



Kiss György

Vázlat a hatékony foglalkoztatás jogi alapjaihoz – A magyar tapasztalatok

Bevezetés

A tanulmány célja a munkajog jogforrásainak komplexitásában rejlő lehetőségek feltárása, hatékony érvényesülésük érdekében. Mindenekelőtt tisztázni kell, hogy milyen viszonyítási pont tekintetében értékelendő a hatékonyság. Ez a követelmény minősíthető a munkáltató gazdasági érdekeinek, a munkavállaló szociális biztonságának relációjában egyaránt. A szerződésre épülő munkajog irányultságát az állami beavatkozás következtében beépített jogi normák tartalma két ok miatt is befolyásolhatja. Az egyik a jogszabályok mennyisége, a másik a kógens és a diszpozitív normák aránya és tárgya. Az első azt tükrözi, hogy a jogalkotó milyen részletességgel avatkozik be a munkaerőpiaci folyamatokba, ami azt is megmutatja, hogy mennyire akarja befolyásolni – elsősorban szűkíteni – a felek autonómiáját. A második jellegzetességen lemérhető az eltérést engedő szabályok révén a jogalkotó szándéka a gazdaságélénkítés és a szociális megfontolások tekintetében. Már az elején tisztázni szükséges, hogy a gazdasági, valamint a szociális szempontok szinte sztereotip szembeállítására ellenére egyáltalán nem ismeretlen a kettő összehangolása. Jól nyomon követhető volt ez az utóbbi évtizedek válságkezelésének elemzése során.¹

Következésképpen a hatékonyságot nem lehet csak az egyik vagy csak a másik érdek érvényesülése által meghatározni. Ebből a szempontból a munkajog, mondhatni, szerencsés helyzetben van, amennyiben az egyetlen jogág, amelynek normaanyaga kettős, nevezetesen a legiszlatorius normák mellett döntő szerepe van a kontraktuális „normának”, másképpen fogalmazva: a munkajognak kontraktuális jogforrási rendszere is létezik. Ebben a kontextusban különös értelmet kap *Huber* kijelentése,

¹ A tanulmány az ELKH-PTE-NKE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport támogatásával készült. A válságkezelés kritikái elemzését lásd Kiss 2020b.

amennyiben a kodifikáció lehet hiányos, de a jogrendnek hiánytalanak kell lennie.² A munkajog vonatkozásában ez azt jelenti, hogy jogforrási rendjének teljességét a legiszlatórius és a kontraktuális normák egysége adja. A munkajog eltérő típusú jogforrásainak egysége azonban többnyire csak az általános absztrakció szintjén igazolható. Napjainkban jelentős különbségek figyelhetők meg az egyes országok munkajogi rendszereiben, de a vizsgálatot akár csak Európára is leszűkíthetjük. Némelyütt a szerződéses jogforrások jelentősége annak ellenére nem csökkent lényegesen, hogy a klasszikus munkavállalói érdekképviselési részvétel nem éri el a korábbi mennyiségi mutatókat. Ez részben annak tudható be, hogy ezekben az országokban a gazdaság tartalma, szerkezete átalakult, a tradicionális foglalkoztatáshoz képest új kapcsolatok jelentek meg a munkaerőpiacon, amelyekre a korábbi szabályozás már csekély hatékonysággal alkalmazható.³

Mindenesetre ez a normarendszer a munkajog rendeltetését is kifejezi, amit bizonyít a munkajogi normaalkotás története is. A munkajog kezdetének talán legjellemzőbb vonása az, hogy a rá vonatkozó jogalkotás nélkül fejlődött ki. Így sem a *Code Civil*,⁴ sem a *Bürgerliches Gesetzbuch*⁵ nem vett tudomást az adott korok gazdasági és szociális karakterét meghatározó szerződésről és jogviszonyról. A *common law* sem tudott a 19. század második feléig túllépni *master-servant* viszonyán.⁶ A munkaszerződés egy volt a bérleti, illetve a szolgálati típusú szerződések sorában, és a munkajog sem volt egyéb, mint a magánautonómián alapuló és a szerződés szabadságának elvét tükröző magánjog egyik – jószerével névtelen – eleme. Nem túlzás azt állítani, hogy a munkaszerződés tisztán magánjogi felfogása és a felek tényleges helyzete közötti ellentmondás alakította át fokozatosan a jogalkotó álláspontját, és ennek eredményeként jelentek meg a munkavállalót védő egyes normák. Olyan elemek váltak a szabályozás tárgyává, amelyek korábban a munkáltató egyoldalú döntési jogkörébe tartoztak, vagy amelyek a felek között csupán formális megállapodáson nyugodtak (a napi munkaidő hossza, felmondási idő, a munkahelyek biztonsága, munkabaleset esetén történő ellátások stb.).

