

SCIENTIA RERUM POLITICARUM

Munkajog



Szerkesztette:
KISS GYÖRGY

Dialog Campus

MUNKAJOG

SCIENTIA RERUM POLITICARUM

Sorozatszerkesztők
Kiss György és Kis Norbert

MUNKAJOG

Szerkesztette
Kiss György

DIALÓG CAMPUS ❖ BUDAPEST, 2020

A mű a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001
„A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés”
című projekt keretében jelent meg.

Szerzők

Bankó Zoltán (10. §, 18–19. §)
Berke Gyula (4–5. §, 9. §, 14. §, 21. §)
Kiss György (1–2. §, 8. §, 11–12. §, 20. §, 26. §)
Kun Attila (3. §, 6. §, 16–17. §, 22. §, 25. §)
Petrovics Zoltán (7. §, 13. §, 15. §, 23–24. §)

Szakmai lektor
Hajdú József

A kézirat lezárva: 2019. április 30.

© A szerzők, 2020
© A szerkesztő, 2020
© Kiadó, 2020

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

Tartalom

Előszó	13
Rövidítések jegyzéke	15
Első rész: Alapvetés	17
1. § A munkajog fogalma	19
Az úgynevezett függő vagy önállótlan munkavégzés mint a munkajog tárgya	19
A munkavállaló függőségének társadalmi, gazdasági és jogi alapja	21
A más részére történő munkavégzés jogi kifejezési formái – elhatárolási problémák	23
A munkaszerződés helye a magánjog rendszerében – a munkajog és a magánjog kapcsolata	26
2. § A munkajog rendszere, szerkezete	31
A más részére történő önállótlan munkavégzés közjogi vonatkozásai	31
A munkajog rendszere – a munkajog kollektív elemei	38
A koalíciós szabadság és a kollektív megállapodások jelentősége a munkajogban	40
A munkavállalói részvételi jogok	41
A kollektív érdekkonfliktusok békés feloldásának módszerei	42
Az úgynevezett munkaharc joga	44
3. § A munkajog történeti fejlődésének vázlata	47
A munkajog kialakulásának történeti előzményei	47
A munkajog kialakulásának kezdetei	48
A szerződési szabadság korrekciói: a kollektív fellépés és az állami beavatkozás	49
A munkajog konszolidációja	50
A munkajog aranykora: a szociális (jóléti) állam időszaka	51
A munkajog krízise: a globalizáció hatása	52
A magyar munkajog kialakulása	53
A szocialista munkajog	55
A rendszerváltozás utáni munkajog	57
4. § A munkajog forrásai	59
A munkajog belső forrásai	59
A munkajog külső forrásai	66
5. § Az Mt. hatálya és a nemzetközi (kollíziós) munkajogi szabályok	69
Az Mt. személyi hatálya	69
Az Mt. tárgyi hatálya	70
Az Mt. időbeli hatálya	71
Az Mt. területi hatálya és a nemzetközi (kollíziós) munkajogi szabályok	72
A nemzetközi (kollíziós) munkajog szabályai	72

A szabad jogválasztás elve	73
A szabad jogválasztás korlátai	74
Az úgynevezett imperatív rendelkezések	74
A szokásos munkavégzés helye szerinti jog	75
Az alkalmazó telephely joga	76
A körülmények összessége alapján szorosabb kapcsolat	77
A magyar nemzetközi (kollíziós) munkajogi szabályok	77
Kollíziós jogi szabályok a kollektív munkajogban	77
A külföldi kiküldetés	78
6. § A munkajog alapelvei – generálklauzulák az Mt.-ben	81
A törvény célja	81
Értelmezési alapelvek	81
Az általános magatartási követelmények köre és jellegzetességei	82
Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye	83
A jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelő eljárás és együttműködés kötelezettsége	84
Tájékoztatási kötelezettség	85
A méltányos mérlegelés követelménye	85
A joggal való visszaélés tilalma	87
A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme	88
A véleménynyilvánítás szabadsága	89
Titokvédelem	90
A személyiségi jogok védelme	90
Az adatkezelés általános elvei	91
Az egyenlő bánásmód követelménye	95
7. § A munkajogi jognyilatkozatok	101
A jognyilatkozatokról általában	101
A jognyilatkozatok megtételének módja	109
Az érvénytelenség	118
Második rész: A munkajogviszony tana (individuális munkajog)	123
8. § A munkajogviszony alanyai	125
A munkajogviszony alanyi köréről általában	125
A munkáltató fogalma	127
A munkáltatói jogállás és a munkáltatói jogkör gyakorlása	134
A munkavállaló jogállása	137
A munkavállalóhoz hasonló személy jogállása	141
9. § A munkáltató személyében bekövetkező változás	145
A jogintézmény magyar munkajogi szabályozásának kialakulása, rendszere és európai munkajogi alapjai	145
A munkáltató személyében bekövetkező változás alapjául szolgáló tényállás	148
A tényálláshoz kapcsolódó joghatások	151
Az átadó és az átvevő munkáltató tájékoztatási kötelezettségei	152
Az átadó és az átvevő munkáltató egyetemleges felelőssége	154
A felmondási védelem és a munkavállalói felmondás jogkövetkezményei	155

Joghatás a tanulmányi szerződéses és versenytildalmi megállapodásos jogviszonyban	158
Kollektív munkajogi joghatások	158
A munkáltató személyében bekövetkező változás a felszámolási eljárásban	158
10. § A munkajogviszony létesítése és kezdete	163
A munkaszerződés és a munkajogviszony fogalma	163
A munkaszerződés tartalmi elemei	163
A munkaszerződés lényeges tartalmi elemei (essentialia negotii)	164
A munkakörben való megállapodás	165
Az alapbérben való megállapodás	166
A munkahelyben való megállapodás	167
A munkajogviszony tartamában való megállapodás	168
A munkajogviszony kezdő időpontjában való megállapodás	168
A munkaszerződés természetes tartalmi elemei (naturalia negotii)	168
A munkaszerződés eshetőleges tartalmi elemei (accidentalia negotii)	169
A munkaidővel kapcsolatos megállapodások	170
A munka díjazásával kapcsolatos megállapodások	170
A próbaidőben való megállapodás	170
A munkaszerződés alakszerősége	173
A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége; a tájékoztatás jogkövetkezményei	174
A tájékoztatás alakisága	175
A tájékoztatás tárgykörei	176
A tájékoztatás speciális szabályai	178
A tájékoztatás határideje	179
A tájékoztatási kötelezettség elmulasztása	180
A munkajogviszony kezdete; a munkaviszony létesítéséhez fűződő időpontok	180
A munkajogviszony kezdő időpontja	181
A munkajogviszony kezdő időpontjának meghatározása	181
A munkaszerződés megkötése és a munkajogviszony kezdete közötti időszak	182
A munkaszerződéstől való elállás joga	183
Az előszerződés	185
11. § A munkajogviszony tartalma	187
A munkajogviszony tartalmáról általában	187
A munkavállaló kötelezettségei	187
A rendelkezésre állási kötelezettség	187
A munkavégzési kötelezettség	189
A munkavállaló magatartási kötelezettségei	190
A munkavállaló „megfelelő” magatartás tanúsításának kötelezettsége	192
A véleménynyilvánítás szabadságának lehetséges korlátai a munkajogviszonyban	193
A munkáltató jogai, az úgynevezett munkáltatói jogkör	195
A munkáltató felügyeleti joga	196
A munkáltató „fegyelmi” joga	197

A munkáltató vagyoni jellegű jogai	198
A munkáltató személyzeti jellegű jogai	198
A munkáltató kötelezettségei	200
A munka díjazásának kötelezettsége	200
A foglalkoztatási kötelezettség	202
A munkavállaló jogai	204
12. § A munkaidő	207
A munkaidő jelentősége a munkajogban	207
A munkaidővel kapcsolatos alapvető fogalmak	210
A munkaidő fogalma	210
A munkanap, a hét, a napi munkaidő, a beosztás szerinti napi és heti munkaidő	213
Az éjszakai munka fogalma, a megszakítás nélküli munkáltatói működés, valamint a váltott műszakban végzett munka	214
Az időnyjellegű tevékenység	216
A készenléti jellegű munkakör fogalma	217
A napi munkaidő	218
A munkaidőkeret	219
Eljárás a munkajogviszonynak a munkaidőkeret lejártá előtti megszűnése esetén	222
A munkaidő-beosztás szabályai	223
Az elszámolási időszak	224
A napi és a heti munkaidő maximális tartama; az osztott munkaidő	225
A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása	226
A pihenőidő, a pihenőidő fajtái	227
A rendkívüli munkaidő	229
Az ügyelet és a készenlét jogintézménye	231
A munkaidőre vonatkozó általános rendelkezésektől való eltérés lehetősége egyes munkavállalói csoportok esetén	232
A szabadság jogintézménye	233
A betegszabadság, a szülési szabadság, a fizetés nélküli szabadság és a szülői szabadság	235
A munkaidő nyilvántartása	236
13. § A munka díjazása	237
A munkabér fogalma	237
A munkabér meghatározása	240
A bérpótlékok	243
Díjazás munkavégzés hiányában	247
A munkabér védelme	251
14. § A munkajogviszony módosulása	257
A munkaszerződés módosítása és a munkajogviszony módosulása	257
A felek szerződés módosító megállapodása	258
Tipikus szerződésmódosítási tényállások	261
A munkaszerződés módosításának egyéb (törvényben szabályozott) esetei	263
Eltérés a munkaszerződés módosításának törvényi szabályaitól	267

15. § A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése	269
A munkajogviszony megszűnéséről és megszüntetéséről általában	269
A munkajogviszony megszűnésének tényállásai	275
A munkajogviszony megszüntetésének tényállásai	281
A csoportos létszámcsökkentés	299
Eljárás a munkajogviszony megszűnése és megszüntetése esetén	303
A munkajogviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei	304
16. § A munkáltató kártérítési felelőssége	309
A munkáltató kártérítési felelősségének alapjai és általános szabályai	309
A munkáltató kártérítési felelősségének feltétele	310
A munkáltató mentesülése a felelősség alól	311
Részbeni mentesülés és kármegosztás	314
A munkáltatói kárfelelősség típusai	316
A megtérítendő kár	319
A kártérítés módja	321
17. § A munkavállaló kártérítési felelőssége	323
A munkavállaló kártérítési felelősségének általános szabályai, rendszere	323
A felelősség általános szabályai: a felelősség felróhatósági alakzata	323
Az általános megőrzési felelősség	327
Pénztárosok, pénz- és értékkezelők felelőssége	328
A leltárhiányért való felelősség	328
A kártérítés mérséklése	331
A munkavállalói biztosíték	331
A kárigény érvényesítése a munkáltató által	331
Harmadik személynek okozott kár és egyéb különös szabályok	332
18. § Az atipikus munkajogviszonyok	335
Az atipikus munkajogviszonyokról általában	335
Az atipikus munkajogviszonyok az Európai Unió jogában	336
A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony	338
A részmunkaidőre kötött munkaszerződésekről általában	338
A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyra vonatkozó szabályok	
a magyar munkajogban	339
A behívás alapján történő munkavégzés	340
A határozott idejű munkajogviszony	340
A határozott idejű munkajogviszonyról általában	340
A határozott idejű munkajogviszony fogalma	341
A határozott időre történő foglalkoztatás korlátai	342
A határozott idejű munkaszerződés meghosszabbítása,	
a „láncszerződések” problematikája	342
Foglalkoztatás a határozott idő lejártát követően	343
Az egyszerűsített foglalkoztatás	344
A többpólusú jogviszonyok	344
A több munkáltató által létesített munkajogviszony fogalma, sajátosságai	345
A munkaszerződés tartalma a több munkáltató által létesített	
munkajogviszony esetén	345

A munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek a több munkáltató által létesített munkajogviszony esetén	346
A több munkáltató által létesített munkajogviszony megszűnése, megszüntetése	346
A munkakör megosztása	347
A munkaerő-kölcsönzés	348
A munkaerő-kölcsönzésről általában	348
A munkaerő-kölcsönzés szabályai a magyar munkajogban, a tevékenység gyakorlásának feltételei	349
A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony	350
A kölcsönzésre irányuló munkajogviszony	351
Az egyenlő bánásmód követelménye	352
A munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkajogviszony megszüntetése	352
A kártérítési felelősség munkaerő-kölcsönzés esetén	353
A távmunkavégzésre létrejött munkajogviszony	353
A távmunka fogalma, fajtái	353
A távmunka az Európai Unió munkajogában	355
A távmunkára irányuló munkajogviszony a magyar munkajogban	357
A távmunkára vonatkozó munkavédelmi rendelkezések	358
A home office megállapodások és a távmunkára létesített munkajogviszony	359
A bedolgozói munkajogviszony	361
A bedolgozói munkajogviszony fogalma, a bedolgozó jogállása	361
A bedolgozói munkajogviszonyra vonatkozó szabályozások	361
A távmunka és a bedolgozói munkajogviszony	362
19. § A munkajogviszonyhoz kapcsolódó megállapodások	365
A versenytilalmi megállapodás	365
A versenytilalmi megállapodás fogalma	365
A munkáltató jogos érdekét veszélyeztető magatartás fogalma	367
A versenytilalom időtartama	368
A versenytilalom ellenértéke	368
A versenytilalmi megállapodás módosítása	370
A versenytilalmi megállapodástól való elállás	370
A munkaviszony megszűnésének, megszüntetésének hatása a versenytilalmi megállapodásra	370
A versenytilalmi megállapodás megszegése, a kötbér	371
A jogutódlás hatása a versenytilalmi megállapodásra	372
A versenytilalmi megállapodásra alkalmazandó szabályok	372
A tanulmányi szerződés	373
A tanulmányi szerződés fogalma	373
A tanulmányi szerződés alanyai és megkötése	373
A tanulmányi szerződés tartalma	374
A tanulmányi szerződés megszegése és ennek következményei	377
A tanulmányi szerződés megszűnése és megszüntetése	379

Harmadik rész: Kollektív munkajog	381
20. § A koalíciók joga	383
A koalíció munkajogi fogalma	383
A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet	389
A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogai	390
A kollektív szerződés kötéséhez való jog	396
A szakszervezeti tisztségviselőt megillető védelem	396
A szakszervezeti egyetértési jog formai és tartalmi követelményei	
a munkajogi védelem szempontjából	399
A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény	401
21. § A kollektív szerződés	403
A kollektív szerződés jogintézményének jelentősége	403
A kollektív szerződés érvényessége	404
A kollektívszerződés-kötési képesség	404
A kollektív szerződés megkötése és módosítása	407
A kollektív szerződés tartalma, jogi természete és helye a munkaviszonyra	
vonatkozó szabályok rendszerében	408
A kollektív szerződés alakisága	413
A kollektív szerződés érvénytelensége és az érvénytelenség	
jogkövetkezményei	415
A kollektív szerződés hatálya	416
A kollektív szerződés tárgyi hatálya	416
A területi hatály	417
A kollektív szerződés időbeli hatálya. A kollektív szerződés	
hatálybalépése (az időbeli hatály kezdete)	418
A kollektív szerződés időbeli hatályának megszüntetése a felek	
megállapodása alapján	420
A határozott időtartamra kötött kollektív szerződés	420
Az utóhatály problémája	421
A bontó feltétellel kötött kollektív szerződés	421
A kollektív szerződés felmondása	421
A felek jogutód nélküli megszűnésének jogkövetkezménye a kollektív	
szerződés időbeli hatályára	423
A szakszervezet kollektívszerződés-kötési képességének elvesztése	424
A kollektív szerződés személyi hatálya	424
A kollektív szerződés kiterjesztése	427
A munkáltató személyében bekövetkező változás hatása a kollektív	
szerződéses munkafeltételekre	430
A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása az európai	
munkajogban	430
A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának	
kötelezettsége az Mt. 282. § alapján	432
22. § A munkavállalók részvételi jogai – az üzemi alkotmányjog	435
A munkavállalói részvétel (participáció) jelentése, kialakulása	435
A munkavállalói részvétel formái az Európai Unió munkajogában	438

A munkavállalói részvétel egyes formái a magyar jogban	440
Az üzemi tanácsok rendszere a magyar munkajogban	442
Az üzemi tanács létrejötte	443
Az üzemi tanács választása	444
Az üzemi tanács, illetve a tagi megbízatás megszűnése	446
Az üzemi tanács feladata és jogköre	447
Az üzemi megállapodás	451
Az üzemi tanács működése	453
Negyedik rész: A munkajogi konfliktusok és feloldásuk rendszere	457
23. § A munkajogi konfliktusok fogalma, rendszere	459
A munkajogi konfliktusok fogalma és sajátosságai	459
A munkajogi konfliktusok rendszere és feloldásának eszközei	461
24. § A munkajogi igény érvényesítése	465
A munkajogi igény érvényesítésének lehetőségei	465
A munkajogi igény érvényesítésének korlátai: az elévülés és a keresetindítási határidők	469
A bíróság előtti igényérvényesítés – a munkaügyi per	472
25. § A kollektív munkaügyi vita	479
A kollektív munkaügyi vita fogalma	479
Az alternatív vitarendezés (AVR) szerepe a kollektív munkaügyi vitákban	480
Az Mt. szabályai: egyeztetés és döntőbíráskodás	481
A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat	484
Ötödik rész: A munkaharc joga	489
26. § A munkaharc joga	491
A kollektív fellépések helye a munkajog rendszerében. A kollektív fellépések dogmatikai megközelítése	491
A munkaharc módozatai. A sztrájk	495
Egyéb nyomásgyakorlási eszközök a munkavállalók részéről	497
A kizárás (lock-out)	498
A munkaharc hazai szabályozása. Történeti áttekintés	498
Az 1989. évi VII. törvény a sztrájkról. Az Sztv. fogalomrendszere – bizonytalanságok	500
A jogellenes sztrájk tényállásai	503
A még elégséges szolgáltatás meghatározásának problematikái	507
A sztrájk jogkövetkezményei	511
A jogszerű sztrájk jogkövetkezményei	511
A jogellenes sztrájk jogkövetkezményei	514
Irodalomjegyzék	517

Előszó

A munkajog napjainkban lényeges változáson megy keresztül. A tradicionális munkajog képlete megtörni látszik, új foglalkoztatási módszerek jelennek meg, amelyek a munkajog klasszikus jogintézményeinek eddigi jelentését kérdőjelezzik meg. A digitális platformok általi foglalkoztatás egyre elterjedtebb az egész világon. A jogalkotás és a jogalkalmazás megközelítése sem egységes, több országban tiltják ezt a módszert, másutt engedélyezik, és utóbbi esetben a minősítés eredményeképpen valamilyen módon a munkajog keretei között helyezik el. Ez a megközelítés azért is nehéz, mert ebben a kontextusban újra kell értelmezni mind a munkáltató, mind a munkavállaló fogalmát.

A munkajog eredeti rendeltetése szerint úgynevezett védelmi jellegű jogág, amelyben a munkáltatónak alárendelt egyéni munkavállaló érdekeit helyezi előtérbe. A munkajog ugyanakkor szerződéses jogág, és mint ilyen, a magánjog része. A munkajog szociális töltése, szerkezete, benne a kollektív munkajog elemeivel sajátos tartalmat ad ennek a jogterületnek. Egyesek szociális jogként értelmezik, amelynek számos közjogi elemet kell tartalmaznia, amelyek jószerével kógens normákból állnak. Mások a munkajog szerződéses elemét domborítják ki, hangoztatva, hogy a munkajog eszközeit is a gazdasági fejlődés szolgálatába kell állítani. Kétségtelen, hogy megfigyelhető a munkajog bizonyos mértékű liberalizációja, amelyet tükröz a *flexicurity* kifejezés is. Látnunk kell azonban azt is, hogy az úgynevezett aktív munkaerőpiaci politikák nem minden esetben hozták meg a várt eredményt, és a legutóbbi gazdasági-pénzügyi válság idején is a rugalmas, illetve atipikus jogviszonyokban foglalkoztatottak kerültek elsőként kiszolgáltatott helyzetbe.

Ez a tankönyv műfaja miatt sem vállalkozhat napjaink bonyolult munkajogi, foglalkoztatáspolitikai folyamatainak részletes bemutatására, illetve elemzésére. A tankönyv a munkajog alapintézményeit mutatja be, mindenütt utalva azonban az új jelenségekre. A könyv címe *Munkajog*, tárgya elsősorban a magyar munkajog, ugyanakkor megteszi a feltétlenül szükséges nemzetközi kitekintést is.

Tankönyvünk nem előzmény nélküli. A szerzők közül többen publikáltak munkajogi tankönyvet, jegyzetet, továbbá feldolgozták a munkajog valamennyi intézményét. Ezen kívül a szerzők közül többen részt vettek a Munka törvénykönyve szakmai előkészítésében és a törvény különböző kommentárjainak megírásában. A tankönyv ezekre a munkákra támaszkodik.

A tankönyv első része – *Alapvetés* – tartalmazza a munkajog legfontosabb fogalmait, napjaink munkajogának rendszerét, történeti fejlődését, majd a munkajog forrásait, a Munka törvénykönyve hatályát és a nemzetközi (kollíziós) munkajogi normákat. Ezt követően foglalkozik a munkajog alapelveivel és a munkajogi jognyilatkozatokkal. A második rész a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony tanát tárgyalja, amelyet a nemzetközi irodalomban az úgynevezett individuális munkajognak neveznek. A tankönyv itt tárgyalja a munkajogviszony alanyait, a munkáltató személyében bekövetkező változás problematikáját. A munkajogviszony dinamikája (keletkezés, módosítás, megszűnés), valamint statikája (a munkajogviszony tartalma) is itt kapott helyet. Gyakorlati jelentősége miatt

külön-külön fejezetben elemzi a tankönyv a munkaidőt és a munka díjazását, valamint a munkajogi kárfelelősséget. Végezetül ebben a részben kaptak helyet az atipikus munkajogviszonyok és a munkajogviszonyhoz kapcsolódó megállapodások. A tankönyv harmadik része az úgynevezett kollektív munkajogot tárgyalja, azaz a munkaadói és a munkavállalói érdekképviselői szervezetek (munkajogi koalíciók) jogát, a kollektív szerződést és a munkavállalók részvételi jogait. A negyedik rész foglalkozik a munkajogi konfliktusokkal és feloldási módjaival, végezetül az ötödik fejezet a munkaharc jogával.

Budapest, 2019. április 10.

