmazása körében több tanulmány is született.

¹⁴ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit et al.: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014. 327.

¹⁵ Uo.

¹⁶ *Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata című joggyakorlat-elemzés*. Kúria, 2022.

Első alkalommal dr. Arató Balázs fejtette ki nézeteit.¹⁷ Álláspontja szerint a koronavírussal, vagy az emiatt elrendelt intézkedéssel közvetlen okozati összefüggésben álló bevételecsökkenés, továbbá a működőképesség megőrzése érdekében szükséges forrásfelszabadítás jogszerű indoka lehet a határozott időre szóló munkaviszony munkáltatói felmondásának. Mindkét esetben feltétel, hogy az intézkedésre tudatos, válságkezelő akcióterv részeként az okszerűség és a rendeltetészerű joggyakorlás követelményét szem előtt tartva kerüljön sor. Nézete szerint az elháríthatatlan külső ok mellett a munkáltatónak bizonyítania kell, hogy a felmondás indoka a munkavállaló munkahelyére és munkakörére kihatott.

A vitaindító tanulmányra reagálva dr. Ferencz Jácint és dr. Welmann Barna Bence fejtették ki álláspontjukat.¹⁸ A szerzők önmagában nem utasították vissza dr. Arató Balázs felvetésének kiindulópontját, vagyis azt, hogy a koronavírus, illetve annak gazdasági következményei, vagy az emiatt elrendelt intézkedéssel közvetlen okozati összefüggésben álló bevételecsökkenésre, továbbá a koronavírus miatt a működőképesség megőrzése érdekében szükséges forrásfelszabadításra jogszerűen alapítható munkavállalói felmondás. Ugyanakkor mivel ezek a feltételek kivétel nélkül az üzleti kockázat körébe sorolható körülményekre alapított intézkedéseket takarnak (létszámcsökkentés, átszervezés), a megszüntetés e módját kizárólag a határozatlan idejű munkaviszonyok esetében látják kétségtől el fogadhatónak és alkalmazhatónak. Határozott idejű munkaviszonyok esetében pedig kifejezetten elvetették, hogy önmagában a gazdasági nehézségek fenntarthatatlanná tennék a munkaviszonyt. Álláspontjuk szerint mindez azt eredményezi, hogy az Mt. 66. § (8) bekezdés c) pontjára alapított felmondásnak csak nagyon szűk körben lehet helye a koronavírussal, illetve az annak következtében kialakult válsággal összefüggésben.

Szintén Dr. Arató Balázs cikkére reagált és értékes gondolatokat tett közzé dr. Tallián Blanka, a Kúria nyugalmazott tanácselnöke.¹⁹ Álláspontja szerint a világjárvány a munkáltatóra gyakorolt hatása vizsgálata esetében a munkaügyi perben eljáró bíróságok módosíthatják a munkáltató gazdálkodását érintő

¹⁷ ARATÓ Balázs: Az Mt. 66. § (8) bekezdésének c) pontja a koronavírus tükrében. *Munkajog*, 2020/3. 19–23.

¹⁸ FERENCZ Jácint – WELMANN Barna Bence: Adalékok az Mt. 66. § (8) bekezdésének c) pontja szerinti munkaviszony megszüntetéséhez, a koronavírus-járvánnyal összefüggésben. *Munkajog*, 2020/4. 14–19.

¹⁹ TALLIÁN Blanka: A világjárvány hatása a határozott idejű munkaviszonyra – „esetlegesen a szerződések megszüntetésére kifejezetten szükség van” *Munkajog*, 2021/1. 24–27.

kérdések vizsgálatát mellőző gyakorlatot. Kifejtette, hogy a munkáltató a világjárvánnyal összefüggésben bizonyíthatja a saját gazdasági helyzetét, amelybe

- a) önhibáján kívül került,
- b) arra okszerűen nem kellett számítania,
- c) azt kellő gondossággal nem háríthatta el, végül
- d) a tisztességes és jóhiszemű joggyakorlást alapul véve vele szemben méltánytalan lenne elvárni az adott munkaviszony fenntartását.

A szerzők megfontolásra érdemes gondolatai az ítélezés elvi alátámasztásaként rendkívül értékesek.

A „vis maior” fogalmának értelmezéséhez segítséget ad a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) MK 29. számú állásfoglalása, amely elháríthatatlannak azt az okot minősíti, amelyet a technika, a műszaki lehetőségek objektíve adott szintje mellett a rendelkezésre álló idő alatt nem lehet megakadályozni. Az elháríthatatlan külső ok, vagyis ’vis maior’ tehát általában természeti katasztrófa, árvíz, földrengés, tűzvész, de akár harmadik személy elháríthatatlan cselekménye is lehet. Mindenképpen ebben a kategóriában foglal helyet a világjárvány, pontosabban az ennek hatására meghozott állami intézkedések.

Az elmúlt években – a világjárvánnyal összefüggésben – több kormányrendelet rendelkezett bizonyos munkáltatók korlátozott működéséről (vendéglátás, szállodaipar). Általános jelleggel azonban nem jelenthető ki, hogy ezen kormányzati intézkedések valamennyi határozott időre kötött munkaviszony esetén jogszerű indokául szolgálnának a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére. Ebben az esetben azt kell mérlegelni, hogy az esemény, konkrét esetben a világjárvány, illetőleg a kormányzati intézkedés hatott-e és milyen mértékben a munkáltató működésére. Abban az esetben, ha ez a hatás jelentősnek tekinthető, a munkáltató gazdálkodását érdemben befolyásolja, az adott munkavállaló foglalkoztatását ellehetetleníti, jogszerű indokául szolgálhat a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére.

A Kúria érdemi ügyben hozott ítélete hiányában tehát csak annyi jelenthető ki, hogy a ’vis maior’ helyzetek önmagukban nem, csak a munkáltató működésére és az adott munkavállaló munkaviszonyára gyakorolt hatásával együtt adhat alapot a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére. A felmondási ok bizonyítása pedig az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján a nyilatkozattevő munkáltatót terheli.

Mindezek mellett nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy – az Irányelv 4. szakaszában foglalt rendelkezéssel összhangban – az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) 8. § r) pontja kifejezetten védett tulajdonságként nevesíti a foglalkoztatási jog-

viszony határozott időtartamát. Amennyiben tehát a munkavállaló a határozott idejű munkaviszonya felmondással történő megszüntetésének jogellenességét a diszkriminációra – határozott idejű foglalkoztatására – hivatkozással állítja, a bizonyítás lefolytatására és a bizonyítási érdekre nézve eltérő szabályok alkalmazásának van helye. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI.28.) KMK vélemény 1. pontjához fűzött indokolás szerint az Ebktv. 19. § (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítene, hogy a jogsérelmet szenvedett személyt vagy csoportot hátrány érte, vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget, és a jogsértéskor rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. Emellett legalább állítania kell, hogy összefüggés van a hivatkozott hátrány és a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonság között. Ugyanezen § (2) bekezdése szerint pedig az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél, vagy közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A foglalkoztatás határozott jellege, mint védett tulajdonság és e munkavállalók munkaviszonyának felmondását 'vis maior' helyzetben lehetővé tevő önálló felmondási indok egy adott tényállás mellett végső soron azt a dilemmát veti fel, hogy a diszkriminációs jogalap esetén a határozott időre kötött munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló van védettebb helyzetben, míg a nevesített felmondási indok bizonyítása során a határozatlan idejű munkavállaló.

Rendkívüli jelentősége van tehát annak, hogy a munkavállaló ilyen esetben milyen jogalapra alapítja a kereseti kérelmét, mert a bizonyítás eltérő szabályai akár ellentétes döntés meghozatalát is eredményezhetik.

Az Mt. 67. § (2) bekezdése a munkavállaló számára is lehetőséget ad a határozott idejű munkaviszonya felmondással történő megszüntetésére. Ez a rendelkezés teljesen új szabályozásként vonult be a magyar munkajogba, figyelemmel arra, hogy a régi Mt. csak a szigorú jogszabályi követelményekkel szabályozott rendkívüli felmondással tette lehetővé a munkavállaló egyoldalú munkaviszony megszüntetését. Az Mt. 67. § (2) bekezdése szerint a határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Ilyen indok általában a munkavállaló személyes, családi, anyagi körülményeiben, vagy egészségi állapotában bekövetkező változás lehet, amely nem teszi számára lehetővé a munkaviszonya további fenntartását. Jogszerű munkáltatói felmondásra azonban nem ad alapot a munkáltató valamely vétkes magatartása, ebben az esetben a munkavállaló a munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg. A munkavállalót ugyanakkor indokolási kötelezettség terheli, amelynek valóságát és okszerűségét az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján bizonyítani köteles. Minthogy a munkaviszony megszüntetésére a munkavállaló nyilatkozata alapján került sor, felmondási idejét – eltérő megállapodás alapján – le kell töltenie, juttatásra pedig a munkavállalóval szemben nem tarthat igényt.

Záró gondolatok

A Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján 2010 és 2021 évek között a foglalkoztatottak 5,1–9,4%-a dolgozott határozott időre szóló munkaszerződés alapján, közülük 2016-ig nagyobb arányt képviseltek a férfiak. Ez a foglalkoztatási forma legnagyobb mértékben az Észak-Alföldi, az Észak-Magyarországi és Dél-Dunántúli Régiókat érintette, ahol a munkavállalók kb. 10%-a dolgozott ilyen szerződéssel. A hozzávetőleg negyedmillió munkavállaló és munkáltatóik ezért különösen érdekeltek abban, hogy foglalkoztatásra irányadó jogszabályok és joggyakorlat biztos hátteret jelentsen a foglalkoztatásukhoz.

A határozott idő kikötése és a már létrejött határozott idejű szerződések meghosszabbítása még mindig hordoz némi bizonytalanságot a gyakorló szakemberek körében, ezért a joggyakorlat átfogó bemutatása segítséget jelenthet számukra. A határozott idejű munkaszerződések megszüntetése körében az Mt. a korábbi szabályozástól eltérően lehetővé tette a felmondás gyakorlását, ugyanakkor új kihívások elé állította a jogász szakmát. Az elmúlt évek történései, különösen a világjárvány okozta egészségügyi és gazdasági következmények a munkajogban eddig kevésbé jelentős 'vis maior' helyzet értelmezését vetette fel és állásfoglalásra indította a szakembereket is. A gyakorlatban felmerülő bizonytalanságok lehetőséget adnak a jogalkotók számára is ahhoz, hogy a jogi szabályozást a tapasztalatok alapján pontosítsák. Fontosnak tűnik azonban a határozott időre kötött munkaszerződéssel foglalkoztatott személyek egyenlő elbánásának biztosítása, nemcsak elméleti, hanem gyakorlati szinten is.

AZ MK 95. SZÁMÚ KOLLÉGIUMI ÁLLÁSFOGLALÁS IDŐSZERŰSÉGE ÉS ALKALMAZÁSA

In memoriam Prof. Dr. Radnay József

TALLIÁN Blanka
ny. tanácselnök (Kúria)

A napjainkban is széles körben alkalmazott MK 95. számú kollégiumi állásfoglalás a munkáltató számára meghatározza a felmondás indokolásának jogszerű módját, ezáltal védi a munkavállalókat a törvénybe ütköző jognyilatkozattól, egyben számukra is irányt mutat a perbe vitt jogaik érvényesíthetőségéről. A szerző a tanulmánnyal tisztelettel emlékezik Radnay József néhai kollégiumvezetőjére, akinek nevéhez a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú kollégiumi állásfoglalásának megalkotása fűződik.

Bevezetés

Az MK. 95. számú kollégiumi állásfoglalás elemzésének a dolgozatban követett szempontjai:

1. A kollégiumi állásfoglalás helye eljárásjogi megközelítésben
2. Az ítélezési gyakorlat vizsgálata a munkáltató felmondásának okszerűsége alapján
 - 2.1. Az okszerűség fogalma és megjelenése a kollégiumi állásfoglalásban
 - 2.2. Az okszerűség fogalmának bővítése az időszerűség követelményével
3. A munkáltató működésével összefüggő felmondási indokok okszerűsége
 - 3.1. Az okszerűség vizsgálatának módja, bizonyítás
 - 3.2. Okszerű felmondási indok egyes tipikus esetei

- 3.2.1. Átszervezés, létszámcsökkentés, a munkáltató egészségét érintő jelentős döntés
- 3.2.2. Minőségi csere
- 4. A munkavállaló magatartásán alapuló okszerű felmondási indokok
 - 4.1. Munkaviszonyon kívüli magatartás
 - 4.2. Munkaviszonyon belül tanúsított magatartás
 - 4.3. Kollektív szerződés különös szabálya a felmondás közlése előtti eljárásról
 - 4.4. Bizalomvesztés
- 5. Munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkaviszony megszüntetésének okszerűsége
- 6. Az okszerűség megjelenése egy alkotmánybírósági döntésben
- 7. Azonnali hatályú felmondás elbírálása az MK 95. számú kollégiumi állásfoglalás alapján
 - 7.1. A jognyilatkozat okszerűsége
 - 7.2. Okszerű indok próbaidőn belüli munkáltatói azonnali hatályú megszüntetésnél
- 8. A felmondás indokának helyes minősítése végkielégítésre jogosultsággal összefüggésben
- 9. Javaslatok
- 10. Összefoglalás

1. A kollégiumi állásfoglalás helye eljárásjogi megközelítésben

A kollégiumi állásfoglalások, ezen belül a munkajog területén kiemelten alkalmazottak¹ a jogalkalmazók részéről kvázi jogszabályként jelennek meg annak ellenére, hogy alkalmazásuk kötelező jellegének írott jogi megalapozottsága a munkajog területén nem áll fenn, továbbá az ezekben szereplő jogszabályok többnyire már nem hatályosak.² Az MK 95. számú kollégiumi állásfoglalás (a továbbiakban: MK 95., vagy: állásfoglalás) a munkajogi tárgyú perekben jelentős többséget képviselő jogviszony megszüntetés miatt kiemelt szerepet tölt be. Alkalmazása – amint azt az alábbiakban írtak igazolják – a bíróságokra vonatkozó szabályokon alapult, jelenleg az időt álló megszövegezése, törvé-

¹ Pl. MK 95., MK 29., MK 30., MK 31. számú kollégiumi állásfoglalás.

² Pl. MK 95. számú kollégiumi állásfoglalás I.b) pont: „Mt. 90. §-ának”.

nyeken átívelő hatása teszi lehetővé, hogy a többször megváltozott jogszabályi környezetben is útmutatóul szolgáljon.

Végig tekintve a kollégiumi állásfoglalások jogegységesítő szerepét megteremtő szabályozáson, a következők rajzolódnak ki.

A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló jogszabály³ hatálybalépését megelőzően a bíróságokról szóló törvény⁴ alapján a Legfelsőbb Bíróság által kiadott kollégiumi állásfoglalásokban szereplő iránymutatások szolgálták a jogalkalmazás egységének megteremtését⁵ azonban oly módon, hogy nem voltak kötelező erejűek. A jogtudomány képviselői⁶ világítanak rá arra a helyzetre, amelyet az 1997-ben végrehajtott alkotmánymódosítás sem oldott meg, nevezetesen a kollégiumi állásfoglalások kötelező erejének kimondását vagy tiltását. Az említett szerző véleménye szerint – amely ma sem vitatható – azok módosítása, fenntartása 'hatályon kívül helyezése' csak jogegységi határozattal valósulhat meg. Ezt igazolja a Kúria jogegységi határozatoknál érvényesülő törvényen alapuló gyakorlata.⁷ Megjegyzendő, hogy a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló törvény⁸ átmeneti rendelkezéseit (105. §) értékelő alkotmánybírói határozat⁹ arra következtetett, hogy „nem sérti a jogbiztonságot [... a] kollégiumi állásfoglalások tovább élése az eltérő tartalmú jogegységi határozatig;¹⁰ továbbá „a kollégiumi állásfoglalások [...] megfelelő alkotmányos és törvényi” alappal rendelkeztek.

A 2021. január 1-jétől hatályos jogszabály¹¹ utalva az Alaptörvény 25. cikk (2) és (3) bekezdésére, az egységes bírósági jogalkalmazás egyik eszközeként a bíróságokra kötelező jogegységi határozatot jelöli meg. A jogalkotó korábban kivételesen törvényi úton kimondta „valamennyi polgári jogi tartalmú kollégiumi állásfoglalás hatályvesztését”.¹² Ilyen munkajogi rendelkezést a hatályos tör-

³ 1997. évi LXVI. tv.

⁴ 1972. évi IV. tv. 46. § (1) bekezdés b) pont.

⁵ 1972. évi IV. tv. 49. §.

⁶ Pl. POKOL Béla: Bevezető megfontolások a jogforrások jogelméleti elemzéséhez. *Jogelméleti Szemle*, 2000/1.

⁷ 1/2018.(VI.25.) KMK vélemény indokolásának utolsó mondata: „[...] állásfoglalások nem tekinthetők alkalmazhatónak”; 1/2014. PJE 1.2. pont.

⁸ 1997. évi LXVI. tv.

⁹ 12/2001. (V.14.) AB határozat.

¹⁰ Ld. határozat 5.1.

¹¹ 2011. évi CLXI. tv. 25. §, 27. § (2) bekezdés, 32–33. §.

¹² A Polgári törvénykönyv hatálybalépéséről és végrehajtásáról szóló 2014. III. 14-ig hatályos 1960. évi 11.tvr. 5. § (2) bekezdés c) pont.

vényben¹³ nem találunk. Érintőlegesen utalva az Elvi Bírósági Határozatokra, amelyek közzététele 2011. I. 1. és 2020. III. 31. között valósult meg,¹⁴ az ezekben hivatkozott kollégiumi állásfoglalások még a Kúriára nézve kötelező elvi határozat által (áttételesen) sem eredményezhették a kollégiumi állásfoglalás alsó fokú bíróságokat kötő erejét. Mindössze azzal a hatással járhattak, hogy az elvi határozat megállapításait számukra valamely kollégiumi állásfoglalás is alátámasztotta.

A feladatait érintő több törvénymódosítás mellett a Kúria továbbra is gyakorolta a vitás jogalkalmazási kérdésekben őt megillető véleménynyilvánítási hatáskörét,¹⁵ amely alapján kollégiumi véleményeket tett közzé. Ezt a 2020. III.31-ig hatályos szabályozás nem érintette,¹⁶ ami napjainkig sem változott.¹⁷

A kollégiumi állásfoglalások alkalmazását és ennek kizárását a Kúria Polgári Kollégiuma jogegységi határozattal írja elő,¹⁸ ilyen tartalmú jogegységi határozat az MK. 95. számú állásfoglalást érintően nem született. Az ítélkezési gyakorlat áttekintése alapján azonban arra következtethetünk, hogy az állásfoglalás 'tekintélye' a ma hatályos jog alapján elbírálandó ügyek eldöntésénél is biztosítja és fenntartja az egységes ítélkezést.

A 'korlátozott precedensrendszer' előtt kialakult bírói gyakorlatot értékelve Zödi Zsolt¹⁹ arra a megállapításra jutott, hogy a bíróságok az ítéleteik indokolásában a felsőbbbíróságok, különösen a kollégiumi vélemények összefoglalóit 'lényegében jogszabályként idézik'. Ugyanez a gyakorlat bármely szintű bírósági ítéletnél is megfigyelhető az MK 95. számú állásfoglalás alkalmazásakor.

A Kúria határozatainak közzétételéről szóló kötelezettség²⁰ és a polgári eljárásjogi szabályok²¹ alapján kialakult precedensrendszer hatást gyakorolhat a jogegységi határozattal még nem érintett kollégiumi állásfoglalások – az MK 95. számút is ideértve – jövőbeni sorsának alakulására. Ilyen tartalmú jelzéseként értékelhető pl. az, hogy a jogirodalomban felmerült a felülvizsgálat

¹³ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.).

¹⁴ 2011. évi CLXI. tv. 24. § (1) bekezdés e) pont, 32. § (1) bekezdés b) pont.

¹⁵ 2018. XII. 31-ig hatályos 2011. évi CLXI. tv. 27. §.

¹⁶ CLXI. tv. 27. §, hatályos 2020. III. 31-ig.

¹⁷ 2011. évi CLXI. tv. 2019. évi CXXVII. törvény 67. §-ával megállapított 27. §-ának (1) bekezdése.

¹⁸ Pl. 1/2014. Polgári Jogegységi határozat 1. és 2. pont.

¹⁹ ZÖDI Zsolt: Precedenskövetés és jogszabály értelmezés. *Állam és Jogtudomány*, LV. évf., 2014/3. 69.

²⁰ 2011. évi CLXI. tv. 163. §.

²¹ A Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. tv. 346. § (5) bekezdés.

engedélyezésének feltételeit értékelő 2/2017. (IX.13.) PK vélemény 5. pontjában említett kollégiumi állásfoglaláson is alapuló jogértelmezés szerepe,²² illetve ennek fenntarthatósága. Emiatt sem zárható ki olyan 'megkerülhetetlen precedenshatást'²³ megtestesítő kúriai döntés, amely megerősíti, vagy kizárja az MK 95. egy-egy megállapítását, amennyiben jogegységi határozat nem rendezi annak alkalmazhatóságát. A vázolt helyzet megoldásáig az MK 95., amely a bírói jogalkalmazás és a jogtudomány részéről egyhangúlag elfogadott, továbbra is hatást gyakorol az ítélkezésre.

Az Alaptörvény T) cikk (1) bekezdése értelmében a szóban lévő állásfoglalás nem állapít meg általánosan kötelező magatartási szabályt, hanem a fent vázolt módon a törvény értelmezéséről nyújt támpontot a jogalkalmazók, elsősorban a bíróságok számára. Erre kifejezetten utal a Kúria 'Felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata' címen elfogadott összefoglaló jelentése.²⁴

A továbbiakban a tanulmány fő célja bemutatása, hogy a bíróságok egyes, főként újabb döntései miként fejlesztik tovább a munkáltató bármely típusú felmondása vonatkozásában az állásfoglalást, közelebből az annak indokolásában lévő okszerűségi követelmény szempontjából.

2. Az ítélkezési gyakorlat vizsgálata a munkáltató felmondásának okszerűsége alapján

Az állásfoglalás a megalkotásának időpontjában abból indult ki, hogy legfőképpen a felmondás indokának világosságáról kell 'eligazítást' nyújtani.²⁵ Ez az iránymutatás a jelenlegi gyakorlatban teljeskörűen és egységesen érvényesül. Napjainkban az okszerűség megjelenítése tarthat számot a jogalkalmazók érdeklődésére annál is inkább, mert ez egyben tükrözi a társadalmi-gazdasági változások alakulását. A bemutatott döntésekből kitűnik továbbá, hogy a világosság és okszerűség követelményét a bíróságok számos esetben együtt

²² VIRÁG Csaba – VÖLCSEY Balázs: A korlátozott precedensrendszer és a polgári perjog kapcsolata. *Magyar Jog*, 2020/3. 3. ponthoz fűzött [20] lábjegyzet.

²³ VARGA Zs. András: Tíz gondolat a jogegységről és a precedenshatásról. *Magyar Jog*, 2020/2. 8. pont.

²⁴ Vélemény 51. „A Legfelsőbb Bíróság 95. számú állásfoglalásában megfogalmazott elvek jól ismertek, változatlanul ma is élnek és befolyásolják a munkáltatók felmondási gyakorlatát.” (<https://tinyurl.com/49xm3nd6>)

²⁵ MK 95. indokolás II. pont második bekezdés.

vizsgálják – természetesen a felmondási ok valóságának értékelése után.²⁶ Különösen az összefoglalóan megjelölt felmondási ok jogszerűsége esetén van szükség e két követelmény együttes vizsgálatára, vagyis arra, hogy a munkavállaló megtudhatta-e a jognyilatkozatból, hogy az indok ténylegesen érinti-e a munkakörét, és abból okszerűen következik-e a munkaviszonya megszüntetésének szükségessége.²⁷

2.1. Az okszerűség fogalma és megjelenése az állásfoglalásban

Okszerűnek a logikus gondolkodás törvényszerűségeit alapul vevő következtetést tekintjük,²⁸ amely a kor színvonalának megfelelően észszerűnek mondható.²⁹ Logikus pedig az a gondolkodás, amely az előzmények, az azonosságok és különbségek alapján természetesen jut el a magától értetődően is adódó következtetéshez.³⁰ A jogtudomány a tényeknek megfelelő felmondási okot vizsgálja és határozza meg.³¹

Az MK 95. 'rendelező része' a munkáltatói felmondás jogellenessége egyik okaként az okszerűség hiányát jelöli meg,³² amelyet az ehhez tartozó indokolás kissé szűkszavúan akként határoz meg, hogy a felmondás akkor okszerű, ha annak indoka komoly és meggyőző, egyidejűleg megfelel a törvényben lévő felmondási okoknak.³³ A továbbiakban – példákat is felsorakoztatva – az indokból az 'elfogadható' következtetés levonásának lehetőségét teszi hozzá követelményként.³⁴ Az okszerűség, az okszerű következmény vizsgálatából azonban kizárja a méltányossági és munkáltató 'vezetésének körébe tartozó'

²⁶ Mfv. 10113/2020/5 [84], [86]; Mfv.10355/2019/5 [86], [98]; Mfv.10308/2019/5 [54]; BH 2020.308.[124]–[127], [131]–[134].

²⁷ Mfv.10055/2018/5 [30]–[31].

²⁸ Arcanum Digitális Tudománytár, A magyar nyelv értelmező szótára, 'o'.

²⁹ A magyar nyelv szótára, <http://www.freeweb.hu/andvarga/czuczor/>: „[...] gondolati okokon épülő, [...] a tudás elveivel egyező”.

³⁰ Magyar Értelmező Szótár, Wikiszótár.hu

³¹ HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Budapest, Nemzeti Közszerződési Egyetem Közigazgatás-Tudományi Kar, 2014. 5. fejezet: A munkaviszony dinamikája 5.3.3.3. a) pont: „A tényeknek megfelelő felmondási ok okszerűsége azt jelenti, hogy a munkaviszony elveszítette a rendeltetését, így például a munkavállaló munkájára a felhozott indok következtében nincs szükség.”

³² MK 95. I.a) pont.

³³ MK 95. I.a) pont indokolás 3. bekezdés.

³⁴ MK 95.I.a) pont indokolás 5. bekezdés.

körülmények vizsgálatát,³⁵ a közölt felmondási ok bővítésének tilalmával.³⁶ Az okszerű felmondási indok követelménye a törvényben³⁷ is megjelenik a felmondással élő fél bizonyítási kötelezettségeként, amellyel kapcsolatban az állásfoglalás indokolása az alább kifejtettek miatt bővítést igényel.

Az állásfoglalás szövegének értelmezéséből jelenleg az következik, hogy az okszerű felmondási indoknak általában komolyan, meggyőzően, az észszerű és logikus gondolkodás szabályainak megfelelően, a ‚bagatell’ ok, a méltányosság és a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozó okok mellőzésével kell alátámasztania, hogy a munkaszerződés rendeltetése megszűnt, a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség.

2.2. Az okszerűség fogalmának bővítése az időszerűség követelményével

A munkavállaló munkakörére kiható szervezeti átalakítás, mint már megkezdődött és végrehajtás alatt lévő intézkedésben megnyilvánuló jogszerű felmondási ok és a felmondás közlése közötti időtartamot a Kúria az okszerűség követelményrendszerén belül értékeli.³⁸ Annak tulajdonít jelentőséget, hogy a felmondási okként megjelölt szervezeti átalakítás a jognyilatkozat közlésekor már megkezdődött, a közlés időpontjával közeli időbeli kapcsolatban volt, ‚néhány nap’ alatt megtörtént. A munkáltató döntésének fokozatos végrehajtása tehát – miként ezt a gyakorlatot a Kúria az említett döntésében összegezte és megerősítette – nem cáfolja az időszerűség mint az okszerűség egyik eleme megvalósulását. A döntés fokozatos végrehajtását ugyanakkor a bírói gyakorlat a felmondási ok keletkezéséhez viszonyítva, az időbeli kapcsolatot szem előtt tartva, az okozati összefüggés követelményét alkalmazva értelmezi. Emiatt nem minősülhet jogszerűnek az a felmondás, amelynek indoka a jognyilatkozat közlésével távoli időbeli kapcsolatban (pl. 2 év) van, ez esetben az okszerűtlenség és az indok valótlanágának megállapítása együtt valósulhat meg.³⁹

A munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozó átszervezés, szervezeti változtatás esetén, amennyiben ezzel összefüggésben a munkavállaló munka-

³⁵ MK 95. I. b) pont; indokolás I. b) pont 1–2. bekezdés.

³⁶ MK 95. indokolás III. 2. bekezdés.

³⁷ Mt. 64. § (2) bekezdés második mondata.

³⁸ Mfv.10284/2019/9. [32], [33].

³⁹ Debreceni Ítéletábla Mf.50006/2020/15 [27], [31].

körének megszüntetéséről szóló külön döntést az erre hatáskörrel rendelkező szerv még nem hozta meg, az ez előtt közölt fenti indokú felmondás időelőtti.⁴⁰ A Kúria a gyakorlata szerint tehát a felmondási ok keletkezésének időpontja önmagában is befolyásolhatja a jognyilatkozat jogszerűségét. Ez a tény azonban nem érinti a munkakörre kiható munkáltatói döntésről kialakult évtizedes egységes gyakorlatot.⁴¹

3. A munkáltató működésével összefüggő felmondási indokok okszerűsége

3.1. Az okszerűség vizsgálatának módja, bizonyítás

A bíróságok a felmondás okszerűségét a munkavállalóval közölt indokból kiindulva vizsgálják, mégpedig a személyére leszűkítve. Az ehhez nem tartozó körülmények értékelésének pl. más munkavállalók munkaviszonyának sorsa, csak érdemi, a jogszerűséget ténylegesen érintő összefüggésnél van szerepe. Általában tehát nincs jelentősége pl. annak, hogy a költségcsökkentés miatt végrehajtott létszámleépítés folytán egyes személyek munkaviszonya miért nem szűnt meg, illetve ők a felmondás közléséhez képest utóbb milyen okból, milyen munkakört látnak el.

Az okszerűség vizsgálata az érintett munkavállaló munkakörére, annak bizonyított szükségletességére szűkül, célszerűségi szempontok nem értékelhetők. Téves az a döntés, amely az érintett személyén túlmutatóan, valójában célszerűségi szempontok alapján tekinti jogellenesnek a felmondást, mivel a munkáltató intézkedéseinek gazdasági és egyéb szempontú célszerűsége nem vizsgálható, még annak eszköze (a felmondás) együttes értékelésével sem.⁴² Ennek nem mond ellent, ha a munkáltató maga hivatkozik – részletesen kifejtve – a munkavállaló munkaviszonyának 'gazdálkodási nehézséget' eredményező fenntartására, amely okot a törvény alapján bizonyítani köteles.⁴³ Ilyenkor a jogvitában vizsgálható a munkáltató gazdasági helyzete és ennek a munkaviszony megszüntetésével fennálló összefüggése (a fenti okok valósága és okszerűsége), azonban az nem, hogy célszerű volt-e emiatt az adott felmondás közlése. A

⁴⁰ Mfv.10176/2019/4. [10], [39]–[40].

⁴¹ Mfv.10284/2019/9. [30]–[32].

⁴² Mfv. 10468/2018/6. [25], [46]–[47]; MK 95. I.b) pont.

⁴³ Mt. 66. § (2) bekezdés, 64. § (2) bekezdés, MK 95. III. pont.

bíróság állásfoglalása a bizonyított gazdasági ok és a jognyilatkozat közötti okszerőségi kapcsolatot érintheti.⁴⁴

A törvény meghatározza, hogy a munkaviszonyt a munkáltató milyen okok alapján szüntetheti meg felmondással.⁴⁵ Ezek mellőzésével egyébként valós és valamely távoli összefüggésben ‚okszerű’ indok (pl. a munkakörre pályázat kiírása) megjelölése nem jogszerű, mivel a munkáltató semmilyen módon nem vonhatja ki magát a felmondási ok bizonyításának kötelezettsége alól. Igazolni köteles, hogy a munkaviszony fenntartása törvényben előírt okból vált szükségtelemmé.⁴⁶

3.2. Okszerű felmondási indok egyes tipikus esetei

3.2.1. Átszervezés, létszámcsökkentés, a munkáltató egészségét érintő jelentős döntés

A munkáltató a peres eljárásban nem vitathatóan⁴⁷ maga dönt a gazdaságos működése minden feltételéről, ennek egyike lehet egységek megszüntetése, rövidebb nyitvatartási idő alkalmazása. Az erre vonatkozó gyakorlatot tükrözik azok a felülvizsgálati eljárásban helyesnek bizonyult döntések, amelyek ilyen esetben is kiemelték az érintett munkavállaló kiválasztásának jogát.⁴⁸ A munkáltató működésével összefüggő okként a felmerült és közölt létszámcsökkentés tényét, nem annak okait kell értékelni azzal, hogy kettő helyett az adott munkakörre csupán egy személy alkalmazása is jogszerű indokul szolgálhat, ha fennáll az okszerőségi kapcsolat a jogviszony megszüntetése és a létszámcsökkentés között.⁴⁹

A bíróságok az átszervezéssel indokolt munkáltatói felmondás okszerősége vizsgálatakor a korábbi gyakorlatot megőrizve⁵⁰ értékeli, hogy a munkaviszony megszüntetését követően eltérő munkaköri megnevezéssel alkalmazott személy feladatköre a munkavállalóval megegyező-e. Nem minősülhet ok-

⁴⁴ Debreceni Ítéletábla Mf.50006/2020/15. [12], [15], [25], [27]; MK 95. indokolás I.b) pont második bekezdés.

⁴⁵ Mt. 66. § (2) bekezdés.

⁴⁶ BH 2000.10.465; Mfv. 10646/1998.

⁴⁷ MK 95. indokolás I. b) pont második bekezdés.

⁴⁸ Mfv. 10666/1999.; BH 2001.341.

⁴⁹ Fővárosi Ítéletábla Mf.31243/2020/8. [26].

⁵⁰ BH 2001.38.

szerűnek, ezáltal jogszerűnek a jognyilatkozat, ha a két személy ténylegesen ellátott munkaköri feladatai azonosak.⁵¹

A munkáltató egészét érintő jelentős kihatású döntés pl. a bérezési rendszer, bérforma átalakítása a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül. Amennyiben a végrehajtáshoz a munkavállalók közreműködésére van szükség esetleg a munkaszerződés közös megegyezésen alapuló módosításával, a munkajogi szabályok szerint érvényesülő szerződéses szabadság⁵² elvének sérelme nélkül okszerű az ennek megtagadásával indokolt munkáltatói felmondás.⁵³ Ez a megállapítás ma sem vitatható, a minden munkavállalóra kiható intézkedéshez szükséges munkavállalói magatartás hiánya e személy további foglalkoztatását lehetetlenné teszi.

3.2.2. Minőségi csere

A munkáltató a törvény keretei között szabadon gyakorolhatja a felmondás jogát,⁵⁴ ezáltal céljainak megvalósítása végett azonos végzettséggel rendelkező személyek közül alkalmasabbnak találhatja azt, aki a feladatokat hatékonyabban képes ellátni. Okszerű tehát azonos nyelvvizsga letételét igazoló okirat esetén a munkavállaló helyett olyan új munkatárs alkalmazása, akinek az idegen nyelvű tárgyalási tudása, képessége magasabb szintű a másikénál. A minőségi csere ezért okszerű indokul szolgálhat egyébként a munkáját magas színvonalon ellátó munkavállalóval szemben is.⁵⁵

4. A munkavállaló magatartásán alapuló felmondási indokok

4.1. Munkaviszonyon kívüli magatartás

Az alcímben megjelölt felmondási indok széles körben tartalmazhat a munkaviszony megszüntetését a munkáltató megítélése szerint megalapozó állításokat.

⁵¹ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.3184/2016/28. 4.o. 3 bekezdés.

⁵² Kúria: *Érvénytelenség a munkaviszonyban. Összefoglaló vélemény.* Melléklet: CSÉFFÁN József: Az érvénytelenség munkajogi szabályozása. 1. pont. 67–68.

⁵³ EBH 2002.687.

⁵⁴ Mfv.10124/2008/3. indokolás 4. bekezdése.

⁵⁵ Mfv.10159/2013/5.

Az indok okszerűségének mérlegelése ilyen esetekben valójában annak megállapítására is irányul, hogy a munkavállaló a szabad idejében milyen határokon, korlátozáson belül köteles tekintetbe venni a munkaviszonyát, illetve a megjelölt okból a munkáltató logikusan következtetett-e a munkaviszony rendeltetésének elvesztésére, arra, hogy a tények ismeretében nincs szükség a munkavállaló munkájára.⁵⁶ A munkaviszonyon kívül tanúsított, a munkáltató által rosszalott magatartás mellett a jognyilatkozatot tevő kifejezetten vagy tartalmilag hivatkozni szokott a bizalomvesztésre mint okszerű következményre. Ez az eset valósul meg, ha a munkáltató azért mondja fel az operátor munkakörű munkavállaló munkaviszonyát, mert munkaidőn kívül, a munkatársak saját gépkocsijával szállítása közben rádudált a közúton haladó másik munkatársára és 30-35 km/h sebességgel elhaladt mellette. Az érintett emiatt a rendőrségen feljelentést tett. A felmondásban a munkáltató a munkatárs veszélyeztetésére és bizalomvesztésre hivatkozott.

A bíróságok a munkavállaló tevékenységét nem találták összefüggésben lévőnek a munkaviszonnyal, mivel munkaidőn kívül, közterületen, nem munkaköri feladat ellátása történt és nem volt a munkavállaló munkaköre és beosztása ellátására lényeges, valóságos és közvetlen kihatással. Emiatt, valamint a büntetőjogi következmények alkalmazása folytán a munkáltatónak a bizalomvesztésről levont következtetése nem okszerű.⁵⁷ Egyetértve a döntéssel, kiemelés érdemel a munkakörből kiinduló helytálló okszerűségi vizsgálat és értékelés. Más munkakörökben (gépkocsivezető, bármely szintű munkahelyi vezető) bizonyára eltérő következtetés adódott volna, elfogadhatóan lehetett volna következtetni arra, hogy ilyen magatartás miatt nincs szükség az érintett személy munkájára.⁵⁸

A munkáltató a lényeges gazdasági érdekének védelme érdekében szabályozhatja, hogy mely munkaviszonyon kívüli magatartásokat tekint összeférhetetlennek, mert sérelmes lehet számára, ha a munkavállaló döntési helyzetekben nem az ő érdekeit tartja elsődlegesnek.⁵⁹ Ebbe a körbe tartozik annak meghatározása, hogy a munkavállaló milyen magánjellegű kapcsolatokat köteles bejelenteni, a szabályozás példálózó felsorolást is tartalmazhat a lehetséges esetekről. A kapcsolat előzetes bejelentésére vonatkozó kötelezettség elmulasztásával a munkavállaló okszerű felmondási indokot valósíthat meg. Ennek mérlegeléséről a következő esetben lévő munkáltatói jognyilatkozat említhető példaként.