A munkajog fejlődésének talán legfontosabb állomása a munkavállalói koalíciók és a kollektív szerződés intézményének elismerése volt. Az előbbi azt jelentette, hogy a szigorúan individuális szerződéses szabadság áttörésével új kollektív jogalany jelent meg, amely ugyan dogmatikailag a munkavállalók képviselési szerve,

² HUBER 1914.

³ PERULLI 2015; SUPLOT 2016.

⁴ CAMERLYNCK 1968: 2–12.

⁵ RÜCKERT–SCHÄFER–ZIMMERMANN 2013.

⁶ KAHN-FREUND 1976.

azonban önálló szerződéskötési képességgel rendelkezett, úgymond saját identitása volt, saját érdekekkel.⁷ A kollektív szerződés megnevezésében és jogi természetében – különösen annak konzekvenciáiban – szerződés volt ugyan, de lényegét normatív tartalma és hatása jelentette.⁸ A munkajog kollektív intézményeinek megjelenése számos, akkor megválaszolatlan és napjainkban is bizonytalanságot kiváltó kérdést indukált, de ennek ellenére kijelenthető, hogy hiányuk a munkajog súlyos torzulásához vezetett volna.

Visszatérve a hatékonyság problematikájához utalnunk kell a munkajog eredeti rendeltetésére. Néhány évtizeddel korábban egyöntetű álláspont volt, hogy a munkajog a munkavállalók védelmi joga. Napjainkban ez a védelmi funkció ismét előtérbe került, elsősorban azokra a foglalkoztatási-munkavégzési módszerekre való reagálásként, amelyek a munkajog határait feszegetik. Nem vitatva a munkajog eredeti rendeltetésének jelentőségét, álláspontom szerint e jogágnak tekintettel kell lennie mindkét oldal érdekeire, és a gazdasági, valamint a szociális alapjogok kollíziójának feloldását kell szolgálnia. Ez korántsem egyszerű feladat, hiszen a gazdasági és a szociális alapjogok nem azonos szinten jelennek meg, érvényesítésük biztosítása eltérő magatartást követel az államtól, a jogalkotótól.⁹

Nehéz cáfolni azt az állítást, hogy ennek az egyensúlynak a folyamatos megtartása talán nem is lehetséges. Találóz a jellemzés is, hogy a munkajog az előrenyomulások és a visszavonulások területe, és hogy melyik érdek kerül éppen előtérbe, számos gazdasági, társadalmi folyamatból, illetve ezek politikai leképeződésétől függ.¹⁰ Hipotézisem mindenesetre az, hogy a munkajog jogforrási rendszerének hatékonyságát csak az említett egyensúlyra való törekvés jelentheti, amely pedig elképzelhetetlen a jogforrások komplexitása nélkül.

Ebben a tanulmányban a jogforrások összetettségének kialakulását, előnyeit és buktatóit vizsgálom. Azt igyekszem feltárni, hogy a jogalkotónak milyen megfontolások alapján kell kialakítania a munkajog normarendszerét. Ezen belül a legfontosabb kérdés, hogy az állami beavatkozás milyen mértékben határozhatja meg a szerződéses feltételeket, azaz milyen mértékben korlátozhatja a felek szerződéses autonómiáját. A továbbiakban a kontraktuális jogforrások szerepét elemzem, különös tekintettel a kollektív szerződésre. Végezetül a magyar munkajog jogforrási rendszerének alakulását mutatom be, és értékelem a munkajog rendeltetése szempontjából.