Kiss György
szerkesztő

Rövidítések jegyzéke

Abtv.	2011. évi CLI. törvény az Alkotmánybíróságról
Áht.	2011. évi CXCV. törvény az államháztartásról
Alaptörvény	Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
ÁPB	ágazati párbeszéd bizottság
Ápbtv.	2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a közép-szintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről
Art.	2003. évi XCII. törvény az adózás rendjéről; 2017. évi CL. törvény az adózás rendjéről
Btk.	2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről
Civiltv.	2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról
Ctv.	2006. évi V. törvény a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról
Cstv.	1991. évi XLIX. törvény a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról
Ebktv.	2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
Ebtv.	1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól
FEOR	Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere
Flt.	1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
ILO	Nemzetközi Munkaügyi Szervezet
Info tv.	2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
Jat.	2010. évi CXXX. törvény a jogalkotásról
Kit.	2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról
Kjt.	1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottjak jogállásáról
Közv. tv.	2002. évi LV. törvény a közvetítői tevékenységről
Kp.	2017. évi I. törvény a közigazgatási perrendtartásról
Ktv.	1992. évi XXIII. törvény a törvény köztisztviselők jogállásáról
Kttv.	2011. évi CXCI. törvény a közszolgálati tisztviselőkről
Met.	1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről

MTVSZ	Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat
1992. évi Mt.	1992. évi XXII. törvény a Munka törvénykönyvéről
Mt.	2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
Mth.	2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról
Mvt.	1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
NAIH	Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság
Nmtv.	2017. évi XXVIII. törvény a nemzetközi magánjogról
Nmtvr.	1979. évi 13. tvr. a nemzetközi magánjogról
OBH	Országos Bírósági Hivatal
OBT	Országos Bírói Tanács
Ptv.	1989. évi XXXIII. törvény a pártok működéséről és gazdálkodásáról
Ptk.	2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
Pp.	2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról
Róma I.	Az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK (2008. június 17.) rendelete a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról
Róma II.	Az Európai Parlament és a Tanács 864/2007/EK (2007. július 11.) rendelete a szerződésen kívüli kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról
Római Egyezmény	az Európai Községek tagállamai között létrejött, a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19. napján Rómában aláírt egyezmény
Sztv.	2006. évi X. törvény a szövetkezetekről
Tbj.	1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről
Tptv.	1996. évi LVII. törvény a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról
Vht.	1994. évi LIII. törvény a bírósági végrehajtásról

ELSŐ RÉSZ

Alapvetés

Vákát oldal

1. § A munkajog fogalma

Az úgynevezett függő vagy önállótlan munkavégzés mint a munkajog tárgya

1. A munkajog sokrétű gazdasági és szociális viszonyokat szabályoz, ezért fogalma is összetett. A modern munkajog több mint két évszázados története során az egyszerű bérleti szerződésből (*locatio conductio*) fejlődött az egyéni és a kollektív munkakapcsolatok jogává.¹ Ebben a folyamatban a munkajog fokozatosan elvált a klasszikus magánjogtól, anélkül azonban, hogy ennek elveit és értékeit száműzte volna. A munkajog viszonylagos önállóságát mozdította elő a szerződéses liberalizmus rövid időszakát követő állami beavatkozás, amelynek eredményeképpen a szabályozás közjogi elemekkel is gazdagodott. Ez a változás nem járt ugyanakkor – a közjog-magánjog felosztást alapul véve – a magánjogi elvek elsorvadásával.

A munkajog szerződéses jogág, amennyiben a munkajogviszony alapja a munkaszerződés. A munkajog kollektív elemei közül a legfontosabb jogintézmény a kollektív szerződés, amely jogi természetét tekintve szintén megállapodás – normatív tartalma ellenére. Ez a két jogintézmény alapozza meg a munkajog magánjogi jellegét. Maga a munkaszerződés az ősi munkabérleti szerződés óta lényegében nem sokat változott. A felek közötti gazdasági egyenlőtlenség, a munkavállaló és a munkáltató között meglévő alá-fölé rendeltség miatt azonban ez a szerződés nehezen volt beépíthető a magánjog rendszerébe. A szerződéses szabadság egyben a felek egyéni szabadságát jelentette, ez azonban a munkavállaló-munkáltató viszonyában végzetes egyensúlyvesztéshez vezetett. A mai munkajogot két tényező alakította. Az egyik a felek kollektív kapcsolatainak elismerése, a másik az állami beavatkozás által a munkajogba beépült közjogi elemek. Az úgynevezett egyéni munkajogban (a munkavállaló és a munkáltató viszonylatában) az állami beavatkozás korlátozta a munkáltató döntési hatalmát, valamint jogszabályok határozták meg a munkaszerződésben foglalt egyes megállapodási elemek érvénytelenségét. Másrésről *kógens* (eltérést nem engedő) elemek jelentek meg a munkajogi szabályozásban. Az állami beavatkozás azzal a következménnyel járt, hogy – szemben a tradicionális magánjogi kötelekkel – nem azonos a munkaszerződés (*causa*, jogalap) és a munkajogviszony (joghatás) tartalma. A munkajogviszonyt a felek megállapodása keletkezteti, alapítja, de annak tartalmát csak részben alakítja, ugyanis a munkajogviszony tartalmának részévé válnak – a felek megállapodásának hiányában is – a jogalkotó által meghatározott *kógens* elemek. Az állami beavatkozás alakította ki a munkajog közjogi részét. Találó az a megállapítás, hogy a munkajog *a magánjog legerősebben közjogiasított része*. Az állami

¹ A munkajog fejlődésében meghatározó jelentőségű volt az egyéni jogi kapcsolatok fontosságának áthelyeződése a kollektív relációkra. Ennek ellenére az irodalomban uralkodó felfogás szerint a kollektív munkajog dogmatikai és történeti alapja a munkaszerződés, ami következtében a kollektív munkajog rendeltetése is célhoz kötött. CAMERLYNCK 1968, 14.; RICHARDI 1988, 221–222.

beavatkozás a kollektív munkajogban is éreztette hatását. Az egyik ilyen terület maga a kollektív szerződés. Ezt a megállapodást hagyományosan (nem kizárólagosan) a szakszervezetek és a munkáltatók (illetve ezek szövetségei) kötik. A munkajogi koalíciók alapja az egyesülési szabadság. Ez azonban nem jelenti azt, hogy valamennyi szakszervezetnek joga lenne kollektív szerződést kötni. Másképpen fogalmazva az egyesülési szabadság önmagában még nem biztosítja a szerződőképességet (lásd részletesen a koalíciók, valamint a kollektív szerződés jogának tárgyalásánál). A másik közjogi terület az úgynevezett üzemi alkotmányjog szabályozása, amely a munkáltatói döntéshozatalban a közvetlen munkavállalói befolyást biztosítja az üzemi tanácsok által. Az üzemi tanácsok jogköre több országban szabályozott, és így relatíve független a munkáltató és a munkavállalók közötti imparitástól, míg a szakszervezetek a kollektív szerződéskötésre irányuló tárgyalásokon általában annyi eredményt tudnak elérni, amennyit érdekérvényesítő képességük enged.

2. A munkajog fogalmának meghatározásához azt a munkatevékenységet kell vizsgálni, amelyre a szabályozás épül. A munka kizárólag az emberek egymás közötti kapcsolatteremtő magatartásaként lehet az elemzés tárgya, így a fogalomképzésnél érdektelen a munka mint fizikai kategória, továbbá kívül esik a kutatás keretein a munkafolyamat mint közgazdasági fogalom.² A munka mint emberek közötti viszony ugyanakkor rendkívül tág meghatározás, ezért csupán azt a fajtáját kell részletesebben feltárni, amely ezt a sajátos jogi kifejezőmódot igényelte.

A saját szükségletek kielégítését szolgáló munkavégzésen túl már a technológia viszonylag alacsony színvonalán gyorsan elterjedt a kifejezetten más részére történő munkavégzés. Ennek egyik fajtája a más részére valamilyen terméket önállóan előállító, szolgáltatást önállóan nyújtó munka. Az ilyen munkatevékenység a piaci forgalomban megjelenő árun keresztül testesíti meg az emberek közötti kapcsolatot. Ebben az esetben az önállóság *de iure* önálló megjelenést tartalmaz, mind a szolgáltatás nyújtója, mind fogadója tekintetében. A szolgáltatás nyújtója – a vállalkozó – önállóan, saját neve alatt jelenik meg a jogügyleti forgalomban, és a vállalkozói szerződés lényege valamilyen eredmény (*opus*) előállítása a másik fél – a megrendelő – részére.

A saját és mások szükségleteinek kielégítését azonban közvetlenül a munkatevékenység is kifejezheti. Ilyenkor az egyik ember saját munkaereje felhasználásával más részére általában munkát végez. Ez a munkakapcsolat az emberek úgynevezett élő munkában realizálódó kapcsolatrendszerét eredményezi.³ Ez a fajta munkakapcsolat egyben azt is jelzi, hogy a társadalmi-gazdasági munkamegosztás folyamatában egyesek úgy gondoskodtak megélhetésükről – többnyire egyéb lehetőség híján –, hogy munkaerejüket ellenérték fejében mások rendelkezésére bocsátották. Az önálló munkavégzéshez képest ez mindenképpen önállótlan munkatevékenységet, úgynevezett függő munkát jelent, s ez utóbbi a jogirodalomban egységes felfogás szerint a munkajog tárgya.⁴ Ebben a folyamatban a szolgáltatás nyújtója – a munkavállaló – a jogügyleti forgalomnak csak egy sajátos szegmensében, mint nem vállalkozó természetes személy jelenik meg. Szolgáltatása *de iure* értelemben nem egy általa önállóan előállított eredmény (termék), hanem munka végzése a munkáltató

² MAYER-MALY – MARHOLD 1991, 13.

³ ROMÁN 1989, 12.

⁴ RICHARDI 1964, 1.; RIVERO-SAVATIER 1986, 6.; CAMERLYNCK – LYON-CAËN – PÉLISSIER 1986, 7.; HUECK – NIPPERDEY 1972; HEPPLE-FREDMAN 1986, 12.; RIDEOUT 1989.

(nem megrendelő) számára, annak irányítása alatt. Az így elkészült munkaeredmény nem a munkavállaló neve alatt kerül a piacra – a további ügyleti forgalomba –, hanem ezt a munkáltató sajátjaként használja fel. A szolgáltatás ellenértéke nem a vállalkozó díja, hanem a munkavállaló munkabére.

A munkavállaló függőségének társadalmi, gazdasági és jogi alapja

3. A most vázolt önállótlan munkavégzést szokás úgynevezett függő munkának is nevezni. Az egyik általánosan elfogadott meghatározás szerint az egyéni munkavállaló függősége a munkajog premisszája. Kérdés azonban, hogy mi az alapja a függőségnek, illetve arra a kérdésre kell választ adnunk, hogy a függő és az önállótlan munkavégzés azonos tartalmú-e. A munkajog kialakulásának időszakában a függőség egyértelműen gazdasági függőséget, kényszert és az ezzel járó kiszolgáltatottságot jelentett. A munkaerejét rendelkezésre bocsátó személy gazdasági függése nemcsak általában, hanem konkrétan a munkaerejét hasznosítóval szemben fennálló kapcsolatában fejeződött ki. Más megfogalmazásban a munkavégzés alapja a szerződéses liberalizmus időszakában már nem a feudális státuszjogállás volt, amelybe a hűbéres beleszületett, és generációkon keresztül ebben a státuszban is maradt, hanem a megállapodás, a szerződés. *Maine* elemzése szerint a jog fejlődése azt mutatja, hogy a jog a státuszból a szerződés irányába halad (*from status to contract*). A szerződés azonban nem alakította a felek közötti kapcsolatot, nem volt hatása sem a feltételekre, sem a megállapodás tartalmára, sem a munka ellenértékére. Ez a fajta gazdasági függőség egyben személyi, családi függőséget is eredményezett (ennek egyik sajátos értelmezését lásd alább).

Később egyértelművé vált, hogy a gazdasági függőség a munkavállalók döntő többségénél tipikus ugyan, de a függő munka megkülönböztető ismérveként nem használható. Kialakult ugyanis egy olyan munkavállalói réteg, amelynél a függő munka vállalása már nem a gazdasági függőségből következett. Ez a felismerés egyben elvezet a függő és az önállótlan munkavégzés tartalmi szétválasztásához. Bizonyos tevékenységek folyamatában a munkáltató és a munkavállaló közötti függőségi viszony alig mutatható ki, azonban mégis önállótlan munkának kell minősíteni, mert a munkavállaló a gazdasági, piaci forgalomban nem jelenik meg.⁵ Meghatározott tevékenységek látszólag önállóan is végezhetők, és ezeknek a munkajogon belül megvannak a jogi kifejezői is. Ilyen például a *telework*. Más munkák úgynevezett kötetlen munkaidőben is végezhetők. Ezekben az esetekben a munkáltató operatív irányítása nem jellemző, azonban a munkavégzés önállótlanágát jelzi a munkavállaló rendelkezésre állási köteleessége, valamint a munkáltató utasításához való kötöttsége. Azaz a munkáltató – bizonyos határokon belül – megváltoztathatja a munka konkrét tárgyát, módosíthat meghatározott feltételeken. Másképpen fogalmazva a munkavégzés ura a munkáltató.

4. Az egységes munkajogi dogmatika megteremtése érdekében, a gazdasági függőség teóriáját felváltandó került előtérbe a személyi függőség elmélete. Ez a személyi függőség ugyanakkor nem azonos a fentiekben jellemzett gazdasági függőséggel, illetve

⁵ ZÖLLNER–LORITZ 1992, 44–46.

kiszolgáltatottság nyomán, annak következményeként megjelenő perszonális függőséggel. A *Sinzheimer* és iskolája által képviselt felfogás a polgári joggal való szembenállás premisszáján nyugodott, és azt hangsúlyozta, hogy a munkavállalók teljesítményükhöz személyiségüket is adják, miáltal függőségi helyzetbe kerülnek.⁶ E tan hirdetői egy korábbi nézethez nyúltak vissza, amely szerint a szolgálati szerződést (*Dienstvertrag*) valójában a státuszjog alapozza meg, és minden ilyen szerződés sajátos személyi-uralmi viszonyt keletkeztet a szolgálatot adó és a szolgálatot fogadó között. E kapcsolat során kialakul egy sajátos színallagma a két fél között: a munkavállaló úgynevezett hűségkötelessége, illetve ennek megfelelője a munkáltató gondoskodási kötelessége. A szolgálati szerződés – későbbi elnevezésével: a munkaszerződés – nem egyszerűen csereügyletet, hanem az egész ember beilleszkedését követeli meg egy általa idegen meghatározottságú uralmi rendbe, valamely tőle idegen cél elérése érdekében; lásd ezzel összefüggésben a beiktatási vagy beillesztési elméletet (*Eingliederungstheorie*).

A munkajogviszony személyiségi jellegének előtérbe kerülése kétségtelenül lendületet adott a munkajog későbbi dogmatikai fejlődésének, azonban anakronisztikus vonásai miatt alapjaiban minősült károsnak. A későbbi kritika találón utal arra, hogy végzetes tévedés volt az a tézis, amely szerint a munkajog egységes rendszere csak akkor jöhet létre, ha a munkajog sajátos fundamentumából, a függőségből és nem „a munkajogtól idegen szabadságposztulátumból” indulunk ki.⁷ A személyi függőség kategóriája tehát szintén alkalmatlan volt a függő munka egzakt jellemzésére. E teória megítélése azonban árnyaltabb megközelítést igényel. A munkajogviszony személyiségi jellegének megjelenése mellett a függőségből következő védelmi igény a munkajogban jelenleg is megtalálható. Találó ugyanakkor az a megállapítás, hogy nem lehet elhatárolási ismérvek tekinteni a saját létről való gondoskodási képtelenséget.⁸ A személyi függőség kizárólagossága továbbá ellentmond a munkajogviszony szerződéses alapjának. Mindazok a jellemzők, amelyekkel megkísérelték leírni a személyi függőséget, elsősorban a közszolgálatban követhetők nyomon, de a közszolgálat jogviszonyainak főszabályként nem a szerződés a jogalapja.

5. A gazdasági és a személyi függőség – mint jogon kívüli tényező – önmagában nem alkalmas a függő munka jogi meghatározására. Mindazonáltal hangsúlyozni kell, hogy mind a két elem több-kevesebb mértékben jelen van a munkajogviszony *de facto* realizálásának folyamatában, egyik sem lehet azonban a munkajogviszony megkülönböztető ismérve (*differentia specifica*). Mindebből következően léteznie kell egy olyan tényezőnek, amelynek hatása a más részére végzett munkatevékenységek közül egyesek realizálása során a munkavállaló alárendeltségét hozza magával. *Richardi* álláspontja szerint ez nem jogon kívüli faktor, azonban a gazdasági és ennek folyományaként a személyi körülmények nélkül az esetek döntő többségében nehezen fejtené ki hatását. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a más részére végzett önálló munkavégzés jogi megfelelőjét tehát nem jogon kívüli tényezőkkel kellett a magánjog számára elfogadhatóvá tenni. Álláspontunk szerint a fordított megközelítés elfogadhatóbb. A más részére történő munkavégzés története során kialakult egy olyan kapcsolat, amelynek tárgya általában a munka végzése. Kétségtelen, hogy ezt döntő

⁶ SINZHEIMER 1976, 237.

⁷ RICHARDI 1988, 237.

⁸ RICHARDI-ANNUB 1989, 136–204.

többségében olyanok folytatták, akik számára nem volt meg az önálló munkatevékenység feltétele. Ennek jogi kifejezése ősidők óta a bérlet volt, nevezetesen a munkaerő bérbeadása.

Tehát nem kisebb kérdésre kellett magyarázatot adni, mint arra, hogy a más részére végzett munkatevékenységek közül egyesek realizálásához miért szükséges a munkavállaló alárendeltsége, másokéhoz pedig miért nem. Az alárendeltség okának felderítéséhez napjaink munkavégzésre vonatkozó jogviszonyainak elhatárolása látszik célravezetőnek.

A más részére történő munkavégzés jogi kifejezési formái – elhatárolási problémák

6. A más részére történő munkavégzést három klasszikus szerződés fejezi ki: a munkaszerződés, a vállalkozási szerződés és a megbízási szerződés. Ennek megvoltak a római magánjogi megfelelői, nevezetesen a *locatio conductio operarum*, a *locatio conductio operis* és a *mandatum*. Ezek közül az első az önállótlan, az utóbbi kettő az önálló munkavégzésre vonatkozik. Az elhatároláshoz indokolt a hatályos Polgári törvénykönyv (a továbbiakban: Ptk.) és a Munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseire hivatkozni.

7. Első megközelítésre könnyebbnek tűnik a munkaszerződés és a vállalkozási szerződés elhatárolása, ugyanis a vállalkozási szerződés tárgya nem általában a munkateljesítés, hanem – főszabályként – a munkával elérhető eredmény szolgáltatása. A Ptk. 6:238. §-a szerint vállalkozási szerződés alapján a vállalkozó tevékenységgel elérhető eredmény (a továbbiakban: mű) megvalósítására, a megrendelő annak átvételére és a vállalkozói díj megfizetésére köteles. A vállalkozási szerződés tehát eredménykötelem, jellegében annyiban különbözik a munkaszerződéstől, hogy a vállalkozó – mint a szolgáltatást adó – jogügyletileg korlátozott szolgáltatás teljesítésére vállal kötelezettséget.⁹ Ez a szolgáltatás a vállalkozási szerződés esetében többek között azt is jelenti, hogy a szolgáltatás tárgya az eredmény által viszonylag pontosan meghatározható. Jellemző a vállalkozó és a megrendelő közötti kapcsolat szabályozása is, amely egyértelműen jelzi a két fél közötti gazdasági helyzetet. A Ptk. 6:239. § bekezdése értelmében a tevékenység végzésének feltételeit a vállalkozó úgy köteles megszervezni, hogy biztosítsa a tevékenység biztonságos, szakszerű, gazdaságos és határidőre történő befejezését. A (2) bekezdés akként rendelkezik, hogy amennyiben a mű előállításához valamilyen anyag szükséges, azt a vállalkozó köteles beszerezni. Lényeges tehát, hogy a megrendelő nem rendelkezik azokkal a jogokkal, amelyekkel a munkáltató, többek között azért sem, mert a másik fél kockázata is eleve nagyobb (lásd alább). Ez azonban korántsem jelenti azt, hogy a megrendelőnek ne lenne semmilyen befolyása a teljesítésre. Szignifikáns példája ennek a Ptk. 6:240. § (1) bekezdésének első mondata. Ennek értelmében a vállalkozó a megrendelő utasítása szerint köteles eljárni. A második mondat viszont arról rendelkezik, hogy az utasítás nem terjedhet ki a tevékenység megszervezésére, és nem teheti a teljesítést terhesebbé. Figyelemre méltó az a rendelkezés is, amely a vállalkozónak az utasításhoz való viszonyát szabályozza. A Ptk. 6:240. § (2) bekezdése értelmében, ha a megrendelő célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítást ad, a vállalkozó köteles őt erre figyelmeztetni. Ha a megrendelő a figyelmeztetés ellenére utasítását

⁹ RICHARDI 1988, 252.

fenntartja, a vállalkozó a szerződéstől elállhat vagy a feladatot a megrendelő utasításai szerint, a megrendelő kockázatára elláthatja. A vállalkozó köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása jogszabály vagy hatósági határozat megsértéséhez vezetne, vagy veszélyeztetné mások személyét vagy vagyónát.

Mindebből az alábbi következtetések vonhatók le. A vállalkozási szerződés a jogügyleti forgalom két olyan alanya között jön létre, amelyek mindegyike önálló, illetve független jogalany a magánjogi jogügyleti forgalom szempontjából. Ez elsősorban a vállalkozó jogi minősége szempontjából jelentős. A munkavállaló mint természetes személy szintén jogalany, azonban a feltételek hiánya miatt vállalkozóként nem jelenik, nem jelenhet meg (lásd a szerződés érvénytelenségénél a színlelt szerződés problematikáját). A vállalkozó önállóan, alapvetően a szerződés tartalma, és nem a megrendelő egyoldalú alakító hatalma alapján teljesíti szerződéses köteleességét. Ebből a szempontból még két rendelkezés érintése indokolt. Az egyik a megrendelő ellenőrzési jogát szabályozza. Ennek értelmében a megrendelő a tevékenységet és a felhasználásra kerülő anyagot bármikor ellenőrizheti – a munka megszervezését nem. A vállalkozó önállóságát és az ezzel kapcsolatos felelősségét az is jelzi, hogy a vállalkozó nem mentesül a szerződésszegés jogkövetkezményei alól amiatt, hogy a megrendelő a vállalkozó tevékenységét nem vagy nem megfelelően ellenőrizte. A másik szabály az esetleges többlet-, illetve pótmunkával kapcsolatos. A vállalkozó köteles elvégezni a vállalkozási szerződés tartalmát képező, de a vállalkozói díj meghatározásánál figyelembe nem vett munkát és az olyan munkát is, amely nélkül a mű rendeltetésszerű használatra alkalmas megvalósítása nem történhet meg (többletmunka). Továbbá a vállalkozó köteles elvégezni az utólag megrendelt, különösen termódosítás miatt szükségessé váló munkát is, ha annak elvégzése nem teszi feladatát aránytalanul terheesebbé (pótmunka).

8. A munkaszerződés és a megbízási szerződés elhatárolása azért tűnik nehezebb feladatnak, mert utóbbi tradicionálisan ügyviteli kötelmet keletkeztet, azaz a megbízott köteles a rábízott ügyet ellátni. Ebből következően nem eredménykötelem a vállalkozói szerződés értelmében.

A korábbi Ptk. kommentárja szerint a megbízott valamely cél érdekében való tevékenységre vállalt kötelezettséget, de nem ígéri azt, hogy tevékenysége meghatározott eredménnyel fog járni. A megbízásnál a szolgáltatás maga a szerződésben meghatározott tevékenység kifejtése, a vállalkozásnál pedig a tevékenységgel elérhető és a szerződésben meghatározott eredmény létrehozása. Míg tehát a vállalkozási szerződés eredménykötelem, a megbízási szerződés nem az.¹⁰

Mindehhez az új Ptk. indokolása csupán annyit tesz hozzá, hogy a megbízási szerződés (új) szabályozása nem szorul felülvizsgálatra. Továbbá az új Ptk. „nem kíván szakítani a megbízási és a vállalkozási szerződés elhatárolásának szempontjaival. Az uralkodó álláspont szerint a két szerződés elhatárolása a tevékenység természete alapján lehetséges: vállalkozás esetén a vállalkozó meghatározott eredmény előállítására köteles, míg megbízás esetén a megbízott kötelezettsége a rábízott ügy gondos ellátására terjed ki.” Másképpen fogalmazva: „a vállalkozó szolgáltatása a mű vagy valamely más, nem tárgyasult konkrét eredmény, a megbízotté a gondos tevékenység, amelytől ugyan a felek szintén valamely eredményt várnak, de tisztában vannak azzal, hogy az eredmény – a feleken kívül álló,

¹⁰ *A Polgári Törvénykönyv Magyarázata* (1998), 1412–1413.

esetleg éppen a megbízó oldalán felmerülő okból – a megbízott gondos eljárása esetén is elmaradhat” (Ptk. Indokolás, 6:172. §).