⁵⁶ MK 95. indokolás I.a) pont.

⁵⁷ Győri Ítéletábra 30020/2020/10. [4], [9].

⁵⁸ MK 95. I.a.) pont indokolásának 5. bekezdése.

⁵⁹ Mt. 8. § (2) bekezdés.

A felmondási ok megítélésénél ilyen ügyekben általában irányadó szempont lehet, hogy magánjellegű kapcsolat létesítése és fenntartása munkaviszonyon kívül eső magatartás, azonban, ha az érintett másik személy a munkavállaló beosztottja/munkatársa, ez befolyásolhatja a munkaköri feladatok ellátását. Az elsőfokú bíróság a szóban lévő kapcsolatra vonatkozó bejelentés elmulasztását okszerű felmondási indoknak tekintette,⁶⁰ míg a másodfokú bíróság arra következtetett, hogy a munkavállaló bejelentési kötelezettsége csupán családtagra vonatkozhat, érzelmi természetű kapcsolatra nem terjedhet ki. Ezért a felmondás indoka nem okszerű, a jognyilatkozat jogellenes.

Miként a fenti eset is megjeleníti, a felmondási indok okszerűségének értékelésekor szükséges lehet a munkavállaló személyiségi joga és a személyes adatai védelmének figyelembevétele. Nem lehet elfogadható, okszerű az indok, amely az említett jogok sérelmével járó kötelezettség elmulasztását jelöli meg, a szóban lévő munkáltatói szabályozást ily módon a munkavállaló személyiségi joga korlátozására vonatkozó munkajogi szabályokkal együttesen kell vizsgálni.⁶¹ A Kúria döntése mindezen szempontok mérlegelésével okszerűtlennek minősítette a munkáltató felmondását, mert az ügyben irányadó belső szabályozásból nem következik bármely érzelmi kapcsolat létesítése előzetes bejelentésére vonatkozó kötelezettség. Másrészt a munkáltató nem igazolta azt az 'érdeksérelmet', ami indokoltá tette volna a jogviszony megszüntetését amiatt, hogy az érintett személlyel szemben a munkavállaló – egyébként nem bizonyítottan – az 'objektivitását' elveszítette.⁶² A kúriai döntés indokolásában az 'igazolt érdeksérelem' fejezi ki a felmondási indok okszerűségét megkívánó követelményt, a munkáltató a törvény keretei között csak a számára lényeges, fontos okból és valamely gazdasági érdeke bizonyított veszélyeztetésével járó esetre irányulóan szabályozhatja a munkaviszonyon kívüli körülmények bejelentését, ezáltal esetleg korlátozását. Ennek hiányában nem állapítható meg a munkaviszony megszüntetés megalapozottsága, az indok nem lehet okszerű.

A munkavállalót külföldön terhelő munkaviszonyon kívüli magatartási szabályokról a felek megállapodhatnak, az ezzel ellentétes magatartás okszerű indoka lehet a munkáltató felmondásának.⁶³

⁶⁰ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság M.2961/2014/79.

⁶¹ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. tv. 2:42. § (1), (2) bekezdés, 2:43. §; az információs önrendelkezési jogról és az információ szabadságról szóló 2011. évi CXII. tv. 3. § 2. és 3. pont; Mt. 9–10. §.

⁶² Mfv.10261/2018/5. [62]–[66]; Fővárosi Törvényszék Mf.680.612/2017/7.

⁶³ BH 1995.320.

4.2. Munkaviszonyon belül tanúsított magatartás

A munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása és a szükséges irányítás a munkáltató alapvető kötelezettsége.⁶⁴ Mindezekben belül értékelheti, hogy a munkavállalók munkavégzéshez elengedhetetlen, törvényben előírt együttműködése⁶⁵ megvalósul-e a zavartalan működés biztosítékaként. Áttekintheti a munkatársak és a vezetők között kialakult munkahelyi légkört, dönthet arról, hogy ennek megromlása melyiküknek róható fel. A vétkes személy munkaviszonyának felmondása okszerű, ha az általa tanúsított magatartás bizonyítottan kifogásolható és a jogviszony megszüntetése a kívánt együttműködés helyreállításával jár.⁶⁶ A munkáltató e döntése sem vizsgálható célszerűségi szempontok alapján.⁶⁷

A felmondási ok összefoglaló megjelölése leginkább a munkavállaló alapvető kötelezettségei megszegésével indokolt felmondásoknál jellemző.⁶⁸ Az indok okszerűsége nehezen vitatható, ha a munkavállaló nem vagy hiányosan hajtja végre az utasításokat, a munkaidő egy részét nem tölti munkavégzéssel.⁶⁹ Hasonlóképpen a kifogásolható munkához való hozzáállás és a nem megfelelő munkavégzés is kellően bizonyítja a munkáltató jognyilatkozatát.⁷⁰ A hiányos, pontatlan, hanyag munkavégzés okszerűen alátámasztja a munkáltató döntését olyan esetben is, ha az érintett személy egyes munkafeladatait másokkal együtt végzi.⁷¹

Az okszerűségről lefolytatott bizonyítás eredményének mérlegelése az általános, egyben az MK 95-nek megfelelő ítélkezési gyakorlatot tükrözi, amennyiben a bíróság a felmondás indokolásában megjelölt utasításellenes munkavégzést egybeveti az utasítás betartásához fűződő munkáltatói érdekekkel és gyakorlattal. A munkáltató eredményesen hivatkozhat minőségbiztosítási kockázat keletkezésére, ha a gépsorokat a munkavállaló utasításellenesen, hiányosan működteti.⁷²

⁶⁴ Mt. 51. § (1) bekezdés, 42. § (2) bekezdés.

⁶⁵ Mt. 52. § (1) bekezdés e) pont.

⁶⁶ Pécsi Törvényszék M.70025/2020/9. [17], [20]–[22].

⁶⁷ MK 95. I.b).

⁶⁸ Mt. 52.§ (1), (2) bekezdés; MK 95. II.

⁶⁹ Mfv.10159/2013/5. Indokolás 1–2. bekezdése.

⁷⁰ Győri Törvényszék Mf.22026/2012/4. Indokolás I. pont.

⁷¹ Mfv.10113/2020/5. [80], [85]–[86].

⁷² Győri Ítéltábla Mf.30059/2020/7. [5], [15], [30]; MK 95. II.

4.3. Kollektív szerződés különös szabálya a felmondás közlése előtti eljárásról

Az Mt. lehetőséget biztosít a kollektív szerződést kötő feleknek, hogy a felmondást megelőző eljárásként előírják, hogy a munkáltatót terhelje az előzetes védekezési lehetőség biztosításának kötelezettsége.⁷³ Ezen belül sajátos helyzet adódik, ha a felek az említett kötelezettség teljesítését valamely általuk megjelölt körülménytől teszik függővé. Az egyik kollektív szerződés alapján nem kell lefolytatni az eljárást, ha a felmondási ok 'nyilvánvalóan megállapított tényeken és adatokon alapszik', vagy az ok azonnali hatályú felmondást alapozna meg.⁷⁴ Az első feltétel bizonyítása valójában nem a felmondás indokaira, hanem a tények és adatok 'nyilvánvaló' jellegére vonatkozik, értelemszerűen magában foglalva az okszerűség értékelését is.⁷⁵ Az azonnali hatályú felmondás lehetőségéről mint a másik feltételről folytatott bizonyítás pedig szintén 'megelőző eljárásként' a jognyilatkozatban foglaltak okszerűségének értékelésével is jár. A dolgozat kereteit meghaladja a szóban lévő kollektív szerződésben lévő rendelkezés részletesebb elemzése, az azonban rögzíthető, hogy alkalmazása során hallgatólag érvényesül az ítélkezési gyakorlatban megjelenő okszerűségi követelmény.⁷⁶

4.4. Bizalomvesztés

A munkavállaló személyébe, munkájába vetett bizalom elvesztése nem önmagában, hanem valamely negatív megítélés alá eső magatartás, mulasztás következményeként valósul meg. A bizalomvesztés okszerűségének vizsgálata az alapul fekvő állítások értékelésén nyugszik, ezért iránymutató az az okfejtés, hogy 'a bizalomvesztésre alapított munkáltatói felmondásnak a jogkörgyakorló szubjektív értékelésén túlmutatóan tárgyszerű, bizonyítható okának is kell lenni'.⁷⁷ A tényeknek okszerűen kell alátámasztaniuk a bizalomvesztésként megjelölt következményt, ami egyben a jognyilatkozat összefoglaló indoka. Szükséges lehet kimutatni azt is, hogy a munkáltató által esetlegesen lefolyta-

⁷³ Mt. 277. § (2) bekezdés.

⁷⁴ Győri Ítéltábla 30037/2020/8. [4], [25].

⁷⁵ Id. határozat [59].

⁷⁶ Id. határozat [54].

⁷⁷ BH 2020.308. [41], [134].

tott előzetes vizsgálat elrendelésének volt-e észszerű oka, ennek hiányában nem lehet következtetni a felmondás tárgyalt indoka okszerűségére.⁷⁸

5. Munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkaviszony megszüntetésének okszerűsége

Az Mt. különös szabálya kifejezetten előírja, hogy a szóban lévő esetben mi minősül a munkáltató működésével összefüggő okként.⁷⁹ Ezért a foglalkoztató munkáltatónak a kikölcsönzés megszüntetéséről a kölcsönbeadó részére szóló értesítése önmagában jogszerű, megalapozott felmondási ok, ennek okszerűségéről az MK 95. a megalkotásakor hatályos jog alapján nem nyújthatott iránymutatást.

A munkavállalót foglalkoztatóval szemben azonban károkozás vagy személyiségi jog megsértése miatt kártérítési igény érvényesíthető.⁸⁰

A kölcsönvevő értesítésének mögöttes tartalma, vagyis a kikölcsönzés megszüntetésének indoka munkaügyi per tárgya lehet, amennyiben a munkavállaló jogsértésre, pl. sztrájkban való részvételére hivatkozik a megszüntetés tényleges okaként. A munkavállaló felperesként a kölcsönbeadó mellett a kölcsönvevő alpereskénti megjelölésével bizonyíthatja a jogszabálysértést, így megtörténhet a fentiek szerint alapul fekvő indok okszerűségének bizonyítása is.⁸¹ Ehhez azonban szükséges a kölcsönvevő értesítése tényleges tartalmának ismerete, a károkozó magatartást a kártérítési felelősség egyéb feltételeivel együtt bizonyítani kell.⁸² A kölcsönvevő szóban lévő nyilatkozatának megismerése általában bizonyítási nehézséggel járhat, kivéve, ha a kölcsönbeadó erről a munkavállalót jogszabály rendelkezése hiányában is tájékoztatta.

⁷⁸ BH 2020.308. [131]–[134]; MK 95. indokolás I. a) pont 4. bekezdés.

⁷⁹ Mt. 220. § (1) bekezdés.

⁸⁰ Mt. 221. § (1) bekezdés.

⁸¹ Mfv.10103/2020/5.[40], [42]; Mt. 221. § (4) bekezdés.

⁸² Mt. 9. § (1) bekezdés.

6. Az okszerűség megjelenése egy alkotmánybíróági döntésben

A munkaügyi perben eljáró bíróságoknak arról kellett döntenük, hogy a korábbi munkajogi szabályozásba⁸³ ütközött-e a munkavállalónak az a magatartása, hogy munkaidőn kívül tudásmegosztás céljából internetes portált üzemeltetett. Ennek témája a munkáltatója által kidolgozott új, versenyképességet növelő javadalmazási rendszerre támaszkodott, szakmai előadásokat és rendezvényeket ajánlott. Emiatt a munkáltató a gazdasági érdekeinek veszélyeztetését megjelölve a munkaviszonyt felmondással megszüntette. Az elsőfokú döntés okszerűnek, a másodfokon eljáró bíróság okszerűtlennek minősítette a munkáltató jognyilatkozatát. Az utóbbi indokolás a munkáltató gazdasági érdekei objektív mérce szerinti konkrét veszélyeztetésének hiányára hivatkozva a humán erőforrás területet érintő tények csupán általános közreadását fejtette ki.

A Kúria az elsőfokú döntéssel egyetértve azt emelte ki, hogy 'a tudásmegosztás jellegű magatartás' alkalmas lehet az üzleti vagy egyéb titkok közreadására, amely a munkáltató érdekével ellentétes.⁸⁴ Az Alkotmánybíróóság hangsúlyozta a munkaviszonyok aszimmetrikus jellegét, az Emberi Jogok Európai Bírósága határozataiból adódó következtetéseket; utóbbi értelmében a szabadságjogoknak a magánszféra területén is érvényesülniük kell szükség esetén a bíróságok döntései által.⁸⁵

Az alkotmányjogi panasz elutasításának összefoglaló jellegű indokolását abban találhatjuk, hogy az adott esetben a szakmai vélemények közlésének nem volt közéleti jellege, kötődése, ezért a felmondás indokálul megjelölt tevékenység nem esik az Alaptörvényben⁸⁶ garantált véleménynyilvánítási szabadság alapjogi védelme körébe. A döntésből az is kitűnik, hogy az Alkotmánybíróóság nem kifogásolta a hatályos Mt.-nek a munkáltató gazdasági érdekének védelméről szóló rendelkezése indokoltságát a felek kölcsönös bizalmára épülő munkaviszonyban.

Az együttes alkalmazásra kerülő jogszabályok⁸⁷ miatt azonban megjegyezte, hogy a munkavállaló számára súlyos korlátozást jelenthet a munkáltatója

⁸³ 1992. évi XXII. tv. 3. §, 103. § (3) bekezdés; IV/00523/2015. számú AB határozat [5]–[7].

⁸⁴ Id. határozat [17]–[18].

⁸⁵ Id. határozat [19], [21].

⁸⁶ Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdés, id. határozat [38].

⁸⁷ Mt. 8–9. §-ai.

gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartás általános tilalma.⁸⁸ Ebből arra lehet következtetni, hogy a munkáltató a hatályos jog alapján alkotmányjogi szempontú vizsgálatra számíthat, ha a bíróság olyan felmondási indok okszerűségéről dönt, amely érinti a munkavállaló alapjogait, pl. a véleménynyilvánítás szabadságát a közéleti tevékenységéhez kapcsolódóan. A kérdés jelentőségét növeli, hogy az Emberi Jogok Európai Bírósága a Herbai kontra Magyarország ügyben (11608/15.) nem értett egyet az Alkotmánybíróság döntésével és a volt munkavállaló javára nem vagyoni kártérítést ítélt meg.

A fentiek tükrében az MK 95. IV. pontjának a 'rendeltetésellenes joggyakorlásra', mai terminológiával a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlásra⁸⁹ hivatkozása nyilvánvalóan kiegészítésre szorul. Ennek megszővegezése azonban nem irányulhat a munkavállalót terhelő, a munkáltatója gazdasági érdekeit és a munkaviszony célját alapos okból védelmező kötelezettségek *küiuresítésére*. Ez okból a 'kiegészített állásfoglalás' példálózó jellegű felsorolása kellő kiindulópontot jelenthet a jogalkalmazóknak.

7. Azonnali hatályú felmondás elbírálása az MK 95. számú kollégiumi állásfoglalás alapján

7.1. A jognyilatkozat okszerűsége

Az ítélezési gyakorlat az azonnali hatályú felmondásra⁹⁰ is alkalmazza az MK 95. útmutatását, az okszerűség követelményét.⁹¹ Ennek megfelel, ha a munkáltató jognyilatkozata tiltott, munkaviszonyon kívüli és a munkáltató gazdasági érdekeit veszélyeztető munkavégzést és a munkahelyről egyes tárgyak engedély nélküli elvitelét tartalmazza.⁹² A bíróságok továbbá az okszerűség hiánya miatt tekintették jogellenesnek a munkáltató azonnali hatályú felmondását, amelyben a megjelölt ok ugyan az volt, hogy a munkavállaló nem jelent meg a munkavégzés céljából, ez azonban a közvetlen felettesének a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítése miatt történt meg.⁹³ Megjegyzendő, hogy a mentesítésről szóló

⁸⁸ Id. határozat [30] utolsó két mondata.

⁸⁹ Mt. 6. § (2) bekezdés.

⁹⁰ Mt. 78. § (1) bekezdés.

⁹¹ Fővárosi Ítéltábla Mf.31019/2020/7. [42].

⁹² Id. határozat [23] utolsó két bekezdés, [43].

⁹³ Győri Ítéltábla 30015/2020/7.

döntést a munkáltatónak a munkavégzés helyén elhelyezett kamerára vonatkozó előzetes tájékoztatási kötelezettsége elmulasztása váltotta ki.⁹⁴

A munkavégzés során tanúsított súlyosan kifogásolható magatartással indokolt munkáltatói azonnali hatályú felmondást okszerűnek tekintette a bíróság a munkatárs iránt megkívánt együttműködés és tisztelet hiánya miatt.⁹⁵ A másodfokú bíróság arra is utalt, hogy az elsőfokú eljárásban az anyagi pervezetés helytálló volt, a törvényben lévő bizonyítási érdek átfordult a munkavállalóra, ezután kizárólag az övédelemre hivatkozó munkavállalónak kellett bizonyítania az előadásában foglaltakat.⁹⁶ Ez az eljárásjogi helyzet megítélésem szerint nem érinti az Mt. említett szabálya és az MK 95. III. pontjában foglaltak alapján érvényesülő ítélezési gyakorlatot, mivel a munkavállaló saját védekezése az ezt megelőző eredményes munkáltatói bizonyítást követően hozta létre a bizonyítási érdekét. Egy további esetben az okszerűség követelményét a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szemben érvényesítve a bíróság megítélése szerint – noha a felek kölcsönösen kiabáltak egymással – a bizonyítékok nem támasztották alá a jognyilatkozatban megjelölt tiszteletlen munkavállalói viselkedést.⁹⁷

Az MK 95. a megalkotásának időpontjára tekintettel nem érintheti az azonnali hatályú felmondások kérdéskörét, azonban érzékelhető, hogy a bíróságok enélkül is irányadónak tekintik erre az intézményre a munkaviszony mindkét alanyának jognyilatkozata elbírálásakor. Ennek alátámasztására a Kúria egyik közelmúltban meghozott és közzétett határozata említhető.⁹⁸ A felülvizsgálati eljárásban született döntésében ugyanis a Kúria idézi a másodfokon eljárt ítéltábla indokolását, amely szerint a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának okszerű indokot kell tartalmaznia.⁹⁹ A munkavállaló szerint a munkáltató emberi méltóságot és személyiségi jogot sértően elvégzett alkoholszondás vizsgálata lehetetlenné tette a munkaviszonyának fenntartását. Az ítéltábla az egyes konkrét okok valóságának hiánya, másrészt a munkáltató bizonyított magatartása (bizonytalan eredmény miatt nem élt az azonnali hatályú felmondással), illetve amiatt változtatta meg az elsőfokú ítéletet, mert a munkáltató nem okozott személyiségi jogi jogsértést és nem sértette az emberi méltóságot sem. A másodfokú döntést hatályában fenntartó határozatában a Kúria megismételte

⁹⁴ Mt. 11/A. § (1) bekezdés.

⁹⁵ Győri Ítéltábla 30040/2020/9.; BH 2006.201.

⁹⁶ Mt. 64. § (2) bekezdés; 2016. évi CXXX. tv. – Pp. – 265. § (1) bekezdés.

⁹⁷ Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.179/2018/23. [34], [47], [49], [50].

⁹⁸ Mfv.10192/2020.; Kúriai Döntések 2021/10.287.

⁹⁹ Id. határozat [10].

a nyilatkozatot tévő okszerűsége is fennálló bizonyítási kötelezettségét,¹⁰⁰ amely nem volt eredményes.

A bemutatott ítélkezési gyakorlat alapján tehát indokolt az MK 95. számú állásfoglalás kiterjesztése az azonnali hatályú felmondásokra.

7.2. Okszerű indok próbaidőn belüli munkáltatói azonnali hatályú megszüntetésnél

A felek a próbaidő alatt a munkaviszony megszüntetéséről szóló írásbeli nyilatkozatukat nem kötelesek indokolni.¹⁰¹ A hosszabb idő óta egységes bírói gyakorlatot, miszerint a törvény rendelkezése hiányában közölt indokért fennáll a nyilatkozattevő helytállási kötelezettsége,¹⁰² az egyik kúriai határozat értelmezte és kiegészítette.¹⁰³ A tényállás szerint a munkáltató azzal indokolta a nyilatkozatát, hogy a régi munkavállalójával ismét létrehozott munkaviszony miatt a próbaidőn lévő munkavállaló munkájára nem tart igényt. Az elsőfokú döntés szerint a jognyilatkozat jogellenes, mert nem felel meg az azonnali felmondásról és a munkáltatói felmondásról szóló rendelkezéseknek.¹⁰⁴ A másodfokú bíróság is az említett közzétett döntésre hivatkozással, az MK 95. és a felmondásra egyébként irányadó szabály szerint vizsgálta a próbaidő alatti megszüntetés jogszerűségét, azt az azonnali hatályú felmondással azonosnak tekintette.¹⁰⁵ A munkáltató felülvizsgálati kérelmének lényegi érvelése arra vonatkozott, hogy az előbbi közzétett határozat szerint a munkáltató 'helytállási kötelezettsége' kizárólag az indok valóságának bizonyítását jelenti. A Kúria döntéséből azonban kitűnik, hogy ez a kötelezettség többet jelent ennél, ugyanis meg kell tartani a tisztességes és jóhiszemű joggyakorlás követelményét, valamint értékelni kell a jognyilatkozatban lévő indok okszerűségét is.¹⁰⁶ E döntés következtében a bíróságok és a többi jogalkalmazó számára egyértelművé vált a próbaidő alatti, munkáltató által törvény rendelkezése hiányában indokolt azonnali hatályú megszüntetést tartalmazó nyilatkozatért fennálló 'helytállási kötelezettség' tartalma, illetve terjedelme.

¹⁰⁰ Id. határozat [28].

¹⁰¹ Mt. 79. § (1) bekezdés a) pont.

¹⁰² BH 2005.9.328.

¹⁰³ Mfv.10313/2019.; BH 2020.247.

¹⁰⁴ Mt. 78. §, 66. § (2) bekezdés.

¹⁰⁵ BH 2020.247. [20]–[23].

¹⁰⁶ Id. határozat [46]–[48].

8. A felmondás indokának helyes minősítése végkielégítésre jogosultsággal összefüggésben

Az alcímben jelezett követelmény az okszerűség vizsgálatát nyilvánvalóan megelőzi, továbbá a helytelen értékelés ezúttal sem vezethet jogszerű megoldáshoz. A munkavállaló végkielégítés iránti követelése akkor megalapozott, jogszerű, ha a munkáltató felmondásában lévő indokot a törvény kizáró rendelkezése nem tartalmazza.¹⁰⁷ A példabeli eset szerint nincs jelentősége a munkavállaló nem egészségügyi okkal kapcsolatos képességének, ha a felmondás tartalmából helyesen nem ez, hanem a munkáltató működésével összefüggő ok – a munkáltató tevékenységét megalapozó tanúsítvány elvesztése – állapítható meg. Ez esetben a munkavállaló szakképzettségének, vagy ennek hiányának a jogviszony megszüntetésével nincs okozati kapcsolata.¹⁰⁸ A példabeli ügyben a bíróságok kereseti kérelem hiányában nem vizsgálták a felmondásról szóló jognyilatkozat jogszerűségét, természetesen ilyen kereseti kérelem esetén ez is (ideértve az indok okszerűségét) a per tárgyát képezi.

9. Javaslatok

Az MK 95. számú állásfoglalás egyike azoknak a felsőbb bírósági iránymutatásoknak, amelyek ténylegesen elérték az ítélkezési gyakorlat egységesítésére irányuló célt, ez a hatás a szóban lévő kollégiumi állásfoglalást érintően évtizedek óta és a jelenlegi jogalkalmazói gyakorlatban is érvényesül.

A bíróságok a tanulmány fő tárgyát képező okszerűségi kérdésem túlmenően is jogi érveléseikkel széles körűen fejlesztik az állásfoglalást. Emiatt jelentős haszonnal járna, ha a Kúria az ítélkezési gyakorlat eredményeit is befogadva, a rá irányadó, 2022. január 1-től hatályos szabályok megfelelő alkalmazásával döntene annak további alkalmazásáról. Ezáltal választ kaphatnánk számos olyan kérdésre is, amelyekre jelenleg az MK 95. számú kollégiumi állásfoglalás még nem terjed ki.

Az állásfoglalás meghozatala óta eltelt idő, az alapul fekvő törvény hatályon kívül helyezése, az újabb jogszabályok hatályba lépése miatt indokolt annak áttekintése, hogy milyen módosítások és kiegészítések szükségesek a 'rendelkező részben' és az indokolásban.

¹⁰⁷ Mt. 77. § (5) bekezdés.

¹⁰⁸ Mfv.10045/2020/8. [20]–[21].

Pontos meghatározásra és értékelésre javasoltak a tanulmányban tárgyalt eljárásjogi (1.pont) és anyagi jogi kérdéseken (pl. 2.2. pont, időszerűség, 6. pont, alkotmányos jogok figyelembevétele stb.) túlmenően, az MK 95. egészét tekintve, a teljesség igénye nélkül az alábbiak: a) a munkáltató működésével összefüggő okok, nem taxatív felsorolásban, példák megjelölésével; b) a munkavállaló képességével összefüggő ok;¹⁰⁹ c) a felek azonnali hatályú felmondásával kapcsolatos felvetések; d) személyiségi jogok, adatkezelés és a munkáltatói felmondás összefüggései; e) felmondási tilalmakkal és az Mt. 65. § (2) bekezdésben lévő megállapodással kapcsolatos ítélkezési gyakorlat eredményei; f) határozott idejű munkaviszony felmondása; g) kétszeres értékelés kérdésköre.

Összefoglalás

Az MK 95. számú kollégiumi állásfoglalás korszakokon átívelő kiemelkedő hatása – a dolgozatban lévő javaslatokon túlmutatva, azok felett állva – megalapozza a tartalma szinte minden elemének megőrzéséhez fűződő széles körű jogalkalmazói érdeket.

Az állásfoglalás máig ható jelentőségét a fent írtakkal is alátámasztotta az ítélkezési gyakorlatban betöltött szerepén túl igazolja az a jövőbe mutató tény, hogy a jogi szakvizsgára jelentkezők számára ma is követelmény az állásfoglalás ismerete.¹¹⁰ A felmondásokról szóló szakirodalom képviselői és a jogalkalmazók továbbá az újonnan felmerülő problémák megoldásakor kiindulópontként tekintve hivatkoznak az állásfoglalásra.

¹⁰⁹ EBH 2006.1538.

¹¹⁰ 5/1991. (IV.4.) IM rendelet 5. § (4) bekezdés C/3. 12.pont.

A KÚRIA MUNKAJOGI TÁRGYÚ KOLLÉGIUMI VÉLEMÉNYEI ÉS HATÁSUK A MUNKAÜGYI BÍRÓI DÖNTÉSEKRE

TÁLNÉ MOLNÁR Erika
ny. kollégiumvezető-helyettes, tanácselnök (Kúria)

1. A Kúria a jogalkalmazás egységének biztosítása élén

A Kúria a jogalkalmazás egységének biztosítására irányuló feladatának ellátása körében egyebek mellett figyelemmel kíséri a bíróságok gyakorlatát és kollégiumi véleményt nyilvánít a vitás jogalkalmazási kérdésekben.

A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának Munkaügyi Szakága 2012. január 1-jével kezdte meg működését és ebben a kollégiumban működött, 2020. április 1-től a Kúria Polgári Kollégiuma részeként részkollégium szervezeti formában tevékenykedik.

A Kúria Munkaügyi Szakágához 15 kollégiumi vélemény (a továbbiakban: KMK vélemény) kötődik, ezek döntő jelentősége joggyakorlat-elemzés során feltárt jogértelmezési kérdéssel foglalkozik, születtek ugyanakkor olyan kollégiumi vélemények, amelyeket rövid időn belül megoldandó jogértelmezési viták indukáltak. A munkaügyi ítékezés szempontjából legfontosabb kollégiumi véleményt mutatja be a tanulmány, az itt felvetett jogkérdések a leggyakoribbak.

2. A munkajogi igény érvényesítésének aktuális kérdései a 2021. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggésben

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 2012. július 1-jén lépett hatályba [kivéve a 298. § (2) bekezdésében felsoroltak, amelyek 2013. január 1-jétől hatályosak]. Az új törvény alkalmazásával sorra jelentkeztek az iránymutatást igénylő vitás kérdések, mivel több területen jelen-

tős koncepcionális változásokra került sor és ezek a leggyakoribb munkaügyi pertípusokat érintették.

A 2013-ban alakult első joggyakorlat-elemző csoport elsődlegesen az Mt. keresetindítási, igényérvényesítési rendelkezéseit vizsgálta az alsóbb bíróságok és a jogalkalmazás jelzéseire figyelemmel és arra a következtetésre jutott, hogy kollégiumi vélemény megalkotása indokolt.

Az Mt. 287. § (1) és (2) bekezdése tartalmazta azokat a jognyilatkozatokat, amelyek tekintetében a keresetlevelet a közléstől számított harminc napon belül kellett előterjeszteni. A (3) bekezdés úgyszintén harminc napos keresetindítási határidőről rendelkezett a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodásnak a másik félhez intézett megtámadása eredménytelensége esetén. A rövid keresetindítási határidő a munkaügyi perek tárgyát képező leggyakoribb jognyilatkozatokat (pl.: munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatok, egyoldalú munkaszerződés-módosítás) érintették, ezért a jogalkalmazás ezzel kapcsolatos vitás kérdései sürgették a Kúria véleménynyilvánítását. A joggyakorlat-elemzés során az merült fel, hogy az Mt. 285–288. §-ai nem rendezték a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 202. § (1) bekezdés c) pontjával kapcsolatos vitás kérdést. A munkavállaló rendkívüli felmondása esetén az ítélezési gyakorlat eltérő volt a munkavállaló és a munkáltató igényérvényesítése tekintetében a keresetindítási határidőről. A Legfelsőbb Bíróság elvi határozattal¹ döntött a kérdésről, a bírói gyakorlat többségi álláspontját osztva, mely szerint munkavállalói igényérvényesítés esetén a keresetindítási határidő azonosan a munkajogi elévülési határidővel három év. Ennek a Legfelsőbb Bíróság az iránymutató határozatában azt az indokát adta, hogy a munkavállaló jogellenesnek minősült rendkívüli felmondása esetén, amikor a munkáltató emiatt a munkavállalóval szemben anyagi igényt érvényesített, már nyilvánvalóan nem merülhet fel a munkaviszony helyreállítása, a munkáltató ilyen igényt nem érvényesíthet, ezért nem indokolt a rövidebb keresetindítási határidőt előíró szabály alkalmazása. A joggyakorlat-elemzés során a kisebbségi álláspont az volt, hogy ilyen tényállás mellett nem indokolható az eltérés a munkaviszony két alanyára.

¹ EBH 2006.1445.

2.1. A 4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény a munkajogi igény érvényesítésének a joggyakorlat-elemzés keretében feltárt egyes vitás kérdéseiről

A kollégiumi vélemény kiemelten foglalkozott azzal a kérdéssel, hogy miként lehet értelmezni az Mt. 286. §-ában szabályozott, az általános hároméves igényérvényesítési (elévülési) határidőtől eltérő, a jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belüli keresetindítási határidőre vonatkozó rendelkezéseket.² Ezzel a kérdéssel azért kellett foglalkozni, mert a régi Mt. 202. § (1) bekezdés c) pontjával kapcsolatos és az Mt. által meg nem oldott igényérvényesítési probléma megoldásra várt.

Az Mt. módosítása – a melyre a joggyakorlat-elemzés jelzése alapján rövid időn belül sor került, amikor a 2013. évi CIII. törvény 2013. augusztus 1-től módosította az Mt. 287. § (2) bekezdését – egységessé tette a munkavállalónak a munkaviszonya jogellenes megszüntetésével kapcsolatos munkáltatói anyagi igények érvényesítésére vonatkozó szabályokat, azaz a munkaviszony mindkét alanya – a munkáltató és a munkavállaló is – ilyen esetben az általános hároméves elévülési időn belül fordulhat bírósághoz.

Az Mt. szerinti, a munkajogi igények érvényesítésére vonatkozó jogalkalmazást vizsgáló joggyakorlat-elemzés és a 4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény által indukált gyors jogszabálmódosítás alapján egyértelművé vált, hogy a harminc napos keresetindítási határidő csak a törvény 287. § (1) bekezdésében felsorolt munkáltatói jognyilatkozatokra vonatkozik. A kollégiumi vélemény egyértelművé tette, hogy ezeket a rendelkezéseket nem lehet kiterjesztően értelmezni.

A kollégiumi vélemény érintette³ a régi Mt. hatálya alá tartozó jogviták tekintetében kialakult ítélkezési gyakorlatot, mely szerint, ha a munkáltató nem, vagy nem teljeskörű kioktatást adott írásbeli jognyilatkozatában a keresetindítás határidejéről és módjáról, a munkavállaló az igényét három éven belül érvényesíthette. Az Mt. 22. § (5) bekezdése ettől eltérő szabályozást adott, amikor a munkáltatót terhelő, a munkavállaló igényérvényesítési határidejére vonatkozó kioktatási kötelezettséget tételesen meghatározta és egyértelművé tette, hogy a kioktatás elmulasztása esetén hat hónap elmúltával a munkavállaló az igényét nem érvényesítheti.⁴

² 4/2013.(IX.23.) KMK vélemény a munkajogi igény érvényesítésének egyes kérdései a 2012. évi I. törvény alapján. KMK vélemény 2. pont. <https://tinyurl.com/4j5k837p>

³ KMK vélemény 9. pont.

⁴ A joggyakorlat-elemzésről készült összefoglaló jelentés I.1. pontja kiemeli a joggyakorlat-elemző csoport álláspontját a régi Mt. hatálya alatt kialakult annak a gyakorlatnak az Mt.

3. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

3.1. A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata⁵

A munkaügyi perek sokéves tapasztalatai szerint leggyakrabban a munkavállalók fordulnak bírósághoz a munkaviszonyt megszüntető munkáltatói jognyilatkozat jogellenességére hivatkozva, ezért az Mt. hatálybalépése után a jogalkalmazás igényelte a régi Mt. és a 2012. évi Mt. erre vonatkozó szabályainak összevetését és annak értékelését, hogy a korábbi ítélkezési gyakorlat mennyiben tartható fenn. A 2013. évben lefolytatott joggyakorlat-elemzés lényegi következtetése szerint a munkaviszony megszüntetése tekintetében a régi és az új Mt. elnevezésbeli különbségei ellenére a megszűnési és megszüntetési tényállások nem változtak, az Mt. továbbra is biztosítja a munkajogviszony, mint tartós jogviszony alanyainak számára a munkaviszony egyoldalú jognyilatkozattal való megszüntetésének jogát, a munkáltatói és munkavállalói felmondási szabályok azonban továbbra is eltérőek.

Széleskörű, hosszabb ideje egységes bírói gyakorlat alakult ki a munkáltatói felmondási indokokra vonatkozó minőségi követelményekről, amelyek tekintetében az volt a joggyakorlat-elemző csoport egyértelmű következtetése, hogy a régi Mt. hatálya alatt kialakult bírói gyakorlat fenntartható, amit az alsóbb bíróságoknak az Mt. hatálybalépése utáni ítélkezése is alátámasztott. Hasonló álláspont alakult ki az azonnali hatályú felmondást megalapozó magatartásoknak és a joggyakorlási határidő megtartottságának a bírói gyakorlatban való megítéléséről, mivel a vizsgálati megállapítások a bírói gyakorlat tovább élését támasztották alá. A munkavállalói felmondások esetén a törvény sem korábban, sem az Mt. nem követelte meg az indokolási kötelezettséget, ezért ilyen jellegű jogviták nem merültek fel. A rendkívüli, illetve az azonnali hatályú felmondások esetében más a helyzet, mert azt mindkét félnek a törvényi kritériumoknak megfelelő indokolással kell ellátni, és a joggyakorlási határidők is azonosak.

tekintetében történő fenntartását, mely szerint a nem teljeskörű, az Mt. 22. § (5) bekezdésének nem mindenben megfelelő jogorvoslati kiiktatás nem fogadható el, tehát a jogorvoslati kiiktatás elmulasztásának minősül és a munkavállaló az igényét hat hónapon belül érvényesítheti – ugyanakkor a kiiktatás terjedelmére vonatkozó korábbi ítélkezési gyakorlat (BH 1995.496.) már nem irányadó. A jogorvoslatra vonatkozó kiiktatási kötelezettség egyébként a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatára vonatkozik, közös megegyezéssel történő megszüntetésre vonatkozó megállapodás esetén nincs ilyen munkáltatói kötelezettség.

⁵ A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata. <https://tinyurl.com/558d6cmd>

A joggyakorlat-elemző csoport a régi Mt. és az új törvény felmondásra és azonnali hatályú felmondásra vonatkozó rendelkezései, valamint a munkaügyi ítélezés vizsgálata alapján azt a következtetést vonta le, hogy az ítélezés a vizsgált tárgykörökben kiegyensúlyozott, a bírák ismerik, alkalmazzák és hivatkozzák a Legfelsőbb Bíróság és a Kúria elvi megállapításokat tartalmazó határozatait.

3.2. A 2012. évi Mt. koncepcionális változásai a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeiről

Hosszú ideje a munkaügyi perek leggyakoribb tárgya a munkavállalóknak a munkajogviszony munkáltató általi egyoldalú jognyilatkozattal történt megszüntetése jogellenességére hivatkozás és a jogkövetkezmények igénylése. A munkaügyi bíráskodás működése szempontjából mindig is döntő fontossággal bírt, hogy a bíróságok miként juttatják érvényre ítélezésük során a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeire vonatkozó törvényi szabályozást. A szakirodalom rámutatott, hogy bizonyos szempontból a jogkövetkezményre vonatkozó szabályrendszer fontosabbnak tekinthető magánál a megszüntetésre vonatkozó szabályanyagnál, figyelemmel a munkajogviszony alanyai közötti hatalmi egyenlőtlenség problematikájára.⁶

A 2012-ben hatályba lépett Mt. lényegesen átalakította a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeire vonatkozó szabályrendszert. A jelentős koncepcionális változáson átment jogintézmény tekintetében a munkaügyi bírói ítélezési gyakorlat elbizonytalanodott, egymásnak ellentmondó álláspontok alakultak ki és az alsóbb fokú bíróságok, valamint a közigazgatási és munkaügyi regionális kollégiumok részéről felmerült, hogy a Kúria a felvetett jogkérdésekről minél hamarabb mondjon véleményt, amit nem előzött meg joggyakorlat-elemzés, ugyanakkor a vitás kérdéseket a bírák több konferencián egyeztették.