⁷ CAMERLYNCK 1968: 597; DÄUBLER 1993: 47.

⁸ A kollektív szerződés jogi természetéről és normativitásáról lásd KISS 2005: 372–381.

⁹ Lásd erről KISS 2010.

¹⁰ *Gérard Lyon-Caen* gondolatát közelebbi megjelölés nélkül idézi WELTNER–NAGY 1966: 19.

Egy jogág kialakulása jogi háttér nélkül; következmények

*A szerződéses viszonyok „anarchiája”;
a laissez faire megtörése*

A munkajog kialakulásának körülményei, mondhatni, a folyamat gyötrelmei nem voltak függetlenek a római magánjogi *locatio conductio* örökségétől. Az antik jogintézmény regnálását követő mintegy két évezreddel később a nagy magánjogi kodifikációs munkák is visszanyúltak a bérlet intézményéhez, és a későbbi munkaszerződést egyszerűen a bérlet egyik fajtájának, a munkák bérletének tekintették. Több oka van, hogy a más részére, annak irányítása alatt, személyesen végzett munka miért nem találta meg az entitását kifejező *sui generis* szerződést. A legfontosabb tényező a szerződéses liberalizmus felfogása volt, amelyet jól fejez ki a *qui dit contractuel, dit juste* elve és gyakorlata.¹¹ Ennek tökéletesen megfelelt a bérlet jogintézménye, amely a munkabérlet vonatkozásában mintegy csatlakozási szerződésként volt értelmezhető, mivel a munkát végző fél akarata csupán a másik fél által meghatározott feltételek elfogadására vagy elutasítására terjedt ki. Ebben a kötelmi képletbe a felek „megállapodásán” kívül semmilyen más alakítási tényező nem fért be, különösen a szociális megfontolások alapján beépíteni kívánt elemek nem.

A szerződéses szabadság kötelmi rendszere meghatározott jellegű hatékonyságot biztosított. A szerződés mint szinte kizárólagos jogforrás – *Havighurst* elemzésére utalva – az erők egyenlőségét szolgálta, olyannyira „sikeresen”, hogy jogalkotói beavatkozás nélkül ezt a konstrukciót az összeomlás fenyegette.¹² Az első kógens normák megjelenése ugyan némileg változtatott ezen az állapoton, azonban ezek a szabályok legfeljebb a védelmi szint maximumát jelenthették. A szerződéses szabadság elve általuk nem tört meg. A szerződéses liberalizmus látszatra a felek szabad megállapodására épült, lényege valójában kizárólag az individuum elismerését jelentette. Másképpen fogalmazva: a jogügyleti forgalomban csak egyének vehettek részt, bármilyen kollektív jogalanyiség kizárt volt.¹³

A „kollektív” mint eszme megjelenése és elismerése nem csupán a *laissez faire* megtörését, hanem a mai értelemben vett munkajog megjelenését jelentette. A munkavégzők kollektívja végeredményben a technológia bizonyos fejlettségi szintjén

¹¹ ROLLAND 2005.

¹² HAVIGHURST 1961: 128–129.

¹³ Lásd ezzel összefüggésben a *décret d'Allarde* (1791. március 17.) és a *loi Le Chapelier* (1791. június 14.) hatását.

magától értetődő, hiszen a teljesítés adott szervezeten belüli összehangolt kooperációt igényelt.¹⁴ Ez egyben azt jelentette, hogy a kollektív teljesítés és az individuális munkaszerződések párhuzamossága nem volt fenntartható. A kollektív teljesítés a jogügyletek bizonyos átalakulásával is együtt járt, hiszen a kötelmi jogban el kellett ismerni a kollektív jogalany létezését, a kollektíva valamilyen jogalanyiságát. Ennek a jogalanyiságnak a természete azért bonyolult, mert nem volt tisztázott a kollektíva képviselőjének jogi képlete, nevezetesen mind a mai napig viták tárgya a szakszervezet képviseltjeinek köre, illetve jogi természete.¹⁵

Ez a probléma nem tisztán elméleti, hanem a gyakorlatban, a jogalkotásban és a jogalkalmazásban egyaránt kérdéseket vet fel. Ezek a kollektív szerződés jogi természetén túl a kollektív szerződéskötési képességet és a kollektív szerződés normatív részének hatályát is meghatározzák.