A leírtak alapján kézenfekvő lenne a megbízási szerződést a vállalkozási szerződéstől elkülöníteni, mintsem a megbízási szerződés és a munkaszerződés megkülönböztető ismérveit meghatározni. A feladat azonban éppen a vállalkozási és a megbízási szerződés közös elemein keresztül a munkaszerződéstől való elhatárolás. Mindkét polgári jogi szerződésben előre meghatározott a szolgáltatás tárgya, tehát azt a felek a szerződésben konkretizálják, behatárolják és ezáltal korlátozzák. Ez a korlátozás a vállalkozási szerződésben egyértelmű az eredmény által, azonban ezzel minőségében azonos a *rábízott* ügy meghatározása a megbízási szerződésben. Ez egyben azt jelenti, hogy a szolgáltatás fogadójának nincs arra lehetősége, hogy a teljesítés szakaszában uralmi helyzetbe kerüljön a szolgáltatást nyújtóval szemben. Helytálló az a megállapítás, hogy a megrendelő, illetve a megbízó utasítási joga nem a teljesítés konkretizálását jelenti, hanem az esetlegesen megváltozott körülményekre való tekintettel csak korrekciós jellegű lehet. A megrendelő, megbízó utasítása alapvetően érdekközvetítő, míg a munkáltató utasítása – többletként – akaratközvetítő.¹¹ A munkaszerződésben azonban nem történik meg a szolgáltatás fentiekben jellemzett korlátozása. A munkavállaló szolgáltatása csak jellegében, az általános munkafajta szerint meghatározott a munkakör megjelölése által. Ennek következményeképpen a munkáltató joga a munkavállaló magatartásának konkretizálása, amely a munkajogviszony tartalmát alkotó irányítási jogban fejeződik ki.

Ez a problematika a magánjog és a munkajog között régóta meglévő töréspontot fejezi ki, amelyet a *Selbstbestimmung versus Fremdbestimmung* (saját versus idegen meghatározottságú munka) képletével fejezhetünk ki. A leírtakból következően a munkajog tárgya – a más részére végzett önálló munka – olyan prioritást jelent, amely a munkajog rendeltetését alapvetően határozza meg. Így egyáltalán nem tekinthető véletlennek, hogy miközben a munkajog és a polgári jog organikus egységről lehet olvasni az irodalomban, a munkajog célhoz kötöttségét annak védelmi jellegében határozzák meg.¹²

9. Összefoglalásként megállapítható, hogy a más részére végzett önálló és függő munka megkülönböztetésének alapja a szolgáltatás szerződésbeli meghatározásának módja. Nyilvánvaló azonban, hogy ez a jogdogmatikai elhatárolás csupán a jogon kívüli tényezők érvényesülésének következménye. Igaz ugyan, hogy a gazdasági vagy a személyi függőség önmagában nem feltétlenül determinálja munkajogviszony létrejöttét, de a munkajog elsődlegesen azoknak a joga, akik nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkaerejük más érdekében történő hasznosítására.

A második világháborút követően több programadó tanulmány jelent meg, amelyek előrevetítették a munkajogi szabályozás főbb irányait. Az egyik nézet szerint a munkajogot nem egyszerűen a magánjog egyik részének, hanem a szociális rend szerves alkotóelemének kell tekinteni. *Neumann* 1951-ben publikált írásában a weimari köztársaság hagyományait felelevenítve kifejti, hogy a szerződéses liberalizmus egyik alapvető tévedése – álláspontja szerint egyenesen bűne –, hogy a munkaszerződést csupán egyszerű kötelmi jogi szerződésnek minősítette. Felfogása értelmében a munkaszerződés egyben hatalmi-uralmi

¹¹ ROMÁN 1967, 58.

¹² RICHARDI-ANNUB 1989, 692–699.

jogviszonyt (*Gewaltverhältnis*) keletkeztető jogi tény is egyben.¹³ A munkaszerződés és a munkajogviszony ambivalens megítélésével kapcsolatban rendkívül lényeges az a megállapítása, amely szerint nem lehet azt feltételezni, hogy meghatározott szociálpolitikai és szociáletikai elvek magából a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony jogi természetéből következnenek. Például a munkabér nagysága, a munkavállalót védő felmondási idő mértéke csupán a munkaszerződésből nem vezethető le. Ezért önmagában a munkaszerződés és a munkajogviszony valamiféle közösségi karakterére (*Gemeinschaftscharakter des Arbeitsverhältnisses*) nem érdemes hivatkozni. Szerinte a *közösség* kifejezésnek csak abban az esetben lehet valamelyest is tartalma, ha a társadalomban bizonyos érdekazonosság (*Interessenidentität*) valósul meg. Ilyen érdekazonosság azonban nincs, ezt ki kell kényszeríteni. Következtetése szerint a jogalkotó legfontosabb feladata olyan szabályozás kialakítása, amely az egyéni munkavállalót védi a munkáltató hatalmától.¹⁴

Neumann okfejtéséből mindenesetre kikövetkeztethető az a folyamat, amelyet a későbbi évtizedek jogalkotása jószerével igazolt. Napjainkig senki nem kérdőjelezte meg a munkajogviszony kötelmi jellegét, ugyanakkor nem vitatott az sem, hogy a munkajogviszony tartalmát alkotó jogok és köteleességek egy jelentős részét nem a szerződést kötő felek akarata határozza meg. Figyelemre méltó *Junker* megállapítása, aki szerint például a német munkajogban a munkajogviszony tartalmára vonatkozó szabályok körében jelentősen csökkent a diszpozitív rendelkezések száma.¹⁵ Ez elsősorban annak tudható be, hogy míg korábban a munkajogi szabályok csak az úgynevezett minimál standardokat rögzítették, az utóbbi időben – elsősorban a munkavállalók védelmében, ritkább esetben közérdekre hivatkozva – szaporodott az eltérést nem engedő normák száma, ezáltal nőtt e szabályok jelentősége. Utalni kell arra, hogy nem feltétlenül csak a német jogban figyelhető meg a jelzett hangsúlyeltolódás. Hasonló tendencia jellemzi az angol munkajogi szabályozást is annak ellenére, hogy az angol munkajogot még manapság is úgy minősítik, mint amelynek hiányzik a *common law*-tól való autonómiája abban az értelemben, hogy annak doktrínája jelenleg is érvényesül.¹⁶ Ezért talán meglepő lehet, hogy a munkajogi tárgyú törvények száma jelentősen nőtt – csökkentve így a *common law*-tól való függőséget –, másrésről a kollektív szerződések regulatív funkciója és ezáltal kötelemalakító szerepe sem csökkent lényegesen.

A munkaszerződés helye a magánjog rendszerében – a munkajog és a magánjog kapcsolata

10. A most ismertetett álláspontok azért lényegesek, mert amennyiben megvizsgáljuk a munkaszerződés – akár tudományos, elméleti, akár a jogalkotó által megadott – fogalmát, azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a munkaszerződés lényegében napjainkban sem különbözik az ősi bérleti szerződéstől (részletesen lásd a történeti elemzéseknél). A kérdés úgy vethető fel, hogy mitől különbözik a munkaszerződés a többi – tradicionális kötelmi – jogviszonytól, így többek között a bérleti szerződéstől. A magánjog általában és a magánjogi kódexek erre a szerződésre, illetve jogviszonyra ugyanazokat a meghatározó elveket tartják

¹³ NEUMANN 1951, 2.

¹⁴ NEUMANN 1951, 3.

¹⁵ JUNKER 2001, 41.

¹⁶ DEAKIN–MORRIS 1998, 63.; WEDDERBURN 1987, 1–29.

fenn, mint amelyek általában a szerződésekre és a kötelmekre vonatkoznak.¹⁷ Ami relatíve elkülöníti a munkaszerződést és ezáltal az individuális munkajogot a tradicionális magánjogtól, pontosabban a kötelmi jog általános részétől, a munkavállaló védelmét és egyúttal a munkáltató szerződési lehetőségeit korlátozó, az állami beavatkozás által megszületett normaanyag.

Ezeknek a szabályoknak az elhelyezése változatos. Jelentős részük a magánjogi kódexeken kívül fejlődött ki. Ebben a tekintetben több megoldás alakult ki. Több országban – mivel a munkajogot magától értetődően a magánjog részének tekintik – az individuális munkajog (más megfogalmazásban a munkaszerződés joga) kodifikációja nem valósult meg. Ezzel kapcsolatban indokolt az osztrák magánjogász, munkajogász *Bydlinsky* érvelésére hivatkozni. Az 1960-as évek végén az osztrák munkajog kodifikációjával összefüggő munkájában amellett érvel, hogy általában a munkajog önállóságáról, illetve a polgári jogban történő szabályozásáról szólni nem lehet, mert a részletek elemzése nélkül – az úgynevezett átalány kiindulási pont alapján – nem lehetséges kimutatni azokat az elveket és a nekik megfelelő jogtechnikai igényt, amelyek a kérdés egyértelmű megválaszolásához vezetnek. Ebben a vonatkozásban az alapvető kérdés az, hogy a jogtudomány részére a munkajog megjeleníthető-e a jogrendszerben mint a rendszer egyik önálló tagja. A válasz első megközelítésre egyértelmű, hiszen a munkajogi szabályozásnak olyan sajátos tárgya van, amely más rendszerekben nem jelenik meg. Ez pedig a függő munka. Ezzel szemben megfogalmazza kételyeit is, amennyiben kiemeli azokat a pontokat, amelyek a munkajogot a civiljoghoz, illetve a közjoghoz kapcsolják. Véggöveztetése az, hogy a munkajog önállósága meglehetősen relatív. Álláspontja szerint képtelenség lenne egy teljesen önálló munkajogi szerződéskötési, képviselési, teljesítési, engedményezési stb. tan kidolgozása és szabályozása. A munkajog önállóságának képlete tehát rendkívül összetett, ugyanis speciális – másuttal valóban fel sem merülő – problémái mellett vagy magától értetődően, vagy módosításokkal alkalmazni kell a magánjog általános szabályait.¹⁸

11. Az osztrák jogban a polgári törvénykönyv (*ABGB*) nem szabályozza a munkaszerződést, a munkavállaló védelmére viszont számos jogszabály vonatkozik. Ezzel szemben a német jogban a polgári törvénykönyv (*BGB*) az úgynevezett szolgálati szerződés (*Dienstvertrag*) egyik típusaként szabályozza a munkaszerződést (*Arbeitsvertrag*). Ezenkívül – az osztrák megoldáshoz hasonlóan – több jogszabály szabályozza a munkajog anyagát. A francia jogban a polgári törvénykönyv (*Code Civil*, a továbbiakban: *CC*) mind a mai napig a bérleti szerződés egyik típusaként szabályozza a munkák, vagy másképpen fogalmazva a szolgálatok bérletét (*contrat de louage services*). A francia jogban ugyanakkor a munkajog kodifikált joganyag, külön törvény szabályozza (*Code du Travail*, a továbbiakban: *CT*). A *CT* első könyve szabályozza a munkaszerződés intézményét, azonban a kódex sem ad teljes, mindenre kiterjedő definíciót. Ennek hiányában a munkaszerződés fogalmi ismérveinek meghatározása a jogtudomány és a jogalkalmazás feladata lett. Mivel a francia jog is a függő munkából (*subordination* – alárendeltség) indul ki, a fogalmi elemek tisztázása során egyértelművé vált, hogy a *CC* bérleti konstrukciója nem használható, ugyanakkor

¹⁷ Lásd az Mt. 2003. évi módosítását, valamint a 7001/2005. (MK 170.) PM-FMM együttes irányelvét a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról.

¹⁸ BYDLINSKY 1969, 174–175.

a CC rendelkezéseit kiegészítő jelleggel alkalmazzák, amennyiben speciális munkajogi rendelkezés nincs az adott kérdés megítélésére vonatkozóan. Olaszországban az 1942-ben hatályba lépett polgári törvénykönyv (*Codice Civile*, a továbbiakban: CCI) megalkotása előtt voltak ugyan elképzelések a nagyszámú munkajogi joganyag kodifikálására, azonban ezek az elképzelések nem valósultak meg.¹⁹ A CCI V. könyve (*Libro del lavoro*) meglehetősen eklektikus szabályanyagot tartalmaz, amelyből egyesek nehezen illeszthetők a klaszikus magánjogi rendszerbe. Így többek között viszonylag részletes szabályozást találunk a kollektív megállapodásról és az azzal egyenértékű munkajogi forrásokról. A CCI a vállalkozáson belüli munkavégzés viszonylatában rendelkezik a vállalkozóról, az egyéni vállalkozóról, valamint a vállalkozó részére munkát végző személyekről. A polgári jog szabályozza a munkaszerződés és a munkajogviszony több fontos elemét, mint például a próbaidőt, a szerződésszegés következményeit, a felek legfontosabb jogait és kötelességeit, szól a munkaidőről, a túlmunkáról, a pihenőidőről, a munkabalesetről, a munkavégzési kötelesség szünetelésének egyes esetéről, valamint a munkajogi jogutódlásról, a jogról való lemondásról és az igényérvényesítésről, a társadalombiztosítás alapvető intézményeiről, a munkajogviszony megszűnéséről és megszüntetéséről, a részmunkaidőről, az otthon végzett munkáról, a tanulói jogviszonyról stb. Lényeges, hogy míg egyes normák automatikusan alkalmazhatók, másokat maga a CCI külön jogszabályi rendezésre bíz. A CCI nem tartalmazza a munkaszerződés definícióját, azonban közvetetten mégis megtalálhatjuk a munkavállaló fogalmi kritériumainak meghatározásánál. A közvetett fogalmi meghatározás is az úgynevezett függő munkából indul ki, és ennek megfelelően állapítja meg a munkavállalói minőség ismérveit.

12. A magyar helyzetet illetően indokolt a hatályos Ptk. és az Mt. rendelkezéseinek együttes elemzése. A polgári jog és a munkajog egymáshoz való viszonyának, a szabályozás összehangolt rendszerének kimunkálása tekintetében egyedülálló lehetőség mutatkozott az elmúlt mintegy egy évtizedben, hiszen a polgári jog és a munkajog átfogó reformjára vonatkozó munka szinte azonos időben kezdődött el. A magánjog és a munkajog szorosabb kapcsolatát hirdető nézet követői biztatást találhattak a Ptk. szerkesztőbizottsága elé 2001-ben került vitaanyagban. Az egyes szerződéstípusok meghatározásánál, illetve sorrendjének kialakításánál az volt olvasható, hogy „az adásvételi szerződés, annak különös nemei és altípusai [...], valamint a csereszerződés, továbbá a vállalkozási szerződés után helyezhető be az egyedi munkaszerződésre vonatkozó fejezet az új Ptk.-ba”.²⁰ Ez az elgondolás végül lekerült a napirendről, azonban a Ptk. javaslatának értelmezési szabálya továbbra is alapját képezte az Mt. előkészítésének. Ezzel összefüggésben érdemes utalni a Ptk. bevezető rendelkezéseire, közelebbről a törvény hatálya (Ptk. 1:1. §) az alábbi szabályt tartalmazza: „E törvény a mellérendeltség és egyenjogúság elve szerint szabályozza a személyek alapvető vagyoni és személyi viszonyait.” A Ptk. 1:2. § (2) bekezdése az értelmezési alapelvek tekintetében kimondja, hogy „a polgári jogi viszonyokra vonatkozó jogszabályokat e törvénnyel összhangban kell értelmezni”.

¹⁹ Kiss 2000, 3–17.

²⁰ *Koncepció* 2001, 147. A munkaszerződés Ptk.-beli elhelyezése még egyszer felmerül a Koncepciónak a Kormány 1003/2003. (I. 25.) Korm. határozatával elfogadott, illetve a Tematika egységes szerkezetbe foglalt szövegében, amelyet a Koncepcióval együtt a Kodifikációs Főbizottság 2002. november 18-i ülésén fogadott el. Megjelent a Magyar Közlöny különszámában 2003-ban.

A *polgári jogi viszony* körülírását a munkajoggal összefüggésben a Ptk. indokolásában (a továbbiakban: Ptk. Indokolás) találjuk. A jogalkotó a Ptk. kódexjellegével összefüggésben rögzíti, hogy „egy törvénykönyv tartalmi határait elvben addig helyes tágitani, amíg a kodifikáció pozitív hatásai: az egységbe foglalt normák módszerbeli homogenitása, a terminológiai egység, a tömörítés és rövidítés lehetősége stb. megkönnyítik a jogalkalmazást”. Mindezek tükrében az új Ptk. és az Mt. kapcsolatáról a Ptk. Indokolás az alábbiakat rögzíti: „A törvény az egyedi munkaszerződések jogi rendezését a Munka törvénykönyvében hagyja, annak ellenére, hogy a munkaviszonyok speciális rendezésének a Ptk., és azon belül is elsősorban a szerződések általános szabályai képezik a jogi háttérét. A munkaszerződés jogi szabályozásának azonban ma már annyi különleges vonása van, hogy nehéz volna ezt a normarendszert egy polgári törvénykönyvbe integrálni.” A Ptk. Indokolás a továbbiakban így folytatódik: „A munkavállaló fogalmilag »gyengébb fél« jellege például megkülönböztető sajátosságként jelentkezik a szabályozásnál, és – emiatt – az európai közösségi jogi aktusok alakító hatása is sokkal intenzívebb, mint a magánjog egyéb területein.”²¹ Ez az állítás annak ellenére helytálló, hogy a magánjog bizonyos elemei és az ehhez képest különös munkajogi normaanyag több tekintetben azonos gyökerű. *Sólyom* a személyiségi jogok védelmének elismerésével összefüggésben írja, hogy az tartalmilag nem más, mint az állam beavatkozása „a liberalizmus szabad gazdaságába”.²² Egyértelmű, hogy ez a védelem mindig a gazdaságilag gyengébb helyzetben, egyenlőtlen jogviszonybeli pozícióban lévőket illeti, és ebben a kontextusban a személyiségi jogok védelmének „politikai modellje ugyanaz, mint az objektív felelősség akkori elterjedésének, vagy általában a versenyjognak”.²³ A polgári jog rendszere azonos minőségű jogalanyok minimálisan elvárható objektivizált magatartási szabályait rögzíti,²⁴ a munkajog pedig egy felborult egyensúlyt kísérel meg az egyensúlyi állapot olyan szintjére hozni, amely megfelel a szerződéses elv, az önrendelkezés, a privát autonómia követelményeinek.

Mindebből az alábbi következtetéseket lehet levonni. A Ptk. Indokolás korántsem tartalmaz olyan megállapítást, hogy a munkajog nem a magánjog része, és ebből következően azt sem, hogy a munkáltató és a munkavállaló vagyoni és személyi viszonyai nem minősülnek *polgári jogi viszony*nak. Kétségtelen, hogy a munkajog a magánjog óhatatlanul közjogiasított része. A közjogi elemek beépülése a munkajog egyik meghatározó funkciója – a munkavállaló jogállásának védelme – miatt vált megkerülhetatlenné. Ezeknek az elemeknek egy része a tradicionális magánjogtól idegen, de napjainkra ez a kijelentés már árnyaltabb megközelítést igényel, hiszen a magánjog is dústul számos védelmi elemmel annak ellenére, hogy a tradicionális magánjognak kevés eszköze van a szociális egyenlőtlenségek kiigazítására.²⁵ A magánjog módszertani jellegzetessége, hogy mellérendelt és egyenjogú alanyok viszonyait szabályozza, a gyengébb fél védelmének követelménye azonban a magánjogból sem hiányzik. Az új magyar Ptk.-t előkészítő szakmai bizottság is

²¹ Lásd a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény indokolását; *IV. Az új Polgári Törvénykönyv kódexjellege és jelentősége.*

²² SÓLYOM 1983, 22.

²³ SÓLYOM 1983, 23.

²⁴ SÓLYOM 1983, 22.

²⁵ VÉKÁS 2001, 141.

rögzíti, hogy ez a módszertani elv nem mindig érvényesül, különös tekintettel a fogyasztó kiemelt védelmére.²⁶

Az új Ptk.-t illetően összefoglalásképpen megállapítható, hogy elveinek és szabályainak alkalmazása alapvetően az Mt. szellemiségétől függ. Ebből a szempontból irreleváns, hogy a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony szabályozása megjelenik-e a Ptk.-ban, vagy sem.²⁷ Az új Mt. szakmai előkészítésének első időszakát még a Ptk. és az Mt. kapcsolatának szorosabbá tétele jellemezte. A munka előrehaladtával azonban ez a felfogás fokozatosan háttérbe szorult. Különösen jól mutatja ezt az Mt. Első Rész II. fejezete, amely *A jognyilatkozatok* címet viseli. Mivel a jognyilatkozat – magánjogi kontextusban – általános kategória, a jognyilatkozatok részletes Mt.-beli szabályozása mintegy azt sugallja, hogy a jognyilatkozatoknak létezik egy különös munkajogi válfaja (lásd részletesen a jognyilatkozatok tárgyalásánál). A szabályozás jószérével párhuzamos az akkor még hatályban lévő Ptk.-val, jobbra megismételve annak rendelkezéseit.

A hatályos Ptk. és az Mt. kapcsolatával összefüggésben megállapítható, hogy az Mt. azt sejteti, hogy a munkajog, illetve a munkajogi szabályozás nem csupán a munkavállaló védelmi rendelkezéseinek tárháza, hanem valamiféle önálló jogág, és ebből következően önálló magánjogi dogmatikával rendelkezik. Ez a megoldás több félreértésre ad alkalmat, különösen az Mt. 31. §-a tekintetében.

²⁶ VÉKÁS 2008, 70.

²⁷ Lásd: Kiss 2000, 15.

2. § A munkajog rendszere, szerkezete

13. A munkajog rendszerének, valamint szerkezetének elemzését két vonatkozásban végezzük el. Az első kiindulópontja a más részére végzett önálló, illetve függő munka, amely mind a magánjog, mind a közjog területén lehetséges. A másik elemzés ennél szűkebb, és a más részére végzett önálló, függő munkavégzést csak a magánjog keretein belül vizsgálja.

A más részére történő önálló munkavégzés közjogi vonatkozásai

14. A más részére önállóan végzett munka magánjogi vagy közjogi jellegét alapvetően a szolgáltatást fogadó jogállása határozza meg. A magánjogi jogügyleti forgalomban két magánfél áll egymással szemben – a munkaszerződés esetében –, a munkáltató és a munkavállaló. A magánjog által szabályozott munkatevékenység mellett azonban egy adott közösség működése szempontjából legalább ennyire jelentősek azok a tevékenységek, amelyeket a személyek (természetes vagy jogi személy) a közösség egésze részére, a közjó érdekében fejtenek ki.

A nyugat-európai kontinentális országok jogrendjében a közjog és a magánjog tradicionális szétválasztása mind a mai napig érezteti hatását. Ez a munkavégzésre vonatkozó szabályok tekintetében azt jelenti, hogy a versenyszférára, illetve a *magánszférára* vonatkozó munkajogviszony és a közjog szabályai szerint működő közszolgálati jogviszony elveiben és szabályozásában is elválik egymástól.