⁶ PETROVICS Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. In: HORVÁTH István (szerk.): *Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2015. 367–380. Az Alkotmánybíróság az Európai Szociális Karta 24. cikk és az Európai Unió Alapjogi Chartája 30. cikke tekintetében az Alkotmánybíróság több határozatában rámutatott arra, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartája a munkához való jog részjogosítványként szabályozza a munkavállaló hatékony védelemhez való jogát az indokolatlan elbocsátással szemben. Az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.

3.3. A 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése egyes kérdéseiről⁷

A kollégiumi vélemény indokoltságát az adta, hogy nehezen áttekinthetővé váltak az érintett rendelkezések, amelyek a régi Mt. hatálya alatt egy cím alatt voltak szabályozva, míg az új törvény más-más fejezeteinek rendelkezéseit kellett együttesen értelmezni, ami gyakran a törvénynek nem megfelelő kereteket eredményezett, ezeket a bíróságok nehezen tudták értelmezni. Ezen túlmenően a Ptk. 2014. március 15-ei hatálybalépésével módosult az Mt. 177. §-a és a munkáltatói kártérítésekre alkalmazni rendelte a Ptk. 6:518–534. §-ait is.

A régi Mt.-hez képest leglényegesebb változás az eredeti munkakörben történő tovább foglalkoztatás általános szabálya helyett a kártérítési elv elsődlegessége azzal, hogy a visszahelyezést kivételesen súlyos munkáltatói jogsértés esetén kérheti a munkavállaló. Az Mt. elvi szinten megfogalmazza a teljes kártérítés elvét, ugyanakkor azonban a munkáltatói jogellenesség jogkövetkezményeként ezt megnyirbálja és nem érvényesül teljeskörűen, mivel az Mt. az elmaradt jövedelem címén igényelhető kártérítést 12 havi távolléti díjban limitálta. További jelentős változás, hogy a munkáltatói jogellenesség jogkövetkezményeként limitáltan igényelhető elmaradt jövedelmet távolléti díjjal kell számítani, nem pedig a munkavállalóra kedvezőbb átlagkeresettel. A távolléti díj megállapítása speciális számítást igényel, ezt a munkáltató számítja ki és ezzel az adattal a munkaügyi pert indító munkavállaló gyakran nem is rendelkezik.⁸

Az Mt. önálló cím alatt jeleníti meg a munkaviszony jogellenessége jogkövetkezményeit (44. Cím). A kollégiumi vélemény állást foglalt abban, hogy az Mt. 44. Cím 82–83. §-ai mellett alkalmazni kell az Mt.-nek 'A munkáltató kártérítési felelőssége' című XIII. fejezetének rendelkezéseit, így az elmaradt jövedelem megállapításánál irányadó az Mt. 169. §-a és 172. §-a.

Az Mt. 169. § (1)–(2) bekezdése értelmében elmaradt jövedelemként az elmaradt munkabérnek és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszonya alapján a munkabérén felül jogosult. Ennek feltétele, hogy a juttatást rendszeresen igénybe vette a károsodás bekövetkezését megelőzően. Jellemzően ide tartozik a már jelentős mértékben elterjedt cafetéria juttatás. A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni. A kollégiumi vélemény

⁷ <https://tinyurl.com/2yw2d49u>

⁸ A távolléti díj számításának részletes szabályait az Mt. 148–152. §-ai tartalmazzák.

kiemelte, hogy az elmaradt jövedelemnek az Mt. 169. § (1)–(2) bekezdésében megjelölt elemeit jogcímenként lehet érvényesíteni az egyes jogcímek és azok összecszerúségének megjelölésével. Az Mt. 172. §-a sorolja fel, hogy a kártérítés összegénél milyen tételeket kell levonni, ide tartoznak a munkavállalót a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő járulékok.

Az elmaradt jövedelem címén igényelhető egyes juttatásokra vonatkozó adókötelezettség különbözősége miatt a Kúriának abban a jogkérdésben is véleményt kellett adnia, hogy az elmaradt jövedelem különböző című tételeinek összegét bruttó összegben, illetve ha az adott jövedelemtétel után a munkavállalót nem terheli személyi jövedelemadó, ennek megfelelően kell számításba venni.⁹

Komoly zavart okozott a jogalkalmazásnak a kártérítésként igényelhető elmaradt jövedelem 12 havi távolléti díjban való maximálása. A kollégiumi vélemény útmutatást nyújtott és hangsúlyozta, hogy az Mt. 82. § (2) bekezdésének rendelkezése nem az elmaradt jövedelem időtartamát jelenti (ez a vélekedés eléggé elterjedt volt a jogalkalmazók között), hanem egy összeget, amit speciálisan távolléti díjjal kell kiszámítani, ennek havi összegét 12-vel meg kell szorozni, és ez az az összeg, amelynek erejéig igényelhető az Mt. 169. § (1) és (2) bekezdésében előírtak szerint számított tényleges összegű elmaradt jövedelem. A szabályozás tekintetében a nehezen kezelhetőséget mutatja, hogy pl. a prémium, a bónusz nem számítható bele a távolléti díjba, holott ezek gyakran a havi jövedelem jelentős hányadát adják, de elmaradt jövedelemként ezek a juttatások már követelhetők, de természetesen csak a limit erejéig. A helyzetet bonyolította, hogy a munkáltatói jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményei iránti keresetek jelentős részében a tényleges (limitált) összegű elmaradt jövedelem helyett még a jogi képviselővel eljáró munkavállalók is az Mt. 82. § (2) bekezdést a jogellenes megszüntetés egyösszegű szankciójaként értelmezve – a távolléti díj ismeretének hiányában – 12 havi munkabér, mint önálló szankció megfizetésére kérték a munkáltatót kötelezni. A kollégiumi vélemény határozott állásfoglalása rámutatott, hogy az elmaradt jövedelem felső korlátjaként meghatározott 12 havi távolléti díj önálló jogcímű igényként nem érvényesíthető.¹⁰ Az indoklás azt is kiemelte, hogy az elmaradt jövedelem elemeit együttesen lehet a limiten belül érvényesíteni. – EBH 2015.M.2.

⁹ Kollégiumi vélemény 4.a pont, SZJA tv. 1. § (3) bekezdés, 1. § (9) bekezdés, 69. § (1) bekezdés.

¹⁰ Kollégiumi vélemény 5. a pont.

3.4. A 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezménye egyes kérdéseiről¹¹

A Kúria Munkaügyi Szakága az Mt. hatálybalépésétől eltelt időszakban a munkáltató általi jogellenes megszüntetése miatt indított munkaügyi perekben született jogerős ítéleteket vizsgálta joggyakorlat-elemzés keretében.¹² A jogértelmezési kérdések egy részében a Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma már véleményt nyilvánított.¹³ Az Mt. hatálybalépésétől kialakult az elemezhető bírói gyakorlat, ami azonban továbbra sem volt több kérdésben egységes.

A joggyakorlat-elemzés egyik megállapítása volt, hogy a munkaügyi perek nagy hányadát a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése jogszerűségét vitatva a munkavállalók indítják és a vizsgált ügyek túlnyomó többségében a munkavállaló a keresetében csak elmaradt jövedelemben kéri a munkáltató marasztalását, eredeti munkakörbe visszahelyezésre irányuló kereset alig fordult elő. Az Mt. hatálybalépésétől eltelt idő tekintetében megállapította, hogy a munkaügyi perek száma erőteljesen csökkent, amit a szakirodalom egyértelműen összefüggésbe hoz a jogkövetkezmények jelentős megváltozásával, továbbá azzal, hogy a kártérítési elv nem teljeskörűen érvényesül az elmaradt jövedelem 12 havi távolléti díjban limitálásával, továbbá nincs a generális prevenciót és a speciális prevenciót szolgáló valódi szankciórendszer, amelynek ösztönöznie kellene az önkéntes jogkövetést.¹⁴

A joggyakorlat-elemzés az előző kollégiumi vélemény óta eltelt időszakban felmerült újabb bizonytalanságokat tárt fel a jogértelmezésben. Elsődleges problémaként jelezték az alsóbb bíróságok az Mt.-nek nem megfelelő tartalommal előterjesztett kereseteket (ezekben gyakran jogi képviselő is volt), amit tovább nehezített az a körülmény, hogy a munkáltató esetenként csak a jogalapot vitatta és nem tette vitássá a jogellenesség jogkövetkezményeként gyakran 12 havi távolléti díj, mint átalány-kártérítésként megjelölt elmaradt jövedelmet, az összegszerűséget, ami ellentétes az Mt. 82. § (2) bekezdésével.

A joggyakorlat-elemző csoport egyetértett azzal a többségi állásponttal, mely szerint abból a körülményből, hogy a keresetlevelet a munkaviszonyt

¹¹ <https://tinyurl.com/45467jbm>

¹² Összefoglaló vélemény – A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei. <https://tinyurl.com/2p926734>

¹³ 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény.

¹⁴ PETHŐ Róbert: Az új munka törvénykönyve hatása a munkaügyi perek számának alakulására. In: HORVÁTH (szerk.) i. m. 374–375.

megszüntető munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni az addig esedékessé vált igények tekintetében, nem következik, hogy valamennyi igényt ebben a perben kell érvényesíteni. Az újabb igényeket a többségi bírói gyakorlat a régi Mt. szabályai alapján sem tekintette ítélt dolognak, mert abból indult ki [amit a 4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény is megfogalmazott], hogy az anyagi jogerő a keresettel érvényesített joghoz, azaz a munkaviszonyt megszüntető munkáltatói jognyilatkozat jogellenességéhez fűződik [A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: régi Pp.) 130. § (1) bekezdés d) pont].

A kollégiumi vélemény a nem megfelelő munkajogi tartalommal előterjesztett munkavállalói keresetek tekintetében rámutatott, hogy a munkaügyi perben eljáró bíró a rendelkezési elv tiszteletben tartása mellett rendelkezik olyan eljárásjogi eszközzel, amely lehetővé teszi a munkaügyi per pontos és méltányos, hatékony kezelését és megfelelő mederben tartását a munkaügyi per céljának elérése érdekében. A régi Pp. 355. § (1) bekezdésére utal a kollégiumi vélemény, amely a munkaügyi perekben előírta a per érdemi tárgyalását megelőzően kötetlen egyeztetés tartását. Ez az eljárási szabály lehetővé tette a bíró számára, hogy az összes körülmény szabad mérlegelésével a jogvita egészét megvitassa a felekkel, segítve a munkaügyi konfliktus anyagi jogszabályoknak megfelelő feloldását.¹⁵

A KMK vélemény megerősítette a Kúria korábbi véleményében rögzítetteket arról, hogy az Mt. 82. § (2) bekezdésében meghatározott 12 havi távolléti díj nem önálló jogcím, hanem a munkáltatói jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeként igényelhető elmaradt jövedelem felső mértékének összeghatára, azaz egy mértékszabály és semmiképpen nem értelmezhető átalány-kártérítésként.¹⁶

Arra a problémára, mely szerint a rövid, harminc napos keresetindítási határidő miatt a munkaügyi perben a munkavállaló nem minden esetben tudja érvényesíteni a limitösszegig a tényleges és már esedékessé vált elmaradt jö-

¹⁵ KMK vélemény 1. ponthoz fűzött indokolás (3) bekezdés. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 'Munkaügyi perek' című XXXIX. fejezet 520. §-a továbbra is kötelezővé teszi a felek megegyezésére irányuló egyeztetésnek a munkaügyi perben eljáró bíró általi megtartását, amelyre a perfelvételi tárgyaláson kerül sor, ha a felek személyesen vagy képviselőik útján megjelentek. Ez a rendelkezés eltér a perek általános szabályaitól, mert kiemeli a kötetlen egyeztetésnek az érdemi tárgyalás megkezdése előtti megtartását, amikor előírja, hogy az egyeztetés céljából az elnöknek a jogvita egészét a felekkel meg kell tárgyalnia. Az egyeztetés keretében tett nyilatkozatokat nem kell jegyzőkönyvbe belefoglalni, ami előmozdíthatja a munkaügyi jogvita jogszerű megoldását.

¹⁶ EBH 2017.M.28. Az elmaradt jövedelem tekintetében az Mt. 82. § (2) bekezdésében meghatározott kártérítési limit a munkaviszony helyreállítása esetén nem alkalmazható.

vedelmet, a kollégiumi vélemény azt a választ adta, hogy a munkaügyi perben még nem érvényesíthető kárigény, mint további elmaradt jövedelem az elévülési időn belül újabb munkaügyi perben érvényesíthető.¹⁷

A kollégiumi vélemény 6. pontja felhívta a figyelmet arra, hogy az elmaradt jövedelem számításánál nemcsak az Mt. 82. §-át és az Mt.-nek a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó XIII. fejezete rendelkezéseit, hanem az Mt. 177. §-a alapján alkalmazandó rendelkezései közül a 6:528. § (3) bekezdését is alkalmazni kell.¹⁸

Meg kell mindenképpen jegyezni, hogy ezzel ugyancsak bonyolulttá vált a 12 havi távolléti díjjal számított összeggel limitált tényleges elmaradt és a munkavállaló átlagkeresetével számított jövedelemnek a keresetben való meghatározása, különös figyelemmel arra, hogy munkaügyi perben a Pp. nem teszi kötelezővé a jogi képviselést, és a munkavállalók gyakran személyesen járnak el.

Az egységes ítélezés szempontjából fontosnak minősült a kollégiumi vélemény 7. pontja annak kimondásával, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége tekintetében a bizonyítás a munkáltatót terheli. Ebben a kérdésben a bírói gyakorlatban bizonytalanság mutatkozott és tapasztalható volt, hogy a perekben a munkáltatók jogi képviselői szinte kivétel nélkül a munkavállalóra kívánták terhelni a bizonyítást. A bizonytalanság megmutatkozott abban is, hogy mit kell bizonyítani a munkáltatónak ahhoz, hogy a bíróság megállapíthassa, miszerint sikerrel bizonyította a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének megszegését és így az igényelt elmaradt jövedelemnek az Mt. 167. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint ezen részét nem kell megtérítenie. A munkáltatónak kell bizonyítani, hogy a munkavállaló nem tett eleget kárenyhítési kötelezettségének, ugyanis ő állítja a munkavállaló részéről ennek elmulasztását és a munkáltatónak áll érdekében, hogy a kártérítés ezen része alóli mentesülésre hivatkozva a bíróság ezt valóban fogadja el.¹⁹

A kárenyhítési kötelezettség terjedelmét a bíróság a munkáltató által közölt konkrét tények és körülmények alapján mérlegeli. A munkáltató bizonyítási

¹⁷ KMK vélemény 2. pont és ahhoz fűzött indokolás, BH 2017.69., EBH 2017.M.19. II. pont.

¹⁸ A Ptk. 6:528. § (3) bekezdésének a munkaügyi perben történő alkalmazása azt jelenti, hogy a munkavállaló jövedelemkiesését (elmaradt jövedelmét) a károsodást, azaz a munkaviszonyt jogellenesen megszüntető munkáltatói jognyilatkozat közlését megelőző egy évben elért átlagjövedelmének alapulvételével kell meghatározni oly módon, hogy amennyiben a jövedelemben a megelőző egy évben tartós változás következett be, a változás utáni jövedelem átlagát kell figyelembe venni.

¹⁹ BH 2020.372. A Kúria ebben a határozatában elvi élel azt fejtette ki, hogy a munkavállaló szabadon dönthet a vállalkozásából származó jövedelméről és arról, hogy azt a vállalkozásába fekteti, vagy kiveszi munkabéréként. Ez utóbbi esetben kárenyhítési kötelezettségként az így kivett jövedelem beszámítandó a munkáltatót terhelő kártérítésbe.

indítványa alapján nyilatkozathatja a munkavállalót, hogy pl. igénybe vette-e az őt megillető munkanélküli járadékot, hivatalból köztudomásra hivatkozva adatokat azonban a bíróság nem vehet figyelembe.

4. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése és a joggal való visszaélés tilalma a munkaügyi bírói jogalkalmazásban

4.1. A két jogelv egymás mellett

Az alsóbb fokú bíróságok jelzései alapján és a Kúria elé került felülvizsgálati ügyekből érzékelhető volt, hogy a munkaügyi perekben sérelmezett munkáltatói jognyilatkozat esetén gyakran történik több jogellenességi jogcímre hivatkozás. Így a keresetében egyszerre hivatkozik a munkavállaló a munkáltatói megszüntető nyilatkozat esetén a tételes rendelkezésekbe ütközésre (pl. a felmondás indokolása tekintetében annak valótlanságára), de emellett hivatkozik az egyenlő bánásmód követelménye megsértésére, továbbá a joggal való visszaélésre és általános magatartási kötelezettségek – együttműködési kötelezettség, jóhiszeműség, tisztesség – munkáltató általi megsértésére is.

Az egyenlő bánásmód követelményének és a joggal való visszaélés tilalmának a bírói gyakorlatban történő együtt, vagy egymás mellett kezelése egyfajta 'kényszerházasság' eredménye. „[...] a két alapelvnek elméleti és gyakorlati szempontból sincs egymáshoz köze, azok sok esetben együtt jelentkeznek akár kereseti, akár ítéleti vagy határozati szinten. A két munkajogi jogelv közötti különbségre fontos rávilágítani.”²⁰ Erre a problémára a Kúria már 'A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata' tárgyú joggyakorlat-elemzés során felhívta a figyelmet.²¹

A Kúria Munkaügyi Szakága az egyenlő bánásmód követelménye érvényesülése és a joggal való visszaélés tilalma témájában külön-külön folytatott joggyakorlat-elemzést, majd két KMK véleményt fogalmazott meg.

²⁰ ZACCARIA Márton Leó: Kúriai joggyakorlat nagyító alatt – egyenlő bánásmód a munkajogban – 2. rész. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2017/1. 111.

²¹ *A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata. Összefoglaló vélemény.* 2016. 46–47. <https://tinyurl.com/558d6cmd>

4.2. Az egyenlő bánásmód követelménye

Az egyenlő bánásmód elvéből következően tilos hátrányt okozni a jog által védett tulajdonsággal rendelkezőknek e tulajdonságuk miatt, a különbségtétel oka tehát egy védett tulajdonság, továbbá a különbségtétel önkényesnek és észszerűtlennek minősül, hacsak a munkáltató nem bizonyítja a védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggés hiányát, illetve azt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszonyban nem kellett megtartania.²²

Az alapelveket az Alaptörvény, a részletes szabályokat az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) tartalmazza, míg a munkaviszonnyal, különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának kötelezettségét az Mt. 12. §-a írja elő.

A bírói gyakorlatban az Mt. 12. §-ának alkalmazása tekintetében voltak bizonytalanságok, amelyek az egyenlő munkáért egyenlő bér megfizetésére irányuló perbeli igény megítéléséhez kapcsolódtak. A Kúriának az erre vonatkozó szabályokkal összefüggésben értelmeznie kellett az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, különös tekintettel az Mt. 12. § (1) bekezdésében megfogalmazottakra. Ebben a törvény az Ebktv.-re utalás nélkül nevesíti a munka díjazásával kapcsolatban a megkülönböztetés tilalmát. A (2) bekezdés kimondja, hogy „munkabérnek minősül közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeni és természetbeni juttatás”. A (3) bekezdés felsorolja a munka egyenlő értéke megállapításánál figyelembe veendő szempontokat. Így előírja, hogy különösen értékelni kell bizonyos körülményeket: ezek közé tartozik az elvégzett munka természete és minősége, a munkakörülmények, a szükséges iskolai végzettség és szakképzettség, a munkavégzéshez kapcsolódó tapasztalat és gyakorlat, a fizikai vagy szellemi erőfeszítés, a munkavállaló felelőssége, és ide sorolja az Mt. a munkaerőpiaci viszonyokat.

Az Mt. önálló kódex jellegére tekintettel felmerült, hogy alkalmazhat-e a munkáltató eltérő bérezést, ha a munkavégzésnek az Mt. 12. § (3) bekezdésében írt feltételei azonosak, nincs tartalmi különbség a munkakörben, a feladatok minőségében és mennyiségében, a szükséges iskolai végzettségben, illetve szakképzettségben. Felmerül, hogy ezek a tények önmagukban megalapozzák-e az összehasonlíthatóságot a bérezésben az egyenlő bánásmód megítéléséhez, figyelemmel arra, hogy az Mt. a 12. §-ban az egyenlő munkáért egyenlő bér

²² GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013. 88–89.

tekintetében az egyenlő bánásmódot részletesen szabályozza, vagy pedig az egyenlő bánásmód megítéléséhez alkalmazni szükséges az Ebktv. 8. §-át az ott felsorolt tulajdonságok vizsgálatához, mint az egyenlő munkáért egyenlő bér elve érvényesüléséhez szükséges feltételhez.

A bírói gyakorlat előtt álló másik kérdés a bizonyítási teher és az oksági összefüggés kérdése volt. Érinteni kellett azt a kérdést, amikor a munkaügyi perben egyidejű hivatkozás történik az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a joggal való visszaélésre is, a per fő tárgya ugyanakkor a munkáltató munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatának tételes jogba ütközése (pl. valótlan a felmondás indoka, felmondási tilalomba ütközés, azonnali hatályú felmondásra előírt 15 napos joggyakorlási határidő elmulasztása stb.).

A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának Munkaügyi Szakága 2016-ban kezdte meg és 2017-ben fejezte be az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat vizsgálatát. Az összefoglaló vélemény²³ teljes áttekintést adott az irányadó összetett jogi szabályozásról: bemutatta az egyenlő bánásmód elvét az Európai Unió Jogrendszerében, az elv érvényesülését a magyar jogban, az egyenlő bánásmód követelményének megjelenését a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényben (továbbiakban: Ptk.), az Ebktv. speciális rendelkezéseit, az egyenlő bánásmód követelményét a munkajogban. Látható volt, hogy bonyolult és sokirányú a szabályozás, a gyakorlat igényli az iránymutatást, és a joggyakorlat-elemző csoport a vitás jogalkalmazási kérdésekről kollégiumi vélemény megalkotását kezdeményezte az összefoglaló véleményt elfogadó kollégium felé.

Az összefoglaló vélemény hangsúlyozta, hogy az egyenlő bánásmód követelménye a munkajog egyik legfontosabb alapelve, azzal is összefüggésben, hogy „[...] a diszkrimináció veszélye a munkajog sajátos struktúrájára figyelemmel jelentősen megnő.”

A részletes szabályokat az Ebktv., a különös szabályokat pedig az ágazati rendelkezések, köztük az Mt. 12. §-a tartalmazza, és a különös jogszabályokban foglaltakat – így az Mt.-t is – az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.²⁴ Az összefoglaló vélemény – egyebek mellett – felhívta a bíróságok figyelmét a felek megegyezésre irányuló kötelező egyeztetésére, melynek keretében különös gondot kell fordítani arra, hogy a keresetlevél megfeleljen a törvényi kívánalmaknak a diszkrimináció helyes megítélése érdekében.

²³ *Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat. Összefoglaló vélemény.* 2017. <https://tinyurl.com/2p8psaxk>

²⁴ Összefoglaló vélemény VI. fejezet 1. pont.

Az összefoglaló vélemény érintette azt a sajátos helyzetet, amikor az alkalmazott illetmény-különbözetet igényelt az egyenlő munkáért egyenlő bér megsértésére hivatkozva amiatt, mert a vele azonos munkakörben azonos feltételek mellett dolgozó más alkalmazottak magasabb illetményben részesültek. A jogerős ítéletből megállapíthatóan az érintett alkalmazottak a besorolási szabályok megsértésével részesültek a felperesnél magasabb illetményben. A Kúria elvi megállapítást tett arról, hogy nem igényelhető ilyen esetben az egyenlő, vagy egyenlő értékűnek elismert munkáért egyenlő bér elvének sérelmére hivatkozva illetmény-különbözet, mivel önmagában az illetmény megállapítására vonatkozó kogens szabályok megsértése alapján jogszerűen igény nem érvényesíthető.²⁵

4.3. A 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről

A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma 5 pontban megfogalmazott véleményt fogadott el az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos ítélezési gyakorlatban felmerült jogkérdésekről.²⁶ A kollégiumi vélemény mindenekelőtt hangsúlyozta, hogy az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkáltatóra háruló kimentéses bizonyítás alapján neki kell bizonyítania, hogy hiányzik az okozati összefüggés a munkavállaló által valószínűsített védett tulajdonság és a hátrány között, vagy pedig azt kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszonyban nem kellett megtartania. A kollégiumi vélemény egyértelműen abban foglalt állást, hogy az okozati összefüggés bizonyítása nem a munkavállalót terheli.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületnek a jogalkalmazás számára mai is mérvadó 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalása a bizonyítási kötelezettség megosztását is érinti. Az állásfoglalás rögzítette, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén indított polgári és közigazgatási eljárásokban érvényesülő kimentési bizonyítás célja, hogy kompenzálja az igényt érvényesítő (adott esetben a munkavállaló) bizonyítékhoz való hozzájutása terén fennálló hátrányát. Az állásfoglalás külön kitér arra is, hogy a valószínűsítés olyan bizonyítás, amelyből az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a panaszos (a munkavállaló) panasza

²⁵ EBH 2014.M.19. (Mfv.I.10.563/213.).

²⁶ <https://tinyurl.com/2zjs4n6r>

megalapozott. Amennyiben a sérelmet szenvedett személy eleget tesz valószínűsítési kötelezettségének, az Ebktv. 19. §-a alapján vélelmezni kell az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. Ezt a vélelmet a munkáltató a kimenetési bizonyításban döntheti meg. A felperesnek csupán valószínűsíteni kell a védett tulajdonságot és az elszenvedett hátrányt, a kettő együttes és egyidejű fennállása önmagában megalapozza az okozati összefüggést, amit a felperesnek külön nem kell igazolnia.

A Kúria egyik elvi jelentőségű határozatában a felülvizsgálati kérelem alapján központi kérdés a bizonyítási teher megosztása volt. Az a következtetés, hogy diszkriminációs perben a munkáltató feladata megcáfolni a munkavállaló védett tulajdonsága és az általa elszenvedett hátrány közötti oksági kapcsolatot, mérföldkő volt a magyar antidiszkriminációs bírói gyakorlatban.²⁷

A kollégiumi vélemény rögzíti, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményének rendszerén belül lehet értelmezni, azaz amennyiben a munkavállaló az Ebktv. 8. §-ában megjelölt védett tulajdonságot nem valószínűsít, illetve hátrányt nem jelöl meg, egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme nem állapítható meg.²⁸

A kollégiumi vélemény indokolása utal arra, hogy míg az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdése konkrétan tartalmazta az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, az Alaptörvény XV. cikke különbségtétel nélkül rendelkezik az alapvető jogok biztosításáról, és nem emeli ki a bérezés tekintetében a diszkrimináció tilalmát.

Az Ebktv. 8. §-a konkrétan megnevezve felsorolja az egyenlő bánásmód követelménye szempontjából védett tulajdonságok körét. Hosszú ideje vitatott kérdés azonban a bírói gyakorlatban az Ebktv. 8. § t) pontjában megjelölt 'egyéb helyzet', mint általánosságban megjelölt védett tulajdonság tartalma, keretei, azaz miként értelmezhető az 'egyéb helyzet' az egyenlő bánásmód követelményének megítélése tekintetében.

²⁷ EBH 2015.M.24. (Mfv.I.10.517/2014.).

²⁸ A Kúria EBH 2014.M.8. számú (Mfv.I.10.227/2013.) elvi határozatában még nem jelent meg ez az elv, a Kúria a felperes és munkatársai által végzett munka egyenértékűségét vizsgálta, és ebből vont le következtetést arra, hogy a felperes tekintetében sérült az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, azaz önmagában a bérezésben bekövetkezett diszkrimináció megalapozhatja a bérkülönbözet iránti igényt, elegendő az Mt. 12. §-ára hivatkozva, tehát az egyenlő díjazás elve önállóan alkalmazható. Az EBH 2014.M.19. számú elvi határozatában a Kúria már továbblépett annak kimondásával, hogy a bérezésben való hátrányos megkülönböztetésre hivatkozás során szükséges az Ebktv. 8. §-ában megjelölt védett tulajdonságok valamelyikének valószínűsítése, ezzel a Kúria fontos lépést tett a jogegységesítő értelmezés felé.

A munkaügyi perekben a legkülönbélebb körülményekre hivatkozás jelenik meg, ha a felperes a sérelmezett helyzetét az Ebktv. 8. § a)–r) pontjaiban felsorolt védett tulajdonságok között nem tudja elhelyezni.

A vizsgált bírói jogalkalmazás ezt a fogalmat többnyire szűken értelmezi, elfogadva az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének 288/2010. (IV. 9.) TT állásfoglalásában megfogalmazottakat arról, hogy a tág értelmezés a sérelmet szenvedett félre irányadó kedvezőbb bizonyítási szabályok hatályának indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne. Következésképpen az 'egyéb helyzetnek' minősülő tulajdonságok, helyzetek, sajátosságok körét szűken kell értelmezni. Ez a tulajdonság nem azonos az elszenvedett hátránnyal, és nem lehet csak az adott személynél előforduló tulajdonság. Az egyén által nem, vagy nagy nehézség által befolyásolható, a személyiség lényegi vonását adó jellemzők alapján azt szolgálja, hogy egy védett csoporthoz tartozás miatt alkalmazott hátrány ki legyen küszöbölve.²⁹

A kollégiumi véleménynek foglalkoznia kellett az egyenlő bánásmód követelménye megsértésére és a joggal való visszaélésre vonatkozó, a munkaügyi perben benyújtott keresetekben történt többes hivatkozás esetén azzal, hogy miként kell a bíróságnak a bizonyítási eljárást lefolytatnia. A kollégiumi vélemény 4. pontja rámutat, hogy elsődlegesen azt lehet vizsgálni, hogy a hátrányokozás összefüggésben áll-e az Ebktv.-ben felsorolt valamely védett tulajdonsággal és a joggal való visszaélés akkor vizsgálható, ha ez nem állapítható meg. A két alapelv tekintetében eltérőek a bizonyítási szabályok, különös tekintettel a bizonyítási teherre. Amennyiben a munkavállaló tételes jogszabálysértést is állít valamely munkáltatói jognyilatkozat tekintetében, ennek jogszerűségét az Mt. adott jognyilatkozatra vonatkozó rendelkezései értelmében a munkáltató köteles bizonyítani. Munkáltatói jogsértés megállapítása esetén az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó kereset annyiban vizsgálható, amennyiben ehhez kapcsolódó önálló igényt érvényesít a munkavállaló, ugyanis az Mt. 83. §-a alapján az egyenlő bánásmód megsértése jogkövetkezményeként nemcsak

²⁹ A KMK vélemény 3. pontjához fűzött indokolás kiemeli, hogy a bírói gyakorlat alapján az 'egyéb helyzet' fogalmának két kritériuma rögzíthető: az tartozzon az egyén személyiségének lényegi vonásához és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. A joggyakorlat-elemzés összefoglaló jelentésének mellékletét képező dr. Kulisity Mária által az 'egyéb helyzet' értelmezéséről írt tanulmány, amely polgári és közigazgatási eljárásban hozott ítéleteket is érint, összegzést ad a bírói gyakorlatról és arról, hogy milyen munkavállalói hivatkozások jelennek meg ebben a körben, és ezeket miként kezelik, értelmezik a bíróságok.

kártérítést, hanem a munkaviszonyának helyreállítását is kérheti, az Mt. 9. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 2:52. §-a alapján pedig igényt tarthat sérelemdíjra.³⁰

4.4. A joggal való visszaélés tilalmára vonatkozó ítélezési gyakorlat elemzése

A joggal való visszaélés alkalmazása során valamely alanyi jog gyakorlása általában jogszerű, ugyanakkor visszaélésszerű lehet a joggyakorlás az adott helyzet körülményei folytán. A joggyakorlás tehát formálisan jogszerű, de ellentétes a tételes jog céljával, rendeltetésével.³¹

A joggyakorlat-elemzés figyelemmel volt arra, hogy a Ptk. 2014. március 15-ével történt hatálybalépése érintette az Mt. több rendelkezését, így az Mt. 7. §-ában tiltott rendeltetésellenes joggyakorlás helyébe a joggal való visszaélés tilalma lépett az alapul szolgáló tényállások példálózó felsorolásának változatlanul hagyásával, ezért a korábbi döntések iránymutatásul szolgálhatnak.

A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentésének I.e pontja utalt az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével összefüggő joggyakorlat-elemzéshez kapcsolódáshoz, kiemelve, hogy a gyakorlatban a két alapelv nemritkán összemosódik. Ennek oka az, hogy az Ebktv. 8. § t) pontjára ('egyéb helyzet' körébe tartozó védett tulajdonság) gyakran hivatkozó munkavállalóknak a kedvezőbb bizonyítási szabályok – munkáltatót terhelő kimentési szabályok – miatt a perben célszerűnek tűnik diszkriminációra is hivatkozniuk a joggal való visszaélés mellett. A többes hivatkozás megítélését még bonyolultabbá teszi, ha a munkavállaló a keresetében a munkáltató formális jogszabálysértésének megállapítását is kéri. A bírói gyakorlatban előfordultak olyan esetek, amikor a bíróság a munkáltatói jognyilatkozatot tételes jogba ütközés miatt jogellenesnek

³⁰ Sérelemdíj állapítható meg, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód elvébe ütközött. A Kúria elé került egyik ügyben munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalónak az Ebktv. 8. § l) pontjában írt védett tulajdonság, várandósság miatti keresőképzetlensége folytán a munkáltató, mint kölcsönbe adó amiatt szüntette meg a munkaviszonyt, mert a kölcsönvevő az állapotának megfelelő munkaidőben nem kívánta foglalkoztatni. A Kúria elvi élel kifejtette, hogy önmagában az egyenlő bánásmód elve megsértésével a munkáltató a várandós felperes személyiségi jogait megsértette, így többlettényállási elem (pl. sértő magatartás) hiányában is a felperes a munkaviszony jogellenes megszüntetése alapján járó kártérítés megfizetésére irányuló követelése mellett sérelemdíj iránti igényt érvényesíthetett. (Mfv.II.10.051/2021., megjelent BH 2021.344.)

³¹ A Legfelsőbb Bíróság eseti döntéseiben már állást foglalt arról, hogy akkor vizsgálható a rendeltetésellenes joggyakorlás, ha egyébként a munkáltatói jognyilatkozat megfelel a tételes jognak, de például a felmondás indoka valós és okszerű. EBH 2005.1239.; Mfv.I.10.020/2013.

találta, de ennek ellenére a rendeltetésellenes joggyakorlás körében is lefolytatta a bizonyítást.³²

Több olyan ügy előfordult, amelyben a bíróság a tételes jogszabályba ütközés mellett megállapította a rendeltetésellenes joggyakorlást, illetve joggal való visszaélést, és az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését is.

A munkaügyi perekben eljáró bíróságok az ügyek közel 20%-ában állapították meg a rendeltetésellenes joggyakorlást, illetve a joggal való visszaélés tilalmának megsértését, a Kúria elé került ügyekben 49 kúriai határozatból 8 esetben adott helyt a Kúria a munkavállaló keresetének.

4.5. Az 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről³³

A kollégiumi vélemény a joggyakorlat-elemzés következtetéseivel összhangban irányt mutatott abban, hogy valamely joggyakorlás nem lehet jogellenes tételes jogszabályba ütközés miatt és egyben a joggal való visszaélés tilalmába ütköző. A joggal való visszaélés tilalma akkor állapítható meg, ha a konkrét jogi norma nem nyújt segítséget a sérelmezett magatartás megítéléséhez.

Szerződéses jognyilatkozattal összefüggésben nem állapítható meg joggal való visszaélés, mert egyoldalú szerződéskötési, illetve módosítási jog nem létezik, a szerződés eleve a felek megegyezésén alapul. Ugyanez vonatkozik a próbaidő kikötésére is, mert erre a munkaszerződésben kerül sor. Ilyen esetekben joggal való visszaélésre hivatkozás nem vizsgálható, hanem az Mt. alapelvei közül a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megsértése jöhet szóba, amennyiben az érintett fél a keresetében erre hivatkozik. A kollégiumi vélemény felhossa azt az esetet, amikor hosszabb megszakítást követően a felek ismételt újabb határozott idejű jogviszonyt létesítenek és a munkavállaló kifogásolja a próbaidő újra kikötését. Ilyen tényállás mellett is a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvét lehet alkalmazni.³⁴

Fontos kitétele a KMK véleménynek a bizonyítási nehézségekre utalás, valamint annak kifejtése, hogy több jogcímre történő egyidejű hivatkozás esetén a bizonyítási eljárás során a jogellenességi okok vizsgálatát nem a kereseti

³² Mfv.I.10.644/2015.

³³ <https://tinyurl.com/5n7n8npw>

³⁴ KMK vélemény 2. pont és a 2. ponthoz fűzött indokolás.

kérelem sorrendjében előadottak határozzák meg. Először a sérelmezett jognyilatkozat tételes jogszabályba ütközése vizsgálendő, ennek alaptalansága esetén van lehetőség az egyenlő bánásmód követelményének vizsgálatára, végül pedig mindezek megállapítása hiánya után vizsgálható a joggal való visszaélés és legvégül az együttműködési kötelezettség, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye.³⁵ A tételes jogszabályba ütközés megállapíthatósága esetén szükségtelen az egyenlő bánásmódba ütközés és a joggal való visszaélés körében a bizonyítás lefolytatása, mert ezek egyidejű megállapítása kizárja egymást, kivéve ha a tételes jogszabályba ütközés megállapítása mellett a diszkrimináció alapján a munkavállaló kéri a jogviszonyának a helyreállítását és sérelemdíjat is igényel.