*A legiszlatórius és a kontraktuális jogforrási rendszer
komplexitása – előnyök és buktatók*

Adott jogágra vonatkozó jogforrási rendszer akkor minősíthető a joggal kompatibilisnek, ha képes jogviszonyai által megjeleníteni annak rendeltetését.¹⁶ A munkajognak sem véletlenül fejlődött ki az említett kettős jogforrási rendszere. A szerződési liberalizmus joga a szerződésen kívül nem igényelt egyéb jogforrást, míg a piac megmaradása, a vásárlóerő fenntartása érdekében bevezetett védelem szükségessé tette a foglalkoztatást befolyásoló – jószerével kógens normák – megalkotását. Majd következett a kollektív szerződés mint kollektív normatív megállapodás, amely teljessé tette a kontraktuális jogforrási rendszert.

A jellegében eltérő két jogforrási elemnek megvan a maga feladata, szabályozási területe. Kiindulópontként szolgál, hogy a munkajog a magánjogba tartozó jogterület, amelynek meghatározó intézménye a szerződés. Ebből következően a foglalkoztatás és a munkavégzés – azaz a teljesítés – feltételeinek meghatározását a szerződéskötő feleknek kell elvégezniük. A munkajognak kettős szerződési rendszere van, amely látszatra erősebben képes a munkavállalói érdekek védelmére, de az egyéni és a kollektív autonómia szükségszerű ütközése hatékony feloldási módszert követel, mind dogmatikailag, mind a gyakorlatban.¹⁷

¹⁴ COASE 1937.

¹⁵ RICHARDI 1964.

¹⁶ Lásd Oertmann kritikáját a pandektajogot illetően. OERTMANN 1891.

¹⁷ Lásd erről mint kritikai elemzést KISS 2020a: 245–252.

A szerződéses feltételekbe történő jogalkotói beavatkozás a munkajogban törvényszerű. A magánjog – amely a felek mellérendeltségéből indul ki – sem mellőzheti a jogalkotó beavatkozását, a kógens normák megjelenését. Ez mind a mai napig vitákat indukál a magánjog művelői körében. Indokolt ezzel összefüggésben utalni *Flume* gondolataira a magánjogi jogviszonyok alanyainak aszimmetriája tekintetében. Álláspontja szerint a magánjogi jogügyletek során a partnerek egyenlőtlen pozíciója szinte általánosnak tekinthető. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a gyengébb fél önrendelkezési joga és ezáltal alkupoziciója csorbulna, mert a privát autonómiára épülő gazdaságban általában az erősebb partner gazdasági hatalma kiegyenlítődik.¹⁸ A munkajogban azonban kétséges, hogy a gyengébb fél részéről a privát autonómia érvényre juttatásához elegendő lenne-e a verseny általános feltételeinek biztosítása az alapjogok hagyományos beavatkozástilalmi funkciójának értelmezése alapján. Sőt, nagy valószínűséggel a felek alá-fölé rendeltségi helyzete miatt éppen a beavatkozás hiánya okozná a magánautonómia érvényesülésének teljes bukását. *Friedmann Maine status-contract* elméletére hivatkozva¹⁹ kifejtette, hogy a jognak nem szabad ölle tett kézzel túrnie, hogy a szerződés a státusz álcázott formája legyen.²⁰

A legiszlatórius és a kontraktuális jogforrások egymás melletti létezése a munkajog jogforrási rendszerének teljességét jelenti, de korántsem mellékes, hogy milyen területet fed le a norma és a szerződés. A munkajog említett szerződéses bázisa azt jelenti, hogy a felek közötti kapcsolat alapvető feltételeinek a szerződésben kell megjelenünnük. Nincs ez másképpen a kollektív szerződés esetében sem. Mit szabályozzon a jogi norma? Találóz ezzel összefüggésben *Kahn-Freund* megjegyzése, aki szerint nem szabad arról elfelejtkeznünk, hogy a munkajogban meglévő valamennyi kógens norma a felek szerződéses autonómiájának korlátozását jelenti, más szavakkal magánautonómiához tartozó területről ered, onnan emelte ki a jogalkotót.²¹ Amennyiben ez az állítás igaz – és kételkedni nem sok okunk van –, hogyan lehet egyáltalán szétválasztani a norma és a szerződés szabályozási területét?