Mi a magánjog és a közjog elhatárolásának lényege? A római magánjog institutiójának híres mondata: „Ennek a tudománynak [jog] két fő része van: közjog és magánjog. Közjog az, mi a római államra vonatkozik, magánjog, a mi az egyesek hasznára való.”²⁸ Kérdés továbbá, hogyan lehet ezt a megállapítást értelmezni a közérdek és a magánérdek fogalmi meghatározása nélkül. Továbbmenve: kellő biztonsággal el lehet-e választani a közérdeket a magánérdektől? Egyszerű kvantitatív váltásról van szó, vagy a többségi magánakarat minőségi modulációt eredményez?

A közjog és a magánjog disztinkció elsősorban az európai kontinentális jogban fejlődött ki. A német és az osztrák jogbölcséleti irodalomban jól nyomon követhető az egyes jogterületek szétszakítása, amihez sokan annak ellenére ragaszkodtak, hogy a jogalkotás egyes ágaiban ez már nyilvánvalóan nem volt tartható, illetve a jogalkalmazásban is egyre több problémát okozott. Mindazonáltal a közjog-magánjog szétválasztására, egymáshoz való viszonyuk meghatározására nem vonatkoztatható egyetlen törvényszerűség vagy fejlődési irány. A közjog originálisan kötődött az állam kialakulásához, korai rendeltetéséhez

²⁸ Institutionem sive elementorum, Liber Primus I. De Iustitia et Iure: „Huius studii duae sunt positiones, publicum et privatum. Publicum ius est, quod ad statum rei Romanae spectat, privatum, quod ad singulorum utilitatem pertinet.”

és az ebből adódó államértelmezéshez. Ebben a kontextusban szinte kézenfekvő volt viszonyulni a Római Birodalom államfelfogásához, amely eredendően egy úgynevezett *szervezeti közjogi* (*das öffentliche Organisationsrecht*) alapon nyugodott. Ennek az államnak és az állam működését biztosító szervezeti közjognak már ebben a korban is szüksége volt az elkülönült hivatali rétegre, ami magát az erőszakot realizálta. Ez a típusú állam és a neki megfelelő közjogi berendezkedés többé-kevésbé a polgári forradalmak előestéjéig annak folyamatában is funkcionált. Természetesen idővel – az állam feladatainak bővülésével és átrendeződésével – ezt a fajta közjogot igazolni kellett. Az irodalom három, végeredményben egymással szorosan összefüggő teóriát tart számon, úgymint a közjognak az alanya vonatkoztatott igazolását, a meghatározott érdekekhez (közérdek) kötődő jog létét, valamint az úgynevezett alávetettséget szabályozó jog igazolását.

Önmagában egyik teória sem igazolható, különösen napjainkban nem. Az alanyi teória értelmében végeredményben a jogalkotó döntésén múlik, hogy valamely alany közjoginak minősül vagy sem. Ennek a döntésnek hosszú ideig meghatározó kritériuma volt az állami feladatok ellátása. Megjegyzendő azonban, hogy számos közjogi szereplő nemcsak közjogi jogviszonyok alanya, hanem részt vesz a magánjogi jogügyleti forgalomban is. Az úgynevezett érdekelméletet az érdekek esetlegessége, azok gyakori változása miatt érte kritika. Az *alávetettségi elmélet* azért nem alkalmazható, mert a jog számos alá-fölé rendeltségi helyzetet ismer, amelyeknek jelentős része a magánjogba tartozik. Ez utóbbival összefüggésben megjegyezhető, hogy a közjogi alárendeltség egyben az állam fölérendeltségét is jelenti, amely többséghez minden korban hozzátartozott a kényszereszközök alkalmazása. Az állam feladatainak kiszélesedésével a közjog kényszere egyre inkább háttérbe szorult. Végezetül utalnunk kell az úgynevezett *Fiskustheorie-ra*, amennyiben az állam rendeltetéséről vallott felfogás merőben megváltozott a korábbiakhoz képest. Az új felfogás szerint az állam nem egyszerűen a kényszerítő hatalom fő letéteményese, úgynevezett rendőrállam, hanem a polgáraiért tevő állam.

Ez az átalakulás jelentős a vállalkozás, a munkavégzés, a munkáltatás, a hivatalviselés stb. szempontjából. Ebben a jogrendben ugyanis a közjog alapvető feladata egy olyan közérdek szolgálata, amely a társadalomra, a gazdaságra, a polgárookra veszélyt jelentő helyzetek elhárítását vagy legalábbis minimalizálását képes biztosítani.

Mit jelent mindez a közszolgálat, a munka közjoga tekintetében? A közjog-magánjog dichotómiájának elméleti vitája, úgy tűnik, csekélyebb mértékben hat a közigazgatás gyakorlataira, mint ahogyan ez a dogmatikai vita súlyá alapján várható lenne. A közigazgatás szűkebb versus tágabb értelmezése a közszolgálat tekintetében egyre inkább a pragmatikus megfontolások irányába tolódott el. Számos szervezet és azok alkalmazottjai látnak el közfeladatot – cselekszenek a köz érdekében –, azonban elsősorban munkáltatóik jogállása miatt jogállásuk különbözik egymástól. Már ezért is lényeges a közigazgatás pontos meghatározása, és erre nem feltétlenül a közjog versus magánjog megközelítésű szemlélet szolgált biztos alapot.

15. A magán-munkajogviszony egyik alanya a munkavállaló, a másik alany pozíciójában a munkáltató található. Mint ahogyan említettük, mindkettő a magánjogi ügyleti forgalom alanya. A közszolgálati jog egyik alanya a hivatalnok, a köztisztviselő, míg munkaadói pozícióban az állam, illetve az állami autoritást – akár áttételesen – megjelenítő valamely szerv áll. Ebben a vonatkozásban figyelmet érdemel az úgynevezett hivatalnoki jogállás

megítélése, amely részben a munkaadói, illetve a szolgáltatói szervezet jellegéből, részben a munkavállaló, illetve szolgáltató vállalkozó konkrét tevékenységéből indul ki. A közszolgálati jogviszony munkaadói pozícióját az határozza meg, hogy az adott szervezet nem magánfél, hanem olyan jogalany, amelynek rendeltetésében az állam, illetve valamely helyi közjogi szervezet jelenik meg. Ennek megfelelően hivatalnok, illetve köztisztviselő az a munkavállaló, aki ilyen jellegű szervezettel áll munkavégzésre irányuló jogviszonyban, továbbá munkaköre olyan jellegű felhatalmazást tartalmaz, amelynek alapján közhatalmi funkciók gyakorlására hivatott.

A szolgáltató szerv jellege, valamint az ilyen szerv által alkalmazott személy munkaköri felhatalmazottsága viszonylag egyértelmű ismérvei a közszolgálati jogviszonynak. A szolgáltatói, illetve a hivatalnoki alanyi pozíció tükröződik a közszolgálati jogviszony tárgyában és tartalmában. A közszolgálati jogviszony tárgya – hasonlóan a magán-munkajogviszony tárgyhöz – szintén magatartás, sajátosságát azonban a köz szolgálat jelenti. Ezen belül a közhivatalnok magatartását a közhatalmi funkciók ellátása jellemzi. A közszolgálati jogviszony tartalmát meghatározó jogok és kötelezettségek sorából kiemelkedik az alkalmazott lojalitása, illetve hűségkötelessége, amelyért a szolgáltató – végeredményben az állam – előre tervezhető karriert, illetve egzisztenciális biztonságot nyújt az alkalmazott számára, kikapcsolva vagy legalábbis tompítva ezzel a versenyszférában meglévő kockázati elemeket.

A közszolgálati foglalkoztatási jogviszonyban a jogviszony tartalmát meghatározó sajátos *elvek* érvényesülnek. Az elvek számszerűen jelentős része természetesen ideológiák mentén korszakonként változik, azonban léteznek olyan elvek, amelyek állandónak bizonyultak mind a közjog, mind a magánjog területén. Az elvek tartalmukban, intenzitásukban és ebből következően jellegükben is különbözőek lehetnek. Léteznek olyan elvek, amelyek tartalma nem igényel semmilyen kifejtést, önmagukban egyértelműek, beépíthetők a jogrendbe, és alkalmazhatók. Ezeket az elveket egyenesen jogi alaptételnek, parancsnak, többen normának vagy legalábbis normaként működő elveknek minősítik. Ismeretesek azonban olyan elvek is, amelyeknek tartalma, jelentése nem teljesen egzakt. Így nem egyértelmű az elv címzett köre, nem teljesen világos a kötőereje, és korántsem egyértelmű a normákra gyakorolt hatása. Az uralkodó álláspont szerint ezek az elvek nem működnek normaként, illetve a normákra gyakorolt hatásuk is csekély. A megkülönböztetés egyáltalán nem „csupán” elméleti jelentőségű, hatásuk érezhető a jogrend egész területén.

A közszolgálat már hamar kialakította a maga elit rétegét a társadalom többi munkavégző rétegéhez képest. A privilégiumok ellensúlyaként megjelentek azok a különleges követelmények, amelyek a közigazgatás szűkebb vagy tágabb területén, illetve a közigazgatás egyes szintjein dolgozók magatartását határozták meg. A modern közigazgatás és közszolgálat felerősítette ezeket az elveket, és azok tartalmát markánsabban fogalmazta meg a korábbi korokhoz képest. Nem hagyható továbbá figyelmen kívül, hogy az egyes közszolgálati rendszerek más-más elvek mentén építik fel a közszolgálat alapjait, azonban bizonyos konvergencia kétségkívül kimutatható. E helyütt nem elemezzük a zárt és a nyitott, valamint az úgynevezett vegyes rendszerű közszolgálat sajátosságait, hanem azokat az elveket vizsgáljuk, amelyek minden közszolgálati típust áthatnak. Az első – és talán legfontosabb elv – a *pártatlanság* elve. A hivatalnok főszabályként nem egy adott politikai pártot, hanem a népet, ezáltal a közjót szolgálja, feladatát a pártsemlegesség követelményének figyelembevételével kell ellátnia. Lényeges továbbá, hogy a hivatalnok munkája során teljes

és személyes elkötelezettséggel tartozik hivatása iránt. Ez a követelmény kihat a szolgálaton kívüli magatartására is. A lojalitás nem csupán az államhoz való lojalitásként értelmezhető, hanem a feletteseivel szembeni követelményként is megfogalmazódik.

Utalunk arra, hogy az angol közszolgálati jogban a pártatlanság elve összetett követelményeket indukál. Ez az elv alapvetően két részből áll, úgymint az általános és a politikai pártatlanságból. Az előbbi kifejezi az igazságos, méltányos, tisztességes eljárását valamennyi ügyben, továbbá tartalmazza a szolgálat és az esélyegyenlőség iránti feltétlen elkötelezettségét. A politikai pártatlanság elvének legfontosabb követelménye a mindenkori kormány szolgálata, függetlenül a tisztviselő politikai elkötelezettségétől. Hivatali magatartását kizárólag a törvények határozhatják meg. Tevékenységének, hivatali kapcsolatainak alakításának meg kell felelnie a regnáló kormány által kialakított követelményeknek, ugyanakkor alkalmasnak kell lennie arra, hogy egy későbbi kormány szolgálatába állítsa azokat. Be kell tartania mindazokat a politikai korlátozásokat, amelyek hivatali tevékenységével kapcsolatosak. Lényegesek a politikai pártatlanságból fakadó tilalmak is. Ezek értelmében a tisztviselő nem járhat el pártpolitikai megfontolások alapján, a tudomására jutott hivatalos vagy egyéb bizalmi információkat nem használhatja fel pártpolitikai célokra. Az ügyek intézését, valamint hivatali tanácsait nem befolyásolhatják személyes politikai nézetei.

A közszolgálatot átható további, egyre nagyobb jelentőséggel bíró elv az *integritás* elve. A tisztviselőnek kötelességei teljesítésekor és jogai gyakorlásakor mindig a közszolgálathoz kapcsolódó felelősségteljes magatartást kell tanúsítania. Minden esetben oly módon kell eljárnia, hogy szakmai munkájával kiérdemlje és megtartsa azoknak az embereknek a bizalmát, akikkel munkája során érintkezik. Feladatainak, különösen bizalmi kötelességeinek úgy kell eleget tennie, hogy a közpénzeket és az egyéb forrásokat megfelelően és hatékonyan használják fel. A *tisztesség* elve magában foglalja a hibák feltárásának és haladéktalan korrigálásának kötelességét és – ezen elv alapján is – a rendelkezésére álló források rendeltetészerű felhasználásának követelményét. Tilos részéről a hatóságok vagy a jogalkotó szervek megtévesztése, információk elhallgatása, valamint harmadik személy befolyásolásának tűrése és a személyes nyereszkesedés. Az objektivitás elve magában foglalja az elfogulatlanság követelményét. A tisztviselő ugyanakkor nem hagyhat figyelmen kívül kellemetlen, illetve kényes tényeket, információkat döntése meghozatala vagy tanácsadása során.

A hivatkozott elvek természetesen hatnak a közszolgálatot ellátó személyek magánéletére is, azonban e korlátok nem abszolútak. Mindenesetre a köztisztviselő politikai véleménynyilvánítása – jogállásától, pozíciójától függően meghatározott korlátokkal – szabad. Általában gyakorolhatják azokat a munkavállalói jogokat, amelyeket a magánmunkajog is biztosít a munkavállalóknak.

A közszolgálatban foglalkoztatottak speciális kötelességeinek ellensúlyozására ezen a területen olyan jogokat találhatunk, amelyek jószerével hiányoznak a magánmunkajogból, vagy hatásuk korlátozott. Ezeket a sajátos jogokat (a kötelességek mellett) az úgynevezett *közszolgálati életpályának* nevezzük. Ennek legfontosabb része a határozatlan időtartamra történő (nyugdíjazásig tartó) kinevezés, ami egyben a közszolgálat folyamatosságának is záloga. Kétségtelen, hogy ezt a tradicionális elvet napjainkban számos kritika éri, elsősorban a közszolgálat hatékonyságának védelmében. A közszolgálati életpálya másik fontos eleme az előmeneteli rendszer, amelynek alapvető jellemzője a hosszú távú kiszámíthatóság. Mindezzel összefüggésben megjegyezzük, hogy a felsorolt elvek többfajta megoldást indukálnak az egyes országokban. E helyütt nem tárgyaljuk az Amerikai Egyesült Államok

közszolgálati jogát, amely teljesen más alapokról indult az európai közszolgálathoz képest. A tiszta zsákmányszerzés időszaka 1883-ig állt fenn, amikor hatályba lépett a *Civil Servant (Pendleton) Act*. Ezzel a törvénnyel – kis egyszerűsítéssel – az amerikai rendszer közeledett az európai megoldásokhoz.

16. Az említett közjog-magánjog szétválasztásának dilemmája tükröződik a közszolgálat szűkebb és tágabb értelmezésében is. A fentiekben érintett közszolgálati foglalkoztatottak munkáltatója, szolgálatadója az állam, az önkormányzat, illetve ezek nevében olyan szervezetek, amelyeknek rendeltetése a közhatalom, az autoritás megjelenítése. Ez tükröződik a közszolgálati jogviszony tartalmában, a foglalkoztatottak kötelességeiben és jogaiban.

Némileg bonyolultabb a képlet azon alkalmazottjak tekintetében, akik a közhivatalokon kívüli munkaszervezetekben dolgoznak, azonban tágabb értelemben véve szintén közfeladatot látnak el. Ezeken a területeken még jobban 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 kötelezéseken, és közelít a magánmunkajog felé, azonban számos, speciális biztonsági szabállyal körülbástyázva. Jó példa erre a német munkajog, amely a szabályozás alapját egy szövetségi szintű alkalmazotti kollektív megállapodásra bízta (*Bundes-Angestelltenentarifvertrag*). Ez a megállapodás hatását tekintve inkább jogszabály, mint szerződés, és azért van garanciális jelentősége, mert a munkaadói oldalon valamennyi közszolgálati szervezet megjelenik (az állam, az egyes tartományok mint tarifális közösségek, valamint a kommunális munkaadói szövetségek), míg a munkavállalói oldalon jelen van valamennyi szakszervezeti szövetség. Az osztrák munkajogban is számos közszolgálati jogviszony szerződéses alapozású, amely azt jelenti, hogy a magánjogi elemek megjelenése itt sem idegen. Lásd erről az 1948-ban megalkotott szolgálati szerződési törvényt (*Vertragsbedienstetengesetz*), amely a közszolgálati jogviszony tekintetében a munka magánjogán alapuló különös szabálynak minősül.²⁹

Még összetettebb képet kapunk, ha figyelembe vesszük, hogy ilyen tevékenységeket (egészségügy, közoktatás, bizonyos szociális tevékenységek) nem csak az állami vagy önkormányzati költségvetésből gazdálkodó szervek látnak el. E példákkal szemben ugyanakkor a francia jogban – nyilván itt is célszerűségi megfontolások alapján – a közalkalmazottjak jóval nagyobb rétegére vonatkoznak a közszolgálat klasszikus szabályai, illetve számos speciális közjogi szabály alakítja az érintett alkalmazottjakra vonatkozó jogviszony tartalmát.³⁰

A közszolgálat tágabb értelemben vett értelmezésével kapcsolatban végezetül utalunk az úgynevezett köztulajdonban lévő gazdasági szervezetekre, vállalkozásokra, gazdasági társaságokra. Ezek a gazdasági szervezetek az esetek jelentős többségében közfeladatot látnak el, közülük egyesek közszolgáltatást végeznek, nem feltétlenül profitorientáltak, sőt némelyek feladataik ellátása során kizárólagosságot élveznek, monopolhelyzetben

²⁹ A közszolgálati szerződés jogintézménye nem volt ismeretlen az 1945 előtti hazai közszolgálatban sem. Lásd: MAGYARY 1942, 383–384.

³⁰ DESPAX–ROJOT–LABORDE 1987, 33.; JAVILLIER 1984, 30–31.

vannak. Ezek a szervezetek főszabály szerint nem gyakorolnak közhatalmi funkciót, hanem az állam, az önkormányzatok vállalkozásai, és nem csupán a szolgáltatások bevételeiből, hanem az állam, illetve az önkormányzat költségvetéséből gazdálkodnak (természetesen vannak tipikusan profitorientált vállalkozások, például a szerencsejátékok területén). A köztulajdonban lévő vállalkozások alkalmazottjainak jogállását illetően egységes szabályozás, illetve úgynevezett modellértékű megoldás nem alakult ki. Egyes országokban az ilyen vállalkozások munkavállalóinak jogállását a magánmunkajog szabályozza, a főszabályokhoz képest bizonyos eltérésekkel. Erre példa a hatályos magyar Mt. 204–207. §-a. Ismeretes olyan megoldás is, amelynek értelmében az egyes stratégiai fontosságú, köztulajdonban lévő vállalkozások alkalmazottjaira nem a munkajog, hanem a közszolgálati jog szabályait kell alkalmazni.

17. Napjaink foglalkoztatási szabályrendszerének kialakítása a rendszerváltozást követően, 1990-ben kezdődött el, és mai szerkezetének lényegét 1992-ben kapta meg. A hazai foglalkoztatási rendszer *trichotóm felépítésű*. Az 1992. évi XXII. törvény a Munka törvénykönyvről (a továbbiakban: korábbi Mt.) azt a célt tűzte maga elé, hogy a piaci viszonyoknak megfelelően, a korábbi „közigazgatási jellegű szabályozást” felváltsa a „munkajogviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogias” szabályozással.³¹ A jogalkotó szándéka szerint az állami beavatkozásnak radikálisan csökkennie kell, és ahogyan az Mt. indokolásában megfogalmazta – a munkajogviszony alanyaira vonatkozó kógens szabályok „kizárólag a munkaviszony garanciális elemeinek meghatározására, az ún. »minimálstandardok« kijelölésére szorítkozhatnak”. Minden egyéb kérdésben a munkajogviszony alanyainak megállapodásai irányadók. Az Mt. indokolása azt is kiemeli, hogy az állam nem tulajdonosi, hanem úgynevezett közrendvédelmi funkciója alapján szabályoz. A jogalkotó a törvény keretjellege miatt nagy jelentőséget tulajdonít a kollektív megállapodásoknak, mivel a kollektív szerződésekre vár az a feladat, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat alakítsanak ki.

A szabályozási skála másik pólusán helyezkedett el a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.).³² A Ktv. szabályozási koncepciója túlnyomó részben kógens, azaz eltérést nem engedő normákat tartalmazott, és a szabályozás e természetéből adódóan részletes volt. A Ktv.-t a későbbiekben a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) váltotta fel. A kormányzati igazgatási szervek tisztségviselőinek szolgálati jogviszonyára vonatkozó szabályokat jelenleg a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) tartalmazza. A Kit. egyidejűleg a Kttv. hatályát leszűkítette. A közszolgálati jogviszonyokra vonatkozó szabályozás fentiekben említett jellege (túlnyomó részben kógens és részletes szabályozás) azonban fennmaradt. Végezetül a két említett törvény, illetve szabályozás között helyezkedik el a közalkalmazottjak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.). A törvény eredeti indokolása értelmében a modern társadalmakban az állam, valamint az önkormányzatok látnak el olyan feladatokat, amelyek az emberi közösségek megfelelő együttéléséhez nélkülözhetetlenek. Így a közigazgatáson túl állami, illetve önkormányzati

³¹ Korábbi Mt. Általános indokolás második bekezdése.

³² E helyütt nem tárgyaljuk a közszolgálati szabályozás integrálásának és differenciáltságának problémáját. Lásd erről részletesen: GYÖRGY 2019.

feladattá vált például az egészségügyi ellátás vagy a közoktatás megszervezése. Ennek megfelelően a Kjt. hatálya kiterjedt az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szerveknél, valamint a helyi önkormányzat által a feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára.

A Kjt. szabályozása köztes megoldásnak minősült, és napjainkban is úgy jellemezhető, hogy normaanyaga a közjog és a magánjog határán mozog. A közalkalmazottjak jogviszonyát ugyanis alapvetően befolyásolja a munkaadói szervek költségvetésből történő finanszírozása, és ez a pénzügyi függőség többek között azt eredményezi, hogy a felek a jogviszonyt érintő legtöbb kérdést illetően nem lehetnek reális alkupozációban, ugyanis az alkalmazást érintő feladatok megoldása nem a közalkalmazott tényleges munkáltatójától, hanem egy közhatalmi szerv döntésétől függ. Lényeges különbség ugyanis a Ktv. (és az azt felváltó későbbi törvények) valamint a Kjt. munkáltatói alanyi köre között az, hogy míg az előbbi esetében a munkáltató az állam, illetve az önkormányzat, az utóbbinál a költségvetési szerv maga (egyetem, kórház, iskola stb.). Ebből következően a közalkalmazotti jogviszony ténylegesen három alanyt feltételez. A közalkalmazotti jogviszony *de iure* alanya a munkaadói szerv és a közalkalmazott, *de facto* alanya a fenntartó, finanszírozó állam vagy önkormányzat, a munkaadói szerv mint munkáltató és a közalkalmazott. Nyilvánvaló, hogy ebben a struktúrában a jogviszony tartalmának kialakítására a fenntartó, finanszírozó szervezetnek van döntő befolyása.