A munkaviszony sajátos jellegére tekintettel gyakrabban fordulhat elő joggal való visszaélést megvalósító munkáltatói magatartás, amely a munkaviszonyban az alá-fölérendeltséggel, függőséggel áll összefüggésben és az okozott hátrányt a munkaviszony hierarchikus jellege adja. Sajátos a helyzet, ha a hátrányokozás véleménynyilvánítás elfojtására irányul, mert ez a tényállástól függően minősülhet az Ebktv. 8. § j) pontjában védett politikai véleménynyilvánítással összefüggő diszkriminációnak, de az adott körülményektől függően konkrét munkahelyi szakmai kérdésben megnyilvánuló véleménykülönbségre is lehet következtetni és ebben az esetben nem diszkrimináció megállapításának, hanem joggal való visszaélésre következtetésnek lehet helye.³⁶

³⁵ KMK vélemény 3. pont

³⁶ A Kúria az egyik felülvizsgálati ügyben megállapította azt, hogy a munkáltató a munkaviszony megszüntetésével rendeltetésellenes joggyakorlást, retorziót alkalmazva szüntette meg ismételt a felperes munkaviszonyát, hosszú éveken át tartó sorozatos magatartásával megsértette a felperes személyiségi jogát, jó hírnevét, emberi méltóságát, ezért a jogellenesség kártérítési jogkövetkezménye mellett sérelemdíj megfizetésére is köteles. Az irányadó tényállás szerint a felperes a felügyelő bizottság tagjaként más munkavállalókkal együtt büntetőfeljelentéssel élt az alperesi ügyvezető ellen a munkáltató sérelmére elkövetett közokirat hamisítás és vagyoni jellegű bűncselekmények miatt, amelyet a büntető bíróság megállapított. A felperessel közölt azonnali hatályú felmondást a bíróság jogellenesnek minősítette és a felperest eredeti munkakörébe visszahelyezte, az alperes azonban újra felmondta a munkaviszonyt azzal az indokkal, hogy a munkakört magasabb szakmai végzettségű munkavállalóval betöltötte. A felperes keresetében vitatta a felmondás indoka valóságát, továbbá az Ebktv. 8. § t) pontja szerint minősülő, az 'egyéb helyzet' körébe tartozó hátrányos megkülönböztetésre, és joggal való visszaélésre is hivatkozott amiatt, hogy álláspontja szerint az alperes bosszúból szüntette meg újra a jogviszonyát. Az elsőfokú bíróság megállapítása szerint a felmondás indoka valós és okszerű volt, az alperes nem sértette meg eljárása során az egyenlő bánásmód követelményét, a joggal való visszaélést viszont megállapította és a munkáltatót marasztalta. A másodfokon eljáró ítélőtábla ítéletével a felperes keresetét elutasította, mert úgy ítélte meg, hogy csak feltételezésen alapul, hogy a felmondáshoz az ügyvezető bosszúja vezetett. A Kúria megalapozottnak minősítette a felperes felülvizsgálati kérelmét és rámutatott, hogy az adott esetben fellebbezés hiányában már nem volt vizsgálható a felmondásnak a tételes jogba

5. A munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési felelősségének egyes kérdéseivel kapcsolatos munkaügyi ítélkezési gyakorlat

5.1. A munkáltatói kártérítési felelősségre vonatkozó bírói gyakorlat elemzése³⁷

A munkáltató munkajogi kárfelelőssége mindig is a munkajog hangsúlyos kérdései közé tartozott. Különösen így van ez az Mt. 2012. július 1-jei hatálybalépése óta, mivel az új törvény koncepcionális változást hozott ezen a területen. A munkáltatói kártérítési szabályok továbbra is az objektív felelősség talaján állnak, ami pontosabban azt jelenti, hogy a károsultat nem terheli a munkáltató vétkességének bizonyítása. Az Mt. 166. § (1) bekezdése értelmében önmagában a munkaviszonnal összefüggésben keletkezett kár megtérítésére már létrejön a munkáltató felelőssége, amely alól a (2) bekezdés a) és b) pontjában írt feltételek bizonyítása esetén mentesülhet.³⁸

Az Mt. 169. § (1) bekezdésének fő szabálya a teljes kártérítés elvét rögzíti, ugyanakkor a (2) bekezdés beépíti az Mt.-be az előreláthatóság magánjogi szabályát, mely szerint nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

Az Mt. a munkáltató kártérítési felelősségének rendszerébe újként építette be az ún. előreláthatósági klauzulát, amely egyfelől, mint a munkáltató kártérítési felelőssége alóli kimentés feltételeként, másfelől az olyan kár megtérítése alóli

ütközése, ezért a felülvizsgálati eljárásnak a tárgya az egyenlő bánásmód követelményének és a joggal való visszaélésnek a megítélése volt. Az adott esetben nem volt megállapítható az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, mert a felperesnek a büntetőfeljelentéssel kapcsolatos magatartása nem tekinthető az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti 'egyéb helyzetnek', az ugyanis nem tartozik a felperes személyiségének lényegi vonásához. Megállapítható volt a joggal való visszaélés, mert az alperes a bíróság jogerős kötelezése ellenére nem foglalkoztatta tovább eredeti munkakörében a munkáltatói jogkört gyakorló feljelentő munkavállalót, hanem ismételten megszüntette a munkaviszonyát. Ezért a felperesnek a munkáltatói retorzióra történő hivatkozása – és a sérelemdíj iránti igénye is – megalapozott volt. BH 2021.205. (Mfv.X.10.170/2021.)

³⁷ *A munkáltató kártérítési felelőssége összecszerűségének kérdései. Összefoglaló vélemény.* 2018. <https://tinyurl.com/554c3uhb>

³⁸ Mt. 166. § (2) [a munkáltató] Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy
- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

mentesülésként jelenik meg, amelyre vonatkozóan a munkáltató bizonyítja, hogy a károkozás idején nem volt előrelátható. Az új szabályok azt célozták, hogy a munkáltató ne a korábban szélesen értelmezett 'működési körben' keletkezett károkért feleljen, hanem a felelősségének körét a törvény leszűkítette az 'ellenőrzési körbe' tartozó körülményre, mint kimentési okra.

A jogalkotó nem határozta meg az ellenőrzési kör fogalmát, kereteit és az is jogalkalmazási bizonytalanságot okozott, hogy a munkaviszony sajátosságaira tekintettel az előreláthatóság miként ítélnél meg olyan kárt okozó körülménynél, amellyel a munkáltatónak 'nem kellett számolnia', illetve az előreláthatóság vizsgálata a kártérítés mérséklésénél igényli-e a Ptk. előreláthatósági szabályai értelmezésével kapcsolatos gyakorlat figyelembevételét.

A munkajogi bírói gyakorlat elemzésére és a jogértelmezési útmutató kollégiumi véleményként megfogalmazására a Kúria Munkaügyi Szakága 2018-ban vállalkozott, amikor már elegendő vizsgálható jogerős ítélet született és kúriai felülvizsgálati döntések is voltak a munkáltatói kárfelelősség tárgykörében. Miután jelentős és nagyszámú jogalkotási kérdéstről van szó, indokolt volt két joggyakorlat-elemzés elindítása, egyrészt a munkáltatói kártérítési felelősség jogalapi kérdései tekintetében, másrészt pedig a munkáltatói kártérítési felelősség összecszerűségi kérdéseiről.

5.2. A munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési felelőssége egyes kérdéseiről folytatott joggyakorlat-elemzés megállapításai³⁹

A joggyakorlat-elemző csoport elsőként a bizonyítási teher kérdésével foglalkozott és rögzítette, hogy a munkaviszonnal összefüggést és az ezzel okozati összefüggésben okozott kárt a munkavállalónak kell bizonyítania. Hiányosságként merült fel a vizsgált ítéletek egy részénél az a körülmény, hogy a bíróságok a munkaviszonnal összefüggést és az okozati összefüggést szinonimaként használták, és ennek következményeként munkaviszony hiányában felesleges bizonyítást folytattak le a kárra, valamint a munkáltató mentesülésre hivatkozása tekintetében az ellenőrzési körre.

³⁹ *A munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési felelősségének egyes kérdései. Összefoglaló vélemény.* 2016. <https://tinyurl.com/mvvhshd>

A joggyakorlat-elemzés következtetése a munkaviszonnal összefüggés esetében az volt, hogy a régi Mt. folytán kialakult bírói gyakorlat követhető.⁴⁰

A joggyakorlat-elemzés foglalkozott a foglalkozási betegség értelmezésének kérdésével, figyelemmel arra, hogy korábban jogszabály tételesen felsorolta a foglalkozási betegségek körét és esetenként a bíróságok ezt veszik alapul. Az elemzés rámutatott, hogy az Mt. alkalmazásában elvileg bármilyen foglalkozás gyakorlása körében előforduló tényezőre visszavezethető megbetegedés lehet foglalkozási megbetegedés és munkáltatói kártérítési felelősséget vonhat maga után, de annak megítélése szakkérdés, hogy az adott betegség foglalkozás gyakorlása körében keletkezett-e, illetőleg arra vezethető-e vissza. Ugyanakkor az összefoglaló véleményben a joggyakorlat-elemző csoport úgy foglalt állást, hogy a foglalkozási megbetegedés megnevezése helyett az egységes jogértelmezés miatt az Mt. szerinti fogalmakat indokolt használni.

A vizsgált ítéletekben előfordult a munkaviszony és a kár közötti részokozati összefüggés, amelynek megítélésében hosszabb ideig egységes és helyes a bírói gyakorlat. Amennyiben az adott tényállás szerinti munkafolyamat és orvosszakértői vélemény alapján lehet arra következtetni, hogy a munkavállaló egészségromlása egészben, vagy részben áll okozati összefüggésben a végzett munkával, a munkáltató a megbetegedés miatti kárt ilyen arányban köteles megtéríteni.⁴¹

A munkáltatói mentesülés három elemének – ellenőrzési kör hiánya, elháríthatatlanság és előreláthatóság hiánya – együtt kell jelen lennie a munkáltató sikeres mentesüléséhez.

A joggyakorlat-elemzésből megállapítható volt, hogy a vizsgált ítéletek döntő hányadában a feltárt tényállás alapján rögzítették a bíróságok a kárt okozó körülményeknek a munkáltató ellenőrzési körébe tartozását, pl. a nem megfelelő munkavédelmi oktatást, ugyanakkor ellenőrzési körön kívülnek minősítették – a joggyakorlat-elemző csoport szerint helyesen – a villanyoszlop ledőlését, a faág letörését gyümölcszedés közben, továbbá közúton a közlekedéssel összefüggő körülményeket. Az összefoglaló vélemény példalódzó felsorolást ad az ellenőrzési körbe tartozónak tekinthető körülményekről.⁴²

Amennyiben a kárt a munkáltató ellenőrzési körébe eső körülmény okozta, már nincs jelentősége az adott körülmény előreláthatóságának, azaz annak,

⁴⁰ BH 2007.166.; Mfv.I.10.676/2007/3.; BH 2007.201.; EBH 2003.903.

⁴¹ Mfv.I.10.500/2006.

⁴² Összefoglaló vélemény V.2. 28. oldal. Az összefoglaló vélemény megjelöli az érintett ítéletek ügyszámát.

hogy a munkáltatónak azzal kellett-e számolnia. Az összefoglaló vélemény az előreláthatóság körében arra következtetett, hogy miután a perek többségében megállapítható volt a károkozó körülmény ellenőrzési körbe tartozása, ritkán volt fellelhető a vizsgált ítéletekben az előreláthatóság kérdése. Mindazonáltal a vélemény jogirodalmi álláspontokat részletezett, kiemelve az Mt. és a Ptk. kapcsolatát az előreláthatósági klauzula tekintetében, de utalt az Mt. 6. §-ának az elvárhatóságra vonatkozó követelményének figyelembevételére.

A kárra vonatkozó előreláthatósági korlát valamennyi kárra vonatkozik, ennek mércéje nem a pontos kárösszeg, hanem annak nagyságrendje és fajtája.

5.3. Az 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény a munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről⁴³

A munkáltató kártérítési felelőssége szabályozása tekintetében az Mt. az új fogalmakat nem definiálja, ezért a bírói jogértelmezés egységének elősegítése különös jelentőségűvé vált. A kollégiumi vélemény három fejezetben külön-külön adott útmutatást az Mt. 166. § (1) bekezdésével, a 166. § (2) bekezdésével és a 167. §-al összefüggésben felmerült jogkérdésekről.

A kollégiumi vélemény mindenekelőtt a munkáltatói kártérítési felelősség jogalapja körébe tartozó körülmények vizsgálatának helyes sorrendjét rögzítette. Elsőként kell vizsgálni a kár munkaviszonnal való összefüggésének kérdését, amely akkor állapítható meg, ha a munkavállalót ért kár valamilyen formában összefüggésben áll a felek között fennálló munkaviszonnal és ennek megítélésénél nincs jelentősége a munkaviszony időtartamának. Ezt követően vizsgálható az okozati összefüggés, a munkaviszonnal való 'részleges összefüggés' nem lehetséges. Munkaviszonnal összefüggés hiányában a kereset elutasításának van helye. Az okozati összefüggés tekintetében a kollégiumi vélemény azt tartja megállapíthatónak, ha az általános élettapasztalat alapján bizonyítható, hogy az adott körülmény alkalmas volt a kár okozására.

Gyakori tényállás, hogy a munkavállaló természetes kórokú megbetegedésben szenved és emellett keletkezik munkahelyi eredetű egészségkárosodása. A perben arról kell állást foglalni, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a kár hányadrészére áll fenn, amely az egészségkárosodások egymáshoz viszonyított aránya alapján állapítható meg, ehhez szükség lehet szakértő igénybevételére.

⁴³ <https://tinyurl.com/2amt68ht>

Sajátos a helyzet akkor, ha a munkavállaló korábbi egészségi állapota, fogyatékosága vagy sajátos szervi adottsága nem okozott a munkahelyi egészségkárosodás bekövetkezéséig jövedelemkiesést, ekkor ugyanis a munkáltató a teljes kárért felel.⁴⁴

A kollégiumi vélemény útmutatást ad a munkáltatóra vonatkozó mentesülési szabályokat illetően az 'ellenőrzési kör' fogalmáról és az ezen belül és kívül eső körülmények esetköreiről. Az ellenőrzési körön kívül eső körülmény megítélésében az tekinthető irányadónak, amelyre a munkáltatónak nincs semmilyen ráhatása, befolyásolási lehetősége. Gyakori probléma volt az ítékezésben a munkaidőben történt munkavállalói közlekedési baleset megítélése. A KMK vélemény úgy foglalt állást, hogy a munkáltatónak nyilvánvalóan van ráhatása a munka megszervezésére, de nem befolyásolhatja a közúti közlekedés résztvevőinek magatartását és ehhez képest az adott tényállástól függően ítékelhető meg a kártérítési felelősség azzal, hogy a közúton, közforgalmú közlekedési eszközön e közlekedéssel összefüggő átlagos körülmények a munkáltatói ellenőrzési körbe nem tartoznak.⁴⁵

A kollégiumi vélemény 3. fejezete a kárösszegre vonatkozó kártérítési felelősségre tér ki, amelynek megítélésénél az előreláthatóság annak értékelését jelenti, hogy a károkozás időpontjában az adott helyzetben a munkáltatónak az Mt. 6. §-ában megfogalmazott követelmény alapulvételével miről kellett tudnia. Ez nem a pontos kárösszegre, hanem a kár nagyságrendjére és fajtájára vonatkozik. A kárösszeg tekintetében az előreláthatóság károkozaskori fennállásának vizsgálata mellett a kollégiumi vélemény rámutat, hogy értékelni szükséges azt, hogy a felek a munkaszerződés megkötésekor és a jogviszony fennállása alatt miről tájékoztatták egymást.⁴⁶

A kollégiumi vélemény kitér a kármegosztás és a kárenyhítési kötelezettség vizsgálatának szempontjaira. A munkavállaló vétkes magatartásának, közrehatásának következményeként bekövetkezett kárért a munkáltató nem felel, a kármegosztás arányát azonban befolyásolja az a körülmény, hogy a munkáltató vétkesség nélküli felelőssége áll szembe a munkavállaló vétkességének megítélésével és ehhez képest állapítható meg a két vétkesség aránya.

A munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség teljesítésénél minden olyan körülményt értékelni kell, amelyből következtetni lehet arra, hogy a

⁴⁴ KMK vélemény I. 1–4. pont.

⁴⁵ KMK vélemény II. 1., 2. pont.

⁴⁶ KMK vélemény III. 1., 2. pont.

munkavállaló a munkaerejét nem, vagy nem a tőle elvárható módon, illetve mértékben hasznosítja, mindezeket a munkáltatónak kell bizonyítania.⁴⁷

5.4. A 3/2018. (IX. 17.) KMK vélemény a munkáltató egészségkárosodásáért fennálló kártérítési felelőssége összecszerűségének egyes kérdéseiről⁴⁸

Az Mt. a munkáltatói kártérítésről szóló fejezetben nem tartalmaz rendelkezést az elmaradt jövedelem számításáról és a munkavállaló által érvényesíthető költségek köréről. Ezekben nyújt útmutatást a kollégiumi vélemény.

Az Mt. 177. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:528. § (3) bekezdését kell alkalmazni az elmaradt jövedelem számításánál. A munkaviszony körében elmaradt jövedelem megállapításánál a számítás alapját a munkáltató által 12 hónap alatt ténylegesen kifizetett összegek összeadásával képzett havi jövedelem jelenti és ebbe be kell számítani a munkavállaló részére a káreseményt követően folyósított juttatást és a számítást a károsodást megelőző zárt egy év adatai alapján lehet elvégezni azért, hogy szükségtelen számítási nehézséget ne okozzon. Ha a munkavállaló részben, vagy egészben külföldi pénznemben kapott valamilyen juttatást, kártérítésként ugyanebben a pénznemben kell az elmaradt jövedelmet megítélni. A munkáltató nem kerülhet kedvezőbb helyzetbe a károsult rendkívüli munkateljesítménnyel elért jövedelmével, ezért ezt is köteles a munkáltató megtéríteni.⁴⁹

Az egészségkárosodásért járó kártérítés körében a költségek megtérítésére a munkáltató az Mt. 177. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:522. § (2) bekezdés a) és c) pontja alapján kötelezhető.

A teljes kártérítés elvéből következően a munkáltatónak a károkozással összefüggő munkavállalói költségeket, beleszámolva a hozzátartozó költségeit is, meg kell térítenie. Széles körű bírói gyakorlat alakult ki az érvényesíthető költségek köréről, ezeket a kollégiumi vélemény 7. pontjához fűzött indokolás példálódzó jelleggel felsorolja. Ki kell emelni azt, hogy az egészségkárosodás miatt szükséges jármű beszerzésének költsége és a fenntartással kapcsolatos költség önálló jogcímként érvényesíthető. A károsult munkavállaló a gyógyulása érdekében jogosult a társadalombiztosítási ellátásokat, illetve a társa-

⁴⁷ KMK vélemény III. 4., 5. pont.

⁴⁸ <https://kuria-birosag.hu/hu/kollvel/32018-ix17-kmk-velemeney>

⁴⁹ KMK vélemény 1–6. pontok.

dalombiztosítás által finanszírozott szolgáltatásokat meghaladó egészségügyi szolgáltatást igénybe venni, ezeknek költsége azonban nem lehet túlzó, és a költség összege nem irányulhat a kellő mértéktartást meghaladó munkavállalói igények kielégítésére. A munkáltató a házastárs, vagy a hozzátartozó által ellenérték nélkül végzett munka értékét is köteles megtéríteni, mert a hozzátartozó segítségnyújtása nem szolgálhat a károkozó munkáltató javára.⁵⁰ Fontos iránymutatás a KMK véleményben, ami gyakran okozott problémát az ítélkezési gyakorlatban, hogy a károsulttal közös háztartásban élő hozzátartozó a kárát miként érvényesítheti. A KMK vélemény e körben úgy foglalt állást, hogy az ilyen kárt az érintett személy önállóan, vagy a perben félként érvényesítheti a munkáltatóval szemben.

A KMK vélemény foglalkozott az elévülés kérdésével, miután az ezzel kapcsolatos rendelkezések is megváltoztak a régi Mt.-hez képest. Az Mt. 286. § (4) bekezdése értelmében az elévülésre a Ptk. 6:24. §-át és 6:25. §-át kell alkalmazni, az esedékesség tekintetében pedig a Ptk. 6:532.§-a és a Ptk. 6:533. §-a tartalmaz rendelkezést. A korábbi munkajogi szabálytól eltérően a kötelezett írásbeli felszólítása az elévülést már nem szakítja meg.⁵¹

6. A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

6.1. A versenytilalmi megállapodásra vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat⁵²

A versenytilalmi megállapodás egyre elterjedtebb a versenyszférába, ami mutatja, hogy a tartós és bizalmi jogviszonynak minősülő munkaviszonyban egyre nagyobb súllyal védendő érték a munkáltatóra vonatkozó adatok és információk, amelyeknek a munkavállaló a munkaviszonya körében és a munkavégzés során birtokába jut, ezért a munkajog előírja a munkaviszony alatt a munkáltató jogos gazdasági érdekét sértő, vagy veszélyeztető magatartás tiltását, a munkaviszony megszűntetését követő időre pedig lehetővé teszi ugyanezen munkáltatói érdekeknek versenytilalmi megállapodással való védelmét.

A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának Munkaügyi Szakága 2019-ben vizsgálta a versenytilalmi megállapodásokkal összefüggő munka-

⁵⁰ KMK vélemény 7–11. pontok.

⁵¹ KMK vélemény 20. pont.

⁵² <https://tinyurl.com/45jv7j22>

ügyi ítélkezési gyakorlatot. A munkaviszony megszüntetésével és a javadalmazásokkal összefüggő munkaügyi perekkel szemben, amelyeket döntően a munkavállalók indítanak, a versenytilalmi megállapodások megsértésével összefüggő keresettel lényegesen nagyobb számban ($2/3 - 1/3$ arányban) a munkáltatók élnek. Ezekben a munkaügyi perekben nem a pertárgy értéke a jellemző, hanem a munkáltató jogos gazdasági érdekének a versenyszférában történő megvédése. A leggyakoribb követelések: a volt munkavállaló kártérítés és kötbér megfizetésére kötelezése a versenytársnál elhelyezkedése, vagy versenytilalmi tevékenység folytatása miatt; a versenytilalmi megállapodás érvénytelenségének, semmisségének megállapítása; a versenytilalmi ellenértékének aránytalanságának megállapítása. A munkavállalói követelések a ki nem fizetett, vagy nem megfelelő mértékű ellenérték megfizetésére irányultak.

A vizsgált ítéletekben feltárt tényállásokból levont legfontosabb következtetés az volt, hogy a versenytilalmi megállapodásokban nem kellően kidolgozott a munkavállalót terhelő korlátozás mértéke, terjedelme és vitatott a piaci versenytárs kritériumainak meghatározása. E körben a joggyakorlat-elemző csoport az összefoglaló jelentésben kiemelte, hogy a korábbiakhoz képest változott a munkaügyi bírói gyakorlat, mert a bíróságok korábban a versenytárs vizsgálatánál nem a konkurens cég által ténylegesen ellátott és a volt munkavállalót is érintő tevékenységet értékelték, hanem gyakran önmagában a cégjegyzékben feltüntetett tevékenységeknek tulajdonítottak döntő jelentőséget. Az újabb gyakorlat azonban már a munkáltatói bizonyítási teher mellett a tényállás egyedi sajátosságait, a tényleges tevékenység gazdasági érdeket sértő, vagy veszélyeztető jellegét tekinti perdöntőnek.⁵³ A bírói gyakorlat azonban e kérdésben még mindig nem egységes.

A versenytilalmi korlátozás megfelelő ellenértéke meghatározása, az arányosság kérdése gyakran képezi vita tárgyát. Az ellenérték, mint lényeges szerződéses feltétel elmaradása esetén a versenytilalmi megállapodás nem jött létre és az érvénytelenség jogkövetkezményei alkalmazandók.⁵⁴

A joggyakorlat-elemző csoport jelzéssel élt az Mt.-nek a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó rendelkezéseit kifogásolva, mert az Mt. nem írta elő a versenytilalmi megállapodás írásba foglalási kötelezettségét, szemben a tanulmányi szerződéssel, amelynél ez érvényességi feltétel. A jelzés alapján az

⁵³ BH 1999.134.; BH 2008.342.; EBD 2014.M.15.

⁵⁴ BH 2021.145. (Mfv.X.10.133/2020.) Amennyiben a versenytilalmi megállapodásból nem tűnik ki a felek egyező akarata az ellenértékben megállapodásra, a megállapodás nem jött létre és az érvénytelenség jogkövetkezményei alkalmazandók. A kúriai ítélet utal az 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény 5. pontjára.

Mt. 228. § (3) bekezdése 2021. január 1-től tartalmazza a versenytilalmi megállapodás írásba foglalási kötelezettségét, az Mt. hivatkozott szabályát 2019. évi CXXVI. törvény 84. §-a állapította meg.

6.2. A tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat

A 2019-ben létrejött joggyakorlat-elemző csoport a versenytilalmi megállapodás mellett vizsgálta a tanulmányi szerződésekre vonatkozó ítélkezést is. Megállapítható volt a hosszabb ideje fennálló bírói gyakorlat fenntarthatósága a gyakorlatszerzésre, a betanításra, a munkakör ellátásához szükséges ismeretek megszerzésére irányuló tanulmányi szerződések megkötésében. Változatlanul irányadó az a bírói gyakorlat is, amely szerint az Mt.-ből nem következik, hogy a szerződés alapján elvégzett tanulmányok során szerzett végzettségnek, képzettségnek megfelelő munkakört kell a munkáltatónak felajánlania, mert ez a kötelezettség csak a tanulmányi szerződés szerinti megállapodás alapján áll fenn.

6.3. Az 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezéséről⁵⁵

A kollégiumi vélemény a joggyakorlat-elemzés kapcsán felmerült és a bírói gyakorlatban bizonytalanságot okozó értelmezési kérdésekről adott útmutatást a két megállapodás tekintetében.

6.3.1. A versenytilalmi megállapodásra vonatkozó kollégiumi vélemény

A kollégiumi vélemény az újabb bírói gyakorlatot erősítette meg annak kimondásával, hogy a versenytárs fogalmának meghatározásánál nem kizárólag a cégjegyzékben szereplő és a tevékenységre vonatkozó adatokat kell alapul venni, hanem ellenbizonyításnak is helye lehet. A kollégiumi vélemény hangsúlyt fektetett arra, hogy a versenytilalmi megállapodásban kellően körül kell írni

⁵⁵ <https://tinyurl.com/3amp5zht>

a munkáltatót korlátozó tiltott tevékenységi kört, ebben a felek szerződésalkötési akarata irányadó, ugyanakkor a tiltott tevékenységi kör meghatározásánál meg kell jelennie egyik oldalról annak a célnak, hogy kellően védje a munkáltató gazdasági érdekeit, másik oldalról pedig nem korlátozhatja méltánytalanul és túlzottan a munkavállaló jövedelemszerző tevékenységét.⁵⁶

A versenytildalmi megállapodásnak a tiltott tevékenységi kör meghatározása mellett érvényességi feltétele a tiltással és korlátozással arányban álló, megfelelő ellenérték kikötése.⁵⁷

Akár a munkáltató, akár a munkavállaló utólag vitathatják a versenytildalmi megállapodásban kikötött ellenértéket. Amennyiben nem történt az ellenérték tekintetében megállapodás, vagy pedig annak mértéke és a jogosultsági időtartam nem éri el az Mt. szerinti minimum ellenértéket, a részleges érvénytelenség szabályai az irányadók, ha azonban valamelyik fél aránytalanságot állít, ezzel kapcsolatban az ellenérték megfelelése vizsgálendő.⁵⁸

6.3.2. A tanulmányi szerződések tekintetében állandósult bírói gyakorlat

A hosszabb ideje állandósult bírói gyakorlat folytathatósága alapján a KMK vélemény csupán néhány kérdésben tartalmaz iránymutatást a tanulmányi szerződésekkel kapcsolatban.

Ezek közül a legfontosabb az Mt. 292. § (7) bekezdéséhez kapcsolódik, a mely lehetővé teszi a tanulmányi szerződést azonnali hatállyal felmondani, ha a fél körülményeiben lényeges változás következett be, amely miatt a teljesítés lehetetlen, vagy aránytalan sérelmet okoz. Ez a jogosultság a felet szerződészegés hiányában is megilleti, és a jövőre nézve szűnik meg a tanulmányi szerződés, mert nem elállásról van szó. A tanulmányi szerződés azonnali hatállyal felmondásánál a fél oldalán felmerült körülményekben bekövetkező lényeges változásokat kell értékelni és nem pedig összehasonlítani a két fél oldalán felmerült hátrányokat.⁵⁹

⁵⁶ KMK vélemény 1–3. pont.

⁵⁷ BH 2019.24. (Mfv.I.10.574/2017.) A versenytildalmi megállapodásban az ellenérték kikötése a korlátozás kompenzálását szolgálja és ez a megállapodás érvényességi feltétele vezető állású munkavállaló esetén is.

⁵⁸ KMK vélemény 5–6. pont.

⁵⁹ BH 2021.315. A tanulmányi szerződés az abban kikötött határozott idő lejártá előtt megszüntethető nemcsak felmondással vagy elállással, de a felek közös megegyezésével is és ezekben az esetekben a támogatás visszakövetelhető. Nem állapítható meg szerződészegés a tanulmányi

Összefoglalás

A kollégiumi vélemény nem kötelező a bíróságokra, a felekre kiterjedő hatálya nincs, az elvi iránymutatás eszközei között azonban különleges helyet foglal el, mivel a bírói gyakorlatban – de szélesebb körben a jogalkalmazás tekintetében is – az iránymutatások súllyal vannak jelen, azokban absztrakt jogkérdéseket véleményez a Kúria kollégiumának teljes ülése. A kollégiumi vélemény meghozatalának nincsenek kötött szabályai, elfogadásuk széles körű konszenzuson alapul, nincs kötőerejük, mégis iránytűként szolgálhatnak.

A Bszi. 2020. április 1-jei hatályú, az ítélkezést jelentősen érintő módosítása meghagyta az 1997-es Bszi. 33. § (1) bekezdésének rendelkezését arról, hogy a kollégium az egységes ítélkezési gyakorlat biztosítása érdekében véleményt nyilvánít a vitás jogalkalmazási kérdésekben; a különbség abban van, hogy a 2011-es Bszi. ezt a jogkört csak a Kúria számára biztosítja és a kollégiumi véleménynyilvánítást összekapcsolja a bíróságok gyakorlatának figyelemmel kísérésével.

A jogegység biztosításának a Bszi.-ben továbbra is szabályozott absztrakt eszközei a Kúria joggyakorlat-elemzései és a kúriai kollégiumi vélemények, amelyek a munkaügyi bíróságok által széles körben elfogadottak és nagyobb arányban hivatkoznak ezekre, mint más szakágak bírái.

A Kúria Munkaügyi Szakágában joggyakorlat-elemzést végző csoport munkájában rendszeresen részt vettek az alsóbb bíróságok kollégiumvezetői mellett más, alsóbb fokon ítélkező bírák, továbbá a munkajogi tudománynak képviselői, egyetemek munkajogi tanszékeinek oktatói, rendszeresen publikáló munkajogászok. Jellemző volt, hogy a szakirodalom is foglalkozott több munkajogi tárgyú kollégiumi véleménnyel azt hangsúlyozva, hogy a gyakorlat számára jól hasznosítható véleményeket tartalmaznak, tehát azzal lehet számolni, hogy az ítélkezési gyakorlat a megújított Mt. alapján egységessé válik. A joggyakorlat-elemzések összefoglaló jelentéseinek következtetései kihatottak az adott tárgyú kollégiumi véleményre, amelynek szakmai erejét erősítették.

A Kúria eszköztára 2020. április 1-jétől átalakult, a kúriai munkaügyi precedens ítéletek azonban magukon viselik és tovább viszik a Kúria munkajogi tárgyú kollégiumi véleményeiben kifejtetteket. Különösen elmondható ez azokra a munkaügyi egyedi döntésekre, amelyekben akár az alsóbb fokú bíróságok,

szerződés munkáltató részéről történő kiadása körében, ha a munkavállaló a tanulmányokra vonatkozó adatokat (konzultáció, vizsga) nem közli, nem ad megfelelő tájékoztatás.

akár a Kúria a jogi értelmezése erősítésére kifejezetten hivatkozott valamely kúriai kollégiumi véleményre.

A joggyakorlat-elemzések mutattak rá az Mt. rendelkezéseinek értelmezési nehézségeire, az ezekkel összefüggő széttartó ítélkezésre, ami figyelemmel a munkaügyi perekhez kapcsolódó különleges követelményekre – mely szerint az egyedi ügyekben hozott ítéletek nemritkán sok ezer, esetenként több százezer munkavállalót, alkalmazottat és nagyszámú munkáltatót érintenek – erőteljesen és aktuálisan megkövetelik a munkaügyi perekben a munkajogi jogintézmények egységes értelmezését. Ehhez pedig az elmúlt tíz évben hatékony támogatást nyújtottak a Kúria munkajogi tárgyú kollégiumi véleményei, amelyek foglalkoztak a munkajogi igények érvényesítésével kapcsolatos rendelkezésekkel, a munkaviszony munkáltató általi megszüntetésének jogkövetkezményeivel, a munkaviszonyban a munkáltató által a munkavállalónak okozott kár megtérítésének problematikájával, az egyenlő bánásmód követelményével és a joggal való visszaélés tilalmával, valamint a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodásokra (versenytilalmi megállapodásra és tanulmányi szerződésre) vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével.

A joggyakorlat-elemzések által felvetett jogértelmezési kérdéseken alapuló munkajogi tárgyú kollégiumi véleményeknek az időszerűsége biztosította a hatékonyságot, lehetőleg megelőzve, hogy sorozatosan szülessenek egymásnak ellentmondó ítéletek. A munkajogban intenzíven volt jelen a kollégiumi véleményekkel dominált terület, a tanulmány ezeket mutatja be. A kollégiumi vélemények a munkaügyi perekben a jogegység biztosításához járultak hozzá és fontos volt a szerepük abban, hogy a munkaügyi perben eljáró bíróság által meghozott ítéletekben az érvelést erősítették.

Az már a jövő kérdése, hogy a jogalkotó változatlanul fenntartja-e a jogegység biztosítását szolgáló jelenlegi kúriai eszköztárat, helyet adva továbbra is a kúriai véleményeknek, annyit azonban el lehet mondani, hogy a korlátozott precedensrendszerben a BHGY-ben közzétett egyedi ügyekben hozott határozatokkal a követett munkajogi tárgyú kollégiumi vélemények precedensértékűek lesznek (maradnak), legalábbis akkor, ha a munkaügyi perben eljáró bíróság helyesen alkalmazza az eldöntendő jogvita tekintetében a korábbi kúriai döntésnek azt a részét, amelyik kötelezőnek minősül és a tényállás függvényében értelmezhető. Kötelező erővel munkaügyi perben hozott döntésnek, mint precedensnek kizárólag a lényegi része, elvi magja bír, ami a döntés indoka (*ratio decidendi*), tehát mi az, ami a korábbi döntésből kötelező (*stare decisis* elve: döntés fenntartása, precedens kötelező ereje). Minden más kötőerő nélküli esetleges fejtegetés (*obiter dictum*).

Továbbra is feladat lesz a jogszabályok esetleges rendszertani hibáit, nem egyértelmű megfogalmazásait a bíróságoknak és elsősorban a Kúriának minél gyorsabban és hatékonyan feloldaniuk ítéleteikben. A munkajogi tárgyú kollégiumi vélemények a munkajogi jogszabályok körüli extrém értelmezési bizonytalanságok kiküszöbölésében fontos szerepet játszottak, és ezek az értelmezések az ítéletekben jól érzékelhetőek, és amennyiben a döntés elvi magját képezik, precedenssé válnak egy másik döntéshez, és így a jövőben is érvényesülhetnek.

SZEMÉLYISÉGVÉDELEM A MUNKAÜGYI ÍTÉLKEZÉSI GYAKORLATBAN

TÁNCZOS Rita
kollégiumvezető-helyettes (Kúria)

Legyen hát célod: Istennek dicsőség,
Magadnak munka. Az egyén szabad
Érvényre hozni mind, mi benne van.
Csak egy parancs kötvén le: Szeretet.
(Madách Imre: *Az ember tragédiája*)

1. Rövid történeti előzmények

Bár a második világháború előtti magánjog gyakorlata kidolgozta az eszmei károkért való kárpótlás alapjait, 1952-ben az átalakult politikai viszonyok következtében formálódott szemlélet hatására az Elnöki Tanács megszüntette a nem vagyoni kártérítés intézményét. Az így kialakult joghézagot az 1953-ban kiadott III. számú Polgári Elvi Döntés volt hivatott betölteni, amely új jogintézményként vezette be az általános kártérítést, ami azonban a vagyoni kárhoz kapcsolódó felelősségi alakzat volt, nem személyiségvédelmi eszköz. A Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (régí Ptk.) a személyhez fűződő jogok című fejezetben deklarálta e jogok törvényi védelmét, azonban nem tartalmazta a nem vagyoni kártérítés jogintézményét, pusztán az általános kártérítést emelte be rendelkezései közé. Így a károsultnak szükséges volt a jogsértés következtében előállt tényleges vagyoni hátrányokat is bizonyítania, ha immateriális sérelmei miatt kívánt igényt érvényesíteni.¹

A Ptk.-t jelentős mértékben módosító 1977. évi IV. törvény beiktatta a nem vagyoni kárért való felelősség szabályait, melyhez igazodva a Munka

¹ FÉZER Tamás: *Az erkölcsi károk megtérítése de lege lata és de lege ferenda*. PhD értekezés. Miskolc, 2008. 42.

Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény végrehajtására kiadott 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet a régi Ptk. 354. §-ával azonos tartalommal rendelkezett a nem vagyoni kártérítésről: A munkáltató köteles megtéríteni a dolgozó nem vagyoni kárát, ha a károkozás a társadalmi életben való részvételt vagy egyébként az életét tartósan vagy súlyosan megnehezíti.

E rendelkezéshez hasonló szabály került a rendszerváltást követően megalakított, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (régii Mt.) szövegébe is. Az Alkotmánybíróság azonban még annak hatályba lépése előtt részben megsemmisítette a régi Mt. 177. § (2) bekezdését,² így az a következő szöveggel lépett hatályba: „Meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár.”

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 167. §-ának (1) bekezdése még akként rendelkezett, hogy munkáltató a munkavállaló teljes kárát – köztük a nem vagyoni kárát is – köteles megtéríteni, továbbá annak 9. §-a valamennyi, a törvény hatálya alá tartozó személy személyhez fűződő jogainak tiszteletben tartását írta elő. 2014. március 15-ig, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) hatálybalépéséig így a nem vagyoni kártérítés valamely személyhez fűződő jog megsértése miatti kár kompenzálására szolgált, s az igény érvényesítőjének bizonyítania kellett az őt ért nem vagyoni hátrányt.

2. A munkaviszonyt érintő személyiségi jogok védelmével kapcsolatos szabályok

A személyiségi jogokat egyetlen jogszabály sem sorolja fel teljeskörűen.

A személyiségi jogok védelmére vonatkozó alapvető rendelkezéseket Magyarország Alaptörvénye tartalmazza. Rendelkezik az élethez és emberi méltósághoz való jogról,³ a személyes szabadságról és biztonságról,⁴ a magánélethez és a jóhírnévhez való jogról,⁵ a személyes adatok védelméről,⁶ a gondolat-, a lelkiismeret- és vallásszabadságról,⁷ a gyülekezési jogról,⁸ a

² 34/1992.(VI. 1.) AB határozat.

³ Alaptörvény II. cikk.