Álláspontom szerint a munkajogban a jogi normák jelenlétének lényege a szükséges beavatkozás, és nem a részletes szabályozás. Mit jelent ebben a kontextusban a „szükséges beavatkozás” követelménye? Ezt a munkajog rendeltetésének meghatározásával lehet körülírni. Míg az állami beavatkozás a kezdeti időkből a munkavédelemre vonatkozott, később előtérbe kerültek az alapvető emberi jogokat transzferáló szabályok, de már ebben a fázisban is látszott, hogy a folyamat egyáltalán

¹⁸ FLUME 1979: 10.

¹⁹ MAINE 1906.

²⁰ FRIEDMANN 1972: 121.

²¹ KAHN-FREUND 1967: 640.

nem mentes bizonyos feszültségektől. Jó példa erre az egyenlő bánásmód elvének munkajogi adaptációja körüli vita.²² Végezetül napjainkban is zajlik az állami beavatkozás harmadik szakasza, amely a munkajogviszony tartalmának alakításától – lásd a foglalkoztatási köteleesség szabályozását²³ – a jogviszonyok minősítéséig terjed.²⁴ Kiemelendő ugyanakkor az állami beavatkozás egy új eleme, nevezetesen a meghatározott követelmények szerződés általi szabályozásának ösztönzése. Jó példa erre a minimálbérre vonatkozó uniós szabályozás.²⁵

A magyar munkajog jogforrási rendszerének alakulása a rendszerváltoztatást követően

Nagy remények, elhibázott megoldás

Közvetlen előzmények

Ahhoz, hogy adott munkajogi rendszer e jogág komplex jogforrási eszköztárával rendelkezzen, azaz kezelni tudja mind a legiszlátórius, mind a kontraktuális jogforrásokat, megfelelő gazdasági környezetre, kiegyenlített társadalmi kapcsolatokra és nem utolsósorban konszolidált jogi kultúrára és tradícióra van szükség. Ezek a feltételek a magyar munkajog számára nem adóttak. Ebben jelentős szerepe van az 1949-ben bekövetkezett fordulat éve és az 1967-ben lezajlott befejezetlen gazdasági és politikai reform közötti időszaknak. A munkajog ugyanis – mint a magánautonómia egyik megnyilvánulási formája – nem létezett.²⁶ Mindenesetre az 1967. évi reformkísérlet nyomott hagyott a munkajogi szabályozás szerkezetén. Az 1967. évi II. törvénynek a jogalkotó szándéka szerint két problémát kellett megoldania. Az egyik a decentralizálás, a másik az egyszerűsítés. *Nagy László* értékelése szerint az elsöre a vállalatok nagyobb önállósága, míg a másodikra – az előbbivel összhangban – a „vállalati szintű szabályozás” kialakítása miatt volt szükség.²⁷ Nyilvánvaló, hogy ezeknek a céloknak az eléréséhez a kollektív szerződésre vonatkozó jogpolitika egészét kellett volna

²² THÜSING 2001; THÜSING 2003. A hazai irodalomból lásd VÉKÁS 2001: 137–138, 150.

²³ Az egyes megközelítések kritikai elemzését lásd KISS 2010: 291–299.

²⁴ Lásd a francia Code du Travail VII Könyvét a munkajogviszony vélelme tekintetében. Kritikája: ANTONMATTEI–SCIBERRAS 2008: 2.

²⁵ *Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 Irányelve* (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről.

²⁶ FARKAS 1952.

²⁷ NAGY 1985: 4.