További különbség volt a két törvény között, hogy a Ktv. esetében az Mt. szabályai csak akkor voltak alkalmazhatók, ha a törvény kifejezetten megengedi, míg a Kjt. szabályozásának háttérnormái az Mt. rendelkezései. Ez a koncepció lényegében napjainkig változatlan maradt azzal, hogy a Kjt. egyre inkább elveszíti közjogi karakterét, és szabályrendszere egyre inkább a magánjog irányába tolódott el.³³

A Kjt. mondhatni mesterségesen ékelődött be a magánszféra foglalkoztatási viszonyait szabályozó Mt. és a köztisztviselők jogállását szabályozó Ktv. közé. Minden jogszabály, különösen az egyes jogállásokat rendező törvények alapvető követelménye a fogalmak tisztázása. Azon túl, hogy a munkajog gazdasági és technológiai környezetének változása miatt a munkáltató és a munkavállaló fogalma is többszöri újraértékelést követel, továbbá a köztisztviselő kategóriája is egyre összetettebb, a Kjt. a közalkalmazott fogalmával kapcsolatban egyéb problémákat is felvet. A Kjt. ugyanis a *közalkalmazott* fogalmára épít, erre alapozva alakította ki az egységes előmeneteli és illetményrendszert, amelyek azonban csakhamar használhatatlanná váltak. Másképpen fogalmazva az egységes Kjt. eredeti koncepciójában vált alkalmazhatatlanná, legfeljebb laza kerettörvényként értelmezhető. Ennek oka az, hogy az *egységes* közalkalmazotti jogviszony az ellátandó feladatok különféle területein érvényesül. Így közalkalmazotti jogviszonyban tevékenykednek a szociális, egészségügyi, család-, gyermek- és ifjúságvédelmi ellátások területén, klasszikusan a közalkalmazotti szférához tartozik a közoktatás, a felsőoktatás, de ezen túlmenően a közalkalmazotti jogviszony volt uralkodó sokáig a művészeti, a közművelődési és a közgyűjteményi területen, a kutató- és tudományos intézetekben, valamint megtalálható a közalkalmazotti jogviszony a közlekedés, a honvédelem, a belügy, a pénzügy bizonyos tevékenységi köreiből

³³ Lásd erről a közszolgálati életpályák különbségeit.

is. Ebből következően az egyik legfontosabb feladat a Kjt. és az úgynevezett szakmai törvények közötti koherencia megteremtése.³⁴

A munkajog rendszere – a munkajog kollektív elemei

18. Az alábbiakban a magánmunkajog rendszerét elemezzük. Az említetteknek megfelelően a munkaszerződés és ennek következtében maga a modern munkajog is a római magánjogi bérleti szerződésből alakult ki, és ennek örökségét viseli napjainkig. A polgári átalakulás megteremtette a szerződés szabadságát, a feudális státuszviszonyokat felváltotta a szerződés elve.³⁵ A magánjog egésze és ennek részeként a munkajog is lényegében a szerződéses liberalizmus eredménye. Ez a folyamat azonban nem jelentett könnyű és automatikus átállást a státuszkötöttségekről a kontraktuális rendszerre. Mindenekelőtt azokat a szervezeteket kellett megszüntetni, amelyek a korlátlan szerződéses szabadság útjába álltak. Jó példa erre a francia *décret d'Allarde* (1791. március 17.) és a *loi Le Chapelier* (1791. június 14.). Előbbi megszüntette a foglalkozások szabad megválasztásának útjában álló szinte valamennyi akadályt, míg utóbbi felszámolta a céheket, és tiltott minden olyan kollektív megmozdulást vagy szövetkezést, amelyek bármiben gátolták volna az egyéni szabadságra épülő gazdasági és jogrendet. Másodsorban meg kellett szüntetni azokat a jogszabályokat, amelyek az átalakulást bármiben is gátolták volna.³⁶

Témánk szempontjából lényeges a szerződéses szabadság jellege, érvényesülésének területe. A szerződéses liberalizmus korszakában a státuszkötöttségektől szabadulni kívánó új rend a szabadság, az egyenlőség és az egyéni szabadságjogok elismerését állította előtérbe. Ebben a kontextusban a „qui dit contractual dit juste” kitétel a polgárság legtömörebben megfogalmazott jogelveit jelentette.³⁷ Ebből a szempontból kiemelkedő, hogy a szerződéses liberalizmus kizárólag az egyén akaratszabadságát eredményezte, mindenfajta állami beavatkozás nélkül. Ennél is fontosabb, hogy az állam még a magán-kollektív szerveződések, az úgynevezett kollektív „összvebeszéléseket”³⁸ is tiltotta mint olyanokat, amelyek az egyéni akaratképzésnek gátjaivá válhatnak.

Mit jelentett mindez a munkaszerződés és joghatása, a munkajogviszony szempontjából? Ebben az időszakban a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma gyakorlatilag azonos volt. Nem léteztek ugyanis olyan jogi normák, amelyek a felek szerződési akaratát korlátozták volna, továbbá nem alakulhattak ki a munkajog úgynevezett kollektív alanyai – különös tekintettel a munkavállalói érdekképviseleti, érdekvédelmi

³⁴ Ebbe a körbe tartozik a közoktatás, a felsőoktatás, az egészségügy, a kulturális és a szociális területen foglalkoztatottak jogállására vonatkozó jogszabályok.

³⁵ MAINE 1861.

³⁶ Jellemző erre Maine fejtegetése Pulszky Ágost nagyszerű fordításában: „[...] a megelőző nemzedékektől főképp a kör terjedelme különbözött meg, a melyben abban a szerződés elfoglalt [...] Bizonyos, hogy a közgazdasági tudomány, az erkölcsi vizsgálódás azon egyetlen szaka, a melyben nevezetes haladás történt napjainkban, nem felel meg az élet tényeinek, ha nem volna igaz, hogy a kényszerű jog a régente általa betöltött tér legnagyobb részéből visszavonult, és az újkorig soha nem engedett mérvben szabadságukra hagyta az embereknek, hogy magukviselésének szabályait önmaguk alkossák meg.”

MAINE 1875, 246.

³⁷ Lásd erről: ROLLAND 2005.

³⁸ Lásd az 1872. és az 1884. évi ipartörvények rendelkezéseit.

szervezetekre –, amelyek befolyásolhatták volna a felek akaratát, elsősorban a munkáltató döntési hatalmát. Ez más megfogalmazásban azt jelentette, hogy a munkaszerződés nemcsak alapította a munkajogviszonyt, hanem alakította is annak tartalmát. Ennek a korszaknak a magánjoga „nem akarta”, hogy az egyes szerződések, illetve az egyes szerződéstípusok szabályozása korlátozza a magánkezdeményezést, és valamiféle „társadalmi érdek” védelmezőjeként jelenjen meg.³⁹ Kiemelendő azonban, hogy a szerződéses liberalizmus elvei általában a szerződésre mint a forgalmi, vállalkozói, kereskedelmi és pénzügyi viszonyok fő szabályozási tényezőjére vonatkoztak. Csak ebben a közegetben szolgálhatta a felek gazdasági szabadságát, és jelenthetett biztosítékot a kiszámítható gazdasági kockázatok ellen. Másképpen fogalmazva csak ebben a relációban lehetett a szabadság és egyenlőség általános kategóriáit a megállapodások előfeltételeként kezelni.

Az egyenlőség és a szabadság formális jogi adaptációja ezért az „általános szerződési jog” és a szerződések tényleges gazdasági-társadalmi funkciója közötti ellentmondásban teljesedett ki. A munkajog szempontjából ez azt jelentette, hogy a munkaszerződést – pontosabban a munkabérleti szerződést – ugyanúgy kezelték, mint más szerződéstípusokat.⁴⁰ Nem véletlen, hogy a munkavállalók alkalmazása és elbocsátása terén meglévő szabadság, a szerződés tartalmának megállapodáson alapuló szabad meghatározása, így a munkaerő kényszerű *szabad* vándorlása a gazdaság működésének alapvető feltételeivé váltak.⁴¹ Végeredményben a munkaerőigény egyedüli szabályozó faktorává a megállapodás korlátlanúsága vált. Mivel a felek közötti egyenlőség a vállalkozó-munkaadó és a munkavállaló között csupán az érzelmi motiváció síkján volt kimutatható, és az akarat szabad realizálása csak az egyik fél részére adatott meg, hamarosan éppen a munkabérleti szerződés volt az a jogintézmény, amely a szerződéses liberalizmus ellen hatott, és krízisét nagymértékben elősegítette.

Mindazonáltal, a klasszikus kapitalizmus joga – mint ahogyan ezt a fentiekben érintettük – szinte magától értetődően építette be a munkabérleti szerződést a születendő nagy magánjogi kódexekbe. Hozzátehetjük, hogy ez a megoldás némileg a kényszer szülötte is volt, ugyanis mivel nem létezett a munkaadó és a munkavállaló kapcsolatát kifejező új szerződéstípus, ezért a már meglévőket kellett felhasználni. Nyilvánvaló, hogy a különböző korokban született nagy kódexek eltérően reagáltak az időközben bekövetkezett változásra. Példa erre a CC és a BGB szabályanyaga, hiszen e két nagy magánjogi kódex mintegy évszázados különbséggel lépett hatályba. Ennek eredményeképpen míg a francia magánjogi kódex mind a mai napig nem lépett túl az eredeti osztályozási koncepción, addig a BGB az úgynevezett szolgálati szerződést a későbbiekben megpróbálta leválasztani a bérletről. Az elhatárolás oka az a felismerés volt, hogy a szolgálatra vonatkozó szerződés a dologbérlettel és a haszonbérlettel alapvetően különbözik, mert az ember – és így munkaereje – nem lehet egyszerű bérlet vagy haszonbérlet tárgya, ugyanis használat közben, ahogy gazdagodik, úgy el is használódik.⁴²

³⁹ CAMERLYNCK 1968, 11.; VÉKÁS 1977, 74.

⁴⁰ HARMATHY 1974, 584.

⁴¹ FRIEDMANN 1972, 121.

⁴² LOTMAR 1902, 49.; GIERKE 1889.

A koalíciós szabadság és a kollektív megállapodások jelentősége a munkajogban

19. A szerződéses liberalizmust szükségszerűen váltotta fel a fokozatos állami beavatkozás időszaka. A magánmunkajog szerkezete szempontjából nem az egyébként nagy jelentőségű kógens normák megalkotása érdemel figyelmet, hanem a kollektív kezdeményezések engedélyezése és megjelenése a munkajogban. Ezek által ugyanis a munkajog matériája két, egymással korrelatív kapcsolatban álló egységből áll. Az egyik az úgynevezett individuális munkajog, azaz a munkaszerződés joga, a másik az úgynevezett kollektív munkajog, ami szintén több elemből áll. Az individuális és a kollektív munkajog egységének okával összefüggésben találó az alábbi álláspont, amely szerint az individuális munkajog karakterisztikus példája annak, hogy a magánautonómia szabályozó funkciója elégtelennek bizonyult a szabályozás tárgykörébe tartozó társadalmi viszonyok megjelenítésére. Ezt a „nyilvánvaló alkalmatlanságot” kísérelték meg a kollektív normaanyag eszközeivel megszüntetni, és ez a történelmi jelentőségű kísérlet minden kétséget kizáróan sikerült.⁴³ Többek véleménye szerint a munkajog mai értelemben vett létezése tulajdonképpen a kollektív munkajogi jogintézmények megjelenéséhez köthető.⁴⁴

A kollektív intézmények engedélyezése sem mentes az állami beavatkozás folyamatától, hiszen a jogalkotónak nem kisebb kérdésben kellett döntenie, mint abban, hogy milyen mértékben avatkozik be a felek autonómiájába az egyéni szerződéses relációban. A beavatkozásnak azonban mindenképpen meg kellett történnie, mert csak ezáltal volt remény a szerződéses elv megtartására.

A szerződéses – individuális – szabadság elvén az első nagyobb törést a kollektív megállapodások kötőerejének elismerése jelentette. Más megfogalmazásban ez egyben azt a fordulatot is magában rejtette, hogy a munkajogviszony tartalmának alakításában a hangsúly az individuális kapcsolatokról a kollektív relációkra helyeződött át. A kollektív megállapodások szerződéses jellege hosszabb tudományos vita után egyértelművé vált, azonban a kollektív szerződés normatív tartalma (lásd alább) egyben azt is jelentette, hogy a munkajog egy új jogforrással gyarapodott, egy olyan normatív tartalmú szerződéssel, amelynek regulatív funkciója lett.

A kollektív megállapodások regulatív funkciójának elismeréséhez több feltétel megteremtésére volt szükség. Ezek közül a legfontosabb a koalíciós szabadság elismerése volt. A munkajog szempontjából releváns *koalíciók* fogalma alatt a nemzetközi irodalomban a munkavállalói és a munkáltatói érdekképviselői szervezeteket értjük, amelyek közül elsősorban a szakszervezeteknek van jelentőségük.

A koalíciók elismerésére a szerződéses liberalizmust követően viszonylag korán került sor. A francia jogban az említett *Chapelier-törvény* ellenére létrejött munkavállalói szerveződések elismerése először 1864-ben történt meg, amikor legalizálták a sztrájk miatti ideiglenes szövetkezés jogát. Ez viszont gyökeresen átalakította az állam és a munkavállalói koalíció egymáshoz való viszonyát. Újabb áttörést jelentett az 1884-ben kibocsátott törvény, amely elismerte az olyan állandó szervezetek megalakításának jogát, amelyek rendeltetése

⁴³ MIGSCH 1972, 12–13.

⁴⁴ CAMERLYNCK 1968, 12.

a szakmai érdekek érvényesítése volt. E törvény által ugyanis megszűnt a munkavállalók elszigeteltsége, és a munkajogviszony tartalmának megállapítását fel lehetett emelni az egyéni munkaszerződések szintjéről a kollektív szerződésekre. E folyamat betetőzése 1920-ban következett be, amikor elismerték a munkavállalói koalíciók magánjogi jogképességét. Ez az átalakulás azért volt jelentős, mert ettől kezdve állandósult a *szociális tényező* jelenléte a munkajogi szabályozásban.

A francia jogfejlődéshez hasonlóan alakult a német jog története is. A koalíciók elismerése meglehetősen felemás módon kezdődött Poroszországban, ahol miközben 1811-ben deklarálták a negatív koalíciós szabadságot, ezzel egyidejűleg tiltották a pozitív koalíciós szabadságot. Az időközben létrejött szövetségeket erős adminisztratív – elsősorban rendőrhatalmási – korlátozás alá helyezték. Egészen 1890-ig a munkavállalói koalíciók elutasítása azon a megfontoláson alapult, hogy ezeket a szakmai szerveződéseket politikai egyesülésként tartották nyilván, és mint ilyeneket, tiltották. Ezt követően viszont a fejlődés meglepően gyors volt. Míg eleinte a munkavállalói koalíciók csak mint *sztrájkorganizációk* jelentek meg, később rendeltetésük alapvetően átalakult, és döntően szociálpolitikai célok megvalósításán fáradoztak, ezen rendeltetésüket elismerték. Kiemelendő, hogy már 1895-ben megalakultak az első úgynevezett *Tarifgemeinschaftok*, amelyek számos esetben a munkaadókkal együttműködve kísérelték meg a munkabérek és az egyéb munkafeltételek megállapodáson alapuló kialakítását.

Nagy-Britanniában a *trade unionok* (szakszervezetek) viszonylag hamar (1824) a *Combination Laws Repeal Act* révén elismerést nyertek, és szinte ezzel egy időben a kollektív megállapodások rendszere is kialakult. A brit fejlődés sajátossága, hogy a felek megállapodásaiban az állami befolyásolás szerepe rendkívül csekély, így Nagy-Britannia a *trade unionism* (lásd alább) hazájaként jelent meg. A kollektív megállapodások elismerése – de nem legalizálása (!) – különösebb törvényhozási segítség nélkül alakult ki.⁴⁵ Mindezek ellenére a kollektív megállapodások ez időbeli hatékonyságát bizonyítja az 1901-ben megalkotott *Trade Board Act*, amely a minimális bérek rögzítése által a gyengébb szakszervezetek számára is kedvezőbb tárgyalási pozíciót biztosított.

A munkavállalói részvételi jogok

20. A leírtakból levonható az a következtetés, hogy a kollektív munkajog két legfontosabb eleme a munkavállalói és a munkáltatói koalíciók, valamint a kollektív megállapodások joga. A kollektív munkajog harmadik eleme a munkavállalók úgynevezett részvételi jogainak (*Mitbestimmung, participation*) biztosítását szolgáló jogintézmények köre. A különbség a munkavállalói koalíciók – nevezetesen a szakszervezetek – és a munkavállalói részvételt biztosító intézményrendszer között többszörösen összetett. A munkavállalói közösségek jogi konszolidációja végeredményben a koalíciók elismerését jelentette, így egyáltalán nem volt véletlen, hogy ezek a fellépések az individuális munkajogviszony struktúráján kívül jelentek meg, hatásuk azonban a munkajogviszony tartalmának alakításán volt lemérhető. A munkavállalói érdekvédelmi szervezetek elismerésének – tulajdonképpen jogalanyiságuk konstituálásának – az egyik kiemelkedően fontos eredménye a kollektív szerződések

⁴⁵ HEPPLE–FREDMAN 1986, 41.

megjelenése. A kollektív szerződés tartalmának alakulását azonban jogszabály részletesen nem határozza meg, az alapvetően a felek érdekérvényesítő képességén múlik. A kollektív megállapodásra irányuló tárgyalások nemegyszer hosszadalmasak, korántsem mentesek a feszültségektől, és a felek nem riadnak vissza az úgynevezett nyomásgyakorló eszközök (sztrájk) alkalmazásától sem.

A munkavállalói részvételi rendszer jogi természete ettől annyiban különbözik, hogy jogszabály rendelkezése alapján, meghatározott munkavállalói létszám esetében a munkáltató nem akadályozhatja meg a munkavállalói részvétel szervezeteinek (üzemi tanács, személyzeti képviselői szerv stb.) megalakítását. Ezen túlmenően számos ország jogalkotása pontosan meghatározza a munkavállalói részvételt reprezentáló szervek jogait, és ezekkel szemben a munkáltató kötelességeit. Általánosságban megállapítható, hogy a munkáltató gazdasági döntéseit illetően a munkavállalói részvételi szervezetnek alapvetően tájékoztató, információkérési, míg a munkavállalók szociális helyzetét is érintő döntések tekintetében egyetértési (hozzájárulási) joguk van, egyes esetekben a munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt.

Attól függően, hogy az egyes államok általános történeti, politikai és gazdasági fejlődése milyen irányt szabott a munkajog kollektív intézményrendszerének, némi leegyszerűsítéssel és átfedéssel két, egymástól legalábbis alapvonalaiban elkülöníthető megoldással találkozunk. Az egyik modell a kollektív munkajog *dualista*, széttagolt modellje, amelyben a koalíciós szabadságon alapuló *tarifális* rendszer – mint a kollektív munkajog *külső* intézménye – és az általában törvény által kialakított üzemi alkotmányjog – mint a kollektív munkajog *belső* intézménye – különválasztható. Az előbbi az úgynevezett konfrontáció, az utóbbit a kooperáció eszközének minősítik az irodalomban.⁴⁶ A másik megoldás esetében ilyen dogmatikai és rendeltetésbeli különbség nem mutatható ki, azaz az erőegyensúly fenntartásában a külső és a belső intézmények számos esetben azonos funkciókat látnak el. A kollektív munkajog dualista modellje a legtisztábban a német és az osztrák jogban követhető nyomon. Annak ellenére, hogy a kollektív munkajogot – mint egészet – mindkét ország munkajogában gyakran illetik az *Arbeitsverfassung* elnevezéssel,⁴⁷ az intézményrendszer tagozódása egyértelmű.

A kollektív érdekkonfliktusok békés feloldásának módszerei

21. A munkajog kollektív relációiban az érdekellentétek meglehetősen nagy horderejű kérdések körül csúcsosodnak ki, és ebből következően néha nemzetgazdasági érdek fűződik a nyílt konfrontáció (munkaharc, sztrájk, kizárás) elkerüléséhez. Ezek a viták ugyanakkor az esetek többségében érdekviták, azaz nem valamilyen már meglévő jogi értelmezés körül bontakoznak ki. Ennek következtében a közösségek alapvető érdeke az érdekkonfliktusok feloldása sajátos módszerének kidolgozása. A kollektív konfliktusok feloldási technikáinak kiépülését azonban több tényező is késleltette. A munkajog fejlődésének története azt támasztja alá, hogy ez a jogág a klasszikus magánjog individuális viszonyaiból fejlődött ki,

⁴⁶ RICHARDI-ANNUB 1989, 832–833.; RICHARDI 1974, 9–13.

⁴⁷ Lásd: MÜNCHARB/RICHARDI (1992), § 233. RdNr. 2–6.; FLORETTA-SPIELBÜCHER-STRASSER 1990, 6–9.; MAYER-MALY – MARHOLD 1991, 4–7.

amely természetesen magával hozta a magánjog technikáinak átvételét is. A konfliktusok kezelésénél ez azzal járt együtt, hogy a korai munkajogi-magánjogi technikák is csak a munkaadó-munkavállaló egyéni jogvitái eldöntésére voltak alkalmasak. Azon túlmenően, hogy a munkajogviszony sajátos tartalma az egyéni jogviták tekintetében is speciális megoldásokat igényelt,⁴⁸ a kollektív érdekkellentétek feloldására is meg kellett találni a megfelelő eszközöket. Nem feledhető továbbá, hogy a koalíciók szintjén felmerülő konfliktusok nem egyszer olyan szembenállást, feszültséget hordoztak magukban, amelyek kétségessé tették a békés megoldások alkalmazhatóságát. Ennek megfelelően a konfliktusok feloldási technikáinak alkalmasnak kellett lenniük a minden egyes érdekösszeütközésben megbúvó konfrontáció megelőzésére, illetve megakadályozására. Ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert a munkajog történetének állandó velejárója a *munkaharc* problémájának feldolgozása.

A munkajog történetében a kollektív érdekkonfliktusok békés feloldásának három alapvető technikája fejlődött ki: a békéltetés, a közvetítés, valamint a döntőbíráskodás.⁴⁹ A *békéltetés* elsősorban a felek aktivitására épít, és megvalósulhat külső, a felektől független személy bevonása nélkül vagy ilyen harmadik személy igénybevételével. Az eljárás célja, hogy a felek álláspontja közeledjen egymáshoz, és kölcsönös kompromisszumok árán közös nézetet alakítsanak ki. Hatékonysága és egyben a megállapodás kényszere abban áll, hogy a felek meghatározott ideig nem alkalmazhatnak egymás befolyásolására kényszerítő eszközt. A közvetítés első megközelítésre csak abban különbözik a békéltetéstől, hogy a vitában álló felek egy külső személyt (természetes személyt, jogi személyt vagy jogi személyiséggel nem rendelkező testületet) kérnek fel a konfliktus feloldásában való közreműködésre. Az eljárás lényege, hogy a felektől független harmadik személy vagy esetleg testület – azon túlmenően, hogy megkísérli a felek álláspontját közelíteni – kialakítja saját értelmezését is az adott konfliktusról, és ezt a felek számára elfogadásra ajánlja. A felek nem kötelesek a közvetítő álláspontját elfogadni, azonban a közvetítő véleményének mégis súlya van. Egyes országokban ugyanis a közvetítő álláspontjáról tájékoztatja az illetékes minisztert, aki a tárca lapjában publikálhatja a közvetítő álláspontját és a felek véleményét. A közvetítés publicitása adott esetben gazdaságilag is érintheti a feleket.⁵⁰

A *döntőbíráskodás* megítélése korántsem egyértelmű az irodalomban, és mintha a gyakorlat is kétségek között fogadná el ezt az intézményt. Számosan idegen testnek tekintik, ugyanis az érdekvita jellegével nem tartják összeegyeztethetőnek az eljárás eredményét, a döntést.⁵¹ A felekre nézve kötelező döntés ugyanis tipikusan a jogviták elintézésére szolgál, ahol két jogi állítás áll egymással szemben. A döntőbíráskodás ennek ellenére meglehetősen elterjedt jogintézménnyé vált, sőt több országban ismeretes a kötelező döntőbíráskodás. Egyes nagy horderejű konfliktusokban ugyanis alapvető érdek fűződik a vita lezárásához. Ezekben az esetekben a feleknek igénybe kell venniük az arbitrátor eljárását, és a döntésnek alá kell vetniük magukat. Megjegyezzük, hogy a felek önként is tehetnek ilyen alávetettségi nyilatkozatot. Amennyiben a felek valamelyike a kötelező döntést nem tartja be, úgy jogsértést követ el, amelynek következménye azonos a jogszabálysértéssel. A döntőbíráskodás ellen felmerül az a kifogás is, hogy az arbitrátor döntése ellen nincs helye jogorvoslatnak.