⁴ Alaptörvény IV. cikk.

⁵ Alaptörvény VI. cikk.

⁶ Alaptörvény VI. cikk (2) bekezdés.

⁷ Alaptörvény VII. cikk.

⁸ Alaptörvény VIII. cikk.

véleménynyilvánítás szabadságáról,⁹ a munka és foglalkozás szabad megválasztásának jogáról,¹⁰ a diszkrimináció tilalmáról¹¹ és a szociális biztonsághoz fűződő jogról.¹²

A Ptk. deklarálja a személyiségi jogok általános védelmét,¹³ így rendelkezve a törvényben nem nevesített személyiségi jogokról is. A személyiségvédelem általánossága azt jelenti, hogy az individuális jogok bármilyen megsértése tilos, és valamennyi személyiségi jog a törvény védelme alatt áll, így azok is, amelyeket a törvény nevesítve nem sorol fel.¹⁴

A Ptk. a következő személyiségi jogokat nevesíti: az élet, a testi épség és az egészség megsértése; a személyes szabadság, a magánélet, a magánlakás megsértése; a személy hátrányos megkülönböztetése; a becsület és a jóhírnév megsértése; a magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez való jog megsértése; a névviseléshez való jog megsértése; a képmáshoz és a hangfelvételhez való jog megsértése.¹⁵

A Ptk. hatálybalépésével egyidőben jelentősen módosult az Mt. személyiségi jogok védelméről rendelkező 9. §-a. A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére – ha az Mt. eltérően nem rendelkezik – a Ptk. szabályai alkalmazandók. Az Mt. csak a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogairól rendelkezik. A Ptk. jogi személyek személyiségi jogairól szóló szabálya vonatkozik a szakszervezetekre is, azonban kérdéses, hogy mely rendelkezések az irányadóak az üzemi tanácsra, mivel e testület nem jogi személy.¹⁶ Ilyen jellegű jogvita a gyakorlatban eddig nem merült fel.

2.1. A személyiségi jogok korlátozása

Mivel a munkaviszonyban a felek alá-fölérendeltségi viszonyban állnak egymással és csorbul a munkavállalók autonómiája, az Mt. meghatározza, hogy a

⁹ Alaptörvény IX. cikk.

¹⁰ Alaptörvény XII. cikk.

¹¹ Alaptörvény XV. cikk.

¹² Alaptörvény XIX. cikk.

¹³ Ptk. 2:42. §.

¹⁴ VÉKÁS Lajos (szerk.): *Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz*. Budapest, CompLex, 2013. 56–57.

¹⁵ Ptk. 2:43. §.

¹⁶ HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina: *A munka törvénykönyve magyarázata*. Budapest, Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft., 2019. 38.

személyiségi jogaitak milyen feltétellel lehet korlátozni. Erre akkor kerülhet sor, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Ennek módjáról, feltételeiről és várható időtartamáról, továbbá a szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.¹⁷

E korlátozásnak a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggésben kell állnia. Ez a munkaviszony tartalmát alkotó jogokból és kötelezettségekből, illetve a munkaviszony ún. kritérium-katalógusából vezethető le. Ennek megfelelően a munkaviszony rendeltetése a munkáltató gazdasági céljainak elérése érdekében történő foglalkoztatás. Ezt azonban részben kógens jogszabályok szorítják korlátok közé, részben a munkavállaló személyiségi joga szempontjából a munkaviszony rendeltetése szűken értelmezendő.¹⁸

A munkavállaló személyiségi jogáról írásban lemondhat, erre azonban általános jelleggel előre nem kerülhet sor.¹⁹

Az egyik perben a munkáltató uszodamester munkakörben foglalkoztatta a munkavállalót tanuszodájában, akit írásban tájékoztatott arról, hogy munkáját munkaidő-keretben, hétfőtől péntekig napi 7 órában, havonta háromszor vasárnap, illetve egyszer szombaton 5 órában kell végeznie. A felperes a pihenőnapon végzett munkáért járó bérpótlék és elmaradt illetmény, valamint 2.500.000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy a munkáltató nem biztosított számára heti két pihenőnapot, illetve heti 48 óra egybefüggő pihenőidőt, s ezzel megsértette a pihenéshez fűződő személyiségi jogát, amelyet az Alkotmánybíróság a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában alapvető jognak minősített, és ezzel veszélyeztette az egészségét, illetve a magán- és a családi élete kiterjesztését.

Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, a határozatot a másodfokú bíróság helybenhagyta. Megállapította, hogy a felperes egyenlőtlen munkaidőbeosztására tekintettel nem rendkívüli munkaidőben végzett munkát, s a szombaton, illetve vasárnap történő munkavégzésre való kötelezése is jogosult volt. A munkaidő beosztása során a munkáltató az Mt. rendelkezéseit megtartva járt el, s az a körülmény, hogy a munkavállalónak a hétvégén is dolgoznia kellett, a pihenéshez fűződő személyiségi jogának nem jogellenes

¹⁷ Mt. 9. § (2) bekezdés.

¹⁸ BANKÓ Zoltán — BERKE Gyula — KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez.* Budapest, Wolters Kluwer, 2017. 59.

¹⁹ Mt. 9. § (3) bekezdés.

korlátozása volt. Erre figyelemmel jogsértés hiányában sérelemdíjra nem tartott igényt.²⁰

3. Az egyes személyiségi jogok megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat

Az Mt. a munkáltató és a munkavállaló személyiségi joga védelme tekintetében a Ptk. szabályait rendeli alkalmazni. A következőkben néhány, a munkaviszony szempontjából különösen fontos személyiségi jog állított sérelmét vizsgáló esetet ismertetek.

3.1. Az emberi méltósághoz való jog megsértése

Az emberi méltóság sérelmét jelenti az ember személyes biztonságát, testi és lelki egészségét, magánéletét é társadalmi helyzetét érintő, akaratán kívül bekövetkezett olyan beavatkozás, amely addigi élethelyzetét, életvitelét megzavarja vagy korlátozza úgy, hogy a további döntéseit és cselekvési lehetőségeit a személyiségének szabad kibontakozását csak ennek hatásával megküzdve, az őt ért sérelem súlya alatt alakíthatja.²¹ A munkaviszony aszimmetrikus jellegére, a felek közötti alá- fölérendeltségi viszonyra figyelemmel kiemelkedő jelentősége van e személyiségi jog érvényre juttatásának.

Az emberi méltósághoz való joga megsértését kifogásolta az a munkavállaló, akinek védett korban szüntette meg felmondással a munkaviszonyát a munkáltató, illetve az a közalkalmazott, akinek felmentéssel szüntették meg a jogviszonyát, azonban nem kívánságuknak megfelelő időben és részletekben mentesítették őket a munkavégzési kötelezettség alól. A bíróságok elutasították a felperesek keresetét, megállapítva, hogyha valakinek valamilyen sérelme van, nem jelenti azt, hogy egyúttal az emberi méltósága is sérült.²²

Egy másik perben az alperes 2016 februárjától területi képviselő munkakörben foglalkoztatta a felperest. A fél évvel később tartott értékelés során megállapította, hogy a felperes teljesítménye elmarad az elvárt szinttől, ezért ajánlatot

²⁰ Pécsi Törvényszék 2.M.70.091/2021/25.; Pécsi Ítéltábla Mf.30.028/2021/6.

²¹ Fővárosi Ítéltábla Polgári Kollégiuma 1/2013. (VI.17) számú határozatával elfogadott kollégiumi vélemény 6. pont.

²² KRAJECZ Laura: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme, különös tekintettel a sérelemdíjra. *Munkajog*, 2019/4. 55.

tett a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésére. A felperes ehhez nem járult hozzá, ezért a munkáltató létszámleépítésre hivatkozva felmondással megszüntette a munkaviszonyát. A felperes az alperes felhívására átadta a számára munkaeszközként biztosított gépkocsit, így hazautazásáról más módon kellett gondoskodnia.

A felperes keresetében a munkaviszonya jogellenes megszüntetésére figyelemmel kártérítés, valamint 500.000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Utóbbi igényét arra alapította, hogy munkahelyétől 41 perc gyaloglással kellett „elkullognia” a vasútállomásra és vonattal eljutnia lakhelyére. A munkáltató nem biztosította számára a hazajutást, sértve ezzel emberi méltóságát és cselekvési szabadságát.

Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, s a másodfokú bíróság az ítéletet helybenhagyta.

Megállapították, hogy a munkavállaló kötelezettsége a munkahelyre, illetve onnan haza történő utazásának megszervezése. Az, hogy az ebben való segítségét nem ajánlotta fel a munkáltató nem alkalmas az emberi méltóság megsértésének megállapítására, az a közfelfogás szerint szívességnak minősült volna. A Kúria megsértett jogszabályhely megjelölése hiányában a döntés jogszerűségét nem vizsgálta.²³

3.2. Az élet, a testi épség és az egészség megsértése

A munkaügyi perekben a munkavállalók leggyakrabban a testi épségük, egészségük megsértése miatt állítják, hogy sérült személyiségi joguk. Ezt kifogásolta az a felperes is, akinek felmentéssel szüntette meg a munkáltató a szolgálati viszonyát, illetménye egy részét, valamint végkielégítését azonban – önhibáján kívül, a Magyar Államkincstárnál adódott problémák miatt – csak másfél hónap késsedellel fizette meg. Utóbb átutalta az adott összegre járó késsedelmi kamatot is. A felperes azt állította, hogy erős létbizonytalanságot, lelki szenvedést érzett a késsedelmes fizetés miatt.

Az elsőfokú bíróság 100.000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezte az alperest a felperest ért stresszhatás, létbizonytalanság-érzés, életminőség-romlás miatt, a másodfokú bíróság azonban elutasította a keresetet. A Kúria sem találta megalapozottnak a felperes igényét. Kifejtette, hogy a vagyoni érdek, így a tu-

²³ Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.466/2017/51.; Kecskeméti Törvényszék 6.Mf.21.782/2019/5.; Kúria Mfv.X.10.086/2020/4.

lajdonhoz, illetve a kötelmi jog gyakorlásához fűződő jogosultságok megsértése önmagában nem alapozza meg a személyiségi jogvédelmet. A késedelmes fizetés jogkövetkezménye a Ptk. 6:48. § (1) bekezdésében előírt késedelmi kamat megfizetésére vonatkozó kötelezettség, aminek az alperes eleget tett. A vagyoni érdek sérelme miatti jogos felháborodás nem lehet a személyiségi jogvédelem alapja.²⁴

Nem volt megállapítható személyiségi jogsértés abban az ügyben sem, melyben a felperes gépkezelő munkakörben állt az alperes alkalmazásában, s különböző vegyi anyagokat használt a műanyag termékek előállítására és a gépek tisztítása során. Pár év elteltével bőrpanaszok jelentkeztek nála, és psoriasis megbetegedése miatt alkalmatlanná vált munkaköre betöltésére, ezért munkaviszonyát megszüntette. A felperes állította, hogy betegségének kiváltó oka a munkavégzés során használt vegyi anyagok voltak, ezért sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni a munkáltatót. Az alperes a kereset elutasítását kérte. Vitatta, hogy a felperes munkavégzése során vegyi anyagokkal érintkezett, a munkavégzéshez szükséges védőeszközöket biztosította a munkavállalónak.

Az eljárás bíróságok sem találták megalapozottnak a felperes keresetét. Kifejtették, hogy a perben beszerzett bizonyítékok alapján nem volt megállapítható az okozati összefüggés a felperest ért kár (megbetegedés) és a munkaviszony között, így az alperes kártérítés és sérelemdíj fizetésére sem volt köteles.

Megalapozottnak tartották azonban a bíróságok annak a köztisztviselőnek a sérelemdíj iránti igényét, akinek a munkáltatója jogellenesen szüntette meg a közszolgálati jogviszonyát. A köztisztviselőnél a jogviszonya megszüntetésével összefüggésben alkalmazkodási zavar és szorongásos depressziós zavar alakult ki, egy éven keresztül orvosi ellátásra szorult.²⁵

Ugyancsak sérült a munkáltató ügyfeleinél a fogyasztásmérők hitelességét vizsgáló munkavállaló testi épséghez, egészséghez való személyiségi joga, amikor az ellenőrzés során az egyik ügyfél arcul ütötte. A felperesnél ennek következtében súlyos mentális betegség alakult ki, keresőképességét egy éves táppénzes állománya lejártát követően sem nyerte vissza és korábbi munkaköre ellátására alkalmatlannak minősítették.²⁶

²⁴ Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.193/2016/8.; Gyulai Törvényszék 9.Mf.25433/2014/4.; Kúria Mfv.II.10.028/2018/9.

²⁵ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 64.M.87/2017/31.; Fővárosi Törvényszék 4.Kf.650/632/2018/6.; Kúria Mfv.II.10.237/2019/4.

²⁶ Debreceni Törvényszék 4.M. 70.021/2020/11.; Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.032/2020/7.; Kúria Mfv.X.10.038/2021/6.

3.3. A személyes szabadság és a magánélet megsértése

A munkáltató csak a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartását ellenőrizheti, s ez nem sértheti az emberi méltóságot. Az ellenőrzés nem terjedhet ki a munkavállaló magánéletére.²⁷

A felperes humán erőforrás igazgató munkakörben állt az alperes alkalmazásában, házastársa szintén e munkáltatónál dolgozott. A felperes párkapcsolatot létesített egyik munkatársával, aki felett ő gyakorolta a munkáltatói jogkört is. Ezt elmondta házastársának és közölte vele, hogy a továbbiakban nem akar vele élni. A feleség ezt az információt megosztotta a munkáltatóval.

Az alperes felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Azt róta a terhére, hogy egy alárendelt viszonyban álló munkavállalóval hosszabb ideje intim jellegű kapcsolatot tart fenn, ami összeférhetetlen helyzetet eredményezett, s az Összeférhetlenségi Szabályzat előírása ellenére ezt elmulasztotta bejelenteni a munkáltatónak.

A munkavállaló a munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt előterjesztett keresetét az elsőfokú bíróság elutasította, a másodfokú bíróság azonban annak megfelelően marasztalta az alperest. Az alperes felülvizsgálati kérelme alapján eljáró Kúria megállapította, hogy sem az alperes belső szabályzatából, sem a törvényi rendelkezésekből [Mt. 9. §, Mt. 10. §, Ptk. 2:42. § (1), (2), Ptk. 2:43. §] nem következik, hogy a vezető beosztású munkavállalónak még az élettársi viszonyt sem elérő szerelmi kapcsolatát kötelessége lett volna bejelenteni, az alperes pedig nem igazolt olyan érdeksérelmet, amely a jogviszony megszüntetést indokoltá tette. A munkavállaló párkapcsolatára vonatkozó adat védelméhez, illetve a magánélethez való jog személyiségi joga, így tőle erre nézve csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. E joga legfeljebb akkor korlátozható, ha az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a munkavállaló magánéleti körülményei miatt érdeksérelmet érte.²⁸

²⁷ Mt. 11. § (1) bek.

²⁸ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 22.M.2961/2014/79.; Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.612/2017/7.; Kúria Mfv.10.261/2018/5.

3.4. A hátrányos megkülönböztetés

Az egyenlő megítélés követelménye a munkajogi jogviszonyoknak is az egyik sarkalatos problematikája, az alapjogok ütközése ezen a területen szembeötlő. Az egyenlő bánásmód követelménye alapjog, amely számos követelményt állít az állammal szemben, nehéz azonban ennek a követelménynek a magánjogba való beillesztése. A munkajog a magánjog része, egyben a magánjognak a legtöbb közjogi elemet hordozó része. A munkavállaló egzisztenciális biztonságát szeretné minél tovább fenntartani az önállótlan munkavégzés keretei között, míg a munkáltató a számára „legértékesebb” munkaerőt akarja foglalkoztatni, ami visszatartja a valamely hátrányos tulajdonsággal rendelkező személy alkalmazásától.²⁹ E személyiségi jog megsértésére több ügyben hivatkoznak a munkavállalók.

Az egyik esetben a felperes határozatlan időre, munkaerő-kölcsönzés céljából történő foglalkoztatásra, 3 hónap próbaidő kikötése mellett létesített munkaviszonyt az alperessel. Két hónap elteltével tájékoztatta felettesét és munkáltatóját, hogy várandós és kérte, hogy a munkaidő beosztásánál erre legyenek figyelemmel. Mivel a kölcsönvevő munkáltató ezt nem tudta teljesíteni, s a munkavállaló keresőképtelenné vált. Ezt követően a kikölcsönzését megszüntették és a munkáltató a próbaidő hatálya alatt indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyát. A felperes kénytelen volt elhagyni a munkásszállót, élettársi kapcsolata megszakadt, s rokonai segítségére szorult, mivel keresőképtelensége alatt nem volt jogosult szülési táppénzre. Mivel a szülés időpontjában nem volt biztosított, nem vált jogosulttá CSED-re illetve GYED-re, csak havi 28.500 forint gyermekgondozási segélyben részesült.

A felperes keresete alapján az elsőfokú bíróság a munkáltató jogellenes intézkedésére figyelemmel helyreállította a felperes munkaviszonyát és a kártérítés mellett 2.500.000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezte az alperest. Megállapította, hogy az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, a felperes munkaviszonya megszüntetésére azért került sor, mert terheségére tekintettel tartósan keresőképtelen volt. Az alperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság 1.000.000 forintba szállította le a sérelemdíj mértékét, mivel a diszkrimináción túl nem találta megállapíthatónak azt, hogy sérült a felperes emberi méltósága is. A felülvizsgálati eljárás során eljáró Kúria az elsőfokú bíróság döntésével értett egyet és az alperes által fizetendő sérelemdíj összegét 2.500.000 forintba emelte fel. Kifejtette, hogy a sérelemdíj elégtételi

²⁹ BANKÓ—BERKE—KISS i. m. 67.

kompenzációs és magánjogi büntetés funkciót is betölt. A munkáltató az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző módon szüntette meg a munkaviszonyt, ezzel sértette meg a munkavállaló emberi méltóságát is. A jogsértés szándékos és különösen súlyos volt, mivel a munkavállaló veszélyeztetett terhes volt, nemcsak saját, hanem magzata megélhetését is veszélyeztető jövedelemtől esett el, s mások jóindulatára szorult.³⁰

3.5. A becsület és a jóhírnév megsértése

A becsület és a jóhírnév megsértésének tilalma mind a munkáltató mind a munkavállaló jogos érdekeinek védelmére kiterjed. Ennek megfelelően a munkaviszony alanyainak tartózkodniuk kell attól, hogy a másik fél társadalmi megítélésének hátrányos befolyásolására alkalmas, indokolatlanul bántó módon nyilvánítsanak véleményt, vagy a másakra vonatkozó és sértő valótlan tény állítsanak, híreszteljenek, vagy tény hamis színben tüntessenek fel.

Önmagában a munkahelyen a munkavállalók közötti találgatások, ismeretlen eredetű folyosói pletykák, valamint a médiában kívülállók részéről megjelenő cikkek nem bizonyítják a munkáltató jóhírnevet sértő magatartását.³¹

A felperes tanulmányai befejezése óta az alperes zenekarának megbecsült tagja volt, munkájával, illetve magatartásával kapcsolatban nem merült fel kifogás. Egy zenekari próba során éles szóváltás alakult ki közte és az egyik munkatársa között, aki minősíthetetlen hangnemben illette a felperes játékát és egy pohár vízzel leöntötte őt. A felperes magát és a hangszerét védve eltolta magától az agresszíven fellépő kollégáját. Az incidens után folytatódott a próba. A munkáltató vizsgálatot tartott az ügy kapcsán, majd arra hivatkozva, hogy a felperes megütötte kollégáját, és emiatt elveszítette a munkáltató bizalmát, megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felperes keresetében a munkaviszonya jogellenes megszüntetésére figyelemmel kártérítés, valamint 2.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Utóbbi igényét arra alapította, hogy a felmondásban rögzített indokok nem voltak valóságok, az alperes a tényeket hamis színben tüntette fel és ez szélesebb szakmai körben is nyilvánosságot kapott.

³⁰ Tatabányai Törvényszék 52.M.70.054/2020/19.; Győri Ítéletábla Mf.V.30.045/2020/11.; Kúria Mfv.II.10.051/2021/11.

³¹ Kúria Mfv.I.10.141/2013/7.; Kúria 1/2019. munkaügyi elvi határozat.

Az elsőfokú bíróság a kereset szerint marasztalta az alperest, s a döntéssel egyetértett a másodfokú bíróság és a Kúria is. Megállapították, hogy nem csupán valótlan indokkal szüntette meg a felperes munkaviszonyát, hanem az abban foglaltakat kívülállókkal is közölte, és ezzel a felperest sértő valótlan állításokat híresztelt. A Kúria kifejtette, hogy a munkahelyen belüli, az érintettre nézve sértő tartalmú szóbeszéd általában nem ad alapot a jóhírnév megsértésének megállapítására, de ettől eltérő megítélés alá esik, ha az bizonyítottan a munkáltató – adott esetben a munkáltatói jogkört gyakorló – tevőleges magatartásával valósul meg.

Az Mt. nemcsak a munkavállaló, hanem a munkáltató személyiségi jogát, így jóhírnévét is védi, azt sem a munkavállalók, sem a szakszervezet, illetve annak tisztségviselője nem sértheti.

Az egyik szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát arra hivatkozva szüntette meg a munkáltató, hogy egy alaptanfolyami képzésen erre irányuló munkáltatói felhívás nélkül megjelent, és a képzésen részt vevő munkavállalók irányába a munkáltató működésével kapcsolatos olyan valótlan tartalmú kijelentéseket tett, illetve valós tényeket hamis színben tüntetett fel a munkáltató működésével összefüggésben, amelyek súlyosan sértik a munkáltató jó hírnevét, gazdasági és szervezeti érdekeit, illetve az a munkáltató megítélése tekintetében negatív értékítélet keletkezésének veszélyével járt. A felülvizsgálati eljárás során hozott határozatában a Kúria megállapította, hogy valós tény állításával a munkáltató jóhírnevét nem lehet megsérteni. A Ptk.-ban szereplő jóhírnév megsértését jelentő magatartásokon kívül a valós tények közlése csak akkor sérti vagy veszélyezteti súlyosan a munkáltató jóhírnevét, ha ezen információ bizalmas kezeléséhez fűződő munkáltatói érdek erősebb, mint a valós tény nyilvánosságra hozatalához fűződő.³²

Egy másik ügyben megállapította a Kúria, hogy a valótlan tényállításban megnyilvánuló jóhírnév-sértő magatartásnak nem tényállási eleme az, hogy nagy nyilvánosság előtt történjen. Azzal, hogy munkatársa előtt bűncselekménnyel gyanúsította meg felettese a munkavállalót, a jó hírnevét megsértette.³³

³² Kúria Mfv.10.034/2017/4.

³³ Kúria Mfv.I.10.257/2018/5.; BH2019.118.

3.6. A véleménynyilvánítás szabadsága

Az Mt. rögzíti, hogy a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírvének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A véleménynyilvánításhoz való jogát is csak úgy gyakorolhatja, hogy az ne sértse a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekét.³⁴

Az Alkotmánybíróság e jogszabályi rendelkezéseket vizsgálva kifejtette, hogy „valamennyi munkaügyi kapcsolat a felek kölcsönös bizalmán alapszik. A gyümölcsöző munkaviszony záloga ugyanis a kölcsönös bizalom. E bizalom alapvető feltétele a munkavállaló úgynevezett „hűségi” kötelezettsége, amely szerint hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez.

„A véleménynyilvánítás szabadsága ennek megfelelően a munka világában erősebb korlátok között érvényesülhet, és nem nyújt védelmet olyan munkavállalói nyilvános közléseknek, amelyek célja pusztán a munkáltató jó hírnevét, üzleti reputációját, kedvező piaci és kereskedelmi megítélését sértő, romboló, illetve a munkáltató képviselőjének magán-, vagy családi életével kapcsolatos bántó vagy sértő kifejezések használata. A szabadság nem terjed ki azon véleményekre sem, amelyeket kifejezetten üzletrontó céllal közölnek, avagy céljuk egyéb jogsérelem okozása. Ezen kívül a munkavállaló véleménye akkor sem élvezi a véleménynyilvánítás szabadságának oltalmát, ha célja munkáltatója által képviselt értékrend, vagy értékalapú meggyőződést megtestesítő politika nyílt bírálata, megkérdőjelezése vagy aláásása. Mindez a munkaviszony alapvető sajátosságának számító úgynevezett „hűségi”, illetve titoktartási kötelezettségekből is következik, amelyek alapján a munkavállaló hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez. E »hűségi« kötelezettség megsértésére irányuló véleménynyilvánítás tehát nyilvánvalóan nem formálhat igényt a munkajog generálklauzuláin keresztül érvényesülő alapjogi védelemre sem.”³⁵

A felperes tanár munkakörben állt alkalmazásban ugyanabban az iskolában, ahol a gyermeke tanult. A többi szülővel együtt aláírt egy olyan levelet, melyben azt sérelmezték, hogy az alsó tagozatos gyermekeiket négy éven keresztül nem ugyanazok a pedagógusok fogják oktatni. Ezt megküldték az alperesi intézménytől független Intézményműködtető Központnak és a fenntartónak is.

³⁴ Mt. 8. § (2) és (3) bekezdés.

³⁵ Alkotmánybíróság 14/2017.(VI.30.) AB határozat [30], [33].

A munkáltató erről igazoló jelentést kért a felperestől. Felhívta, részletezze mit tett a helyzet kialakulásának elkerülése érdekében és arra is, hogy az iskola alkalmazottjaként miért nem a munkáltató álláspontját képviselte.

A felperes az intézkedést sérelmezve bírósághoz fordult. Arra hivatkozott, hogy azzal, hogy igazoló jelentés írására szólították fel, korlátozták a szabad véleménynyilvánításhoz való alkotmányos alapjogában, nem vagyoni kárt okozva neki.

Az ügyben eljáró bíróságok nem találták megalapozottnak a felperes keresetét. A Kúria határozatában rámutatott, hogy a felperes által is aláírt levél alkalmas volt arra, hogy megkérdőjelezze a munkáltatói intézkedés jogszerűségét, helyességét, így jogsértés és a felperes véleménynyilvánítási szabadságának sérelme nélkül hívhatta fel az alperes igazoló jelentés írására a felperest. A munkáltató az igazoló jelentés kézhezvételét követően a felperessel szemben semmilyen munkáltatói intézkedést nem foganatosított, az érintett szülők egy megbeszélés keretében mondhatták el véleményüket, a felperes pedig egy nevelőtestületi értekezleten fejthette volna ki az ügygel kapcsolatos álláspontját.³⁶

3.7. A személyes adatok védelme

A munkajogban kiemelkedő jelentősége van a személyes adatok védelmének, mivel a munkáltató a munkavállaló számos – sok esetben különös – adatához jut hozzá és kezeli azokat a huzamosabb ideig fennálló jogviszony alatt. Erre figyelemmel külön pont rendelkezik az adatkezelésről. Az Mt. meghatározza, hogy milyen nyilatkozat vagy személyes adat közlését követelheti a munkáltató, milyen alkalmassági vizsgálatra kerülhet sor,³⁷ mikor kezelhető a munkavállaló biometrikus illetve bűnügyi személyes adata,³⁸ továbbá miként ellenőrizheti a munkáltató a munkavállalót munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében.³⁹

A Kúria egyik ítéletében elvi élel állapította meg, hogy a munkáltató megsérti a munkavállaló magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez fűződő személyiségi jogát, ha ezen adatok kezelése a megfelelő tájékoztatást követően adandó, kifejezett írásbeli hozzájárulás hiányában történik. A munkáltatnak a munkavállaló ellenőrzése előtt meg kell határoznia azokat a módszereket és

³⁶ Kúria, Mfv.II.10.609/2017/4.

³⁷ Mt. 10. §.

³⁸ Mt. 11. §.

³⁹ Mt. 11/A. §.

intézkedéseket, amelyek útján közvetlenül hozzáférhet a munkavállaló személyes kommunikációjának tartalmához; tájékoztatni kell őt arról is, hogy az ellenőrzés a személyes adataira is kiterjed. A munkavállaló ellenőrzése akkor jogszerű, ha következményei arányban állnak a munkáltató által elérni kívánt, deklarált jogszerű céllal, és az megfelelő biztosítékot nyújt a visszaélésekkel szemben.⁴⁰

Egy másik ügyben a munkavállaló a NAIH-nál tett panaszbejelentésében azt adta elő, hogy munkáltatója rendszeresen átvizsgálja a munkavállaló táskáját az üzem területére érkezéskor, valamint annak elhagyásakor. Egy elektronikai eszköz hangjelzése alapján a munkavállalók nemcsak a táska bemutatására, hanem annak kipakolására is kötelesek.

A NAIH az alperes által alkalmazott csomagátvizsgálással kapcsolatos adatkezelés jogellenességét állapította meg arra figyelemmel, hogy az alperes nem megfelelő jogalapra hivatkozva végezte az adatkezelést és arról nem adott megfelelő tájékoztatást a munkavállalóknak. A NAIH eljárása során egy olyan csomagellenőrzéssel kapcsolatos jegyzőkönyvet vizsgáltak, mely a felperest is érintette, s abban eredményként azt rögzítették, hogy „rendben”.

A felperes 3.000.000 sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest, arra hivatkozva, hogy a munkáltató 14 éven keresztül jogellenesen ellenőrizte, ami olyan érzetet keltett benne, hogy lopással vádolják.

Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, s e döntéssel a másodfokú bíróság és a Kúria is egyetértett. Megállapították, hogy a személyiségi jogsértés megállapításának nem automatikus következménye a sérelemdíj megítélése. A csomagellenőrzés jogalapjaként a munkáltató a személyi és vagyonvédelmi, valamint magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény 28. § (1) bekezdését jelölte meg, e rendelkezés azonban nem teremt általános felhatalmazást a csomagátvizsgálásra. Önkéntes együttműködésre, illetve érdekmérlegelésre sem hivatkozhatott a munkáltató. Az adott ügyben tehát a személyes adat kezelése jogellenességét az igazolt jogalap hiánya jelentette, ez azonban sérelemdíj alkalmazását nem tette szükségessé, mivel a felperesnél nem vagyoni sérelem nem következett be.⁴¹

⁴⁰ Kúria Mfv.I.10.397/2018/7.

⁴¹ Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság I.M.49/2018/46/I.; Szombathelyi Törvényszék 7.M.Mf.20.109/2019/6/II.; Kúria Mfv.X.10.281/2019/4.

3.8. A képmáshoz való jog megsértése

A képmás és hangfelvétel a külső megjelenés, az ember, mint személyiség megjelenése a külső világban, annak tárgyi eszközzel való rögzítése, amely ezáltal az ember egyediesítésére és azonosítására szolgál. A Ptk. a korábbi szabályozással ellentétben a felvétel elkészítését, felhasználását is az érintett hozzájárulásához köti, a jogsértést tehát nem csak a felvétellel való visszaélés valósítja meg.⁴² E személyiségi jog szorosan kapcsolódik ahhoz, hogy a munkáltató miként ellenőrizheti a munkavállalóját, milyen feltételek fennállta esetén készíthet kamerafelvételt.

A képmáshoz, az adatai védelméhez való joga, valamint emberi méltósága megsértését állította az a kormánytisztviselő, akinek a munkáltatójával fennálló jogvitájára figyelemmel még kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnése előtt korlátozták a hivatalba történő belépési jogát. A biztonsági vezető tájékoztatta a portaszolgálatot, hogy a felperes csak külön engedéllyel és kísérettel léphet be az épületbe. Intézkedéséhez mellékelte a felperes arcképes fényképét, amit kihelyeztek a portaszolgálat helyiségében. A főosztályvezetői munkakörből történő átirányítást követően a felperes nem léphetett be irodájába, az ott lévő személyes tárgyait nem vehette magához.

A Kúria megállapította, hogy a munkáltató a felperes személyiségi jogát sértve jogosulatlanul használta fel a fényképét, s emberi méltóságát sértve helyezte el azt a portaszolgálaton, amely cselekmény egyben alkalmas volt arra is, hogy sértse a felperes jóhírnevét.⁴³

Egy másik ügyben nézeteltérés alakult ki a biztonságtechnikai telepítő munkakört betöltő felperes és az ügyvezető között a munkavállalót megillető elmaradt munkabér miatt. Ezt követően az ügyvezető 129 ügyfelének levelet küldött, melyben jelezte, hogy a felperessel kapcsolatban „rendkívül súlyos problémák merültek fel”, s ennek következtében megszűnt a munkaviszonya. Nyomatékosan kérte a partnereket, hogy „nevezett személy belépését telephelyekre és a biztonsági rendszerhez való hozzáférését – bármilyen indokkal is próbálkozik – semmiképpen ne tegyék lehetővé az esetleges visszaélések megelőzése céljából.” Az e-mailhez mellékelte a felperes nászútjáról megküldött átszerkesztett fényképét.

A felperes keresetében a munkaviszonya jogellenes megszüntetésére figyelemmel kártérítés, valamint sérelemdíj megfizetésére és elégtétel adására kérte

⁴² HORVÁTH—SZLADOVNYIK i. m. 45.

⁴³ Kúria Mfv.II.10.367/2017/6.

kötelezni az alperest. Az elsőfokú bíróság helyt adott a felperes keresetének, s a döntéssel a másodfokú bíróság és a Kúria is egyetértett. A képmáshoz fűződő személyiségi jog megsértésének értékelése körében arra a következtetésre jutott, hogy a fénykép a felperes nászútján készült, azt az esküvőjét követően egy köszönőlevéllel küldte meg az ügyvezetőnek. Megállapította továbbá, hogy az ügyvezető a felperes által a Facebook közösségi oldalon mindenki számára hozzáférhetővé tett fényképét sem használhatta volna fel engedélye nélkül.⁴⁴

3.9. A munkához való jog megsértése

Az Mt. 9.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató és a munkavállaló személyiségi jogainak védelmére – ha az Mt. eltérően nem rendelkezik – a Ptk. 2:42. – 2:54. §-át kell alkalmazni, a Ptk. speciális, a személyiségi jogok védelmét szolgáló szankciórendszere és az Mt. szabályai együtt érvényesülnek. Kérdésként vetődött fel, hogy ugyanazon magatartás (pl. jogellenes munkaviszony megszüntetés) alapul szolgálhat-e mindkét jogterület védelmi rendszerére.

A Legfelsőbb Bíróság egy 1999-ben hozott határozatában kifejtette, hogy

„az ember személyiségének kiteljesedését alapvetően a társadalmilag hasznos munkavégző tevékenysége biztosítja. A munkavégzés ezért a személyiség elsőrendű fontosságú megnyilvánulása, amely a munkához való jog alkotmányos deklarációján és a munkajogi szabályok keretein túlmenően, mint személyhez fűződő jog, közvetlenül a Ptk. 75. §-a alapján a törvény védelme alatt áll. Ezért a munkáltatónak az a jogellenes intézkedése, amellyel a dolgozót akadályozza, korlátozza a munkaviszony keretében való munkája végzésében, vagy jogellenesen elzárja a dolgozót attól, hogy munkáját végezhesse – a közalkalmazotti, illetve munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok megszegésén túlmenően –, az ember személyhez fűződő jogát is közvetlenül sérti.”⁴⁵

Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy önmagában a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése nem csupán az ebből eredő

⁴⁴ Fővárosi Törvényszék 4.M.71.030/2020/18.; Fővárosi Ítéletóktábla 2.Mf.31.013/2021/10.; Kúria Mfv.II.10.101/2021/6.

⁴⁵ BH1999. 402.

munkajogi jogkövetkezmények alkalmazását teszi indokolttá, hanem mintegy automatikusan a személyhez fűződő jog sérelmének is minősül, ezért a Ptk.-ban foglalt szankciók is alkalmazhatók.⁴⁶

Az ebben az eseti döntésben kifejtett álláspontot a bírói gyakorlat nem követte. A Kúria több eseti döntésében⁴⁷ is rámutatott arra, hogy a jogellenes munkáltatói intézkedés önmagában, személyiségi jogsértés hiányában még nem teremt jogalapot a sérelemdíj követelésére, a nem vagyoni kártérítés, illetve sérelemdíj nem automatikus szankciója a munkaviszony jogellenes megszüntetésének. Erre a következtetésre jutott a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja is. Megállapította, hogy a munkáltató által közölt jogellenes megszüntető jognyilatkozattal önmagában még nem valósul meg a személyiségi jogsérelem, a jogellenes megszüntetés önmagában nem jelenti az emberi méltóság sérelmét, ezért sérelemdíjra nem ad alapot. Ha azonban a személyiségi jogsértés a jogellenes megszüntetéssel összefüggésben fennáll, a sérelemdíj objektív alapon alanyi jogként jár, legfeljebb az összege lehet vitatható.⁴⁸

3.10. A személyiségi jog megsértésének hiánya

A Ptk. a személyiségvédelem generálklauzulájának megerősítése, valamint a jogalkalmazás segítése érdekében példalózó jelleggel felsorolja azokat a személyiségi jogokat, amelyek már a jogalkalmazói gyakorlatban elismerést nyertek,⁴⁹ a felek azonban nincsenek elzárva attól, hogy további, a személyiségük lényegi vonását adó tulajdonságuk sérelme miatt igényeljenek védelmet.

A Kúria által felülvizsgált ügyben a felperes egyetemi docens munkakörben állt az alperes alkalmazásában. 2014. szeptember 5-én habilitációs kérelmet nyújtott be és jelezte, hogy esetében döntení kell a tudományágváltásról is. Az utóbbiról a kari habilitációs bizottság 2014. november 25-én, a szakmai bíráló bizottság felállításáról és annak tagjairól pedig 2014. december 3-án döntött. A külsős bírálók közül a megbízást többen visszautasították, ezért a bírálat végül csak 2016. február 10-én készült el. A kari habilitációs bizottság 2016.

⁴⁶ KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: *A munka törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2020. 42–43.

⁴⁷ Kúria Mfv.I.526/2018/5.; Mfv.II.10.249/2019/5.; Mfv.III.10.338/2019/5.

⁴⁸ A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése Kúria <https://tinyurl.com/nhavnz6e> (2022. 02. 23.)

⁴⁹ OSZTOVITS András (szerk.): *A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja I.* Budapest, Opten Informatikai Kft., 2014. 343.

február 29-én döntött a rehabilitációs fokozat odaítéléséről, s a teljes eljárás 2016. március 8-án zárult le. Az alperes a 2016. november 29-én kelt intézkedésével a nyugdíjkorhatár betöltésére hivatkozva felmentéssel megszüntette felperes közalkalmazotti jogviszonyát.

A felperes a keresetében – többek között – 2.500.000 forint sérelemdíj megfizetésére is kérte kötelezni az alperest a rehabilitáció eljárás jogszabálysértő elhúzódására, ezáltal szakmai előmenetele akadályozására hivatkozva.