átalakítani, ez azonban szóba sem került. Ismételten utalok Nagy Lászlóra, aki szerint „a keretjellegű törvény, a központi szervek kezében lévő, de annak minden szintjét egymáshoz kapcsolódóan kihasználó végrehajtási szabályok a direkt gazdaságirányítási modell gazdasági vetületeit jelentik”.²⁸ Így az „új típusú kollektív szerződések” regulatív szerepe gyakorlatilag nem érvényesült.²⁹

Bármennyire is ellentmondásos volt az 1967-ben kialakított szabályozás, mintegy bő másfél évtizedig működtetni tudták. Az 1980-as évek elején bekövetkezett az, amire kevésbé lehetett számítani, a gazdasági folyamatok átalakulását és lényegében ezek szabályozását a politika már nem tudta követni, és fél évtizedes munkajogi szabályozási interregnum állt be, ahol a teljes káoszon nagyjából a józan ész szerinti „szokásjog” kerekedett valamelyest felül.

A rendszerváltoztatás utáni első munkajogi törvényi szabályozás meglehetősen későn jött. Persze ehhez azt is meg kellene tudni határozni, hogy a jogrendszer rendszerváltoztatása mikor következett be. Hiszen a gazdaságpolitika átalakulását jelző jogszabályok már a 80-as évek közepétől megjelentek, aminek egyik jelentős állomása volt az 1988. évi VI. törvény a gazdasági társaságokról. A politikai berendezkedést megváltoztató jogszabályok meghatározó része 1989-ben lépett hatályba, és ezzel az átalakult közeggel kellett valamit kezdenie a szűkebb értelemben vett munkajogi jogalkotásnak.³⁰

A megkésett Munka Törvénykönyve

Az 1992. évi XXII. törvény megalkotását nagy várakozás előzte meg. A törvény Indokolása igazolta ezt, amely rögzítette, hogy „az emberi erőforrással, a munkaerővel való gazdálkodás mind inkább termelési tényezőként jelenik meg és ennek következtében a munkaerőpiac is fokozatosan a gazdasági piac részévé válik, annak elvei, szabályai alapján kezd működni. Ennek megfelelően mind egyértelműbb [sic!] lesz a munkaviszony alanyainak érdek-elkülönültsége, illetve pontosabban fogalmazva a reális, valódi érdekkülönbségek kialakulása.” Ennek következtében a munkajogi szabályozásnak szakítania kell az addigi közjogi, hatósági szemléletű szabályozással, amelyet fel kell váltania „a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogias szabályozásnak”. Ez egyben azt is jelentette, hogy az állami beavatkozásnak vissza kell vonulnia. Az ígéretes nyitány mögött azonban a munkajog jogforrási struktúrájának koncepcióját illetően

²⁸ NAGY 1985: 8.

²⁹ HÁGELMÁYER 1979.

³⁰ KISS 1995: 46–70.

végzetes tévedés húzódott meg. Az Indokolás ugyanis az alábbi jogalkotói szándékot fogalmazta meg: „a munkaviszony alanyaira nézve kógens jogi szabályozás kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására, az úgynevezett »minimálstandardok« kijelölésére szorítkozhat. A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdéseket a munkaviszony alanyainak, a munkáltatónak és a munkavállalónak kell megállapodás útján elrendeznie.”³¹

A jogalkotó a norma „minimálstandard” tartalmának rögzítésével kijelölte a megállapodások tartalmát is, amennyiben a kollektív szerződés feladata, hogy „a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat megalkossák”. Azontúl, hogy a jogalkotó a munkavállalóra kedvezőbb feltételek alkalmazásának elvét teljesen félreértette,³² nem mérte fel a kollektív szerződés alanyai közötti erőviszonyokat. A Munka Törvénykönyve ugyanis egy privatizációs folyamat utolsó fázisában született meg, olyan körülmények között, amikor a korábban egységes szakszervezet megszűnt létezni, széttöredezett. Ebben a helyzetben a munkáltatóknak nem fűződött érdeke ahhoz, hogy kollektív szerződést kössön, a szakszervezetek pedig nem tudták kikényszeríteni azt. Mivel a munkajog szerződéses jogforrási rendszere nem fejlődött ki, a felek pozíciójának felborult egyensúlyát a jogalkotónak kellett valamelyest tompítania, ezért olyan területeket volt kénytelen szabályozni, amelyek a felek megállapodására tartoznak.³³

Jogalkotás szinte a semmiből – a hatályos Munka Törvénykönyve (Mt.)