⁴⁸ KISS 1995; GIVRY 1978.

⁴⁹ AARON 1978.

⁵⁰ Franciaországban a nagyobb horderejű ügyekben a felek álláspontja megjelenik a minisztérium hivatalos lapjában.

⁵¹ LAROQUE 1953.

Ez korábban általában így is volt, azonban több országban van olyan bíróság, amely kaszációs jogkörében megsemmisítheti a döntést, és új eljárást rendelhet el.

Az úgynevezett munkaharc joga

22. A kollektív munkajog intézményei közé tartozik az úgynevezett munkaharc joga. Annak ellenére, hogy a munkaharc gyakorlásának feltételeit és korlátait több országban törvény határozza meg, a szabályozás nem terjed ki a munkaharc legáldéfiníciójának kimunkálására. A munkaharc nem csupán a munkavállalói koalíciók sajátos eszköze, és azt sem lehet teljes bizonyossággal állítani, hogy történetileg először a szakszervezetek éltek volna a kollektív munkabeszüntetés eszközével. Az egyes munkaadók – ritkább esetben több munkaadó egyidejűleg – szintén alkalmazták az azonnali, tömeges munkáskizárás, a *lock out* fegyvert.⁵² A munkaharc, azaz a munkajog konfrontációs intézménye végeredményben nem más, mint meghatározott eszközökkel történő nyomásgyakorlás az ellenérdekű félre, bizonyos előnyök megszerzése, hátrányok enyhítése vagy elkerülése érdekében, illetve az ellenérdekű fél tervezett magatartása elleni védekezőképpen.⁵³

Annak ellenére, hogy a munkaharchoz, vagy másképpen fogalmazva a kollektív akciókhoz való jog számos nemzetközi egyezményben, chartában szerepel, nehezen illeszthető be a jogrendbe. Minden jogrend – magánjog, közjog egyaránt – a saját eszközeivel az erőegyensúly fenntartására törekszik, és igyekszik elkerülni, megakadályozni a nyílt társadalmi vagy gazdasági konfrontációkat. Amennyiben feszültségek keletkeznek a társadalom szövetében, azokat a jog megkísérli békés eszközökkel feloldani.

Mivel a jogrend egyik legfontosabb rendeltetése, hogy a kényszerhez és az erőszakhoz való visszatérést a saját érvényesülési körében megakadályozza, egyes vélemények szerint a harcra való feljogosítás végeredményben nem más, mint a jogi rend megtörése.⁵⁴ A munkajog története folyamán számos eszközzel és számos érvelés mentén igyekeztek a kollektív akciókat megtiltani, megakadályozni. Az egyik ilyen kiindulópont volt a nyomásgyakorlás szabadságának és a közjó ideájának összekapcsolása. Ez az argumentáció azért bizonyult tévesnek, mert a kollektív akciók során megfogalmazott követelések és az ezzel szemben álló érdekek számos esetben egymással nem összehasonlíthatók. Sokszor még az elérendő cél és maga az ellenérdekű fél meghatározása sem teljesen tisztázott. Elsősorban a munkavállalói koalíciók magatartására jellemző, hogy nem készítik el előre hosszú távú politikai, illetve gazdasági stratégiájukat, törekvéseik legtöbbször egy adott munkáltatói döntésre való reagálásra vonatkoznak. Ezek a döntések azonban elválaszthatatlanok a vállalkozás egészének stratégiájától, amely viszont nem választható el az általános gazdaságpolitikai megfontolásoktól. Az uralkodó felfogás szerint a munkaharc egyik leglényegesebb korlátozása abban nyilvánul meg, hogy a koalíciók autonómiája csak az ellenérdekű féllel szemben – munkáltatói csak munkavállalói szövetséggel szemben és fordítva – érvényesíthető kényszerre terjed ki. Ez a képlet első megközelítésben egyértelmű, de alaposabb

⁵² GOLDMAN–CORRADA 1993, 280–285.; MÜNCHARB/OTTO 1993, 19–40.; DESPAX–ROJOT–LABORDE 1987, 301–302.

⁵³ MÜNCHARB/OTTO 1993, 2.; MÜLLER 1987, 75–82. A munkaharc és ezen belül a sztrájk összehasonlító elemzését lásd: BEN-ISRAEL 1988.

⁵⁴ PICKER 1988, 16–18.

vizsgálat után megállapítható, hogy ebbe nehezen illeszthető be az úgynevezett gazdaságpolitikai sztrájk. Ebben az esetben ugyanis nem feltétlenül munkáltatói döntésről van szó, hanem olyan jogalkotói gazdasági, gazdaságpolitikai döntésről, amely a munkáltatói vagy – többnyire – a munkavállalói érdekeket sértheti.

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a kollektív akciók joga számos korlátozás alá esik napjainkban, amelyek többsége a kollektív akciók szervezésének és gyakorlásának előfeltételeire, valamint módjára vonatkozik. Mindebből következően a kollektív akció, a munkaharc a kollektív konfliktusok feloldásának csakis a végső eszköze lehet.

Vákát oldal

3. § A munkajog történeti fejlődésének vázlata

A munkajog kialakulásának történeti előzményei

23. A társadalmak soha nem nélkülözhetik az emberi munkát, ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy a munkajog is mindig létezett volna. A munkajog egy fiatal jogterület: igazából a 19. század végéig, a 20. század elejéig mai értelemben vett munkaviszony és munkajog nem alakult ki, csupán történeti előzményekről lehet szót ejteni. A munkavégzés jogi szabályozásának alakulása szervesen kötődik a mindenkori politikai, gazdasági és fejlettségi viszonyokhoz.

Az ókorban döntően a rabszolgák szolgáltatott intézményesített munkaerőt, ám az ő foglalkoztatásuk nem szerződésen nyugodott, hanem dologi jellegű, hatalmi helyzeten alapuló viszonyokon (*servi res sunt*, azaz a rabszolgák dolgok – ahogyan egy közismert római jogi regula leírja e helyzetet). Ennek következtében még a római jogban sem alakult ki sokáig a szabad ember (*liber*) munkavégzésének keretet adó jogviszony. Sőt, a rómaiak eredendően megvetették a más részére pénzért végzett bér munkát. A más részére történő munkavégzés jogi keretét később legfőképpen a bérlet (*locatio conductio*) körében találta meg a római jog. A munkabérlet (*locatio conductio operarum*) a szabad ember munkájának *bérbevétele*t jelenti a munkában töltött idő szerint fizetett munkabérért (ez már valamiféle vagyoni jellegű csereszerződés). E kötelem elsősorban a fizikai, kézműves, napszámos jellegű munkák jogi keretét szolgáltatta, míg a szellemi jellegű, magasabb presztízsű munkákat – sokáig csupán ingyenesen – megbízási jogviszony alapján (*mandatum*) lehetett végezni. Utóbb elismerést nyert a megbízás díjazása is tiszteletdíj (*honorarium*) formájában. Említést érdemel, hogy létezett az úgynevezett *locatio conductio operarum publica* is, azaz egyfajta közjogi munkaszerződés (amely a magisztrátusi hivatalnokok feladatát segítő személyzet alkalmazásának adott keretet). E kötelek logikája hosszú évszázadokon át hatott. A munkabérlet konstrukciója vissza-visszaköszön a munkajog előtörténete és alakulása során, ez tekinthető voltaképpen a munkaszerződés előképének.

A feudalizmus idején a fizikai munkák meghatározó részét a jobbágyság szolgáltatta. A jobbágyok alávetett helyzete valamelyest analóg a rabszolgák fentebb jellemzett státuszával. Bár a jobbágy – ellentétben a rabszolgával – már jogalannak minősíthető (nem *dolognak*), jogai és szabadságai nagymértékben korlátozottak voltak (például a hűbéri költöttségek okán). A munkavégzés kereteit tehát e korszakban is inkább a státuszviszonyok (lásd: *beleszületés*, hűbéri tulajdon) determinálták, közel sem valós szerződések. A szintén középkori eredetű, angolszász *master and servant* (gazda és cseléd) viszonyrendszer a *gazda* mindenekfelett álló irányítási jogán alapult. Bár a karakteres irányítási jog a modern munkaviszonynak is sajátja, a munkajog felépítménye éppen az ilyen jellegű előjogok (prerogatívák) keretek közé szorítását intézményesíti a későbbiekben. A cselédszerződések mellett a középkorban léteztek még olyan egyéb paternalisztikus viszonyok is, mint például a céhek keretein belül a céhmester, illetve az inasok vagy mesterlegények közti kapcsolatok. A céhek

egyfajta érdekvédelmet is elláttak, így a dolgozói érdekképviselőt nagyon távoli előképeként is szemlélhetők. Már a középkorban is előfordultak továbbá bizonyos alapvető, a különösen nagy veszélynek kitett bányamunkásokat védő szabályok, intézmények (például a bányamunkások, jellemzően az egyház javaslatára, bányatársulódákat alakítottak szociális célú gondoskodás végett).

A munkajog kialakulásának kezdetei

24. Az ipari forradalom a 18–19. században magával hozta a termelés szerkezetének radikális átalakulását. A céhek és manufaktúrák helyét átvették az egyre inkább gépesített, nagyipari jellegű tömegtermelés megoldásai, megjelentek a gyárak, illetve uralkodóvá váltak a kapitalista gazdasági-társadalmi viszonyok. Kialakult a *tőke és a munka dualitása*. A kapitalista társadalmi rend e kezdeti szakaszaiban a munkaerő lényegében még egyfajta árunak számított, még ha sajátos árunak is. A jogrendszer ezért sokáig a magánjog, a vagyoni jog kategóriáit tekintette kiindulópontnak a munkavégzési viszonyok rendezésére nézve is. Jogdogmatikai értelemben tehát a római magánjog elvei éltek tovább. A tulajdonjog szabadsága – és ebből következően a szerződési szabadság – eleinte szinte korlátlanul dominált a dolgozói érdekek felett. A munkajog kialakulása tehát a szerződéses szabadság talaján vette kezdetét. Ezt egészítették ki a gyárak belső, munkarendi szabályzatai.

E korszakban ismerték fel lassan, hogy a szerződési szabadság a munkavégzés területén csak megszorításokkal alkalmazható. Kiss György szerint: „a szerződéses liberalizmus saját szabadságposztulátumának csapdájába esett.”⁵⁵ Ugyanis amíg a magánjogi jogviszonyok alanyai egymással általában mellérendelt pozícióban lévő, a piacon önállóan fellépni képes felek, addig a munkaviszony két alanya – a munkáltató és a munkavállaló – közötti viszony jellemzően egyensúlyhiányos és aszimmetrikus. Ezáltal a szerződéses szabadság magánjogi elvének a munkaviszonyra való direkt alkalmazása kiválthatja a munkavállaló kizsákmányolásának lehetőségét, éppen a munkáltató gazdasági erőfölényéből adódóan. Ez a fajta kizsákmányolás, illetve a diktált szerződések jelensége pedig jellemző is volt a kapitalizmus kezdeti időszakára. Ekkorra nyilvánvalóvá vált a nagytőkés gyártulajdonosok és az egyes gyári munkások közötti kiegyenlített szabad szerződési alku elképzelhetetlensége (lásd hosszú munkaidők, éhbérek, egészségvédelem hiánya, gyermekmunka stb.). Bár a munkás szerződési akaratszabadsága illúzióknak tűnt, e korszak – a szerződéses liberalizmus korszaka – mégis a szerződések mindenhatóságát hangsúlyozta, és még ellene volt bármiféle állami beavatkozásnak éppúgy, mint a munkásság kollektív megmozdulásainak, a munkavállalók „összebeszéléseinek”. Jól szimbolizálja e korszakot Franciaországban az 1791-es Le Chapelier-törvény (*loi Le Chapelier*), amely mind a munkavállalók, mind a tulajdonosok mindenfajta szervezkedését tiltotta; illetve Nagy-Britanniában is törvények – úgynevezett Combination Acts: 1799, 1800 – tilalmazták a munkások egyesüléseit.

Kiemelést érdemel, hogy a munkavégzésre irányuló szerződéses szabályozást illetően három elméleti megközelítés is fellelhető volt a kezdeti időszakban: az adásvételi teória, a bérleti elmélet, illetve az önálló nevesített szerződéskénti megközelítés.⁵⁶ Az önálló

⁵⁵ Kiss 2005, 53.

⁵⁶ KENDERES 2007, 541–579.

munkajog és munkaszerződés gyökerének nyilvánvalóan a harmadik, önálló kötelmi út tekinthető.

A szerződési szabadság korrekciói: a kollektív fellépés és az állami beavatkozás

25. A nagyipar és különösen a gyáripar fejlődése sok visszasságot is magával hozott, ami a gyári munkások helyzetének hanyatlásában jutott talán leginkább kifejezésre. A szerződési szabadság nyilvánvalóan torzító hatása rámutatott arra, hogy a munka világában szükség mutatkozik – éppen a felek egyenlőtlenségének tompítása érdekében – a „gyengébb” fél védelmének valamiféle intézményesítésére. Ennek pedig két fő eszköze kezdett kialakulni fokozatosan és szinte párhuzamosan: egyrészt a kollektív fellépés, másrészt az állami beavatkozás.

Ahogy Ágoston Péter fogalmaz: „A modern ipari nagy vállalatok óriási számú munkásaikkal a munkásokban az együvé tartozás érzését felkeltették s azt a törekvést idézték fel, hogy a munkások együttesen álljanak a munkáltatóval szembe.” Ennek folyamánként, „hosszas küzdelem eredményeképpen ismerték el a munkások szervezeteit hadviselő félként”.⁵⁷ E küzdelem első fázisa, hogy a kiszolgáltatottság érzése és a rossz munkakörülmények miatt napirendre kerültek a munkáslázadások és egyéb konfliktusok; a sztrájk korai formái. Kiforratlan, nyers példaként említhető a *luddizmus*, amely a korai angol munkásmozgalom egy sajátos megnyilvánulási módja volt az 1810-es években (követői a ludditák voltak). A luddizmus ismert a géprombolás jelenségéről, de tevékenységük többrétű volt, például magában foglalta a munkaadókkal folytatott harc legkülönbözőbb formáit (illegális szervezkedés, tárgyalások a munkaadókkal, gyárfoglalás). A luddizmus kudarca – mint a korai kapitalizmus osztályharcának egy megnyilvánulása – rámutatott, hogy kifinomultabb kollektív „harci” formákra lesz szükség. Második fázisként előbb-utóbb nyilvánvalóvá vált, hogy nem lehet a végtelenségig illegitimnek tekinteni a munkások egymáshoz való szolidaritásának intézményesült formáit, érdekvédelmi szerveződéseit. Fokozatosan állami elismerést nyertek hát a szakszervezetek. Nagy-Britanniában 1824-ben feloldották a szakszervezetek tilalmazását, majd 1871-ben megszületett az első szakszervezeti törvény is (*Trade Union Act*). Az úgynevezett *Waldeck-Rousseau-törvénnyel* 1884-ben Franciaországban is elismerték a szervezkedés szabadságát (miután 1864-ben feloldották a Le Chapelier-törvény tilalmát és a munkások szerveződéseinek 1810 óta lehetséges büntetőjogi szankcionálhatóságát). Poroszországban az 1845-ös ipartörvény még szervezkedési tilalmat írt elő, de egy 1869-es törvény már nem tartalmazott ilyen kikötést. Harmadik fázisként megjelentek a munkásoknak a munkáltatóval kötött szerződése, azaz a tarifaszerződések, kollektív szerződések. Németországban például a könyvnyomdászok már 1848-ban megkötötték Lipcsében a könyvnyomdásztarifát az ottani könyvnyomdákra kiterjedő hatállyal. Ugyanakkor a kötelmi alapokon nyugvó munkajogi logika számára sokáig komoly kihívást jelentett a kollektív szerződések jogforrási jellegének (illetve átalakító erejének, kiterjesztő hatályának stb.) állam általi elismerése.

⁵⁷ ÁGOSTON 1909, 125–126.

A munkásvédelem másik kialakuló pillére volt az állami beavatkozás. Mindez eleinte csupán a munkaerő árujellegéből adódó bizonyos nyilvánvalóan hátrányos következmények tompítását szolgálta, elsősorban a munkavállalók érdekvédelmi szervezeteinek (szakszervezetek) növekvő követeléseire nyomán. Az állam mint harmadik semleges fél avatkozott be a munkavállalók és a munkaadók olykor erőszakba beleszólló érdekharcába (lásd sztrájk-harcok). Így kezdtek teret nyerni a magánjogi viszonyokba beleszólló olyan védelmi jellegű jogszabályok, amelyek korlátozzák a munkaidőt, védelemben részesítik a nőket és a gyerekeket, vagy éppen bizonyos baleset- és egészségvédelmi kötelezettséget írnak elő a munkál-
tatókra nézve. A munkajog – mint törvénykezési terület – kialakulása voltaképpen ezekkel az úgynevezett *gyári törvényekkel* kezdődött (eredetileg főként a textiliparban). Az első gyári törvények Nagy-Britanniában születtek az 1800-as évek elején (1802, 1819 stb.). 1833-ban felállították a gyárak hatósági jellegű felügyeletét, 1844-ben pedig megszületett az úgynevezett *tízórás törvény* (a munkaidő limitálásáról). Franciaországban például 1841-ben jelent meg hasonló jellegű gyári törvény. Az állami beavatkozás elsődleges célja tehát a munkások védelme volt, ám idővel erősödött az igény arra nézve is, hogy az állami beavatkozás garantálja a munka által megtermelt jövedelmek minél igazságosabb, szolidárisabb (újra)elosztását. Utóbbi szempontok ma is a munka- és szociális jogi jogalkotás fő vezérelvei közé sorolhatók.

A munkavállalókat védő törvénykezés kibontakozása ugyanakkor nem jelentette a kö-
telmi jogi alapok felszámolását, sőt: szinte minden állam civiljogában kialakultak a munkavégzési célzatú, önálló kötelemények (például a szolgálati szerződés a német BGB-ben). Elmondható, hogy a modern munkajog is tulajdonképpen az imént bemutatott három fő szabályozási réteg – szerződési szabadság/kötelmi alapok, kollektív autonómia és állami beavatkozás – szintézise. Egyébként a leírt három fejlődési szakasz nem is igazán különíthető el tisztán egymástól, azok egymásba érnek, egymásra épülnek.

A munkajog konszolidációja

26. A második világháború időszakáig a legtöbb fejlett államban megtörtént a munkajog konszolidációja: a magánjogi alapokra építkezve egyik oldalról mind intenzívebb lett az állami beavatkozás, másik oldalról pedig megtörtént a kollektív szerződések jogrend-
szerbe illesztése (Németországban például 1918-ban, de 1919-ben Franciaországban is törvény született a kollektív szerződésekről) és a koalíciós szabadság még hatékonyabb előmozdítása (például a sztrájkjog fokozatos elismerésével).

A 19. század második felében, illetve a 20. század első felében további fontos tendenciák is jelentkeztek a munkajog fejlődésében. Egyrészt több országban megindult a jog-
terület megerősödése, illetve önállósodása, egységesedése (például Franciaországban 1910 és 1927 között a *Code du Travail* egységbe foglalta a munkajogi szabályokat; a *weimari alkotmány* 1919-ben pedig az egységes munkajog iránti igényt fogalmazta meg; az USA-ban a Roosevelt-féle *New Deal* erősítette az állami beavatkozást). Másrészt a munkajog rendszere újabb és újabb szabályozási területekkel gazdagodott. A gyári törvények logikája mellett egyre inkább olyan témák is jelentkeztek a szabályozásban, mint a kötelező társadalom-
biztosítás, a felmondási idő, a fizetett szabadság és több más, a szerződő felek jogviszonyát alapjaiban érintő kérdés. E körben külön is kiemelandő, hogy a *demokrácia* általános elve

begyűrűzött a munkajogba is: kialakultak a kollektív munkajogon belül az üzemi alkotmány intézményei, azaz a munkavállalók részvételi (*participációs*) jogai. E jogok biztosítják, hogy a munkavállalók – választott képviselőik révén – beleszólást nyerjenek az őket közvetlenül érintő munkáltatói döntések folyamatába (az első üzemi tanácsi törvények a következők voltak: Ausztriában 1919-ben és Németországban 1920-ban).

A 20. század elején indult meg a munkajog nemzetköziesedése is. A szakszervezeti mozgalmak évtizedes humanitárius és szociális követelése nyomán, az első világháború után kialakult politikai helyzetre adott nemzetközi válaszként, a versailles-i békeszerződésben foglaltak alapján alakult meg 1919-ben az ILO, azaz a *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet*. Az ILO létrehozását olyan 19. századi iparosok is szorgalmazták, mint *Robert Owen* vagy *Daniel Legrand*. Az ILO elemi törekvéseinek egyike a nemzetközi munkaügyi normák (egyezmények és ajánlások) tripartit módon – a munkavállalói érdekképviselők, a munkáltatói képviselők és a kormányok tárgyalása útján – történő kidolgozása és széles körű elfogadtatása. A normaalkotás elvi gazdasági háttere abban áll, hogy amennyiben csak egy országban javítják egyoldalúan a munkások életkörülményeit, akkor az az ország a nemzetközi versenyben lemaradhat. Ugyanakkor a munka- és életkörülmények széles körű, univerzális javítása a versenyképesség veszélyeztetése nélkül, sőt az egyenlő versenyfeltételek megteremtésével mindenütt javíthatja a munkásság helyzetét. Magyarország 1922 óta tagja az ILO-nak. Ez az egyetlen jelentősebb nemzetközi szervezet, amely túlélte a Népszövetséget. 1946-ban az ENSZ első szakosodott szervezete lett. Alapításának 50. évfordulója alkalmából 1969-ben az ILO-t Nobel-békedíjjal tüntették ki.

Említést érdemel, hogy a munkások érdekei, jogai iránti érzékenységet a 20. században két nagy ideológiai áramlat is zászlajára tűzte, ezzel jelentős hatást gyakorolva a munkajogi gondolkodásra is. Az úgynevezett *szociális érzékenység*, társadalmi igazságosság a maga módján kapott kiemelt hangsúlyt mind a szocialista gondolkodók (Marx, Lassalle stb.) tanaiban, mind a keresztény-szociális gondolkörben. Míg előbbieket döntően meg kívánták haladni valamiképpen a kapitalizmust, és a társadalmi szerkezetet akarták megváltoztatni, addig utóbbiak a kapitalizmus talaján maradván keresték a munkáskérdés megoldását. Az utóbbi gondolkör erkölcsi tanítását összegző pápai enciklikák köréből kiemelhető az 1891. évi, XIII. Leó pápa által kibocsátott *Rerum novarum*; majd az 1931-es *Quadragesimo anno* körlevél XI. Piustól. A *Rerum novarum* például kiemelte, hogy az államnak kötelessége megfelelően és intézményesen gondoskodni a munkásosztály jólétéről és érdekeinek megfelelő védelméről. Megjegyzést érdemel, hogy ez az állami beavatkozás természetesen nem abszolútizálható. Az állami beavatkozás túlhajtása terén a 20. század kegyetlen példákat is kitermelt, mégpedig a fasiszmus (például korporációk), a nemzeti-szocializmus, illetve a kommunizmus keretében.