Az elsőfokú bíróság 500.000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezte az alperest. Ítélete indokolásában megállapította, hogy az alperes rehabilitációs eljárása meghaladta a jogszabályban meghatározott egy évet, ügyintézése nem volt kellően gördülékeny, ami alkalmas volt arra, hogy a felperesnek érdeksérelmet okozzon. A fellebbezés folytán eljárás másodfokú bíróság a sérelemdíj összegét 1.500.000 forintra emelte fel. Rögzítette, hogy a Ptk. 2:42. § (1) bekezdése alapján a nem nevesített személyiségi jogok is a törvény védelme alatt állnak, amelyeknek megsértése esetén a felperes a Ptk. 2:52. § (1) bekezdése értelmében követelhetett sérelemdíjat. Álláspontja szerint az alperes azzal, hogy az általa lefolytatott rehabilitáció eljárását a jogszabályban rögzített határidőnél több mint 6 hónappal később fejezte be, jogsérelmet okozott. Kiemelte, hogy a sérelemdíj esetében az igény érvényesítőjének az őt ért hátrányt nem kell bizonyítani.

Az alperes felülvizsgálati kérelme alapján eljárás Kúria a felperes sérelemdíj megfizetése iránti kérelmét elutasította. Ítélete indokolásában megállapította, a Ptk. a személyiségi jogok védelmét általános jelleggel határozza meg és a nem nevesített személyiségi jogok is a törvény védelme alatt állnak, ugyanakkor az igényt érvényesítőnek a perben meg kell jelölnie, hogy az alperes milyen magatartással, mely személyiségi jogát sértette meg. A sérelemdíj megállapításnak feltétele a személyiségi jogsértés, azaz a jogellenesség fennállta és a nemvagyoni sérelem bekövetkezése; a magatartás és a sérelem közötti okozati összefüggés fennállta. A jogosultat ugyan nem terheli a hátrány bizonyítása, ez nem feltétele a sérelemdíj megítélésének, azonban az érintett az őt ért nemvagyoni sérelemért követelhet sérelemdíjat, amelynek megjelölése a perben az ő érdekében áll. A felperes a rehabilitációs eljárás elhúzódása körében nem határozta meg, hogy az alperes mely személyiségi jogát sértette meg és tényelőadást sem tett arra vonatkozóan, hogy őt milyen nemvagyoni sérelem érte, csupán azt állította, hogy a munkáltató késedelme az egyetemi tanári cím megszerzésének lehetőségét, ezáltal foglalkozásának 70 éves életkorig történő gyakorlását gátolta meg. A felperes által előadottak azonban nem minősülnek személyiségi jogsértésből

eredő nemvagyoni sérelemnek, csupán a jogellenes magatartásból eredő hátránynak, amely sérelemdíjjal nem szankcionálható.⁵⁰

Szintén nem állapítottak meg személyiségi jogsértést az eljáró bíróságok abban az ügyben, melyben a munkáltató elutasította az adjunktus felperes doktori alapprogramhoz való csatlakozási kérelmét. A felperes álláspontja szerint a Doktori Iskola Tanácsa személye elleni döntést hozott, eljárása során kifejezőmódjában lealacsonyító, sértő, valótlan, az ügygel össze nem függő kijelentések hangzottak el.

A felperes keresete alapján eljáró bíróságok a kifogásolt határozatot megsemmisítették, elutasították azonban a felperes sérelemdíj iránti igényét. A Kúria kifejtette, hogy az adott ügyben a munkáltatói joggal való visszaélés jogkövetkezménye a sérelmezett határozat megsemmisítése lehetett, ez azonban automatikusan nem valósított meg személyiségi jogsértést. Önmagában az a körülmény, hogy a vitán elhangzottakat a felperes bántónak érezte, nem alapozza meg az általa hivatkozott becsületsértést.⁵¹

4. A személyiségi jog megsértésének szankciói

Az Mt. 9. § (1) bekezdése a személyiségi jogsértés esetén alkalmazni rendeli mind a felrőhatóságtól független, objektív szankciókat, mind a sérelemdíjat. Az objektív szankció alkalmazására a munkajogi perekben ritkán kerül sor. Elégtétel adására kötelezte a bíróság azt a munkáltatót, amelynek ügyvezetője 129 címzett számára olyan tartalmú levelet küldött, mellyel megsértette munkavállalóinak becsületéhez, jóhírnevéhez és képmásához fűződő személyiségi jogát. Arra kötelezte a munkáltatót, tájékoztassa a címzetteket arról, hogy a személyiségi jogsértést a bíróság ítélettel állapította meg. Emellett sérelemdíj fizetésére is kötelezte az alperest.⁵²

⁵⁰ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 56.M.1526/2016/37.; Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.549/2018/6.; Kúria Mfv.II.10.249/2019/5.

⁵¹ Pécsi Törvényszék 1.M.70.023/2020/03.; Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.044/2020/6.; Kúria Mfv.II.10.103/2021/5.

⁵² Fővárosi Törvényszék 4.M.71.030/2020/18.; Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.013/2021/10.; Kúria Mfv.II.10.101/2021/6.

4.1. A sérelemdíj

A Ptk. szerint, akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért.⁵³ A törvény e rendelkezéshez fűzött indokolása szerint a sérelemdíj a személyiségi jogok megsértésének vagyoni elégtétellel történő közvetett kompenzációja és egyben magánjogi büntetése.

A Ptk. tervezetéhez fűzött szakértői javaslat hangsúlyozza, hogy a sérelemdíj esetében a nem vagyoni sérelem ellensúlyozása pénzben történik ugyan, de nem kártérítés. Többek között ez az oka annak is, hogy a Ptk. a személyiségi jogok megsértését alapesetben a hagyományos kárfelelősségtől elkülönítve szabályozza.

Ez ugyanakkor nem zárja ki azt, hogy a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra kötelező személy meghatározására és a kimentés módjára – a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni. Lényeges eltérés ugyanakkor, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges.⁵⁴

4.2. A sérelemdíj és az Mt. kárfelelősségre vonatkozó szabályai

Amennyiben az, akinek a személyiségi jogát megsértik, kárt szenved, a kárfelelősség körében a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése és a Ptk. 2:53. § alkalmazásakor az Mt. kárfelelősségi szabályait kell alkalmazni.

Kérdésként merülhet fel, hogy miként kell eljárni, ha a munkavállaló sérti meg a munkáltató személyiségi jogát, mivel a sérelemdíj esetén is alkalmazni kell az Mt. munkavállalói kárfelelősségi szabályait. A Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése és az Mt. 179. § (2) bekezdése együttes alkalmazása alapján ez esetben a munkáltatónak kell bizonyítania a jogellenességet és azt, hogy a munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben elvárható volt, továbbá a munkavállaló magatartása és a sérelem közötti okozati összefüggést, nem kell azonban bizonyítania a további hátrány bekövetkeztét.

Az Mt. 179. § (3) bekezdése a kártérítés mértéke tekintetében különbséget tesz a felróhatóság foka szerint. Alapesetben a kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló 4 havi távolléti díjának összegét. Ennek megfelelően, mivel az

⁵³ Ptk. 2:52. § (1) bekezdés.

⁵⁴ BANKÓ—BERKE—KISS i. m. 57.

Mt. 9. § (1) bekezdése alapján az Mt. kárfelelősségi szabályait kell alkalmazni, a bíróság sem állapíthat meg nagyobb összeget sérelemdíjként.⁵⁵

A sérelemdíj a Ptk. szerint a nem vagyoni sérelem egyszeri reparációja, ugyanis a nem vagyoni hátrányok ellensúlyozására szolgál és ezért a vagyoni hátrányokhoz kapcsolódó járadék sérelemdíj esetén nem alkalmazható.⁵⁶ A Ptk. 2:52. § (3) bekezdése és a törvény indokolása is rögzíti, hogy sérelemdíjat csak egy összegben lehet megítélni. Ezzel ellentétben Sipka Péter és Zaccaria Márton Leó egyik tanulmányában azt fejtették ki, hogy a munkajogi ítélkezés során – az Mt. 173. § (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel – mód van arra, hogy sérelemdíjként járadékot ítéljenek meg a bíróságok.⁵⁷ Egyetérttek a dr. Krajecz Laura tanulmányában kifejtett azon állásponttal, hogy ez ellentétes lenne a sérelemdíj funkciójával, céljával s a sérelemdíjra vonatkozó törvényi rendelkezéssel. Bár a sérelemdíj megállapításakor az Mt. kárfelelősségre vonatkozó szabályai irányadók, azonban ezek alkalmazásának korlátját képezik azok a kártérítéssel összefüggő jogintézmények, amelyek a sérelemdíjra annak eltérő karaktere miatt nem alkalmazhatók.⁵⁸

4.3. A bagatell sérelmek

A joggyakorlatban bizonytalanságot okozott a Ptk. 2:52. § (1) és (2) bekezdésének együttes értelmezése, annak megállapítása, hogy a sérelemdíj igényléséhez elegendő-e a személyiségi jog megsértésének igazolása, vagy emellett bizonyítani kell-e azt is, hogy az igényt érvényesítőt nem vagyoni sérelem érte. Az Új Ptk. Tanácsadó Testület többségi álláspontja szerint személyiségi jogsértés megállapítása, valamint az objektív szankciók megítélése mellett is a bíróság elutasíthatja a sérelemdíj iránti keresetet, ha a sérelmet szenvedett felet nem érte olyan nemvagyoni sérelem, amely sérelemdíj megítélésére adhatna alapot. A sérelemdíjra marasztalás lehetőségét biztosító törvényi rendelkezések céljának az a jogalkalmazás felel meg, amely nem marasztal olyan alacsony összegű sérelemdíj megfizetésére, amely nem alkalmas sem a sérelem kompenzálására,

⁵⁵ BANKÓ—BERKE—KISS i. m. 57.

⁵⁶ GÁRDOS Péter — VÉKÁS Lajos (szerk.): *Kommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez*. Wolters Kluwer Jogtár, 2:52. §.

⁵⁷ SIPKA Péter — ZACCARIA Márton Leó: A sérelemdíj megjelenésének lehetséges hatásai a munkaügyi ítélkezésre. In: SZALMA József (szerk.): *A Magyar Tudomány Napja a Délvidéken*. A Vajdasági Magyar Tudományos Társaság kiadványai, 2013. 332–333.

⁵⁸ KRAJECZ i. m. 53.

sem pedig a jogsértéstől visszatartó preventív hatás-kifejtésére.⁵⁹Ezt az álláspontot erősítette a Kúria 1/2019. számú munkaügyi elvi határozata is.⁶⁰

4.4. A sérelemdíj összege

A sérelemdíj mértékének megállapítása során a bíróságoknak figyelemmel kell lenniük az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására.⁶¹

A Kúria által felülvizsgált egyik ügyben az I. rendű felperes néhai élettársa, illetve a II. és III. rendű felperesek édesapja szolgálati kötelemmel összefüggő baleset következtében életét vesztette. Az alperes az élettársnak 10.000.000 forint, a gyermekeknek személyenként 20.000.000 forint sérelemdíjat fizetett meg. A felperesek keresetükben a sérelemdíj összegének felemelését kérték.

Az elsőfokú bíróság az élettárs javára további 10.000.000, illetve a gyermekek javára személyenként 5.000.000 forint sérelemdíj fizetésére kötelezte az alperest. Az összeg megállapítása során elsődlegesen a felperesek életében bekövetkezett változást értékelte. A másodfokú Bíróság az elsőfokú ítéletet megváltoztatva a keresetet elutasította. Kifejtette, hogy a sérelemdíj mértékének megállapítása körében értékelendő körülmény a jogsértés ismétlődő jellege és a felróhatóság mértéke, ez azonban a perbeli esetben nem volt értelmezhető. Kiemelte, hogy a felperesek a sérelemdíjon felül magas összegű lakhatási támogatást is kaptak az alperestől.

A felperesek felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezve az elsőfokú ítéletet helybenhagyta. Megállapította, hogy a közeli hozzátartozó halála miatti veszteség mértéke és annak az igényt érvényesítőket életére való kihatása az egyes tényállásokban eltérően értékelendő. A sérelemdíj egyik funkciója az okozott hátrány kompenzációjaként az anyagi kárpótlás. A lakhatási támogatás nem tekinthető kártérítésnek, így a sérelemdíj összegét csökkentő tényezőként sem lehetett értékelni.⁶²

Egy másik ügyben a felperes üzemi balesetet szenvedett. A keresete alapján eljáró bíróság megállapította a munkáltató kártérítési felelősségét, valamint azt

⁵⁹ https://www.kuria-birosag.hu/hu/ptk?tid%5B%5D=344&body_value= (2022. 02. 23.)

⁶⁰ Kúria Mfv.I.10.572/2017/5.

⁶¹ Ptk. 2:52. § (3) bekezdés.

⁶² Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 66.M.768/2019/9.; Fővárosi Törvényszék 7.K.f.650.194/2020/4.; Kúria Mfv.X.10.179/2020/9.

is, hogy a munkavállaló felróható magatartásával közrehatott a kár bekövetkezésében. Erre figyelemmel az alperesre terhesebb 60-40%-os kármegosztást alkalmazva kártérítés, valamint sérelemdíj megfizetésére kötelezte az alperest. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet helybenhagyta, s a jogerős ítéletet a Kúria hatályában fenntartotta. A sérelemdíj tekintetében kifejtette, hogy a nem vagyoni sérelem összegszerűen nem határozható meg, annak ellensúlyozása azonban pénzben történhet. A sérelemdíj esetén tehát nincs összegszerűen kifejezhető vagyoni sérelem, amelynek egy meghatározott részét a sértettre lehet áthárítani. Az összegszerűen meghatározható károknál alkalmazható kármegosztás helyett a sérelemdíj összegénél mérlegelhető a sértett esetleges közrehatása. A sérelemdíj mértékének megállapítása során nincs helye kármegosztásnak.⁶³

5. Az igény érvényesítése

A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 20. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a törvényszék hatáskörébe tartoznak mindazok a perek, amelyek elbírálását törvény nem utalja a járásbíróság hatáskörébe. A munkaügyi perekre – azok sajátos jellege miatt – eltérő hatásköri szabályok vonatkoznak. A Pp. 20. § (2) bekezdése szerint a törvényszék, mint munkaügyi bíróság jár el a munkaügyi perekben.

A törvény a munkaügyi perekre speciális eljárási szabályokat ír elő, és annak 508. §-a meghatározza a munkaügyi per fogalmát. Munkaügyi pernek minősülnek az Mt. hatálya alá tartozó jogviszonyból származó perek, valamint a közalkalmazotti jogviszonyból származó igények. Ennek megfelelően kizárólag a törvényszék, mint munkaügyi bíróság jogosult eljárni minden olyan igény – így a személyiségi jog megsértése miatt előterjesztett kereseti kérelem – elbírálása során, amikor a jogsérelem a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett.

Ezt a megállapítást tartalmazza a Kúria több döntése is, melyek szerint a munkaviszonyhoz kapcsolódó személyiségi jogsértésekre alapított sérelemdíj iránti igény elbírálása a közigazgatási és munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik.⁶⁴

⁶³ Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.28/2017/89.; Nyíregyházi Törvényszék 4.Mf.20.199/2020/3.; Kúria Mfv.X.10.107/2020/6.

⁶⁴ EBH2019. M.1.; Kúria Mfv.I.10.572/2017.; Kúria Mfv.X.10.315/2019/6.

Az egyik perben a HR osztályvezető az ügyvezető felhívására figyelmeztette a szabályszegést elkövető felperest. Ő a HR osztályvezető segítségét kérte annak érdekében, hogy megtarthassa munkáját és komolyabb szankciót ne alkalmazzanak vele szemben. Ezt követően a felperes közvetlen felettese a felperes és több munkavállaló jelenlétében – arra utalva, hogy a felperes sírva könyörgött a munkáltatónál – úgy tett, mintha sírna és azt mondta: „buy-buy”. Ez a munkavállalók között néhány napig szóbeszéd volt. A munkáltató ezt követően megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát. A felperes a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatti kártérítés mellett 2.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest a felettese becsületsértő megnyilvánulása miatt. Az alperes azt állította, hogy közvetlen felettes magatartásáért nem tartozik felelősséggel.

Az elsőfokú bíróság 300.000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezte a munkáltatót. Kifejtette, hogy a kártérítési felelősség alóli mentesülés körében az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a gúnyolódás az ellenőrzési körén kívül esett, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a kár bekövetkeztét elkerülje, a kárt elhárítsa, így felel a munkatársa által elkövetett jogsértésért. A másodfokú bíróság szerint a felperes felettesének, mint a munkáltató megbízottjának a magatartása a munkáltató működési körébe tartozott, azonban a kifogásolt mozdulatsor értelmezésével arra az álláspontra jutott, hogy az nem alkalmas a felperes társadalmi megítélésének hátrányos befolyásolására, így a sérelemdíj iránti igényt elutasította.⁶⁵

Kérdésként vetődött fel, a felpereseknek nevesíteniük kell-e keresetükben, hogy igényüket mely nevesített személyiségi jog megsértésére alapítják, különös tekintettel a Pp. 342. § (3) bekezdésében foglalt jogállításhoz kötöttség elvére. A kérdés megválaszolásánál figyelemmel kell lenni arra is, hogy a munkaügyi perekben nem kötelező a jogi képviselőt.

Az egyik ügyben a munkaköre betöltéséhez szükséges szakképzettséggel rendelkező felperes azt sérelmezte, hogy a munkáltatója a garantált bérminimum helyett minimálbért fizetett számára. A munkabérből emellett 1.500.000 forint sérelemdíj megfizetését kérte arra hivatkozva, hogy a munkáltató „leminősítette”, csökkentette munkája értékét.

A felperes a bíróság felhívása ellenére sem jelölte meg, hogy az alperes mely személyiségi jogát sértette és nem is bizonyította azt, ezért sérelemdíj megfizetésére vonatkozó igényét elutasította. A másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy a Pp. 110. § (3) bekezdése szerint az elsőfokú bíróságnak az igény

⁶⁵ Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.107/2020/10.; Fővárosi Ítéletábla 2.Mf.31.337/2020/7.

alapjául előadott tényeket a tartalmuk alapján kellett volna figyelembe venni. A jogi képviselő nélkül eljáró felperes megfogalmazása az emberi méltósága megsértésére utalt, ezért e személyiségi jog sérelme szempontjából bírálta el a fellebbezést, jogsértés hiányában azonban megalapozatlannak tartotta azt.⁶⁶

6. Összegzés

A munkaügyi perekben – főként a munkavállalók – egyre gyakrabban terjesztenek elő egyéb követeléseik mellett személyiségi jogsértést is állítva sérelemdíj iránti igényt. A munkaviszonyban a személyiségi jogok korlátozására akkor kerülhet sor, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.

A munkaviszonyban is a Ptk. személyiségi jogi, illetve az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályait kell alkalmazni, azonban mindig szem előtt kell tartani e jogviszony speciális jellegét.

A Ptk. példálózó jelleggel felsorolja azokat a személyiségi jogokat, amelyek már a jogalkalmazói gyakorlatban elismerést nyertek, a felek azonban nincsenek elzárva attól, hogy további, a személyiségük lényegi vonását adó tulajdonságuk sérelme miatt igényeljenek védelmet. A jogellenes munkáltatói intézkedés önmagában, személyiségi jogsértés hiányában még nem teremt jogalapot a sérelemdíj követelésére, a nem vagyoni kártérítés, illetve sérelemdíj nem automatikus szankciója a munkaviszony jogellenes megszüntetésének.

A sérelemdíj megállapításnak feltétele a személyiségi jogsértés, azaz a jogellenesség fennállta és a nemvagyoni sérelem bekövetkezése; a magatartás és a sérelem közötti okozati összefüggés fennállta. A munkaügyi ítélkezés is magáévá tette a Ptk. Tanácsadó Testület véleményét, miszerint a bíróság elutasítja a sérelemdíj iránti keresetet, ha a sérelmet szenvedett felet nem érte olyan nemvagyoni sérelem, amely sérelemdíj megítélésére adhatna alapot.

A munkaviszonyhoz kapcsolódó személyiségi jogsértésekre alapított sérelemdíj iránti igény elbírálása a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik.

⁶⁶ Szekszárdi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság M.10/2018/24.; Szekszárdi Törvényszék Mf.20.010/2019/4.

MUNKA VAGY MAGÁNÉLET?

*Az (EU) 2019/1158 irányelv magyar munkajogra gyakorolt potenciális hatásának vizsgálata**

ZACCARIA Márton Leó
adjunktus (DE ÁJK)

1. Problémafelvetés

A munka és a magánélet összehangolásának munkajogi lehetőségei, illetőleg a kettő közötti egyensúly kialakításának támogatása szoros összefüggést mutat az egyenlő bánásmód elvével.¹ Nem ritka ugyanis, hogy éppen a munkavállaló családi állapota, illetve ezzel összefüggésben neme képezi hátrányos megkülönböztetés alapját. Fontos ennek kiküszöbölése során, hogy olyan típusú garanciákat alakítson ki a jogalkotó, amelyek érdemben és ténylegesen lehetővé teszik a családi terhek és teendők megosztását a szülők vagy gyermeket gondozó munkavállalók között, azaz adott esetben akár bizonyos, a diszkrimináció fokát el nem érő előnyben részesítés, illetőleg igazolt eltérő bánásmód szükségessége is felmerülhet akkor, amikor a családos munkavállalók jogi helyzetét vizsgáljuk.²

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 (a

* A kutatás az Igazságügyi Minisztérium által támogatott, a „Jogászképzés színvonalának emelését célzó programok” keretén belül valósult meg.

¹ HUNGLER Sára – KENDE Ágnes: Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján. *Pro Futuro*, 2019/2. 100–101., 109–110.

² *Proposal for a Directive of the European Parliament and the of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*. COM(2017) 253 final, Brussels, 26.4.2017. 9. és 12. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8633-2017-INIT/en/pdf> (a továbbiakban: *Javaslat*)

továbbiakban: irányelv, új irányelv)³ e vonatkozásban a magyar munkajogot is érintő érdemi novumokkal szolgál, ugyanakkor meg kell említeni, hogy a munkavállalók vonatkozásában nem kizárólag az egyenlő bánásmód elve lehet hatékony eszköz az ilyen jellegű egyéni érdekek figyelembe vételére, hanem a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerinti méltányos mérlegelés elve, de akár a joggal való visszaélés tilalma is ilyen munkajogi alapértékeket jelölnek. Mindemellett a szülői státusz munkajogi védelmét az Mt. jelenleg is érvényesíti. A következő néhány oldalon az új irányelv általam kulcsfontosságúnak tartott rendelkezései kerülnek elemzésre, a legnagyobb hangsúlyt az egyes átültetést, vagy módosítást, potenciálisan új jogértelmezési szemléletet igénylő szabályokra fektetve az Mt. hatályos normáival ütköztetve azokat. A kutatás várható eredményei az irányelv új, munkaerőpiaci jelentőségű rendelkezéseinek jogi természetére és ezek magyar munkajogbeli megjelenésével való összefüggésére épülnek.

Erre figyelemmel a következőkben generálisan és az egyes, szabályozási kulcsterületekre kiterjedő módon kísérem meg elemezni az új szabályozás Mt.-re kifejtett hatásait, figyelemmel elsősorban a munkavállalókat megillető garanciális szabályokra és erősödő jogérvényesítési lehetőségekre.

2. A szülőket és gondozókat megillető szabadság és igazolt távollét kibővített szabályozása

Az irányelv lényegében elsődleges fontosságúként kezeli a szülőket megillető szabadság kérdéskörét, azaz ez az a munkajogi szabályozási terület, amelytől a leginkább kézzel fogható munkaerőpiaci eredményeket⁴ várja az uniós jogalkotó. Ez persze érthető, hiszen alapvető kérdése a munkavállaló munkahelyi és magánéletének az az elválasztás, amely az úgynevezett lekapcsolódáshoz való jog képében jelenik meg napjainkban,⁵ és amely egyértelmű határvonalat jelöl a munkavállalói és magánminőség között. Ehhez pedig feltétlenül szükséges törvényben garantálni azon időtartamokat, illetve további jogosultságokat,

³ HL L 188/79, 2019. 7. 12., 79–93. o.

⁴ *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására.* COM(2021) 102 final, Brüsszel, 2021.3.4. 7., 15. és 23. <https://tinyurl.com/ypjtun9t>

⁵ Rácz Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire.* PhD értekezés. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2021. 138.

amelyek kifejezetten a szülőségre, illetve a gyermekgondozásra figyelemmel illethetik meg a munkavállalót. Fontos emlékeztetni arra, hogy e vonatkozásban az irányelv nőkről és férfiakról egységesen szól, sőt utóbbiak vonatkozásában intézményesíteni, illetve stabilizálni kívánja az apasági szabadságot.⁶ Az irányelv 4–8. cikkei – apasági szabadság, szülői szabadság, gondozói szabadság, munkából történő távolmaradás vis maior következtében és az eme esetekre vonatkozó díjazási, juttatási szabályok – széles körben, és legfőképpen a munkavállalói jogok védelmében foglalják össze ezeket az előírásokat.⁷

Erre figyelemmel kiemelt helyen és meghatározó fontossággal foglalkozik az irányelv az apasági szabadsággal. Ez alapján az apáknak gyermekük születésekor tíz munkanap apasági szabadságra van joguk – 4. cikk (1) bekezdés – azzal, hogy ezt főszabály szerint a gyermek születésekor kell igénybe venni. Az (1) bekezdés megengedi ugyanakkor, hogy a tagállamok lehetővé tegyék a tíz nap egy részének gyermekszületés előtt, után, esetleg rugalmas módon történő igénybevételét is. Fontos garanciális eleme a szabályozásnak a (2) és (3) bekezdés, amelyek megtiltják, hogy e jogosultság bármilyen módon függjön a munkaviszonyban töltött időtől, esetleg a nemzeti jog szerinti családi jogállástól.

Jól látható tehát, hogy az irányelv a munka és család egyensúlyának megteremtése érdekében kifejezetten ösztönzi az apákat arra, hogy vegyék ki a részüket a családi teendőkből, illetőleg biztosítja számukra a gyermekszületésnél való jelenlétet.⁸ Mindennek azért van kiemelt jelentősége véleményem szerint, mert bár az alapvetően nemsemleges szabályozás megfelelő eszköz lehet a munkaerőpiaci egyenlőség biztosítására nők és férfiak – és családos munkavállalók – között, de a jelenleg irányadó és elterjedt társadalmi konvencióknak, szokásoknak is át kell alakulniuk ahhoz, hogy a munka és magánélet egyensúlya mindkét szülő esetében elérhető legyen.⁹ Márpedig ha a hagyományos megközelítés szerint a férfiak továbbra is kevésbé veszik ki részüket a gyermekekhez, a családi élethez kötődő tevékenységekből, úgy az áhított egyensúly elérése továbbra is utópisztikusnak tűnhet. Következésképpen az apasági szabadság éppen ezt a problémát igyekszik megoldani egy speciális, célirányos jogintézmény megerősítésével.

⁶ Michelle WELDON-JOHNS: EU work-family policies revisited: Finally challenging caring roles? *European Labour Law Journal*, 2021/3. 307–312.

⁷ *Javaslat* i. m. 2.

⁸ *Javaslat* i. m. 2. és 12.

⁹ HUNGLER–KENDE i.m. 109–111.

Az Mt. 118. § (4) bekezdését figyelmesen olvasva feltűnik, hogy a pótszabadságok körében rendelkezik a jogalkotó a főszabály szerint¹⁰ ötnapos „apasági szabadságról”.¹¹ Ez a jogintézmény jellegében és céljában hasonlatos az irányelvi előíráshoz, ugyanakkor az öt és tíz napos időtartam közötti differencia szembeötlő, így e vonatkozásban jogalkotási korrekció válhat szükségessé az implementációs kötelezettség nyomán. Az apasági szabadság mértékét illetően fontos megjegyezni, hogy az Mt. nem rendelkezik külön a 118. § (4) bekezdéstől való, megállapodással történő eltérés lehetőségéről, így ez a rendelkezés egyoldalúan diszpozitív jogi természetű az Mt. 43. § (1) bekezdése értelmében.¹² Ez azt jelenti, hogy a felek megállapodása – vagy kollektív szerződés – a jelenleg hatályos normaszöveg alapján is megállapíthat az öt napnál hosszabb apasági szabadságot, azaz akár tíz napos is lehet ez az időtartam. Az irányelvnek való megfelelés szempontjából fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy ez a speciális szabály voltaképpen csak a munkavállaló számára kedvezőbb feltételek megállapításának lehetőségét tartalmazza, így bár ilyen módon – a kontraktuális szabadság elvének tiszteletben tartásával – jelenleg is megfelelhet az Mt. az új irányelvi normának. Ugyanakkor talán egyértelműbb lenne az összhang az irányelv 4. cikk (1) bekezdésével, ha a kötelező – gyakorlatilag minimális – tíz napot rögzítené az Mt., meghagyva az eltérő megállapodás lehetőségét.

Az Mt. 121. § (1) bekezdése megfelel az irányelv 4. cikk (2) bekezdésében foglaltaknak, az Mt. 118. § (4) bekezdése pedig indirekt módon utal a szabadság kiadásának rugalmas módjára.¹³ Ezen a ponton ugyanakkor felmerülhet a pontosítás iránti igény, ugyanis az irányelv explicite a rugalmas igénybevétel lehetőségét biztosítja, de csak részben, tehát nem mind a tíz nap vonatkozásában.

Hosszabb szabályozást kapott az irányelvben a szülői szabadság – 5. cikk –, amely tehát a már többször említett nemsemleges szabályozás tipikus eszköze. Az (1) bekezdés ugyanis szimplán „valamennyi munkavállaló” egyéni jogosultságáról szól, aminek egyrészt az a magyarázata, hogy bármelyik munkavállaló válhat szülővé, másrészt pedig az, hogy az irányelv már az 1. cikkben rögzítette az individuális, explicite a munkavállalói minőséghez tapadó jogosultságok

¹⁰ Ikergyermekek esetén hét nap.

¹¹ KOZMA Anna – LÖRINCZ György – PÁL Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2020. 484–485.

¹² BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2017. 196–197.

¹³ KISS György: 12. § A munkaidő. In: KISS György (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus, 2020. 235–236.

fontosságát.¹⁴ Ez a megközelítés ismét a szülők – jelen esetben szigorúan munkajogi értelemben vett – egyenrangúságát hangsúlyozza az által, hogy eme speciális pótszabadságot mindkettőjük számára elérhetővé teszi. Kulcseleme az új irányelvi szabálynak az, hogy legalább négy hónapot kell kitennie a szülői szabadságnak, és azt legkésőbb a gyermek nyolcéves koráig kell igénybe venni a munkavállalónak.¹⁵ Fontos ugyanakkor, hogy az igénybevételre nyitva álló időtartamot a tagállamok határozzák meg ezen belül, de ebben az esetben úgy kell kijelölniük ezt, hogy mindkét szülő ténylegesen igénybe vehesse a szabadság teljes időtartamát.

Az Mt. 299. § e) pontja értelmében Magyarország implementálta a Tanács 2010/18/EU (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 szóló irányelvét,¹⁶ méghozzá a 118. § és a 127. §-ban. Ezen a ponton azonban jelentős eltérésekre kell rámutatni az új irányelvi szabály és a jelenleg hatályos Mt-béli normák között. Az Mt. 127. §-a ugyanis jogi jellegében hasonló az idézett új irányelvi normához, azonban az nem általában szülői, hanem kifejezetten az anyát megillető szülési szabadságról szól. Ennek időtartama meghaladja az irányelvi minimumot – huszonnégy hét –,¹⁷ azaz megítélésem szerint az anya szempontjából ez a szabály függetlenül attól, hogy kifejezetten a szülés tényéhez, és nem általában a szülőséghez kötődik, megfeleltethető az idézett 5. cikk (1) bekezdésnek. Ugyanakkor az Mt. 118. §-a, amely életkorhoz és életkori felső határhoz igazítva tartalmazza a gyermekeke után járó pótszabadságot, fogalmilag megfeleltethető az irányelv szerinti szülői szabadságnak. Ugyanakkor ennek sem jogosultsági feltételei, sem minimális tartama, sem pedig felhasználhatóságának időtartama nincs összhangban az új szabályozással. Ráadásul megítélésem szerint az 5. cikk szerinti négy hónapos időtartam jelentősen hosszabb periódust jelöl, mint az Mt. felhívott törvényhelye.

A jelentős különbség hátterében a szabályozási módszertan differenciája áll, ugyanis az Mt. a már nem hatályos irányelvet valóban implementálta, de az új szabályozás jelentősen átformálja a szülői szabadság uniós jogi sztenderdjeit, így e vonatkozásban elkerülhetetlen a szükséges jogalkotói lépések megtétele,

¹⁴ *Javaslat* i. m. 11.

¹⁵ WELDON-JOHNS i. m. 310–311.

¹⁶ HL L 68/13, 2010. 3. 18., 276–283. o.

¹⁷ GYULAVÁRI Tamás: IX. fejezet – Pihenőidő. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog (harmadik, átdolgozott kiadás)*. Budapest, ELTE Eötvös, 2016. 299.

figyelemmel elsősorban az irányelv szerinti általános négyhónapos szabadságra, illetve a szülési szabadság miatti eltérő fogalomhasználatra.¹⁸

Fontos figyelemmel lenni az irányelv 5. cikkének további bekezdéseire – (2)–(8) – is, amelyek a szülői szabadság mértékét kiegészítendő annak igénybevételét illető részletszabályokról és további garanciákról szólnak. A tételes munkajogi szabályok körében a munkavállaló előzetes és érdemi tájékoztatási kötelezettségét¹⁹ és a munkáltató szülési szabadság kiadásának elhalasztását érintő jogát²⁰ szükséges kiemelni. Fontos ugyanis biztosítani a munkavállaló számára azt a lehetőséget, hogy ténylegesen élhessen az 5. cikk (1) bekezdés biztosította lehetőséggel, de az irányelv mégis szükségszerű korlátok közé szorítja e jog gyakorlását a munkáltatói érdekek védelme érdekében. Így a munkavállalóknak észszerű határidő betartásával és a szabadság tervezett kezdetének és végének megjelölésével kell kérniük a szülői szabadság kiadását a munkáltatótól. Ugyanakkor a munkáltatónak ebben az esetben is – a munkáltatói jogkör lényegénél fogva²¹ – mérlegelési joga van, azaz az irányelv nem tartalmaz olyan felhatalmazást, amely alapján önmagában a munkavállaló erre irányuló kérelme alapján mindenképpen az abban foglaltaknak megfelelően kell eljárnia a munkáltatónak.

Védendő ugyanis ebben az esetben is a munkáltató olyan gazdasági érdeke, amelyet adott esetben egy tömeges vagy éppen hosszabb távú szabadságozás veszélyeztethet. Az (5) bekezdés ennek értelmében lehetővé teszi azt, hogy a munkáltató írásbeli indokolás terhe mellett észszerű időre elhalassza a szülői szabadság kiadását. Azaz a jogalkotói érdekmérlegelés az által teljesíti be eme irányelvi rendelkezések célját, hogy még ha fenn is áll egy ilyen jellegű indok, akkor is írásbeli indokolási kötelezettsége keletkezik a munkáltatónak, tehát az elhalasztás sem lehet automatikus és következmények nélküli. Megítélésem szerint ez egy olyan fontos garanciális előírás, amely végeredményben mindkét fél érdekeit védi, mégis inkább kivételes, indokoláshoz kötött eshetőségeként tekint a szülői szabadság kiadásának elhalasztására.

Megítélésem szerint az Mt. több, jelenleg is hatályos rendelkezése megfelelő lehet az implementálás során, még ha kisebb kiegészítések, törvénymódosítások e területen is szükségessé válhatnak. Álláspontom szerint ugyanis egyenesen következik a munkavállalót egyébként általánosságban is terhelő együttműködési

¹⁸ Ld. a korábbi szabályozást: GYULAVÁRI Tamás: V. A szülői szabadság. In: KISS György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2001. 126–135.

¹⁹ 5. cikk (3) bekezdés.

²⁰ 5. cikk (5) bekezdés.

²¹ KOZMA–LŐRINCZ–PÁL i. m. 20–21.

és tájékoztatási kötelezettségből,²² hogy a szülői szabadság igénybevétele iránti kérését megfelelő formában és tartalommal hozza a munkáltató tudomására. Ugyanakkor ennek részletszabályait főlegesen szabályozni, ugyanis az irányelv maga sem ír elő írásbeli formát vagy valamilyen különös jognyilatkozati formát. Más kérdés ugyanakkor, hogy önmagában az irányelv szerinti „észszerűség” könnyen vita, illetőleg jogértelmezés tárgyát képezheti, hiszen eme időtartam meghatározása során a munkavállalói érdekek figyelembevételéről szól az irányelv, így ez a fajta szabályozás mindenképpen az egyéni mérlegelés körébe tartozhat. Megjegyzendő, hogy a felek e jogok gyakorlásának módjáról akár munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben (üzemi megállapodásban) is megállapodhatnak, rendezve az „észszerűségi” kritérium mibenlétét.

Az irányelv 6. cikke szerinti gondozói szabadság – öt munkanap évente – speciális intézkedésnek tekinthető a szülői szabadsághoz képest, de rendeltetése lényegében egybeesik a korábban kifejtettekkel. Az Mt. nem ismer ilyen szabadságformát, így ilyen módon e vonatkozásban is szükség lehet a pótszabadságok körében ilyen tartalmú jogalkotásra az implementációs határidő letelte előtt. Szintén e vonatkozásban releváns az irányelv 7. és 8. cikke, amelyek vis maior miatti munkából való távolmaradásról – tipikusan például gyermek betegsége – és a szülői, illetve hasonló szabadságot igénybe vevő munkavállalók megfelelő díjazáshoz való jogáról szólnak. Előbbi egy olyan, a munkavállaló számára kedvező előírás, amely a munkavállaló azonnali jelenlétét igénylő, betegség vagy baleset miatt előállt esetben teszi lehetővé ezt a fajta távollétet.²³ Ugyanakkor még a szabály kivételes jellege mellett is tartalmaz egy fontos korlátozást az irányelv: a tagállamok ugyanis korlátozhatják ezt a lehetőséget évenkénti vagy esetenkénti időtartam alkalmazásával is.

Az Mt. vonatkozó, jelenleg hatályos szabálya megfeleltethető ennek az előírásnak, hiszen az Mt. 55. § (1) bekezdés k) pontja gyakorlatilag erről szól. A rendelkezés szóhasználatában megjeleik az „elháríthatatlan ok”, ami természetesen ekvivalens az idézett irányelvi normával, ráadásul mivel az Mt. 55. §-a a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés kötelező eseteiről szól, így kellően munkavállaló-barát is ez a szabály. A „különös méltánylást” érdemlő jelleg persze feltételezi a munkáltatói diszkréciót, de mivel az elháríthatatlan esemény az irányelvvvel összhangban szerepel ezen a törvényhelyen, további jogalkotási feladat nem keletkezik véleményem szerint. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a baleset és a betegség mint kvázi speciális eset akár ex lege mentesülési esetként

²² KOZMA-LŐRINCZ-PÁL i. m. 186.