Volt-e jogalkotási kényszer mintegy egy évtizeddel ezelőtt? Mi változott a gazdaságban, a felek kapcsolatrendszerében, a foglalkoztatáspolitikában? Álláspontom szerint kényszer nem volt, a felmerülő jogdogmatikai vagy akár jogpolitikai problémák a 92-es törvény módosításával is feloldhatók lettek volna. Volt viszont kormányváltás, amely az addigitól teljesen eltérő módon közelített a foglalkoztatáshoz, és ezen belül a munkajoghoz. Jól tükrözi ezt a Széll Kálmán Terv részeként megalkotott Magyar Munka Terv. A részletek ismertetése nélkül kijelenthető, hogy a munkaterv koncepciója válasz az előző kormánynak arra a törekvésére, hogy a megállapodások látszatát, a szociális partnerek folyamatos kapcsolatát valamilyen módon fenntartsák, annak ellenére, hogy annak tartalma valójában kiüresedett.

³¹ Az 1992. évi XXII. törvény általános indokolása.

³² BELLING 1983.

³³ E helyütt nem térek ki arra a bonyolult, kazuisztikus szabályozásra, amellyel a szakszervezetek reprezentativitását kísérte meghatározni. Lásd az 1992. évi törvény 32–25. §.

Ennek – témánk szempontjából – a legfontosabb tünete a kollektív munkajog és ezen belül a kollektív szerződés regulatív szerepének eltűnése. A következmények súlyosságát az is jelzi, hogy a törvény koncepciója a jogi norma és a kollektív megállapodások viszonyában még hozzá is járulhatott volna a szerződéses jogforrások megerősödéséhez, azonban ez mégsem következett be. Az Mt. 277. § (2) bekezdése értelmében ugyanis a kollektív szerződés eltérő rendelkezés hiányában a törvény második és harmadik részében foglaltaktól eltérhet. Ezáltal a korábbi Mt. által tévesen értelmezett „a kedvezőbb feltételek alkalmazása” elv „helyére került”. A törvényi szabályozás azonban ilyen jellegű jogforrási elem kifejlődéséhez önmagában nem elegendő. A felek pozíciója ugyanis a 90-es évek elejéhez képest érdemben nem változott. Ezentúl nem erősíti a megállapodások érvényesülését a törvény részletező, felesleges, néha abszurd szabályozása sem (lásd például az Mt. 31. §-át).

Összegzés

A szerződésalapú jogágak az alanyok magánautonómiáját vannak hivatva kifejezni. Ebből is adódóan alkalmazkodóak, környezetük változásaira gyorsan és hatékonyan képesek reagálni. Az állam beavatkozásának ezekben a rendszereknek alapvetően korrekciós szerepük van. A munkajog alapintézménye a munkaszerződés, és az egyéni munkavállaló alárendeltségét elsősorban nem az állami beavatkozás, hanem a kollektív megállapodás normatív ereje lehet képes kiegyenlíteni, vagy legalábbis valamelyest tompítani. Nem kevesebbről van szó, mint a munkajognak a magánjogban való megtartásáról, ami a piacgazdaság működéséhez elengedhetetlen. Napjainkban a magyar munkajog távol áll ettől az állapottól. *Vékás* Lajos a magánjog kihívásairól tartott egyik közelmúltbeli előadásában azokat a történeti-dogmatikai csomópontokat elemezte, amikor az állami beavatkozás – okkal vagy kellő ok nélkül – korlátozta a felek magánautonómiáját.³⁴ A polgári jog ezek ellenére megőrizte lényegét, a felek szerződéses önrendelkezését. Vajon a magyar munkajog mikor heveri ki jogforrási rendszere egyensúlyának tartós felborulását?

³⁴ VÉKÁS 2023.