A munkajog aranykora: a szociális (jóléti) állam időszaka

27. A második világháborút követő időszakban egyre nagyobb teret nyert az általános demokratizálódás, illetve az állam szociális funkcióinak kiterjedése. Az úgynevezett *jóléti állam* (*welfare state*) vagy *szociális jogállam* lényeges morális alapjait kezdték jelenteni a nemzeti alkotmányokba mind gyakrabban bekerülő szociális alapjogok mint az emberi jogok második generációjának elemei. Jóléti államnak nevezzük azt az államot, amely

jóléti juttatások keretében gondoskodik polgárai jólétéről. A második világháború utáni nyugat-európai alkotmányfejlődés eredményeként egyre több állam alaptörvénye vonta alkotmányos védelem alá a szociális jogokat. A német alaptörvény például leszögezte az állam szociális jellegét.

A jóléti államok elsősorban a nagyipari, szabványosított tömegtermelésre alapozó gyors és tartós gazdasági növekedésre, valamint az úgynevezett *keynes-i keresletélénkítő gazdaságpolitikára* építkeztek. A körülbelül az 1920-as évektől kibontakozó, majd az 1950-es és az 1970-es évek közepe között aranykorát élő gazdasági-társadalmi modellt az autógyártásban jeleskedő *Henry Ford* nyomán *fordizmusnak* is szokás nevezni. A tömegtermelésnek jórészt a *taylorizmus* vezetéstudományi elvei alapján bürokratikus, monoton módon szervezett nagyvállalatok gyárai szolgáltattak terepet. Itt a társadalom nagyobb része el tudott helyezkedni, csaknem megvalósult a teljes foglalkoztatás. A munkaerő felértékelődött, hiszen a tömegtermelésre alapozó gazdasági növekedés lehetővé tette az erős középosztály kialakulását, illetve az állam újraelosztó, szociális, jóléti szerepeinek kiterjesztését. A teljes foglalkoztatottság és a magas bérek megalapozták, hogy a társadalom túlnyomó többsége számára a fizetett munka az élet középpontjává, a társadalmi státusz és identitás meghatározó tényezőjévé váljon.

E korszak optimális háttérrel nyújtott a munkajog fejlődéséhez és stabilizálódásához; a munkajog klasszikus struktúrája tulajdonképpen leginkább a fentebb leírt gazdasági-társadalmi formációhoz illeszkedik. Az 1970-es évektől a jóléti államok kisebb-nagyobb válságtüneteivel a munkajogi szabályozás is új utak keresésére kényszerült, illetve változatokat kellett találni a globalizáció mind erősödő kihívásaira.

Az európai jogfejlődésben a legfontosabb fejlemény, hogy éppen ekkortól, az 1970-es évek közepétől indult meg az alapvetően gazdasági célokból létrehozott Európai Unió szociális dimenziójának – így a munkajognak is – intenzív fejlődése. Ez a fejlődés ugyanakkor nem egyenes vonalú, az EU szociálpolitikájának fejlődését hullámszerűsége jellemzi, ám e témakör részletes bemutatása nem feladata a tankönyv e részének.

A munkajog krízise: a globalizáció hatása

28. A 20. század utolsó harmadában a fentebb leírt jóléti államok alapjai meginogtak. Különösen az 1980-as évek vége óta tapasztalható a munka szerepváltozása, a foglalkoztatási viszonyok radikális átalakulása és egy ezzel kapcsolatos általános biztonságvesztés a munkaerőpiacon.

Gazdasági téren ez lényegében a globalizáció jelenségével esik egybe. A globalizáció egyfajta lefelé vivő versenyre sarkallja az államokat a szociális vívmányok terén: az államok – és különösen a fejlődő országok – liberalizációs, deregulációs versenybe bocsátkoznak a külföldi befektetőkért, olykor a munkafeltételek csorbításának terhére is (*race to the bottom*). Megjegyzést érdemel, hogy a transznacionális cégek hatalma példátlan módon megnőtt, gyakran a nemzetállamok gazdasági erejével is konkuráló mértékben. E vállalatok gyakran az önszabályozás igényével lépnek fel, közvetetten lerontva ezzel az állami szabályozás relevanciáját. A globalizációban felerősödik a munkaerő nemzetközi migrációja, illetve általában a munkavállalói mobilitás is. A globális gazdasági környezetben meggyengült a nemzeti munkajogi szabályozás relevanciája. A gazdaság globalítását nem

tudja hatékonyan lekövetni a nemzeti szintű munkajogi szabályozás (igazi transznacionális munkajog⁵⁸ pedig nem létezik).

Politikai síkon felerősödtek a szabadpiaci elvek, a gazdasági szempontok feltétlen primátusát, továbbá a be nem avatkozó *minimális állam* koncepcióját hirdető neoliberális eszmék (a munkajogot megalapozó *szociális gondolkodás* rovására).

Az iparban végbemenő technológiai változások – újabban információs-kommunikációs, digitalizációs és automatizálási hullám – az emberi munkaerő kiváltásának rohamosan bővülő lehetőségeit is felveti. Egyébként is átalakult a foglalkoztatás szerkezete az úgynevezett *posztindusztriális (posztfordista)* társadalomban: jellemző tendencia a gazdaság tercier szektorának, azaz a szolgáltatások ágazatainak (például kereskedelem, oktatás, szállítás, pénzügy, biztosítás stb.) térhódítása a munkaerőpiacon, párhuzamosan a primer (mezőgazdaság, bányászat) és a szekunder (ipar) szektor foglalkoztatási szerepének visszaszorulásával.

Munkaszervezési téren is mélyrehatóak a változások. A nagy, hierarchikusan szervezett, centralizált munkaszervezetek helyét egyre inkább átveszik a decentralizált, hálózati elven működő vállalathálózatok, beszállítói láncolatok, komplex értékláncok. Mindez gyakorta együtt jár a nem stratégiai jelentőségű tevékenységek vállalati *kiszervezésével (externalizáció, outsourcing)*, gyakran a fejlődő országokba. Egyúttal növekszik a kis- és középvállalkozások (kkv-k) száma, jelentősége a foglalkoztatásban. Mindennek csupán egy jellemző következménye, hogy még nehezebbé válik a munkavállalók – amúgy is gyengülő – kollektív képviselésének megszervezése. Általában véve is nehezen megfoghatóak ezen új formációk a munkajog hagyományos rendszerében. Mindezen tendenciákat felerősíti, hogy a munka világa egyre sokszínűbb lesz; elterjednek az atipikus és egyéb új típusú munkavégzések (újabbban: közösségi, megosztáson alapuló vagy platformgazdaság).⁵⁹ A felgyorsult gazdaságban és a rugalmasabbá váló termelési eljárások közepette a munkaerőpiac szegmentálódik, rugalmassági igénye szinte mindenhatóvá válik (olykor a munkaerőpiaci biztonság rovására).

A fenti hatások totalitásának eredményeként az tapasztalható, hogy a jóléti állam krízisbe kerül elsősorban a klasszikus jóléti intézményrendszer megmerevedése, rigiditása, másrészt pedig a jóléti állam forráshiányainak okán. A munkajogban teret nyer a dereguláció (az állam szabályozószerepének csökkentése), a *rugalmasítás*; sőt tulajdonképpen felfedezhető a hagyományos munkajogból való „menekülés” általános tendenciája.

A magyar munkajog kialakulása⁶⁰

29. Általánosságban elmondható, hogy hazánkban megkésett az ipari forradalom és a gyár-
ipar kibontakozása, így ezzel együtt a munkajog kialakulása is. 1848-ig alapjában véve
feudalizmus volt hazánkban. A szabadságharc előtt csak néhány munkaügyi vonatkozású
rendelkezéseket is tartalmazó jogszabály látott napvilágot: így például a házi és gazdasági
cselédekről szóló 1715-ös rendelkezés; a kereskedőkről (1840. évi XVI. tc.) vagy a gyárak

⁵⁸ A transznacionális munkajog problémájáról bővebben lásd: BLACKETT–TREBILCOCK 2015.

⁵⁹ Bővebben: BANKÓ–SZÓKE 2015; KUN 2018a.

⁶⁰ A magyar munkajog története tekintetében a szerző saját korábbi írására épít: KUN 2011, 63–66.

jogviszonyairól (1840. évi XVII. tc.) szóló törvénycikkek. Utóbbi tekinthető az *első magyar gyári törvénynek* (tilalmazta például a gyermekmunkát). 1848-ra tehető az első hazai kollektív szerződés megkötése (*Nyomdaipari Árjegyzék*), amely a bérkérdések mellett rendelkezett a munkaidőről és a felmondási időről is. Ugyan ez nemzetközi összehasonlításban igen korainak tekinthető, ám önmagában egyáltalán nem jelentette a kollektív szerződés jogintézményének gyors elterjedését és általánossá válását.

A tömeges árutermelés és vele a tömeges bérmunka csak a kiegyezés után jelent meg. A korszakban az osztrák kereskedelmi és ipari törvények járultak hozzá a céhrendszer felszámolásához és a gazdaság fejlődéséhez. Mind a kereskedelmi törvény (1862), illetve mind az első (1872), mind pedig a második (1884) ipartörvény tartalmazott már munkajogi tárgyú rendelkezéseket. Ugyan az ipartörvények még döntően a szerződéses liberalizmus eszmeiségét tükrözték, már megjelentek bennük (különösen az 1884-esben) védelmibb jellegű szabályok is (például ipartestületek felállítása). Mialatt az ipari foglalkoztatás szabályozása már az európai megoldásokat kezdte követni, a mezőgazdasági munka viszonyait még mindig a feudális viszonyok jellemezték. Ezt tükrözik a cseléd- vagy *derestörvények* is (1876, 1907), illetve a mezőgazdasági bérmunkások jogviszonyairól szóló 1898-as törvény.

Általánosságban a tartalmi és formai széttagoltság (például gazdasági ágak szerint), azaz az egységes látásmód hiánya jellemezte ekkoriban a munkajog fejlődését. Ezt az is csak fokozta, hogy hazánkban az általános magánjogi kodifikáció is megkésett, így nem volt egy olyan dogmatikai alap, amire a szolgálati vagy munkaszerződés egységes szabályozása támaszkodhatott volna. A két magánjogi törvénytervezet (1900, 1908) pusztán szokásjogként érvényesült.

E korszakban, de csupán a 19. század utolsó évtizedében indult meg igazán hazánkban a szakszervezetek szerveződése. Ezt megelőzően csak néhány speciális önképző, szak- és egyéb munkásegylet létezett. A szakszervezeti mozgalom központi vezető testülete – a Szakszervezeti Tanács – 1891-ben alakult meg. A századforduló környékétől a hazai szakszervezetek elsősorban a Szociáldemokrata Párt köréből kezdtek szerveződni, ám fejlődésük féloldalas volt, hiszen a munkaharc jogától el voltak tiltva. Az 1900-as évek elejétől egyre nőtt a kollektív szerződések száma is, ám igazi elterjedésüknek a világháború és a gazdasági világválság begyűrűzése vetett gátat; szabályozásukra sem került sor.

Az első világháború utáni forradalmak időszakának munkajogi rendelkezései rövid élettartamúak voltak. A Károlyi-kormány több fontos intézkedést hozott, például bevezette a kötelező felmondási időt, rendelkezett a munkaügyi bírászkodásról, az egyesülés és gyűlés szabadságáról stb. Az 1918–1919-es években gyorsan elhaló kísérlet történt továbbá különböző munkásrészvételi fórumok (munkásválasztmányok, üzemi választmányok) megalakítására is.

A Tanácsköztársaság idején központi jelentősége volt a munkaügyi, *szociálpolitikai* témájú jogalkotásnak. A Forradalmi Kormányzótanács XI. számú rendelete például leszögezte, hogy „[...] a proletárállamban csak annak van joga élni, aki dolgozik, vagy testi, vagy szellemi munkát végez a társadalom fenntartására. A Tanácsköztársaság elrendeli tehát az általános munkakényszeret, ezzel szemben megállapítja a munkára való jogot.” Megindultak az államosítások és a központi bérszabályozás is. Ezeket a szabályokat azonban hamarosan hatályon kívül helyezték, és így nem hagyhattak mélyebb nyomot jogfejlődésünkben.

A Horthy-korszak idején először is hatályon kívül helyezték a Tanácsköztársaság rendelkezéseit, és általában véve ismét a korábbi joganyagot alkalmazták. Fontos momentum, hogy hazánk 1922-ben belépett az ILO-ba. Természetesen születtek újabb munkajogi tárgyú törvények is, például az iparban foglalkoztatott gyermekek, fiatalkorúak és nők védelmét garantáló 1928. évi V. tc., vagy a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937. évi XXI. tc. Utóbbi *kerettörvény* jelleggel szabályozta például a munkaidőt, a túlmunka külön díjazását, a legkisebb munkabért (azaz a minimálbér hatósági megállapításának lehetőségét a legtöbb foglalkozási ágban) és a fizetett szabadságot. A korszak jogszabályai olykor még *feudális* jegyeket is őriztek: például sokáig érvényben voltak olyan szabályok is, amelyek értelmében a dolgozókat közvetlen igazgatási kényszerrel, karhatalommal lehetett munkára kényszeríteni. A sztrájk lényegében büntetendő cselekmény volt, megengedett volt a tanoncok testi fenyegetése, a nők közszolgálati elhelyezkedése pedig különböző korlátozásokkal volt nehezítve.

Hazánkban sokáig fennmaradt a munkajogi szabályozás korábban már említett széttagolt jellege, illetve magánjogi beágyazottsága. A magánjogi törvényjavaslatok szellemében négy fő munkavégzésre irányuló szerződési típust különböztettek meg: munkabéri és szolgálati szerződés (mint fő típus), vállalkozói szerződés, alkuszi szerződés és a díjkifizetés (a megbízási szerződéssel külön cím foglalkozott). Lényegében azonban a felek akaratától függött, hogy a munkavégzésre vonatkozó egyéb védelmi jogszabályok alkalmazandók voltak-e.

A szocialista munkajog

30. Az 1945-től 1949-ig tartó átmeneti fejlődési szakasz egy igen eseménydús, dinamikus és összetett korszak a magyar munkajog történetében.⁶¹ Egyszerre hordozta még magában a polgári, európai mintájú munkajogi fejlődés lehetőségét, illetve a későbbi sztálini mintájú torzulások előjeleit. Szintén egyszerre volt jelen a virágkorát élő kollektív szerződéses rendezés, illetve a rendeleti jogalkotás. Utóbbi, azaz a rendeleti szabályozás különösen a következő területeken érvényesült ebben a korszakban. Egyrészt megindult a munkajog *feudális* elemeinek felszámolása és a magánalkalmazottjak egyes jogainak egységesítése és bővítése. Másrészt megkezdődött a kollektív szerződési rendszerek keretfeltételeinek kialakítása. Harmadrészt középpontba került az úgynevezett üzemi bizottságok felállítása és szabályozása (ezek eredetileg a háború utáni újjáépítésre való mozgósítást, illetve a munkavállalók munkahelyi részvételi jogait voltak hivatottak biztosítani, ám fokozatosan bizonyos, már a szocialista eszmék irányába mutató gazdasági-politikai ellenőrzési funkciókat is betöltöttek, szerepüket fokozatosan a szakszervezeti bizottságok vették át). Negyedrészt megtörtént az OMMB (Országos Munkabér-megállapító Bizottság, később OMB) 1945-ös felállítása, majd reformjai folyamatosan napirenden voltak (amelyek eredményként e szerv a kezdetekben a kollektív alkut előmozdító szerepkörből lépésről lépésre a diktatórikus központosítás megtestesítőjévé vált). Egyes adatok szerint ezekben az években is már dolgozás alatt lehetett egy egységes, talán még *polgárabb* szemléletű munkajogi kódex, ám

⁶¹ KUN 2004a, 349–389.

a korszak viharos gazdasági-politikai viszonyai között ezt végül nem fogadták el. 1948 már az államosítások és a politikai fordulat kezdetének éve volt.

1949 és 1967 között a sztálini tervgazdasági modell uralta a munkaügyeket is. Ennek főbb jellemzői: a gazdasági szereplők totális pártállami kontrollja, a polgári munkajog alapjait jelentő magánautonómia lebontása, a mindenre kiterjedő részletes, kógens jogi szabályozás. Tulajdonképpen állami ügy lett a munkajog.

Miután az 1949-es Alkotmány lefektette az új társadalmi rendszer alapelveit, 1951-ben kiadták a szovjet mintára készült, a hazai munkajogi hagyományokkal mit sem törődő első magyar Munka törvénykönyvét (1951. évi 7. tvr.).⁶² A „kódex” követte a gazdaságirányítás centralizált modelljét, és nagy részletességgel, kötelező erővel, egységesítve szabályozta a munkaviszony kérdéseit. Ilyenformán szinte teljesen beszűkítette a felek szerződéses szabadságát (tulajdonképpen *közjogiasította* a munka magánjogát), kibővítette a munkáltató jogait (például fegyelmi jogkörök, belső vállalati munkarend), továbbá megszüntette a közszolgálati és a vállalati alkalmazottjak munkaviszonyának elkülönült szabályozását. A törvény nem ismerte a klasszikus értelemben vett kollektív szerződést sem, azokat csupán üzemi kollektív szerződés formájában – névlegesen – tartotta fenn, nagyban leértékelve regulatív szerepüket. A kollektív szerződések szerepe főként a munkásság tervteljesítési mozgósítására redukálódott. Az évek során számos alkalommal módosították a jogszabályt (például 1953-ban, 1956–57-ben, 1963–64-ben).

Már az 1948-as kommunista hatalomátvétel után létrehozták a Szakszervezetek Országos Tanácsát (SZOT). A SZOT az állampárt vezetése alatt álló egységes, hierarchizált szakszervezeti irányító testület volt. Rendeltetése volt, hogy egységes szervezete révén teljesen ideológiai befolyása alá vonja a szakszervezeti mozgalmat. Fő tevékenységként biztosította a kommunista párt által kitűzött célok és termelési eredmények elérését. A szakszervezetek jogai ugyan formálisan kibővültek, ám érdekvédelmi funkciójuk kiüresedett, az állami feladatok végrehajtóivá váltak (például üdültetés, munkásversenyek stb.).

1956 munkajog-történeti jelentősége szimbolikus: az ekkor létrejött munkástanácsok gyökereiben vonták kétségbe a munkaügyi kapcsolatok tervgazdasági modelljét. A munkástanács az 1956-os forradalom időszakában létrejövő társadalmi önszerveződések egyik legfőbb fajtája volt, amely egy-egy gyár, üzem munkásait tömörítette, felváltva a kommunista párt szervezeteit. A munkástanácsok még a forradalom leverése után is hónapokig folytatták a reménytelen, csendes „utóvédharcot” (a mozgalom egyik fő személyisége *Rácz Sándor*).

1968-tól, az új gazdasági mechanizmus jegyében megindult a sztálini modell lassú, ambivalens és határozatlan reformja. A direkt tervgazdasági modell helyét átvette az indirekt, némileg liberalizált tervgazdálkodás. Az 1967. évi II. törvénnyel megszületett az új helyzethez alkalmazkodni kívánó, egészen 1992-ig hatályban maradó, számos alkalommal módosított második Munka törvénykönyve. Két fő célt tűzött maga elé a törvény: egyrészt az önállóbb vállalati gazdálkodás háttérfeltételeinek kimunkálását, másrészt a munkavállalók jogainak kiszélesítését, hatékonyabb védelmét. Mindkét célkitűzés csak részlegesen valósulhatott meg. A második Mt. már szakmailag jóval kiérleltebb jogalkotási termék volt: nem kísérelt meg mindent központi akarattal szabályozni. Ugyanakkor a központi bérszabályozás megmaradt, ami nagyban kihúzta a talajt a formálisan „feltámasztott” kollektív

⁶² NÁDAS 2002a, 93.

szerződések alól. Az Mt.-t körülfonó végrehajtási szabályok sora fokozatosan visszahozta az éppen elkerülni szándékozott részletes, központosított szabályozási szerkezetet.

A rendszerváltozás utáni munkajog

31. Az 1980-as évek végére felerősödő gazdasági és társadalmi reformigény a munkaerő-piacon is számos változást hozott: a SZOT (Szakszervezetek Országos Tanácsa) 1984-ben „visszaadta” állami funkcióit, megjelentek a kisvállalkozások, 1988-ban megszületett a gazdasági társaságokról szóló törvény, megindult a privatizáció stb. A politikai rendszerváltozás után, 1992-re érett meg a munkajog újrakodifikálása. Ugyanakkor ezt megelőzően is sor került néhány munkajogi vonatkozású reformlépésre, például 1988-ban létrehozták az OÉT-et (Országos Érdekegyeztető Tanács), 1989-ben megszületett a sztrájk törvény és az egyesülési jogról szóló törvény, 1991-ben elfogadták az úgynevezett foglalkoztatási törvényt (Ft.).

A korabeli jogalkotói szándék arra irányult, hogy az állami tulajdonon és az állami irányításon alapuló közigazgatási jogias szemléletű munkajogi szabályozást felváltsa a piacgazdaság viszonyainak megfelelő munkajogi rendszerrel.

1992-be lépett hatályba az Mt., a Kjt. és a Ktv., megvalósítva ezzel munkajogunk sajátos hármas – trichotóm – tagozódását. A munkajog politika iránti érzékenységet mi sem bizonyítja jobban, mint hogy az 1992-es Mt.-t történetének 20 éve alatt számtalanszor módosították. 1997-től fokozatosan megindultak az Mt. európai jogharmonizációs célú módosításai is.

A Kormány 2011 júniusában nyilvánosságra hozta a *Széll Kálmán Terv* keretében készített *Magyar Munka Terv* című dokumentumot, amely – döntően a foglalkoztatás növelése érdekében – a foglalkoztatási viszonyok átalakítását tűzte ki célul, és új Munka törvénykönyve megalkotását irányozta elő. Az új Munka törvénykönyvét (a továbbiakban: Mt.) 2011. december 13-án fogadta el az Országgyűlés, és 2012. július 1-jén lépett hatályba (2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról – a továbbiakban: Mth.).

Az Mt. főbb célkitűzései, jogpolitikai céljai a következők voltak:

- Elsősorban a Legfelsőbb Bíróság jogfejlesztő jogalkalmazási tevékenységére támaszkodva igyekszik feloldani számos – az évek során kialakult – értelmezési problémát és gyakorlati ellentmondást (leginkább a normaszöveg fejlesztésével).
- Igazodás az EU-s munkajog-politikai elvárásokhoz, különösképpen a korábbi Lisszaboni Stratégiára épülő úgynevezett Zöld Könyv szelleméhez (lásd COM/2006/708 final), amely a munkajog 21. századi modernizálásával kapcsolatos kívánalmak megfogalmazására törekedett; illetve egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, másrészt a munkavégzők szociális biztonsága fenntartásának érdekében a szükséges jogalkotási lépésekre irányította a tagállamok figyelmét (lásd *flexicurity*: rugalmas biztonság).
- A munkajogi szabályozás rugalmasságának növelésével fokozni kívánja a munkáltatók versenyképességét. A versenyképesség növelésén keresztül megfogalmazott elvárás, hogy bővüljön a foglalkoztatottak száma (megjegyzést érdemel, hogy

a munkajogtudományban erősen vitatott, hogy mennyiben lehet maga a munkajog – és annak flexibilizálása – eszköz a munkahelyek számának bővítéséhez).