²³ KOZMA-LŐRINCZ-PÁL i. m. 189–190.

is szerepelhetnének a jogszabályban, de ez adott esetben túlbonyolítaná az Mt. 55. §-ának szabályozását.

A 8. cikk pedig visszamutat a 4. cikk (1) és az 5. cikk (2) bekezdésére, amennyiben e cikk előírásai szerint garantálja a munkavállalók azon jogát, amely alapján díjazásra jogosultak apasági szabadság és szülői szabadság esetén. Álláspontom szerint figyelemre méltó, hogy a jogalkotó a munka és a magánélet összehangolásának ezen aspektusáról – tipikusan: jövedelemkiesés – sem feledkezett meg, ugyanis az apasági szabadság esetében az egészségi okból való távollétre járó díjazás mértékénél nem alacsonyabb összegű juttatáshoz való jogot ír elő. Ez fontos garancia, de ugyanígy az is, hogy a szülői szabadság idejére járó juttatás mértékéről köteles rendelkezni a tagállami jogalkotó vagy a szociális partnerek.²⁴ Megítélésem szerint az implementációs kötelezettség e tekintetben nem ró külön terhet a magyar jogalkotóra, ugyanis a szabadság idejére járó díjazás általános szabályai szerint minősülnek e szabadsági formák is, azaz nem alacsonyabb a munkavállalók ezen időszakokra járó munkabére, mint a bármilyen más okból való távollét esetén. Más kérdés, hogy a szülői szabadság irányelv szerinti hosszabb időtartamára járó díjazás minimumáról abban az esetben érdemes lenne rendelkeznie a magyar jogalkotónak, ha eleget kíván tenni implementációs kötelezettségének a korábban bemutatott, hosszabb időtartamú szülői szabadság szabályozási elveinek vonatkozásában. Korábban szintén szóba jött az egyenlő bánásmód elvének biztosítása, és úgy vélem, hogy az irányelv az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elv érvényre juttatása tekintetében²⁵ is fontos lépést tesz a munkából gyermekszületés, illetve gyermeknevelés miatt távol maradók védelmében.

3. Rugalmas munkafeltételek és a „visszatérés joga”

A rugalmasság mint alapvető fontosságú elvárás többször szóba került már az egyes szabadságok kiadásának, beosztásának rendjét illetően. Az elv hasonló valamennyi releváns munkafeltétel vonatkozásában, ugyanis az irányelv 9. cikke abból indul ki, hogy egészen a gyermek 8 éves koráig indokolt lehet a munkavállaló kérelmére ilyen munkavégzési körülményeket biztosítani.²⁶ A

²⁴ *Javaslat* i. m. 8. és 16.

²⁵ PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014. 89–94.

²⁶ WELDON-JOHNS i. m. 311–312.

rugalmas munkafeltételek kifejezetten a gyermekgondozási feladatok ellátását hivatottak megkönnyíteni, ugyanakkor e vonatkozásban is alkalmazni kell az észszerű korlátozhatóság szabályát a mellett, hogy a nyolcéves kor eleve maximumot jelöl. A (2) bekezdés fontos garanciális előírása, hogy a munkáltató köteles az ilyen kérelmeket megvizsgálni és válaszolni azokra, az esetleges elutasítást vagy halasztást pedig megindokolni. A munkáltató mérlegelési jogkörében meghozott döntésének mindkét fél érdekeit figyelembe kell vennie, azaz végeredményben ezek a normák is a munkavállalók alapvető jogait védik,²⁷ de mivel a rugalmas foglalkoztatási feltételek alapjaiban érinthetik a munkáltató működését, nem kezelhető az irányelv szerint egyoldalúan ez a kérdés. A (4) bekezdés pedig lehetővé teszi e jogosultság legfeljebb hat, munkában töltött hónap időtartamhoz való kötését, azaz egy tulajdonképpeni türelmi időt követően minden munkavállalónak alapvető joga nyílik egy ilyen típusú kérelemre.

Külön nevesíti a (3) bekezdés a „visszatéréshez való jogot”, amely lényege az, hogy rugalmas munkafeltételek engedélyezése esetén a munkavállalónak joga van visszatérnie az eredeti munkarendhez. Sőt azt is kérelmezheti, hogy a rugalmas munkafeltételek alkalmazására kijelölt időtartam letelte előtt térhessen vissza, de ekkor az irányadó körülmények érdemi megváltozásának lehetőségére figyelemmel a munkáltató – bár köteles válaszolni e kérelmekre – azokat el is utasíthatja. Mindennek az áll a háttérben, hogy a munka és a családi élet összehangolásának egyik meghatározó nehézsége a kiszámíthatatlanság, a nehezen tervezhetőség. Márpedig hiába lehet jogosult akár tartósan is a munkavállaló a rugalmas munkafeltételekre – a munkáltató beleegyezésével akár évekre –, amennyiben személyes körülményei ezt nem indokolják már, úgy nem köteles a kérelmezett munkarendben dolgozni. A 9. cikk egyebekben nem rendelkezik a rugalmas munkafeltételek mibenlétéről, de a munkarend – a magyar munkajogi fogalomhasználat szerint is – elsősorban a munkaidő beosztására enged következtetni, de nézetem szerint a munkavégzés helyének megválasztása is beletartozhat ebbe az általános meghatározásra figyelemmel.²⁸

Az implementációs kötelezettség kapcsán rögzíteni szükséges, hogy az irányelv alapján a munkavállalónak nem a rugalmas munkafeltételekhez van alapvető joga, hanem azok kérvényezéséhez. Ilyen módon felvethető, hogy indokol-e egyáltalán jogalkotási aktust ez az előírás, amennyiben az Mt. diszpozitív

²⁷ Lisa WADDINGTON – Mark BELL: The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive – A comparative perspective. *European Labour Law Journal*, 2021/4. 526–527.

²⁸ WADDINGTON–BELL i. m. 522.

szabályaira figyelemmel²⁹ a felek az Mt. hatálya alatt eleve megállapodhatnak ilyen feltételekben. Sőt adott esetben a munkaszerződés-módosítás még akkor is lehetővé teszi ezt, ha esetleg a felek nem a munkaszerződés megkötésekor rendelkeznek az esetleges rugalmas munkafeltételekről. Másként fogalmazva az Mt.-ben jelenleg nem szerepelnek *expressis verbis* olyan normák, amelyek a munkavállalók rugalmas munkafeltételek kérelmezése iránti jogát és a munkáltató érdemi válaszadási kötelezettségét írják elő.

Véleményem szerint mivel ez az irányelv csupán egy vonatkozásban, nem pedig általánosan írja ezt elő, szükségessé válhat a jogalkotás e konkrét előírások terén, hiszen bár a munkavállaló ilyen irányú kérelmét – akár szerződésmódosítási ajánlatát is – semmi nem zárja ki, a munkáltatót ez semmilyen formában nem köti, és ebben a körben az eredeti munkarendhez való visszatérés joga még távolabbinak tűnik. Azaz jogalkotási, jogpolitikai kérdésként kell feltenni azt, hogy elegendő-e az irányelv ezen előírása alapján a felek általános szerződési szabadságát, esetleg az egyenlő bánásmód elvét megjelölni, vagy a munkavállaló kérelmezési és visszatérési jogát – a rugalmas munkafeltételek mibenlétének részletezése nélkül –, valamint a munkáltató válaszadási kötelezettségét célszerű lenne-e rögzíteni. Megjegyzendő, hogy a munkáltató együttműködési kötelezettségébe éppen beleérthető az, hogy egy ilyen típusú kérelemre érdemben válaszoljon,³⁰ de az irányelv egyértelműen stabilabb jogi garanciákat vár el az abban biztosított munkavállalói jogok garantálása érdekében.

A munkaviszony során megszerzett, illetve megszerzendő jogok védelméről rendelkezik a 10. cikk arra az eshetőségre nézve, ha a munkavállaló él az irányelvben szabályozott szabadságok, távollétek, illetve kedvezmények valamelyikével. Azaz ezek letelte után a munkavállalót nem lehet olyan jogától megfosztani, amelyre megszerezte a jogosultságot a távollét előtt, illetőleg a (2) cikk magára az ugyanarra vagy azzal egyenértékű álláshelyre való visszatérés jogáról is rendelkezik. Ezek mellett az irányelv kifejezetten a szociális biztonság felől közelítve is garantálni kívánja a távollévő munkavállalók jogait az által, hogy a tagállamok számára kötelezettségként írja elő a munkaszerződések, illetve munkaviszonyok távolmaradás időszakára értett státuszának rendezését. Fontos például, hogy fennmarad-e ebben az időszakban a munkavállaló biztosított jogviszonya, így ezt mindenképpen rendeznie kell a jogalkotónak.³¹ Ezeknek a szabályoknak alapvető garanciális jelentősége van

²⁹ KOZMA–LŐRINCZ–PÁL i.m. 155–157.

³⁰ KISS György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005. 145–147.

³¹ *Javaslat* i. m. 13–14.

– a fentebb tárgyalt díjazás mintájára – a vonatkozásban, hogy az irányelvben szabályozott jogok gyakorlásától ne tántorítsa el a munkavállalókat a távollét alatt esetlegesen elszenvedhető hátrányok veszélye.

Tekintettel arra, hogy az Mt. az egyes, ezen irányelvben szabályozott jogosultságokat nem egységesen, hanem az adott szabályozási körben – például mentesítés munkavégzési kötelezettség alól és pótszabadságok – rendezi, nehéz egységes szabályozási modellben gondolkodni e vonatkozásban is. Ha a generális munkajogi követelményekből indulunk ki, akkor az egyenlő bánásmód elve mindenképpen fontos normája lehet ennek a szabályanyagnak. Ennek az az oka, hogy a szülés, gyermekszületés vagy éppen vis maior ok miatt távol lévő munkavállaló a jelenleg hatályos, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) és az Mt. szerint sem szenvedhet el hátrányos megkülönböztetést amiatt, mert törvényadta jogával élve meghatározott ideig távol volt a munkavégzéstől. Ugyanakkor az Mt. speciális szabályként jelenleg is rendelkezik ennél konkrétabb normákról (Mt. 58–61. §).³²

E körben utolsóként szükséges megemlíteni az irányelv 11. cikkét, amely minden olyan kedvezőtlenebb bánásmódot tilalmaz a munkavállalóval szemben, amelynek oka az, hogy a munkavállaló a 9. cikkben biztosított jogait gyakorolta, illetve igénybe vette az irányelvben biztosított szabadságokat. Implementációs szempontból úgy vélem, hogy az egyenlő bánásmód követelményének általános szabályai megfelelő és kellően hatékony védelmet jelenthetnek a munkavállalóknak, figyelemmel elsősorban az Mt. 12. § (1) bekezdésének első fordulatra, amely ab ovo a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi cselekmény, munkáltatói intézkedés, jog és kötelezettség tekintetében megkívánja az elv érvényesülését.

4. A munkavállalói igényérvényesítés és jogvédelem garanciái

A megelőző két gondolati egységben tárgyalt jogok és garanciák mit sem érnének munkavállalói oldalon, ha azok kikényszeríthetetlenek, ellenőrizhetetlenek, esetleg betarthatatlanok lennének, illetve ha mindennek kontrolljához nem biztosítana megfelelő eszközöket az irányelv. Alapvető működési elv ugyanis a jelen tanulmány tárgyát képezőhöz hasonló irányelvekben a munkavállalót megillető megfelelő jogérvényesítési lehetőség biztosítása, kiegészítve egy

³² BANKÓ–BERKE–KISS i. m. 268–290.

adekvát és konzekvens szankciórendszerrel. Az újabb keletű szociálpolitikai jogalkotásban megfigyelhető e mellett az a trend is, hogy a hagyományos jogtechnikai megoldások – például potenciális állami szankciók a munkáltatóval szemben – mellett egyre kiterjedtebb kötelezettségek kerülnek előírásra a tagállamok számára olyan, a munkaviszony lényegét érintő kérdésekben, mint az elbocsátás elleni védelem vagy a bizonyítási teher megfordítása munkaügyi jogvita esetén. Mindezen szabályozási komponensek visszaköszönek a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló új normarendszerben is, így érdemes implementációs szempontból megvizsgálni az irányelv 12–15. cikkét is. További cikkek nem kerülnek részletesen vizsgálatra, mert azok feltehetően nem keletkezhetnek jogalkotási kötelezettséget, és a kutatás központi kérdésére nincsenek kihatással (például hatályossági kérdések, a védelem szintje).

Az említett, a munkajogviszony lényegi tartalmát érintő kérdések között első a sorban a 12. cikkben rendezett elbocsátás elleni védelem, ami már önmagában erőteljes szabályozási metodikára utal, figyelembe véve ezen a területen a munkajogi jogharmonizáció hiányát.³³ A 4., 5., 6. és 9. cikkben biztosított jogok és kedvezmények gyakorlásával és igénybe vételével összefüggésben az irányelv tilalmazza az e tényre alapított elbocsátást (munkáltatói felmondást, felmentést), illetőleg ennek bármiféle előkészületét. Elsőként szemet szúrhat, hogy az explicit tilalom – a magyar munkajogi logika szerint, de általában is – a munkáltatói megszüntetési jogi aktus jogellenességének veszélyével fenyeget akkor, ha a munkáltató átlépi a szabályozásban rögzített határokat (analógiaként említhető a felmondási tilalom megsértése).³⁴ Másodikként pedig újszerűnek hat az „elbocsátás előkészületének” jogszabályszövegbe iktatása, mivel az irányelv azon túl, hogy általában és szigorúan tiltja az ilyen indokú egyoldalú munkajogviszony-megszüntetést, gyakorlatilag minden más olyan munkáltatói cselekményt is tilt, amely megszüntetéssel fenyegethet, ahhoz vezethet, vagy akár a munkavállalóban ennek az érzetét keltheti. Utóbbi helyzetre lehet példa, ha a munkavállaló egy fenyegetés vagy informális közlés miatt nem veszi igénybe az irányelvben szabályozott szabadságot. Ha pedig a munkáltató az említett joggyakorlás miatt szünteti meg a munkaviszonyt – legalábbis a munkavállaló feltételezése szerint –, úgy a (2) bekezdés szerint közölni kell az elbocsátás „megfelelően megalapozott” indokait.

³³ Guus Heerma VAN VOSS – Beryl TER HAAR: Common Ground in European Dismissal Law. *European Labour Law Journal*, 2012/3.

³⁴ KOZMA–LŐRINCZ–PÁL i. m. 262.

A korábban érintett alapjogi összefüggések kapcsán megemlítendő az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikke, amely gyakorlatilag ezt bármilyen indokkal egyoldalúan megszüntetett munkajogviszony esetében előírja.³⁵ A (3)–(4) bekezdés pedig – részben az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén alkalmazandó speciális eljárási szabályra figyelemmel – az ezen okból kialakuló jogvitában alkalmazandó bizonyítási teherről szól. Ez alapján a munkavállalónak csupán olyan állítási kötelezettsége van, amely alapján vélelmezni lehet, hogy az elbocsátás az említett jogok gyakorlására figyelemmel történt, a bizonyítás a munkáltatót terheli.³⁶ A munkáltatónak azt kell bizonyítania, hogy a munkaviszonyt valamilyen egyéb okból szüntette meg.

Az implementáció e problémakört illetően több, jelen tanulmány kereteit meghaladó, rendszerszintű válaszokat megkívánó kérdést is felvet. A munkaviszony egyoldalú megszüntetésének munkáltató általi indokolási kötelezettségére nézve biztosan nem merül fel jogalkotási szükség, ugyanis a magyar munkajogi dogmatika e tekintetben szigorú, és általános szabályként – a felmondás okától függetlenül – előírja az indokolási kötelezettséget.³⁷ Ráadásul mivel több kritériumnak is meg kell felelnie az indokolásnak – közte a valósság követelményével³⁸ –, elméletileg lehetetlen, hogy rejtve maradjon a felmondás valódi indoka; pontosabban annak jogvitabéli előadása és alátámasztása a munkáltató érdeke és kötelezettsége alapesetben is. Szintén nehéz prognosztizálni az esetleges jogalkotási cselekményeket az (1) bekezdésre figyelemmel, hiszen a felmondás általános szabályai között szerepelnek a legitim felmondási okok, és megítélésem szerint egyik kategóriába sem tartozhat bele a munkavállaló ezen cselekménye, következésképpen jogellenes kell, hogy legyen az elbocsátás indoka. A munkavállaló magatartása persze lehet ilyen ok akkor, ha megszegi az együttműködési kötelezettséget, de ebben az esetben valószínűleg nem kizárólag az lenne a felmondás indoka, hogy például apasági szabadságot vett igénybe a munkavállaló. Legalábbis a hatályos magyar szabályozás és bírói gyakorlat által stabilizált jogfelfogás szerint ez logikátlanak tűnne.

³⁵ Niklas BRUUN: 12. Protection against unjustified dismissal (Article 30). In: Brian BERCUSSON (ed.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Baden-Baden, Nomos, 2006. 343–346.

³⁶ A (4) bekezdés a munkavállalóra nézve ennél is kedvezőbb szabályok alkalmazását is lehetővé teszi.

³⁷ PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*. PhD értekezés. Budapest, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2016. 247–250.

³⁸ Összefoglaló vélemény. A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezmenyei. Joggyakorlat-elemző Csoport. Budapest, Kúria, 2016. 25. <https://tinyurl.com/2p926734>

A bizonyítási teher megfordítása ugyanakkor két irányból ösztönöz gondolkodásra az esetleges jövőbeli szabályozásra nézve. Egyfelől a felmondási perekben a nyilatkozattevőt terhelő főszabály szerint a bizonyítás,³⁹ azaz eredendően a munkavállaló megszüntetést érintő jogellenességi állítása áll szemben a munkáltatói bizonyítással főszabályként, ugyanakkor ez meg is fordulhat (például a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére való felperesi hivatkozás esetén). Másfelől viszont a magyar munkajogi szabályok speciálisan – azaz például egy bizonyos felmondási ok esetében – nem rendelkeznek a bizonyítási teher megfordításáról, hiszen e vonatkozásban csupán az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén alkalmazandó szabályok jöhetnek szóba,⁴⁰ de a potenciálisan diszkriminatív munkáltatói felmondás nem vezethető vissza egy specifikus, az Mt. 66. § (2) bekezdésében rögzített felmondási okra. Mindenesetre, mivel egy 12. cikk szerinti tényállás könnyen az egyenlő bánásmód megsértéséhez is vezethet, így nem elvethető ezen szabályozási kategória alkalmazása ebben az esetben sem, de kérdéses, hogy az implementációs kötelezettség teljesíthető-e a bizonyítási teher általános szabályával. Megítélésem szerint nehezen, ugyanis a 12. cikk éppen azért tartalmaz különös szabályokat, hogy az irányelvvel érvényesíteni kívánt munkavállalói jogokat és érdekeket hatékonyan lehessen védeni a jogérvényesítés megkönnyítésével és hatékonyabbá tételével.

Összességében persze lehet hatékony a jogvédelem az általános szabályok alkalmazásával is, de ebben az esetben könnyen figyelmen kívül maradhat az irányelvi szabályok szelleme, hiszen az ilyen indokú munkáltatói megszüntetés más jogértelmezést igényelhet, mint például egy munkáltató által gazdasági okra alapított felmondás. A kérdés nyitott, a hatályos magyar jog általánosságban megfelel az irányelvnek, de az átültetendő irányelvi rendelkezés esszenciája nem jelenne meg ilyen módon a magyar munkajog speciális eljárás szabályai között.

A 13. cikk hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókról szól. E körben röviden arra utalok, hogy az Mt. keretei között a leghatékonyabb szankciós lehetőség az esetleges jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményei lehetnek. Ezen túlmenően az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén alkalmazható jogkövetkezmények és munkaügyi szankciók is rendelkezésre állnak, így álláspontom szerint speciális szankciók megalkotása szükségtelennek tűnik.

³⁹ *A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata. A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése.* Budapest, Kúria, 2015. 19. és 79. <https://tinyurl.com/2p8tathe>

⁴⁰ Ebktv. 19. §.

A 14. cikk pedig minden munkavállalót és munkavállalói képviselőt véd az áldozattá válással szemben.⁴¹ Vagyis meg kell akadályozni mindennemű hátrányos megkülönböztetést vagy kedvezőtlen bánásmódot, amely munkavállalói – illetve munkavállalói képviselői – panaszból, illetve bármilyen más olyan cselekményből származik, amely az irányelvben foglalt jogokra vonatkozik (például bírósági eljárás esetén). Azaz fontosnak tartja az irányelv a munkáltatói szankció, illetve jogsértés megelőzését is, illetőleg bármilyen olyan jogkorlátozás kiküszöbölését is, amelynek háttérében az említett munkavállalói joggyakorlás áll. Megítélésem szerint a magyar munkajog nem tartalmaz ilyen speciális rendelkezéseket, de a már többször idézett egyenlő bánásmód elve és más, általános munkajogi elvek – főként az általában elvárhatóság, a jóhiszeműség és tisztesség és a joggal való visszaélés tilalma – irányadók lehetnek. Az implementáció nyomán fellépő esetleges jogalkotási kötelezettség komplex, további uniós jogi aktust is érintő problematikát képez,⁴² így az elemzés terjedelmi és tárgyi korlátaira tekintettel ennek részletekbe menő analizisétől e helyütt tartózkodom.

5. Konklúzió – tényleg muszáj választani munka és magánélet között?

Zárásképpen elmondható, hogy a munka és magánélet összehangolásának munkajogi keretei napjaink társadalmi és gazdasági viszonyai között meghatározó, a közbeszéd és a tudományos diskurzus fókuszában egyaránt jelen lévő problematikává fejlődtek. A modernizálódó munkaerőpiac, az átalakuló munkavégzési formák, a világjárvány okozta foglalkoztatási és társadalmi változások, valamint a gyermeknevelés terheinek megosztása iránti igény⁴³ egy irányba mutatnak: stabil, transzparens és kiszámítható jogi keretek szükségesek a valódi egyensúly eléréséhez. Mindemellett nem feltétlenül, vagy nem kizárólagosan a hagyományos munkajogi keretek között maradó, imperatív, döntően a munkáltató mozgásterét korlátozó előírások jelenthetik a valódi megoldást, hiszen a felek megállapodásával minden fentebb tárgyalt kérdés hatékonyan rendezhető. Ugyanakkor megítélésem szerint az irányelv nem

⁴¹ *Javaslat* i. m. 15.

⁴² Ld. az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1937 irányelvét (2019. október 23.) az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről, HL L 305/17, 2019. 11. 26., 17–56. o.

⁴³ Kalina ARABADJIEVA: Reshaping the Work–Life Balance Directive with Covid19 lessons in mind. *ETUI Working Paper*, 2022/1. 5–6. <https://tinyurl.com/2p82affx>

igazán távolodik el az említett tradicionális munkajogi paradigmáktól, ez pedig egyfajta dualításra utal az új, kétségkívül naprakész társadalmi és gazdasági igényeket összefoglaló szabályozási felépítményben. A szabadság, a rugalmas munkafeltételek vagy éppen a hagyományos munkavégzés „védelme” (visszatérés joga, idő előtti visszatérés joga) mind erre utal, hiszen voltaképpen a már létező munkajogi sztenderdek szintjén emel az irányelv, esetleg azokat bővíti ki valódi innováció nélkül.

Az Mt.-t illetően úgy vélem, hogy néhány kulcskérdésben – szülői szabadság, rugalmas munkafeltételekhez való jog, jogérvényesítés – szükséges lépnie a jogalkotónak, de néhány, hasonlóan kardinális kérdésben nincs ilyen (újra) szabályozási kényszer. Utóbbi témakörök közé sorolhatók véleményem szerint a felmondás indokolása, a munkáltatóval szemben alkalmazható szankciók, a vis maior miatti munkától távolmaradás és az apasági szabadság. Azaz a magyar munkajogot nem érte felkészületlenül ez az irányelv, habár a szabályozási metodika néhány ponton jelentős változáshoz is vezethet a jelenleg hatályos normaszövegben, illetve hosszabb távon a bírói joggyakorlatban is. Összességében a szabályozási szemlélet parciális transzformációja is fontos lehet, hiszen a legtöbb implementálandó norma kapcsán létezik magyar szabály, de esetleg minimális kiegészítés mellett eltérő perspektívát, jogértelmezési keretet kívánhatnak meg ezek.

Az új irányelv alapján pedig a sor nagyrészt már a tagállamokon van, hiszen az hangsúlyosan nyilvánítja ki a gyermeknevelési terhek szülők közötti megosztásának szükségességét, és ehhez megfelelő ösztönző eszközöket is biztosít. Ezeket az eszközöket pedig a magyar munkajognak is használnia kell, néhány területen tovább fejlesztve az e téren eddig elért jogalkotási eredményeket ahhoz, hogy ne lehessen kérdés egyik szülő számára sem a jövőben, hogy a választási kényszer nélküli „munka és magánélet” a válasz a címben feltett kérdésre.

RADNAY JÓZSEF KÖZLEMÉNYEI

Készítették:

Tóthné Hamar Krisztina, csoportvezető, Kúria, Tőry Gusztáv Jogi Szakkönyvtár vezetője,

Polka Zsuzsanna tisztviselő, Kúria, Tőry Gusztáv Jogi Szakkönyvtár munkatársa.

Folyóiratcikkek

2012

PRUGBERGER Tamás – RADNAY József: A határozott időtartamú jogviszony megjelenési formái és a belőlük származó jogelméleti, jogalkotási és jogalkalmazási problémák. *Jogtudományi Közlöny*, 67. évf. 12.sz. (2012) p. 513–519.

PRUGBERGER Tamás – RADNAY József: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel. *Magyar Jog*, 59. évf., 9. sz. (2012) p. 575–576.

2011

RADNAY József: A Kft. ügyvezető jogállása. *Gazdaság és Jog*, 19. évf., 10. sz. (2011) p. 23–24.

RADNAY József: A külföldi munkajogi gyakorlatból. *Gazdaság és Jog*, 19. évf., 1. sz. (2011) p. 23–24.

2010

RADNAY József: Munkajogunk helyzetéről. *Gazdaság és Jog*, 18. évf., 9–10. sz. (2010) p. 32–36.

RADNAY József: Egyes időszerű munkajogi kérdések: [A Szövetségi Munkaügyi Bíróság a 2007. június 19-én hozott szolidaritási sztrájk jogszerűségét bírálta el]. *Gazdaság és Jog*, 18. évf., 4. sz. (2010) p. 23–24.

- RADNAY József: A munkaviszonyban töltött idő számítása. *Gazdaság és Jog*, 18. évf., 2. sz. (2010) p. 15–16.
- RADNAY József: A munkaerő-kölcsönzés egyes kérdései. *Miskolci jogi Szemle*, 5. évf., 1. sz. (2010) p. 5–11.
- RADNAY József: A munkaidő megszervezésére vonatkozó közösségi jogi szabályok alkalmazása a magyar munkajogban. *Pécsi Munkajogi közlemények*, 3. évf. 1. sz. (2010) p. 81–85.

2009

- RADNAY József: A külföldi gyakorlatból: [Munkajog]. *Gazdaság és Jog*, 17. évf., 11. sz. (2009) p. 20–22.
- RADNAY József: Az üzemi okból történő létszámcsökkentés és a munkaerő-kölcsönzés összefüggései a német és a magyar jogban. *Gazdaság és Jog*, 17. évf., 9. sz. (2009) p. 15–17.
- RADNAY József: A munkajog a Kínai népköztársaságban. *Gazdaság és Jog*, 17. évf., 4. sz. (2009) p. 11–13.
- RADNAY József: A sztrájk jogi szabályozása. *Gazdaság és Jog*, 17. évf., 3. sz. (2009) p. 16–18.
- RADNAY József: Nemzetközi magatartási és etikai irányelvek és a munkajog. *Gazdaság és Jog*, 17. évf., 2. sz. (2009) p. 22–24.

2008

- RADNAY József: A munkajogi gyakorlatból: [Bírósági határozatok ismertetése]. *Gazdaság és Jog*, 16. évf., 12. sz. (2008) p. 21–22.
- RADNAY József: A kollektív szerződés felmondásának egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 16. évf., 11. sz. (2008) p. 24–25.
- RADNAY József: A szakszervezetek tevékenységének egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 16. évf., 7–8. sz. (2008) p. 42.
- RADNAY József: Munkajogi jogesetek. *Gazdaság és Jog*, 16. évf., 4. sz. (2008) p. 15–16.
- RADNAY József: A csoportos létszámcsökkentés egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 16. évf., 2. sz. (2008) p. 21–23.
- RADNAY József: A rendes felmondás főbb szabályai és a jogellenes felmondás jogkövetkezményei egyes jogrendszerekben. *Miskolci jogi Szemle*, 3. évf., 2. sz. (2008) p. 16–29.

2007

- RADNAY József: A PPP-project előkészítése, szervezeti háttere, a szerződés fő elemei. *Börtönügyi Szemle*, 26. évf., 4. sz. (2007) p. 11–22.
- RADNAY József: Néhány jogeset a külföldi munkajogi gyakorlatból. *Gazdaság és Jog*, 15. évf., 11. sz. (2007) p. 23–24.
- RADNAY József: Jogszabály-változások és újabb gyakorlat a munkajogban. *Gazdaság és Jog*, 15. évf., 10. sz. (2007) p. 21–24.
- RADNAY József: Módosító felmondás a munkajogban. *Gazdaság és Jog*, 15. évf., 8. sz. (2007) p. 25–27.
- RADNAY József: Az új Ptk. tervezete és a munkajog. *Gazdaság és Jog*, 15. évf., 6–7. sz. (2007) p. 28–32.
- RADNAY József: A korrall összefüggő egyes munkajogi kérdések, különös tekintettel az egyenlő bánásmód követelményére. *Gazdaság és Jog*, 15. évf., 5. sz. (2007) p. 17–19.
- RADNAY József: Egyes munkajogi kérdések. *Gazdaság és Jog*, 15. évf., 4. sz. (2007) p. 21–22.
- RADNAY József: Az ügyeleti idő díjazásának kérdései. *Gazdaság és Jog*, 15. évf., 2. sz. (2007) p. 22–23.

2006

- RADNAY József: Az egyenlő bánásmód egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 14. évf., 12. sz. (2006) p. 9–12.
- RADNAY József: Jogszabályváltozások és újabb gyakorlat a munkajogban. *Gazdaság és Jog*, 14. évf., 11. sz. (2006) p. 18–20.
- RADNAY József: A munkaszerződés és a munkaviszony egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 14. évf., 9. sz. (2006) p. 19–21.
- RADNAY József: A fiatalok foglalkoztatása. *Gazdaság és Jog*, 14. évf., 5. sz. (2006) p. 18–20.
- RADNAY József: A tizenharmadik havi juttatás. *Gazdaság és Jog*, 14. évf., 4. sz. (2006) p. 22–24.
- RADNAY József: Egyes időszakos munkajogi kérdések. *Gazdaság és Jog*, 14. évf., 2. sz. (2006) p. 21.
- RADNAY József: Az idősebb munkavállalókkal határozott időre szóló munkaszerződés kötésének tárgyi indok nélküli lehetősége sérti a közösségi jogot. *Gazdaság és Jog*, 14. évf., 1. sz. (2006) p. 15–17.

RADNAY József: Újabb külföldi döntés a heti 48 órát meghaladó munkaidő számítása tárgyában. *Munkaügyi Szemle*, 50. évf., 7–8. sz. (2006) p. 89–90.

2005

RADNAY József: A külföldi joggyakorlatból. *Gazdaság és Jog*, 13. évf., 12. sz. (2005) p. 14–16.

RADNAY József: A csoportos létszámcsökkentés egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 13. évf., 9. sz. (2005) p. 18–20.

RADNAY József: A munkaidő és pihenőidő közösségi szabályozásának újabb kérdései. *Gazdaság és Jog*, 13. évf., 6. sz. (2005) p. 19.

RADNAY József: A rendes szabadság egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 13. évf., 5. sz. (2005) p. 15–17.

RADNAY József: A határozott időre szóló munkaviszonyok létesítése a német jogban. *Gazdaság és Jog*, 13. évf., 2. sz. (2005) p. 12–15.

2004

RADNAY József: A foglalkoztatás módosítása a munkajogi modell megtartásával. *Gazdaság és Jog*, 12. évf., 10. sz. (2004) p. 21–22.

RADNAY József: A munkavállaló műszaki ésszerűsítési javaslatának elismerése. *Gazdaság és Jog*, 12. évf., 9. sz. (2004) p. 22–25.

RADNAY József: A munkaidő és a pihenőidő egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 12. évf., 5. sz. (2004) p. 15–17.

RADNAY József: A felmondási védelem egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 12. évf., 4. sz. (2004) p. 20–22.

RADNAY József: A munkajogi jogutódlás kérdései. *Gazdaság és Jog*, 12. évf., 2. sz. (2004) p. 17–22.

2003

RADNAY József: A munkaidő és a pihenőidő egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 11. évf., 12. sz. (2003) p. 17–18.

RADNAY József: Munkaügyi jogvitában kibővült a keresetlevél tartalma. *Gazdaság és Jog*, 11. évf., 12. sz. (2003) p. 18.

RADNAY József: Szemelvények a külföldi munkajogi szabályozásból és gyakorlatból. *Gazdaság és Jog*, 11. évf., 10. sz. (2003) p. 23–25.

- RADNAY József: Az ügyelet és készenlét egyes újabb fejleményei. *Gazdaság és Jog*, 11. évf., 6. sz. (2003) p. 18.
- RADNAY József: Módosultak a német üzemi tanácsi törvény egye szabályai. *Gazdaság és Jog*, 11. évf., 5. sz. (2003) p. 13–15.
- RADNAY József: A képviselő önszerződése. *Gazdaság és Jog*, 11. évf., 2. sz. (2003) p. 18–20.
- RADNAY József: Az ügyeletre és készenlétre vonatkozó szabályok alkalmazásainak egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 11. évf., 1. sz. (2003) p. 15–18.

2002

- RADNAY József: A munkavállalót terhelő versenytilalmi korlátozás. *Gazdaság és Jog*, 10. évf., 11. sz. (2002) p. 3–6.
- RADNAY József: A személyzeti iratok vezetése. *Gazdaság és Jog*, 10. évf., 9. sz. (2002) p. 20–23.
- RADNAY József: Tallózás a külföldi munkajogi gyakorlatból. *Gazdaság és Jog*, 10. évf., 5. sz. (2002) p. 18–19.
- RADNAY József: A munkavállalók külföldön történő foglalkoztatása. *Gazdaság és Jog*, 10. évf., 4. sz. (2002) p. 22–25.
- RADNAY József: A BGB módosítása a munkajog szempontjából. *Gazdaság és Jog*, 10. évf., 2. sz. (2002) p. 13–15.

2001

- RADNAY József: Ismét módosították a munka törvénykönyvét. *Gazdaság és Jog*, 9. évf., 10. sz. (2001) p. 3–11.
- RADNAY József: A munkavállalói kártérítési felelősség kérdéséhez. *Gazdaság és Jog*, 9. évf. 6. sz. (2001) p. 19.
- RADNAY József: Változások a legkisebb munkabér rendszerében. *Gazdaság és Jog*, 9. évf. 5. sz. (2001) p. 19–20.
- RADNAY József: A határozott idejű munkaviszonyok korlátozása. *Gazdaság és Jog*, 9. évf., 1. sz. (2001) p. 21–22.
- HARTAY Győző – RADNAY József: A biztosítási üzletkötők foglalkoztatásáról szóló szerződések munkafeltételei: Hozzászólás Prugberger Tamás – Fabók András: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében c. cikkéhez. *Magyar Jog*, 48. évf., 8. sz. (2001) p. 478–479.

HARTAY Győző – RADNAY József: A munkarend és a munkaidőbeosztás egyes kérdéseiről. *Munkaügyi Szemle*, 45. évf. 6. sz. (2001) p. 47–48.

Kerekasztalbeszélgetés. 1. [r.] A polgári törvénykönyv és a magánjog egyes területeinek kapcsolatáról. Résztvevők: Boytha György – Harmathy Attila – Kisfaludi András – Körös András – RADNAY József. 2. [r.] A gazdasági élet szereplőinek gondolatai az új Ptk. gyakorlati alkalmazhatóságáról. = *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2001. 79–108., 109–129.

2000

RADNAY József: A munkavállaló kárfelelősségének egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 8. évf., 12. sz. (2000) p. 20–22.

RADNAY József: A munkáltatói rendes felmondás egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 8. évf., 11. sz. (2000) p. 21–24.

RADNAY József: Ismét módosult a Munka Törvénykönyve. *Gazdaság és Jog*, 8. évf., 6. sz. (2000) p. 21–22.

RADNAY József: A sztrájk egyes kérdései a külföldi gyakorlatban. *Gazdaság és Jog*, 8. évf., 4. sz. (2000) p. 17–19.

RADNAY József: A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi fejleményei. *Gazdaság és Jog*, 8. évf., 3. sz. (2000) p. 19–21.

RADNAY József: A munkavállaló versenytilalmi kötelezettsége. *Gazdaság és Jog*, 8. évf., 2. sz. (2000) p. 22–26.

1999

RADNAY József: Elérhető adatbázist! *Börtönügyi Szemle*, 18. évf., 1. sz. (1999) p. 17–18.

RADNAY József: Még egyszer a fiatalok munkavállalásáról. *Gazdaság és Jog*, 7. évf., 10. sz. (1999) p. 22–26.

RADNAY József: Változtak a munka törvénykönyve szabályai. *Gazdaság és Jog*, 7. évf., 9. sz. (1999) p. 17–21.

RADNAY József: A kollektív szerződés megkötésének egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 7. évf., 5. sz. (1999) p. 18–20.

RADNAY József: Néhány munkajogi kérdés és azok tanulságai. *Gazdaság és Jog*, 7. évf., 4. sz. (1999) p. 18–20.

RADNAY József: A munkaköri alkalmasság vizsgálatának új szabályai. *Gazdaság és Jog*, 7. évf., 1. sz. (1999) p. 16–17.

RADNAY József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 1. évf., 1. sz. (1999) p. 9–14.

1998

RADNAY József: A munkajogi ítélkezés gyakorlatából. *Gazdaság és Jog*, 6. évf., 12. sz. (1998) p. 22–24.

RADNAY József: A vezetők munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 6. évf., 11. sz. (1998) p. 17–19.

RADNAY József: A határozott idejű munkaviszonyok korlátozása. *Gazdaság és Jog*, 6. évf., 10. sz. (1998) p. 18–19.