Felhasznált irodalom

- ANTONMATTEI, P.-H. – SCIBERRAS, J.-Ch. (2008): *Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection? Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité*. Online: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport-Antonmattei-Sciberras-07NOV08.pdf>
- BELLING, D. (1983): *Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht*. Berlin: Duncker & Humblot.
- CAMERLYNCK, G.-H. (1968): *Traité de droit du travail. Contrat de travail*. Paris: Dalloz.
- COASE, R.H. (1937): The Nature of the Firm. *Economica*, 4(16), 386–405. Online: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>
- DÄUBLER, W. (1993): *Tarifvertragsrecht*. Baden-Baden: Nomos.
- FARKAS J. (1952): *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*. Budapest: Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó.
- FLUME, W. (1979): *Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts*. Berlin: Springer. Online: <https://doi.org/10.1007/978-3-642-96490-9>
- FRIEDMANN, W. (1972): *Law in a Changing Society*. London: Stevens and Sons.
- HÁGELMÁYER I. (1979): *A kollektív szerződés alapkérdései*. Budapest: Akadémiai.
- HAVIGHURST, C. H. (1961): *The Nature of Private Contract*. Evanston, IL: Northwestern University Press.
- HUBER, E. (1914): *Erläuterungen zum Vorentwurf des ZGB*. Bern: Buehler.
- KAHN-FREUND, O. (1967): A Note on Status and Contract in British Labour Law. *Modern Law Review*, 30(6), 635–644. Online: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2230.1967.tb02799.x>
- KAHN-FREUND, O. (1977): Blackstone's Neglected Child: The Contract of Employment. *The Law Quarterly Review*, 93(4), 508–528.
- KISS Gy. (1995): *A piac és az emberi tényező*. Budapest: Balassi.
- KISS Gy. (2005): *Munkajog*. Budapest: Osiris.
- KISS Gy. (2010): *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs: Justis.
- KISS Gy. (2020a): *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához)*. Budapest: Wolters Kluwer. Online: <https://doi.org/10.55413/9789632959238>
- KISS Gy. (2020b): Válság, közösség, szolidaritás – van-e (munka)joga a válságnak? *Magyar Jog*, 67(9), 503–529.
- MAINE, H. S. (1906): *Ancient Law – Its Connection with the Early History of Society and its Relation to modern Ideas*. New York: Henry Holt and Company.
- NAGY L. (1985): *A munkajogi szabályozás rendszere*. Kézirat.
- OERTMANN, P. (1891): *Volkswirtschaftslehre des Corpus Juris Civilis*. Berlin: Prager.
- PERULLI, A. (2015): Observations sur les réformes de la législation du travail en Europe. *Revue de Droit du Travail*, 3, 170–180.
- RICHARDI, R. (1964): *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. München: C. H. Beck.
- ROLLAND, L. (2005): Qui dit contractuel, dit juste (Fouillée) ... en trois petits bonds, à reculons. *McGill Law Journal*, 51, 765–780.
- RÜCKERT, J. – SCHÄFER, L. F. – ZIMMERMANN, R. (2013): *Historisch-kritischer Kommentar zum BGB. Band III: Schuldrecht. Besonderer Teil. 1. Teilband: vor § 433 – § 656. 2. Teilband: §§ 657–853*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- SUPIOT, A. (2016): *Au-delà de la subordination. Les voies d'une véritable réforme du droit du travail*. Paris: Flammarion.
- THÜSING, G. (2001): Der Fortschritt des Diskriminierungsschutzes im Europäischen Arbeitsrecht. *Zeitschrift des Arbeitsrechts*, 32(3), 397–418.
- THÜSING, G. (2003): Following the U.S. Example: European Employment Discrimination Law and the Impact of Council Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 19(2), 187–218. Online: <https://doi.org/10.54648/IJCL2003011>
- VÉKÁS L. (2001): *Az új polgári törvénykönyv elméleti előkérdései*. Budapest: HVG-ORAC.
- VÉKÁS L. (2023): A magánjog kihívásai. *Magyar Jog*, 70(7–8), 389–399.
- WELTNER A. – NAGY L. (1966): *A magyar munkajog*. Budapest: Tankönyvkiadó.