RADNAY József: Munkajogunk és a szociális piacgazdaság. *Gazdaság és Jog*, 6. évf., 7–8. sz. (1998) p. 32–35.

RADNAY József: A gazdasági vezetők munkafeltételei. *Gazdaság és Jog*, 6. évf., 4. sz. (1998) p. 15–16.

RADNAY József: Az üzemi tanácsok. *Gazdaság és Jog*, 6. évf., 2. sz. (1998) p. 18–21.

RADNAY József: Változóban a kollektív szerződések rendszere. *Gazdaság és Jog*, 6. évf., 1. sz. (1998) p. 16–18.

1997

RADNAY József: A fiatalok munkavállalásának alsó korhatára. *Gazdaság és Jog*, 5. évf., 12. sz. (1997) p. 19–20.

RADNAY József: A Munka Törvénykönyve újabb módosításai. *Gazdaság és Jog*, 5. évf., 9. sz. (1997) p. 16–19.

RADNAY József: A foglalkoztatási szabályok külföldi változásai. *Gazdaság és Jog*, 5. évf., 6. sz. (1997) p. 19–20.

RADNAY József: A munkaügyi viták intézése. *Gazdaság és Jog*, 5. évf., 5. sz. (1997) p. 15–17.

RADNAY József: Az európai üzemi tanácsok. *Gazdaság és Jog*, 5. évf., 3. sz. (1997) p. 21–22.

RADNAY József: A munkaügyi jogszabályok ismerete. *Gazdaság és Jog*, 5. évf., 2. sz. (1997) p. 18–20.

RADNAY József: A magyar munkaügyi bírászkodás 25 éve. *Munkaügyi Szemle*, 41. évf., 6. sz. (1997) p. 9–12.

1996

- RADNAY József: A hitelintézetek befolyásának korlátozása. *Gazdaság és Jog*, 4. évf., 11. sz. (1996) p. 25.
- RADNAY József: A német joggyakorlat alakulása a kollektív szerződések körében. *Gazdaság és Jog*, 4. évf., 11. sz. (1996) p. 16–17.
- RADNAY József: A nyugdíjjogosult, illetve nyugdíjas munkavállalókra vonatkozó szabályok változásai. In: *Gazdaság és Jog*, 4. évf., 10. sz. (1996) p. 21–22.
- RADNAY József: Vitás kérdések a munkajog köréből. *Gazdaság és Jog*, 4. évf., 6. sz. (1996) p. 18–20.
- RADNAY József: Alkoholtól befolyásolt, illetve alkoholos állapot a munkahelyen. *Gazdaság és Jog*, 4. évf., 5. sz. (1996) p. 16–17.
- RADNAY József: Kizárás a munkajogban. *Gazdaság és Jog*, 4. évf., 4. sz. (1996) p. 20–21.
- RADNAY József: Német munkaügyi gyakorlat – magyar tanulságok. *Gazdaság és Jog*, 4. évf., 3. sz. (1996) p. 25–26.
- RADNAY József: Óvadék és egyéb szerződési biztosíték a munkajogban. *Gazdaság és Jog*, 4. évf., 1. sz. (1996) p. 19.

1995

- RADNAY József: Aktuális munkajogi kérdések. *Gazdaság és Jog*, 3. évf., 12. sz. (1995) p. 18–20.
- RADNAY József: A végkielégítés egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 3. évf., 11. sz. (1995) p. 16–19.
- RADNAY József: Módosultak a munka törvénykönyve szabályai. *Gazdaság és Jog*, 3. évf., 10. sz. (1995) p.20–23.
- RADNAY József: A gazdasági társaságok perbenállása. *Gazdaság és Jog*, 3. évf., 6. sz. (1995) p. 6–7.
- RADNAY József: Köteles-e a munkavállaló a munkahelyén kívül a munkaviszonyának megfelelő magatartásra? *Gazdaság és Jog*, 3. évf., 6. sz. (1995) p. 16–17.
- RADNAY József: A munkajogi ítélezés gyakorlatából. *Gazdaság és Jog*, 3. évf., 5. sz. (1995) p. 20.
- RADNAY József: Munkavégzési jogviszonyok a gazdasági társaságoknál. *Gazdaság és Jog*, 3. évf., 4. sz. (1995) p. 19–21.

- RADNAY József: Büntető feljelentés jelentősége kft. taggyűlési határozat hatálytalanítására irányuló perben. *Gazdaság és Jog*, 3. évf., 3. sz. (1995) p. 25–26.
- RADNAY József: A „kis részvénytársaság” Németországban. *Gazdaság és Jog*, 3. évf., 3. sz. (1995) p. 26.
- RADNAY József: Munkaidő-e az úti idő? *Gazdaság és Jog*, 3. évf., 3. sz. (1995) p. 19–20.
- RADNAY József: A sztrájkok és a sztrájk törvény a bírósági gyakorlatban. *Gazdaság és Jog*, 3. évf., 2. sz. (1995) p. 3–5.
- RADNAY József: Új egységes felmondási idők Németországban. *Gazdaság és Jog*, 3. évf., 1. sz. (1995) p. 19.

1994

- RADNAY József: Munkaügyi bíraskodás az NSZK-ban. *Bírak Lapja*, 4. évf., 1. sz. (1994) p. 29–37.
- RADNAY József: A rendes munkaidő új szabályozása Németországban. *Gazdaság és Jog*, 2. évf., 12. sz. (1994) p. 18–20.
- RADNAY József: A rendkívüli felmondással kapcsolatos újabb kérdések. *Gazdaság és Jog*, 2. évf., 11. sz. (1994) p. 19–20.
- RADNAY József: Szeptembertől megváltoztak a munkabérből való levonás szabályai. *Gazdaság és Jog*, 2. évf., 10. sz. (1994) p. 22–23.
- RADNAY József: Hátrányos megkülönböztetés a munkajogban. *Gazdaság és Jog*, 2. évf., 6. sz. (1994) p. 19–20.
- RADNAY József: A munkaügyi jogvita kezdeményezése. *Gazdaság és Jog*, 2. évf., 6. sz. (1994) p. 18–19.
- RADNAY József: A csődben, illetve a felszámolási eljárásban kedvezményezett bérkövetelések. *Gazdaság és Jog*, 2. évf., 5. sz. (1994) p. 17–18.
- RADNAY József: Aktuális munkajogi kérdések. *Gazdaság és Jog*, 2. évf., 3. sz. (1994) p. 18–19.
- RADNAY József: A munkajogi általános jogszabályok és a kollektív szerződés személyi hatálya. *Gazdaság és Jog*, 2. évf., 2. sz. (1994) p. 19–20.
- RADNAY József: Nagyobb számú munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi megszüntetése. *Gazdaság és Jog*, 2. évf., 2. sz. (1994) p. 18–19.

1993

- RADNAY József: A gazdasági társaságok vezetőinek munkavégzési jogviszonyai. *Gazdaság és Jog*, 1. évf., 7. sz. (1993) p. 18–19.
- RADNAY József: A munkaszerződés megkötését megelőző tárgyalások. *Gazdaság és Jog*, 1. évf., 5. sz. (1993) p. 19.
- RADNAY József: A munkaviszony rendkívüli felmondásának egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 1. évf., 4. sz. (1993) p. 15–20.
- RADNAY József: A munkabér követelések érvényesítése a csőd- illetve a felszámolási eljárás alatt. *Gazdaság és Jog*, 1. évf., 2–3. sz. (1993) p. 35–36.
- RADNAY József: Új szempontok a személyesérüléssel kapcsolatos munkaügyi kártérítési perekben. *Gazdaság és Jog*, 1. évf., 1. sz. (1993) p. 18–20.
- RADNAY József: A polgári felülvizsgálati eljárás egyes kérdései a magyar és a német jog szerint. *Magyar Jog*, 40. évf., 10. sz. (1993) p. 603–607.
- RADNAY József: A büntető felülvizsgálati eljárás főbb elemei a magyar és a német jog szerint. *Magyar Jog*, 40. évf., 6. sz. (1993) p. 352–354.
- RADNAY József: Az Akadémia alkalmazottainak munkajogi helyzete. *Magyar Tudomány*, 38. évf., 11. sz. (1993) p. 1366–1371.

1992

- RADNAY József: Recenzió Trócsányi László: Jogászi pályám emlékei c. művéről. *Jogtudományi Közlöny*, 47. évf., 11–12. sz. (1992) p. 514–515.
- RADNAY József: Egyes jogosultságokhoz szükséges idő az új munka törvénykönyve (Mt.), a köztisztviselők (Ktv.) és a közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.) szóló törvény szerint. *Munkaügyi Szemle*, 36. évf., 12. sz. (1992) p. 16–19.
- RADNAY József: Hozzászólás a munkajogi felelősségi rendszer újraszabályozásának egyes kérdéseire: [Prugberger Tamás: A munkajogi felelősségi rendszer újraszabályozásának szempontjai c. cikkéhez]. *Munkaügyi Szemle*, 36. évf., 9. sz. (1992) p. 34–35.

1991

- RADNAY József: Hozzászólás a munkajogi felelősségi rendszer újraszabályozásának egyes kérdéseire. [Prugberger Tamás: A munkajogi felelősségi rendszer újraszabályozásának szempontjai c. cikkéhez. MSZ 6/91.] *Munkaügyi Szemle*, 9. sz. (1991) p. 34–35.

1990

RADNAY József: A magyar sztrájk-törvény. *Magyar Jog*, 37. évf., 12. sz. (1990) p. 993–1006.

RADNAY József: A sztrájk egyes kérdései a külföldi jogrendszerekben. *Munkaiügyi Szemle*, 34. évf., 9. sz. (1990) p. 30–40.

1987

RADNAY József: A temetési és munkahelyi fegyelem megszilárdításának jogi eszközei. *Magyar Jog*, 34. évf. 11. sz. (1987) p. 942–950.

1985

RADNAY József: Rövid hozzászólás dr. Máltás György: „Baleseti táppénzzel kapcsolatos jogalkalmazási kérdések” című cikkéhez. *Magyar Jog*, 32. évf., 10. sz. (1985) p. 940 p.

RADNAY József: Négy évtized a magyar munkajogban. *Munkaiügyi Szemle*, 29. évf., 4. sz. (1985) p. 16–23.

RADNAY József: A tartós külföldi munkavégzés új szabályozása. [19/1984. (XI.16.) ÁBMH sz. rendelkezés]. *Munkaiügyi Szemle*, 29. évf., 1. sz. (1985) p. 23–33.

1984

RADNAY József: A munkába lépő fiataloknak. In: *Házi jogtanácsadó, különkiadás*, [S.1.], Borsod megyei Nyomdaipari Vállalat, 1984. 224 p.

1983

RADNAY József: A munka díjazása és egyéb pénzbeli, valamint béren kívüli juttatások. *Munkaiügyi Döntőbizottsági Tájékoztató: A Munkaiügyi Szemle Különkiadása*. 23. évf., 6. sz. (1983) p. 3–27.

RADNAY József: A munkaidő és a pihenőidők jogi rendje. *Munkaiügyi Szemle Melléklete*, 27. évf., 1–2. sz. (1983) p. 60–88.

1982

RADNAY József – FEKETE Zsuzsanna – BACSKAY László: Az 1982. január 1-től érvényes szabadságrendszer. *Munkaiügyi Szemle*, 26. évf., 1–2. sz. (1982) p. 1–17.

- RADNAY József: A munka díjazása és egyéb pénzbeli, valamint béren kívüli juttatások. *Munkaügyi Döntőbizottsági Tájékoztató: A Munkaügyi Szemle Különkiadása*. 26. évf., 6. sz. (1982) p. 3–24.
- NAGY László – RADNAY József: Les changements des regles du droit du travail. *Revue de Droit Hongrois*, 1–2. sz. (1982) p. 5–14.
- RADNAY József: Izmenenija pravovüh norm o trude. *Obzor Vengerszkogo Prava*, 1–2. sz. (1982) p. 5–15.
- NAGY László – RADNAY József: The modifications of the labour regulations. In: *Hungarian Law Review*, 1–2. sz. (1982) p. 5–12.
- RADNAY József: A szabadságidők új rendjéért. *Szövetkezeti Ipar*, 19. évf., 4. sz. (1982) p. 23–26.

1981

- RADNAY József: A környezetvédelem és a jog. [Könyvismertetés.]. *Munkaügyi Szemle*, 25. évf., 11. sz. (1981) p. 36.
- RADNAY József: A rugalmas munkaidő és az azzal összefüggő jogi kérdések. *Munkaügyi Szemle*, 25 évf., 1–2. sz. (1981) p. 13–17.
- RADNAY József: A fegyelmi felelősség. *Munkaügyi Döntőbizottsági Tájékoztató: A Munkaügyi Szemle Különkiadása*. 25. évf., 6. sz. (1981) p. 17–32.
- RADNAY József: A munka díjazása és a dolgozó részére járó egyéb juttatások. *Munkaügyi Döntőbizottsági Tájékoztató: A Munkaügyi Szemle Különkiadása*. 25. évf., 5. sz. (1981) p. 34–54.

1980

- RADNAY József: A munkajogi szabályok módosításáról. *Magyar Jog*, 27. évf., 5. sz. (1980) p. 395–402.
- RADNAY József: A munkajogi szabályok módosításáról. *Munkaügyi Szemle*, 24. évf., 2. sz. (1980) p. 1–5.
- RADNAY József: A munka díjazása és a dolgozó részére járó egyéb juttatások. *Munkaügyi Döntőbizottsági Tájékoztató: A Munkaügyi Szemle Különkiadása*. 24. évf., 4–5. sz. (1980) p. 33–50.
- RADNAY József: Munkaügyi rendelkezések a jobb munkaerőgazdálkodásért, a munkafegyelem erősítéséért. *Szövetkezeti Ipar*, 17. évf., 3. sz. (1980) p. 57–60.

1979–1978

RADNAY József: A mellékfoglalkozás múltja és jövője. *Munkaügyi Szemle*, 23. évf., 9. sz. (1979) p. 28–34.

RADNAY József: Új könyv az üzemi balesetért és a foglalkozási betegségért való felelősségről. *Munkaügyi Szemle*, 22. évf., 1–2. sz. (1978) p. 72–75.

1975–1976

RADNAY József: A főálláson kívüli munkavégzés új szabályairól. *Magyar Jog*, 23. évf., 12. sz. (1976) p. 1089–1096.

RADNAY József: A főálláson kívüli foglalkoztatás egyes kérdései. *Munkaügyi Szemle*, 20. évf., 9. sz. (1976) p. 31–35.

RADNAY József: A munkaidő és a pihenőidő egyes kérdései. *Munkaügyi Döntőbizottsági Tájékoztató: A Munkaügyi Szemle Különkiadása*. 19–20. évf., 2 sz. (1975/1976) p. 25–28.

RADNAY József: A munka díjazásának egyes kérdései. *Munkaügyi Döntőbizottsági Tájékoztató: A Munkaügyi Szemle Különkiadása*. 19–20. évf., 2 sz. (1975/1976) p. 28–43.

1974

RADNAY József: A büntetéskiszabás felülvizsgálata munkafegyelmi ügyekben. *Magyar Jog*, 21. évf., 12. sz. (1974) p. 729–731.

RADNAY József: A katonai szolgálat idejének a munkaviszonyban töltött idő megállapításánál történő figyelembevétele. *Munkaügyi Szemle*, 18. évf., 12. sz. (1974) p. 35–37.

1973

RADNAY József: A gazdasági társulások munkaügyi kérdései. *Magyar Jog*, 20. évf. 3. sz. (1973) p. 144–148.

RADNAY József: A munka díjazásának egyes kérdései. A Munkaügyi Szemle különkiadványa]. *Munkajog. Munkaügyi Döntőbizottsági Tájékoztató. A Munkaügyi Szemle Különkiadása*. 17–18. évf., 1 sz. (1973/1974) p. 3–20.

RADNAY József: A leltárhiányért való felelősség kérdései a bírósági gyakorlat szerint. *Munkaügyi Szemle*, 18. évf., 10. sz. (1972) p. 35–39.

- RADNAY József: A dolgozók vétkes kötelességszegésének egyes kérdései a munkaügyi döntőbizottsági gyakorlat szerint. *Munkaügyi Szemle*, 15. évf., 11. sz. (1971) p. 33–36.
- RADNAY József: A freibergi bányajogi kollokvium. *Jogtudományi Közlöny*, 21. évf., 5. sz. (1966) p. 272–273.
- RADNAY József: Kárfelelősség hibás vasúti kocsí megrakása esetén. *Döntőbíráskodás*, 6. évf. (1965) p. 205–208.
- RADNAY József: Feljelentési kötelesség és fegyelmi jogkör a társadalmi tulajdont károsító cselekmények tekintetében. *Magyar Jog*, 11. évf. 4. sz. (1964.) p. 148–151.
- RADNAY József: Munkajogi anyagi felelősség bűncselekménnyel okozott kárért. *Magyar Jog*, 11. évf. 9. sz. (1964) p. 411–413.
- RADNAY József: A közreműködői felelősség egyes eljárási kérdései. *Döntőbíráskodás*, 4. évf. (1963) p. 334–337.
- RADNAY József: A perbehívás jelentősége a perbehívott elleni perben. *Magyar Jog*, 9.évf. 3. sz. (1962.) p. 129–130.
- RADNAY József – RÉVFALVI Sándor: Két vitás kérdés az új nyugdíjsszabályok alkalmazása körében. *Magyar Jog*, 7. évf. 2. sz. (1960) p. 53–55.
- RADNAY József: Baleseti kártérítési járadékkövetelés lefoglalhatósága. *Magyar Jog*, 6.évf. 5.sz. (1959) p. 154–155.

Tanulmányok

- RADNAY József: Vitás kérdések a munkajog köréből: Elektronikus ügyintézés a polgári perben. In: *Jogi tájékoztató füzetek: szakmai előadásokról*. Budapest, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Jogi Szekció, 2010. 210–215. Füzet. p. 5–14.
- RADNAY József: Sztrájkjog és szabályozás: [„Húszéves a sztrájk törvény” konferencián elhangzott előadás. Budapest, 2009. jún. 15–16]. In: HALMOS Csaba (szerk.): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, 2010. p. 195–198.
- RADNAY József: A munkajogi gyakorlat alakulása. In: *Jogi tájékoztató füzetek: szakmai előadásokról*. Budapest, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Jogi Szekció, 2009. 198–204. Füzet. p. 43–49.
- RADNAY József: Az üzemi tanácsok tevékenységének továbbfejlesztése. In: KISS György (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfor-*

- dulójára*. Pécs, PTE ÁJK, 2008. p. 373–388. (Studia iuridica auctoritate Universitatis Pécs publicata)
- RADNAY József: A munkavállaló kártérítési felelőssége a magyar és német jog szerint. In: CSÁK Csilla (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professzor 70. születésnapjára*. Miskolc, Miskolci Novotni Alapítvány, 2007. p. 327–332.
- RADNAY József: A határidő-számítás szabályai a magyar és a német jogban. In: HARSÁGI Viktória – WOPERA Zsuzsa (szerk.): *Az igazságszolgáltatás kihívásai a XXI. században. Tanulmánykötet Gáspárdy László professzor emlékére*. Budapest, HVG-ORAC, 2007. p. 317–321.
- RADNAY József: A felsőbb bírósági munkajogi gyakorlat egyes újabb megállapításai. In: *Jogi tájékoztató füzetek: szakmai előadásokról*. Budapest, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Jogi Szekció, 2007. 173–178. Füzet p. 5–9.
- RADNAY József: Időszerű munkajogi kérdések. In: *Jogi tájékoztató füzetek: szakmai előadásokról*. Budapest, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Jogi Szekció, 2007. 179–185. Füzet p. 99–104.
- RADNAY József: Felső korhatár szabályozása a munkavégzéssel kapcsolatban. In: HAJAS Barnabás – SCHANDA Balázs (szerk.): *Formatori iuris publici. Studia in honorem Geisae Kilényi septuagenarii – Ünnepi kötet Kilényi Géza professzor hetvenedik születésnapjára*. Budapest, PPKE ÁJK, 2006. p. 353–360.
- RADNAY József: Munkajogunk aktuális kérdései. In: *Jogi tájékoztató füzetek: szakmai előadásokról*. Budapest, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Jogi Szekció, 2006. 156–159. Füzet. 59 p.
- RADNAY József: Munkajogunk előtti kihívások és a megoldás eszköze. In: *Jogi tájékoztató füzetek: szakmai előadásokról*. Budapest, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Jogi Szekció, 2005. 139–148. Füzet. p. 181–192.
- RADNAY József: A szakszervezetek és jogaik fejlődése. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Liber amicorum. Studia Ida Hágelmayer dedicata. Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére*. 2. kötet. Budapest, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, 2005. p. 177–185.
- RADNAY József: Arbeitsrecht und Insolvenzrecht: Die Vorschriften des ungarischen Rechts. In: MISKOLCZI BODNÁR Péter – PRUGBERGER Tamás (szerk.): *Bérgarancia és csőd-felszámolási eljárás reformja. Tanulmánykötet*. Miskolc, Novotni Alapítvány a magánjog fejlesztéséért, 2005. p. 11–17.

- RADNAY József: A tanári éthosz és a személyes nyaraló. In: BÁNDI Gyula (szerk.): *Tízéves a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara. Ünnepi kötet*. Budapest, Szent István Társulat, 2005. p. 207–214.
- RADNAY József: A munkaviszony egyoldalú megszüntetésének egyes rendszerei. In: *Liber amicorum. Studia Stephano Kertész dedicata. Ünnepi dolgozatok Kertész István tiszteletére*. Budapest, ELTE ÁJK Munkajogi és szociális jogi Tanszék, 2004. p. 268–282.
- RADNAY József: A köz alkalmazottainak munkafeltételei. In: TÓTH Károly (szerk.): *Tanulmányok dr. Nagy László tanár születésének 90. évfordulójára*. Szeged, SZTE ÁJK, 2004. p. 397–402.
- RADNAY József: A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű alakítása. In: RÁCZ Réka – HORVÁTH István (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről: Dr. Ádám Lóránt emlékének*. Budapest, Foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi Minisztérium, 2004. p. 133–142.
- RADNAY József: A munkaerő-kölcsönzés egyes kérdései. In: RAFFAI Katalin (szerk.): *Placet experiri: Ünnepi tanulmányok Bánrévy Gábor 75. születésnapjára*. Budapest, Print Trade, 2004. p. 239–244.
- RADNAY József: A Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara. In: TAKÁCS Péter (szerk.): *A jogászképzés múltja, jelene és jövője: Ünnepi tanulmányok, konferencia-előadások, kerekasztal beszélgetések*. Budapest, ELTE ÁJK, 2003. p. 276–283.
- RADNAY József: A felülvizsgálat megengedettsége, illetve megengedése polgári jogi perben. In: BÁNDI Gyula – KOZMA György (szerk.): *Ünnepi tanulmánykötet Petrik Ferenc 70. születésnapjára*. Budapest, PPKE ÁJK, 2003. p. 199–206.
- RADNAY József: Arbeitsrecht und Insolvenzrecht: Die Vorschriften des ungarischen Rechts. In: *Publicationes Universitatis Miskolciensis. Sectio juridica et politica*. Tomus 21/2. Miskolc, Miskolci Egyetem, 2003. p. 709–717.
- RADNAY József: A munkavállalót terhelő versenytilalom a korábbi magyar jog szerint. In: BÁNDI Gyula (szerk.): *Ünnepi kötet Boytha Györgyné tiszteletére*. Budapest, PPKE ÁJK, 2002. p. 85–89.
- RADNAY József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. In: Manfred PLOETZ (et al.) (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései: Tanulmánykötet a Nemzetközi Egyetemi Centrum támogatásával*. Miskolc, Novotni, 2001. p. 253–276.
- RADNAY József: A gondatlanság formáinak jelentősége a büntetés kiszabás szempontjából. In: BUSCH Béla – BELOVICS Ervin – TÓTH Dóra (szerk.): *A jogtudomány és a büntetőjog dogmatikája, filozófiája: Békés Imre ünnepi kötet*. Budapest, ELTE ÁJK, 2000. p. 208–213.

- RADNAY József: Munkajog az uniós tag Magyarországon = Employment law in EU member state Hungary = Arbeitsrecht im EU-Mitgliedstaat Ungarn. In: SZABÓNÉ SZEBENYI Georgina (szerk.): *A munka világa: Érdekvédelem, neokorporatizmus, szociális jogok Európában és Magyarországon: Tudományos közéleti konferencia, Veszprém, 1998. június 18.* Veszprém, Tallér K., 1999. p. 34–47.
- RADNAY József: A munkajog és a polgári jog kapcsolata. In: BÁNRÉVY Gábor (et al.): *Iustum, aequum, salutare: Emlékkönyv Zlinszky János tiszteletére.* Budapest, PPKE JÁK, 1998. p. 242–248.
- RADNAY József – RUSZNÁK Tamás: *A Munka törvénykönyvének legutóbbi módosításai.* In: *Jogi tájékoztató füzetek: szakmai előadásokról.* Budapest, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Jogi Szekció, 1998. 64–65. Füzet. p. 64–65.
- RADNAY József (et al.): Munkajogunk és a szociális piacgazdaság. In: BENISNÉ GYÖRFFY Ilona (et al.)(szerk.): *Negyedik Magyar Jogászggyűlés: Balatonfüred, 1998. május 14–16.* Budapest, Magyar Jogász Egylet, 1998. p. 179–209.
- RADNAY József: A Munka Törvénykönyve alkalmazásának tapasztalatai és a tervezett módosítások főbb irányai. In: *Jogi tájékoztató füzetek: szakmai előadásokról.* Budapest, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Jogi Szekció, 1996. 30–35. Füzet. [109–131. p.]
- RADNAY József: A munkajog fogalmi kérdései: Kollektív munkajog. In: SÁRKÖZY Tamás (szerk.): *A gazdaság dinamikájának joga.* Budapest, Aula, 1996. p. 341–393.
- RADNAY József: A munkaszerződés megkötése, megszűnése, módosítása. In: BÓDAY Pál (szerk.): *Munkaügyi döntőbizottsági és munkaügyi bírósági ügyek személyzeti munkában hasznosítható tapasztalatai.* [Budapest], [OVK], 1986. p. 10–18.
- RADNAY József (szerk.): *A vállalati munkaügyi tevékenység jogi keretei.* Vác, ÁFÉSZ Soksz., 1986. 226 p.
- RADNAY József (szerk.): *A vállalati munkaügyi tevékenység jogi keretei.* [S.l.], [S.l.], 1984. 226 p.
- RADNAY József (szerk.): *A vállalati munkaügyi tevékenység jogi keretei.* Budapest, Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal, 1982. 226 p.
- RADNAY József (et al.): A munkaviszonyra vonatkozó szabályozás, valamint gyakorlat és a vállalati gazdálkodás. Korreferens: Beck Károly, Hágelmayer Istvánné, Kurucz Béla. In: *A Magyar Jogász Szövetség 10. Országos Munkaértekezlete.* [S.l.], Magyar Jogász Egylet, 1985. p. 299–326.

- RADNAY József: Berechnung des Durchschnittsverdienstes. In: BOTH Ödön (et al.) (szerk.): *Studia in honorem Ladislai Nagy septuagenarii*. Szeged, JATE, 1984. p. 269–273.
- DANI József – JAKAB András – RADNAY József: *Munkáltatói kártérítés és társadalombiztosítási ellátás üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés esetén*. Budapest, Népszava, 1982. 175 p.
- RADNAY József: A munkaszerződés módosítása. In: NAGY Zoltán (szerk.): *Munkajogi ismeretek szakszervezeti tisztviselőknek és munkaügyi teendőkkel foglalkozóknak 1. kötet*. Budapest, Táncsics, 1981. p. 265–284.
- RADNAY József: A munkaviszony megszűnése. In: NAGY Zoltán (szerk.): *Munkajogi ismeretek szakszervezeti tisztviselőknek és munkaügyi teendőkkel foglalkozóknak 1. kötet*. Budapest, Táncsics, 1981. p. 284–327.
- RADNAY József (et al.): A munkajogi viták intézésének új rendje és az eddigi tapasztalatok. Breznay Tibor, Deák László, Radnay József, Udvardy Miklós, Zimányi József korreferátumával. Zárzó: Weltner Andor. In: *A Magyar Jogász Szövetség 8. Országos Munkaértekezlete*. Siófok, 1974. május 12–14. Siófok, Magyar Jogász Szövetség, 1975. p. 213–250.

Kommentárok

- RADNAY József (szerk.): *A magyar munkajog: Kommentár a gyakorlat számára*. 4. kiad. Budapest, HVG-ORAC, 2012.
- RADNAY József (közrem.): *Polgári eljárásjog: Kommentár a gyakorlat számára*. Budapest, HVG-ORAC, 2012–2017.
- RADNAY József (szerk.): *A magyar munkajog: Kommentár a gyakorlat számára*. 4. kiad. Budapest, HVG-ORAC, 2006–2011.
- RADNAY József (szerk.): *A magyar munkajog: Kommentár a gyakorlat számára*. 3. kiad. Budapest, HVG-ORAC, 2002–2011.
- RADNAY József (szerk.): *A magyar munkajog: Kommentár a gyakorlat számára*. Budapest, HVG-ORAC, 1992–1998.
- RADNAY József (közrem.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja*. 1. köt. Budapest, KJK, 1978.

Monográfiák

- KERTÉSZ István – RADNAY József: *Munkajog*. 8. kiad. Budapest, Szent István Társulat, 2009. 288 p.
- KERTÉSZ István – RADNAY József: *Munkajog*. 7. kiad. Budapest, Szent István Társulat, 2008. 288 p.
- PÁL Lajos – RADNAY József – TALLIÁN Blanka: *Munkajogi kézikönyv*. 5. átdolg. kiad. Budapest, HVG-ORAC, 2011. 402 p.
- RADNAY József (szerk.): *Munkajogi döntvénytár 1999–2007*. Budapest, HVG-ORAC, 2009. 1646 p.
- PÁL Lajos – RADNAY József – TALLIÁN Blanka: *Munkajogi kézikönyv*. 4. átdolg. kiad. Budapest, HVG-ORAC, 2007. 375 p.
- RADNAY József: *A munkabalesetből eredő károk megítélése*. Miskolc, Bíbor, 2006. 119 p.
- KERTÉSZ István – PÁL Lajos – RADNAY József: *Munkajogi kézikönyv*. 3. átdolg. kiad. Budapest, HVG-ORAC, 2005. 371. p.
- KERTÉSZ István – RADNAY József: *Munkajog*. 6. átdolg. kiad. Budapest, Szent István Társulat, 2004. 288 p.
- KERTÉSZ István – RADNAY József: *Munkajog*. 5. átdolg. kiad. Budapest, Szent István Társulat, 2004. 282 p.
- KERTÉSZ István – PÁL Lajos – RADNAY József: *Munkajogi kézikönyv*. 2. átdolg. kiad. Budapest, HVG-ORAC, 2003. 361. p.
- KERTÉSZ István – RADNAY József: *Munkajog*. 4. átdolg. kiad. Budapest, Szent István Társulat, 2003. 293 p.
- KERTÉSZ István – RADNAY József: *Munkajog*. 3. átdolg. kiad. Budapest, Szent István Társulat, 2003. 294 p.
- KERTÉSZ István – RADNAY József – PÁL Lajos: *Munkajogi kézikönyv*. Budapest, HVG-ORAC, 2002. 344. p.
- KERTÉSZ István – RADNAY József: *Munkajog*. 2. jav. és átdolg. kiad. Budapest, Szent István Társulat, 2000. 282 p.
- RADNAY József: *Kiegészítő jegyzet a Munkajog tárgyú egyetemi tankönyvhöz*. Budapest, Szent István Társulat, 1999. 34 p.
- RADNAY József (szerk.): *Munkajog, 1995–1998*. Budapest, HVG-ORAC, 1999. 1090 p.
- RADNAY József: *Praxis des ungarischen Arbeitsrechts: ein Leitfaden für deutsche Unternehmer*. 2. Aufl. Bielefeld, Bertelsmann, 1999. 84 p.

- ÁDÁM Lóránt – RADNAY József: *Munkajog mindenkinek*. Budapest, HVG-ORAC, 1998. XVIII, 248. p.
- KERTÉSZ István – RADNAY József: *Munkajog*. Előzetes kiad. Budapest, Szent István Társulat, 1997. 232. p.
- RADNAY József (et al.): *A munkavédelmi jog kézikönyve*. Budapest, HVG-ORAC, 1997. 459. p.
- RADNAY József: *Kézikönyv menedzsereknek. Munkajogi útmutató vezetők számára szerződésmintákkal*. 2. átdolg. kiad. Budapest, HVG-ORAC, 1996. 98. p.
- RADNAY József – KERTÉSZ István: *Munkajog*. Budapest, Szent István Társulat, 1997. 232. p.
- RADNAY József (közrem.): *Munkajogi elvi határozatok, 1970–1994. Munkajog a bírósági döntések tükrében*. Budapest, HVG-ORAC, 1995. 1012. p.
- RADNAY József: *Praxis des ungarischen Arbeitsrechts : ein Leitfaden für deutsche Unternehmer*. 1. Aufl. Bielefeld, Bertelsmann, 1995. 86. p.
- RADNAY József – MAKÁ László (összeáll.): *Munkaügyi elvi határozatok. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.), a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) és a közalkalmazottak jogállásáról szóló XXIII. törvény (Kjt.) alkalmazásával kapcsolatos állásfoglalásai*. Budapest, Agrocen, 1994. 157. p.
- RADNAY József: *Munkatörvénykönyv a gyakorlatban*. Budapest, Magyar Gazdasági Kamara, 1993. 52. p.
- RADNAY József: *Kézikönyv menedzsereknek. Munkajogi útmutató vezetők számára szerződésmintákkal*. Budapest, HVG-ORAC, 1992. 104. p.
- NAGY Zoltán – KERTÉSZ István – RADNAY József: *A munka törvénykönyve. A végrehajtásról szóló minisztertanácsi rendelettel egységes szerkezetbe foglalt szöveg, magyarázó jegyzetekkel, a Legfelsőbb Bíróság elvi állásfoglalásaival és A munka törvénykönyvével kapcsolatos egyes munkaügyi jogszabályokkal*. Budapest, Közgazd. és jogi Kvk., 1991. 666. p.
- KERTÉSZ István – RADNAY József (összeáll.): *A Munka Törvénykönyve. A végrehajtásáról szóló minisztertanácsi rendelettel egységes szerkezetbe foglalt szöveg, magyarázó jegyzetekkel, a Legfelsőbb Bíróság elvi állásfoglalásaival és a Munka Törvénykönyvével kapcsolatos egyes munkaügyi jogszabályokkal*. Budapest, Közgazd. és Jogi Kvk., 1990. 622. p.
- RADNAY József (szerk.): *Munkajogi kézikönyv*. 4. átdolg. kiad. Budapest, Közgazd. és Jogi Kvk., 1990. 814. p.
- KERTÉSZ István – RADNAY József (összeáll.): *A Munka Törvénykönyve. A végrehajtásáról szóló minisztertanácsi rendelettel egységes szerkezetbe*

- foglalt szöveg, magyarázó jegyzetekkel, a Legfelsőbb Bíróság elvi állásfoglalásaival és a Munka Törvénykönyvével kapcsolatos egyes munkaügyi jogszabályokkal.* Budapest, Közgazd. és Jogi Kvk., 1989. 654. p. (Kis jogszabály sorozat, ISSN 0134-0964)
- RADNAY József (szerk.): *Munkajogi kézikönyv.* 3. átdolg. kiad. Budapest, Közgazd. és Jogi Kvk., 1989. 888. p.
- RADNAY József (fel. szerk.): *A bértarifák: Az 1988. január 1-én hatályos szöveggel.* Budapest, PLKV, 1988. 105. p.
- RADNAY József (szerk.): *Munkajogi kézikönyv.* 2. átdolg. kiad. Budapest, Közgazd. és Jogi Kvk., 1988. 901. p.
- RADNAY József (fel. szerk.): *A Munka törvénykönyve és egyes végrehajtási jogszabályai: 1988. január 1-én hatályos szöveggel.* Budapest, PLKV, 1988. 79. p.
- RADNAY József: Conflicts of law in labour law. Contribution. In: *Ist European Regional Congress of Labour Law and Social Security.* Vol. 1. Budapest, Akadémiai K., 1987. 1020. p.
- RADNAY József: *A munkabér jogi kérdései.* Kandidátusi értekezés. Budapest, [S.n.], [6], 1987. 288. p.
- RADNAY József (szerk.): *Munkajogi kézikönyv.* Budapest, Közgazd. és jogi Kvk., 1987. 851. p.
- RADNAY József (fel. szerk.): *Hatályos munkaügyi jogszabályok.* Budapest, PLKV, 1987. 302. p.
- KERTÉSZ István – RADNAY József – ZSIGA László (összeáll.): *A munka törvénykönyve: A végrehajtásról szóló minisztertanácsi rendelettel egységes szerkezetbe foglalt szöveg, magyarázó jegyzetekkel, a Legfelsőbb Bíróság elvi állásfoglalásaival és A munka törvénykönyvével kapcsolatos egyes munkaügyi jogszabályokkal.* Budapest, Közgazd. és jogi Kvk., 1987. 547. p.
- RADNAY József: *A munka díjazása, valamint egyéb pénzbeli és béren kívüli juttatások.* Budapest, Népszava, 1985. 63. p.
- RADNAY József (szerk.): *A vállalati munkaügyi tevékenység jogi keretei.* Budapest, [S.n.], 1982. 226. p.
- RADNAY József (szerk.): *A Munka Törvénykönyve és a végrehajtásával kapcsolatos fontosabb szabályok ... pótkötete.* Budapest, Népszava, 1981–1985. (5 db)
- RADNAY József: *A vállalati munkaügyi tevékenység jogi keretei.* Budapest, Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal, 1982. 226. p.
- RADNAY József (et al.): *Az ipari szövetkezet tagjainak munkavégzésére vonatkozó jogszabályok gyűjteménye I–II.* Budapest, OKISZ Labor, 1978.

-
- RADNAY József: *Mit jó tudni a lakásrendeletéről?* Budapest, Táncsics K., 1971. 31. p.
- KISS László – RADNAY József – TÁRKÁNY SZÚCS Ernő: *Magyar bányajog.* Budapest, KJK, 1970. 734. p.
- KOVÁCS Frigyes – RADNAY József – TÁRKÁNY SZÚCS Ernő: *Az állami vállalat jogállása és kapcsolatai.* Budapest, Ipargazdasági és Üzemszervezési Intézet, 1969. 106. p.
- RADNAY József – TÁRKÁNY SZÚCS Ernő: *Magyar bányajog.* Kézirat. Budapest, Tankönyvkiadó, 1964. 69. p.
- RADNAY József – RÉVFALVI Sándor: *A veszélyes üzemek felelőssége a bírói gyakorlat tükrében I–II.* Budapest, Közdok, 1958. 753. p.