- Az Mt. tekintettel van Magyarország új Alaptörvényére, amely – elvi szinten – kiemelt figyelmet fordít a munka szerepére a társadalmi és gazdasági berendezkedés alapvető szabályainak meghatározása során.
- Az Mt. a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében új jogpolitikai célkitűzést követ: jelentősen bővíteni kívánja az úgynevezett *kontraktuális alapú* szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét. Ezzel párhuzamosan csökken az állami beavatkozás intenzitása.
- A törvény célja: a törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire (Mt. 1. §). A tisztességes foglalkoztatás (vesd össze ILO: *decent work agenda*) alapvető munkajogi kíváncsalom. A vállalkozás és a munkavállalás szabadsága alapjog, amelyet az Alaptörvény rögzít. A másik eredeti, klasszikus munkajogi cél a munkáltató gazdasági és a munkavállaló szociális érdekeinek összehangolása. A törvénytervezet benyújtását követően azonban ez kitágult, deklarálva azt, hogy a munkavállalónak is vannak gazdasági, míg a munkáltatónak szociális érdekei.

4. § A munkajog forrásai

32. A jogforrás legáltalánosabb értelemben olyan jogi aktus, amely a jogalanyok jogait és kötelességeit meghatározza. A hazai jogirodalomban a jogforrások fajtáira, jogi természetére vonatkozó számos felfogással találkozunk (mind az alkotmányjogban, mind a magánjogban). A magyar munkajogban, elsősorban a tankönyvirodalomban a munkajog forrásainak két csoportját különböztetik meg.⁶³ E megkülönböztetés alapja – eltérően a hagyományos alkotmányjogi jogforrástani megközelítésektől – a jogforrás (jogi norma) eredete, keletkezése. A belső jogforrások a nemzeti jog termékei, létrejöttek a nemzeti jogalkotás szokásos rendjében történik. A külső (vagy nemzetközi) jogforrások nemzetközi szervezetek tevékenységének eredményeként keletkeznek.

A munkajog belső forrásai

33. Az Alaptörvény munkajogi jogforrási természetével kapcsolatosan azt kell leszögezni, hogy az uralkodó magyar alkotmányjogi doktrína szerint az Alaptörvénynek nincs úgynevezett közvetlen horizontális hatálya, azaz az Alaptörvény rendelkezéseire magánjogi (munkajogi) viszonyokban nem lehet közvetlenül jogot (igényt) alapítani. Az Alaptörvény ennél fogva a munkajogi tárgyú jogszabályokon keresztül érvényesül a munkajogban, továbbá a jogszabályok értelmezése körében jelentős. Ugyanakkor amennyiben a munkajogi jogalkalmazás során a bíró észleli, hogy az alkalmazandó jogszabály az Alaptörvénybe ütközik, kezdeményezi az Alkotmánybíróság eljárását (2011. évi CLI. törvény az Alkotmánybíróságról, a továbbiakban: Abtv., 25. §). Az alkotmányjogi panasz intézménye körében természetes személy vagy szervezet is kezdeményezheti az Alkotmánybíróság eljárását (Abtv. 26. §).

A munkajog területén, azaz a munkajogi jogalanyok jogállásának meghatározása körében a törvényi szabályozás a meghatározó, a kormányrendeleti vagy miniszteri rendeleti szabályozási szint ritka, illetve kivételesnek tekinthető.

Az Mt. 13. §-a *A munkaviszonyra vonatkozó szabály* cím alatt rendelkezik azokról a jogi aktusokról, amelyek a munkajogviszonyban álló jogalanyok jogait és kötelességeit határozhatják meg. A rendelkezés szerint ilyenek: a jogszabály, a kollektív szerződés, az üzemi megállapodás, valamint az egyeztetőbizottság Mt. 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata. Az Mt. 13. §-a a munkajogi jogforrási rendszer alapvető szabálya. E rendszer alapjainak tárgyalása előtt meg kell említeni azt is, hogy a munkaszerződés (a munkajogviszonyban álló felek egyéb, a munkajogviszonnyal kapcsolatos megállapodása) – az uralkodó felfogás szerint – nem jogforrás, ám kétségtelen (és ezért tárgyunk szempontjából lényeges), hogy a munkajogviszonyban álló felek jogait és kötelességeit határozza meg (nem általános, hanem csupán individuális hatállyal). Meg kell említeni azt is, hogy az Mt. 16. §-a

⁶³ KISS 2005, 73.; GYULAVÁRI 2016, 47., KISS–BERKE–BANKÓ 2006, 25.

az úgynevezett egyoldalú kötelezettségvállalás intézményét szabályozza, amely ugyancsak a munkajogviszonyban fennálló jogok, illetve köteleességek jogalapja lehet, ám jogforrásnak ezt sem tekintjük.

34. A munkajog forrásai körében – a jogszabályok mellett – kiemelkedő jelentősége van a *kollektív megállapodásoknak*: a kollektív szerződésnek és az üzemi megállapodásnak. Az Mt. 293. § szerinti egyeztetőbizottsági határozat sajátos jogi aktus. Az Mt. 293. § (1) bekezdése alapján a munkáltató, valamint a szakszervezet vagy az üzemi tanács előzetesen írásban megállapodhat abban, hogy a közöttük kialakult úgynevezett kollektív munkaügyi vitában igénybe vett egyeztetőbizottság határozatának alávetik magukat. Ezzel az egyeztetőbizottság határozata a felekre kötelező lesz, azaz lényegében kollektív szerződéses vagy üzemi megállapodásos hatályúvá válik.

A kollektív megállapodások körében a munkajog tradicionális forrása a kollektív szerződés, amelynek tradíciói, illetve gyakorlata a 19. század második felére nyúlik vissza; a kollektív szerződések már a hazai gyakorlatban is elterjedtek voltak a 19. század végén. A kollektív szerződést hatályos munkajogunkban egyrészt a szakszervezet (több szakszervezet, szakszervezeti szövetség), másrészt a munkáltató (több munkáltató, munkáltatói érdekképviselő) kötheti meg. Az Mt. 277. § (1) bekezdése szerint kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, valamint a kollektív szerződést kötő feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

A kollektív szerződés e két szabálycsoportját nevezik hagyományosan normatív, illetve kötelmi hatályú megállapodásoknak (normatív, illetve kötelmi résznek). A munkajogi jogforrási rendszer szempontjából a normatív hatályú megállapodások (rendelkezők) jelentősek, hiszen ezek szabályozzák a kollektív szerződés személyi hatálya alá tartozó felek jogviszonyát, illetve a jogviszonyok tartalmát, azaz normaként viselkednek: általános szabályok, amelyek a hatályuk alá tartozó felek (munkáltatók és munkavállalók) akaratától függetlenül hatályosulnak a munkaviszonyban.

A hazai kollektív szerződéses rendszer – a jogalkotói elképzelés szerint – önmagában is differenciált. Az úgynevezett ágazati vagy alágazati kollektív szerződéseket munkáltatói érdekképviselők kötik (rendszerint) szakszervezeti szövetségekkel, s jellemzőjük az, hogy az adott ágazatban/alágazatban működő (érdekképviselői tagsággal rendelkező) munkáltatókra, illetve a velük fennálló munkajogviszonyokra terjed ki a hatályuk. (Az úgynevezett kiterjesztett hatályú kollektív szerződéseket a megfelelő fejezetben tárgyaljuk.) Az úgynevezett helyi, másként egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződéseket egy-egy munkáltató köti meg a nála képviselővel rendelkező szakszervezettel/szakszervezetekkel. (A kollektív szerződéskötési képességgel kapcsolatos kérdéseket a megfelelő fejezetben érintjük.) Az Mt. 276. § (5) bekezdése ismer egy harmadik kollektív szerződéses szintet is: a több munkáltató által megkötött kollektív szerződést. Ennek egyik oldalon több (önálló) munkáltató az alanya, a másik oldalon a velük szemben (egyenként) képviselővel (és kollektív szerződéskötési képességgel) rendelkező szakszervezetek állnak. Ebben az esetben tehát lényegében arról van szó, hogy több (önálló) kollektív szerződéses alany (tartalmilag) ugyanazt a kollektív szerződést köti meg.

35. Az üzemi megállapodás a kollektív megállapodások másik fajtája munkajogunkban. Az üzemi megállapodás az Mt. 267. § (1) bekezdése – a főszabály – szerint a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott, központi üzemi tanács, vállalatcsoport szintű üzemi tanács) közötti megállapodás, amely a munkaügyi kapcsolatok törvényi szabályainak végrehajtásáról, a felek együttműködésének előmozdításáról rendelkezhet. Látható, hogy ez az üzemi megállapodás munkajogi jogforrásnak nem tekinthető, hiszen (csupán) *kötelmi hatályú*, azaz maguknak a szerződést megkötő feleknek a jogviszonyáról rendelkezhet. Az Mt. 268. § (1) bekezdése azonban lehetővé teszi *normatív hatályú*, azaz jogforrási természettel rendelkező üzemi megállapodás létrehozását is. (Megjegyzendő, hogy ilyet az üzemi megbízott nem köthet.) E rendelkezés szerint ugyanis az üzemi megállapodás – a munka díjazására vonatkozó szabályok kivételével – szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogot vagy köteleességet is. Az üzemi megállapodásnak ez a fajtája tehát munkaviszonyra vonatkozó szabály (Mt. 13. §), amely funkcionálisan tulajdonképpen a kollektív szerződést helyettesítheti. Ez utóbbi megállapítás indoka az, hogy az Mt. 268. § (1) bekezdése a normatív hatályú üzemi megállapodás megkötését csak abban az esetben teszi lehetővé, ha a munkáltatóra egyébként nem terjed ki általa kötött kollektív szerződés hatálya (a munkáltató nem alanya ilyennek), vagy a munkáltatónál nincs kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet. Az Mt. 268. § (2) bekezdésének rendelkezései szerint a normatív hatályú üzemi megállapodás meg is szűnik az említett feltételek megszűnésével. (Az üzemi megállapodás kérdéseit a megfelelő fejezetben tárgyaljuk.)

36. A munkajogi jogforrások hierarchikus rendszerben helyezkednek el. A hierarchia csúcán a jogszabály áll, ez alatt a kollektív szerződés, illetve az azt (a fentiek szerint) helyettesítő üzemi megállapodás helyezkedik el. Amint említettük, a munkaszerződés (a felek munkajogviszonnyal kapcsolatos megállapodása), valamint az egyoldalú kötelezettségvállalás jogforrásnak ugyan nem tekinthető, ám a jogforrásokhoz való viszonyukat érintenünk kell. (Lásd e munka 7. §-át a jognyilatkozatokról.) A jogforrások hierarchikus rendszerének lényegét az a szabály fejezi ki, hogy az alacsonyabb szintű norma nem ütközhet a magasabb szintűbe. Ez a munkajogban is így van: a jogszabályba ütköző kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás (ebben a részében) semmis, s helyette a munkajogviszonyban a jogszabályt kell alkalmazni. (Nem érintjük itt azt a kérdést, hogy e munkajogi jogforrások tekintetében szóba jönnek-e az úgynevezett normatani érvénytelenség következményei.)

A munkajogi jogforrási hierarchia sarkalatos kérdése, hogy az alacsonyabb szinten elhelyezkedő jogforrások eltérhetnek-e, illetve miként térhetnek el a magasabb szinten elhelyezkedőktől, és itt vizsgálni kell a munkaszerződés és az egyoldalú kötelezettségvállalás jogforrásokhoz való viszonyát is. Amint arra utaltunk, a munkajogot a magánjog részének tekintjük, amelyet a magánjog elvei vezérelnek (s ezt kifejezi a polgári jog egyes szabályainak alkalmazása is). A jogi normákat a hagyományos alkotmányjogi normatan érvényességi erejük szerint általában kógens és diszpozitív normák csoportjaira osztja. A *kógens*, kényszerítő, az alávetettek számára eltérését nem engedő norma az állami (jogalkotói) akarat feltétlen érvényesülésének igényével lép fel. Ez magánjogi megközelítésben azt jelenti, hogy a felek a jogalkotó által alkotott szabálytól még egyező akarattal sem térhetnek el, azaz magánjogi viszonyukban sem tehetik félre a kógens természetű normában rögzített szabályt. A *diszpozitív*, megengedő – a magánjogban tipikus – norma jellemzője ezzel szemben az, hogy *szubszidiárius* természete van, azaz csak akkor kell alkalmazni,

ha a hatálya alatt álló viszonyokban a felek nem rendelkeztek (eltérően) a jogviszonyukat illetően. Kis leegyszerűsítéssel azt is mondhatjuk, hogy a diszpozitív norma átengedi az életviszonyok szabályozását a hatálya alatt állóknak, azaz más megközelítésben: nem korlátozza a magánautonómia érvényesülését. A magánjogi irodalom ugyanakkor kissé differenciáltabb megközelítést alkalmaz e tekintetben, megkülönböztetve például az úgynevezett *permisszív* és *hézagpótló (diszpozitív)* normákat.⁶⁴

E differenciáltabb megközelítés szempontunkból azért jelentős, mert ismeri (és elismeri) az úgynevezett *klauzikálisan diszpozitív* vagy *klauzikálisan kógens* normákat. Ezeknek az a jellemzője, hogy a szabályoktól csak valamelyik fél irányában engednek eltérést, illetve csak meghatározott tartalommal teszik lehetővé az eltérést. A jogalkotó tehát nem zárja ki a normának alávetett felek akaratának érvényesülését, azonban azt (a normától való eltérést) korlátozza, illetve meghatározza annak irányát. Ezeket a szabályokat nevezi a munkajogban szokásos terminológia *relatív diszpozitív*, azaz csak meghatározott irányban eltérést engedő normáknak.

37. A hatályos magyar munkajogi jogforrási rendszer sajátosságainak megértéséhez utalnunk kell a korábbi Mt. megoldására. Ennek lényege az volt, hogy az alacsonyabb szintű normákkal szemben a magasabb szintűek – általános szabály szerint – *relatív diszpozitív* jelleget mutattak: tőlük a munkavállaló javára lehetett eltérni. Voltak ugyanakkor olyan munkajogi normák is, amelyek – kivételesen – kógens vagy (tisztán) diszpozitív jellegűek voltak, azaz amelyektől a jogalkotó egyáltalán nem engedett eltérést, illetve az eltérést általában, minden irányban lehetővé tette. Előbbiekre példa a régi Mt. 87. § (3) bekezdésében foglalt szabály, amely a munkajogviszony megszüntetésének körében érvényesült (a megszüntetési jogcímek meghatározása tekintetében). Utóbbira példaként említhetjük a régi Mt. 83/A. § (3) bekezdését, amely az úgynevezett átirányítás (a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás) lehetséges időtartamáról rendelkezett, megengedte a törvényi szabálytól való eltérést mind a munkavállaló javára (rövidebb időtartam előírhatóságával), mind a munkavállaló hátrányára (hosszabb időtartam előírásával). Korábbi munkajogunkban a munkajogi jogszabály természete tehát általában relatív diszpozitív volt, ám a régi Mt. 13. § (3) bekezdés „ha e törvény másképp nem rendelkezik” fordulata arra utalt, hogy a jogalkotó egyes esetekben kógens vagy diszpozitív normát is alkotott (alkothatott). A korábbi munkajogunk ezt a normaalkotási felhatalmazást ugyanakkor nem biztosította a kollektív szerződést megkötő felek számára. Másként: a magyar munkajogban a kollektív szerződéses norma feltétlenül relatív diszpozitív természetű volt. Ez abból következett, hogy a régi Mt. 76. § (4) bekezdése, illetve a 41. §-a (utóbbi a kollektív szerződések viszonylatában) az alacsonyabb szintű szabály számára minden esetben megengedte az eltérést a (magasabb szintű) kollektív szerződéshez képest. (Itt is – leegyszerűsítve – normának tekintve ebben az értelemben a munkaszerződést.) A jogalkotó tehát nem tette lehetővé a kollektív szerződést kötő feleknek, hogy akár kógens, akár (tisztán, kétoldalúan) diszpozitív normát alkossanak. Más megközelítésben: a kollektív szerződéses alanyok nem zárhatták el a munkajogviszony alanyainak magánautonómiáját, de nem is nyithatták azt szélesebbre, mint ahogyan azt a jogalkotó megállapította. Ugyanez volt a helyzet a régi Mt. 41. § viszonylatában is: a magasabb szinten (tágabb hatállyal) létrejött kollektív szerződés nem nyithatta meg az attól

⁶⁴ LÁBADY 2014, 129.

korlátlanul eltérő alacsonyabb szintű kollektív szerződéses szabályozás lehetőségét, de ki sem zárhatta azt.

38. Az Mt. (általános) indoklásában utal arra, hogy a korábbi Mt.-nek a munkajogi szabályozás struktúrájára vonatkozó elképzelései csak részben teljesültek, amennyiben a kollektív megállapodások szerepe a munkaerőpiac 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 indoklás ezért megfogalmazta azt a célkitűzést, hogy a jogalkotó bővíteni kívánja a *kontraktuális* (megállapodásos alapú) jogforrások szabályozó szerepét, és ennek érdekében a munkajogi jogforrások új rendszerét hozza létre. A korábbi jogforrási rendszerhez képest a jogalkotó alapvetően azt látta indokoltnak új elemként, hogy az Mt. szabályainak általános természetét a kollektív szerződéssel szemben diszpozitívként határozza meg. Előzetesen az is megállapítható, hogy ennek az általános szabálynak a rögzítése mellett az Mt. a korábbihoz képest minden tekintetben jóval differenciáltabb jogforrási rendszert teremtett, mégpedig elsősorban annak okán, hogy az általános szabályhoz képest számos kivételt is megfogalmazott. Az mindenesetre tény, hogy a kollektív megállapodások számára – általában – eltérést engedő törvényi normák alapvetően új szemléletet hoznak napjaink magyar munkajogában.

39. A hatályos munkajogi jogforrási rendszer belső sajátosságait érintően alapvető, mondhatni rendszerképző jelentőségű az Mt. 277. § (2) bekezdése. E rendelkezés szerint a kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – az Mt. Második és Harmadik Részében foglaltaktól eltérhet. E szabály tulajdonképpen az Mt. munkaviszonyra és munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályainak általános diszpozitivitását rögzíti a kollektív szerződéssel szemben. (Ezt a jellegzetességet fejezi ki a német terminológiából származó *tarifadiszpozitivitás* kifejezés.) A megoldás háttérében az a jogalkotói feltevés húzódik meg, hogy a kollektív szerződést kötő felek – egyensúlyi pozíciójuknál fogva – készek és képesek a munkafeltételek (a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek) méltányos, illetve a munkaerőpiaci viszonyoknak megfelelő szabályozására. Ehhez az általános szabályhoz képest azonban az Mt. számos kivételt is tartalmaz. Ezeket a kivételeket az Mt. az *Eltérő megállapodás* című szakaszaiban tartalmazza (például Mt. 41. §, 50. §, 57. § stb.). A kivételek alkalmazása tehát oda vezet, hogy az Mt. egyes szabályai kógens vagy relatív diszpozitív természetűvé, azaz általában csak a munkavállaló javára eltérést engedővé válnak – az általában tarifadiszpozitív szabályok mellett. Az utóbbi (meghatározott irányban, keretben eltérést engedő) normák között találunk ugyanakkor olyanokat is, amelyek esetében a jogalkotó kifejezett szabállyal rögzíti ugyan a kollektív szerződéses eltérés lehetőségét, azaz nem a munkavállaló javára való eltérés szabályát rendeli alkalmazni, hanem konkretizálja az eltérés lehetőségét. Ilyen szabály található például az Mt. 50. § (4) bekezdésében, amely szerint a kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap lehet (az általános szabály szerinti három hónaphoz képest). E körbe tartozik az Mt. 85. § (3) bekezdésének szabálya is, amely szerint a kollektív szerződés az általános szabályban meghatározottnál hosszabb felmondási időt is megállapíthat, sőt valójában ebbe a körbe tartoznak azok a szabályok is, amelyek a munkaidővel vagy annak beosztásával kapcsolatos kollektív szerződéses szabályozás lehetőségeit rögzítik

(Mt. 135. §). Ugyanakkor az Mt. 277. § (3) bekezdése szerint kógenssek a munkaügyi kapcsolatok általános rendelkezései, valamint az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések. Ez az indoka annak is, hogy a kollektív szerződés a munkavállalói részvétel szabályairól érvényesen nem rendelkezhet.

40. Meg kell említeni azt is, hogy az Mt. az említett általános szabályozási szemléletet (rendszer) tulajdonképpen egy esetben látványosan áttöri, azaz az általánostól eltérő megoldást alkalmaz rendelkezéseinek kötőereje tekintetében, nevezetesen az úgynevezett *köztulajdonban álló munkáltatók* esetében. Az Mt. 205–207. §-ai ugyanis – az általánoshoz képest – több vonatkozásban korlátozzák a munkaszerződéses (individuális) megállapodások lehetőségeit, és hasonlóan járnak el a kollektív megállapodásokkal szemben is. E koncepció mögött az a feltevés áll, hogy a szóban forgó munkáltatói kör javarészt állami (önkormányzati) költségvetési forrásokból biztosítja működését, illetve lényegét tekintve monopolisztikus helyzetben van.⁶⁵

41. Amint említettük, az Mt. a kollektív szerződések rendszerét többbelemű s ugyancsak hierarchikus rendszerként rögzíti. Az Mt. 277. § (4) bekezdése ugyanis lehetőséget ad arra, hogy az úgynevezett tágabb hatályú (ágazati, alágazati) kollektív szerződés a maga által rögzített norma kogenciáját vagy diszpozitivitását rögzítse. Az általános szabály szerint ugyanis a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól (tágabb hatályútól) a munkavállaló javára térhet el, azonban rendelkezhet úgy is, hogy kizárja az eltérést, vagy korlátlanul megnyithatja annak lehetőségét. Itt is elképzelhető az, hogy az általános hatályú kollektív szerződés kifejezetten meghatározza az eltérés lehetőségeit, hasonlóan a klaudikálóan kógens vagy diszpozitív törvényi szabályokhoz. Ezzel a jogalkotó az általános kollektív szerződések számára tulajdonképpen rendkívül erős és kiterjedt munkaerőpiaci szabályozási lehetőséget biztosít. Utalunk még arra is, hogy az Mt. 290. §-a a kizárólag kollektív szerződésben meghatározott igények esetében az igényérvényesítés szabályait is meghatározhatja, illetve e körben korlátozás nélkül térhet el az Mt. igényérvényesítési rendjétől (ideértve például az elévülési idő törvénytől eltérő szabályozását is). Az Mt. 276. § (5) bekezdése ráadásul egy újabb kollektív szerződéses szabályozási szintet, illetve – ha teszik – jogforrástípust hozott lére a magyar munkajogban azzal, hogy az úgynevezett *több munkáltató által kötött kollektív szerződést* önállóan nevesíti, mégpedig akként, hogy a munkáltatói alanyai számára lehetővé teheti másik kollektív szerződés megkötését is. E korántsem ellentmondásmentes jogintézmény tekintetében is alkalmazandó az Mt. 277. § (4) bekezdésében rögzített – fent említett – szabály, amely a kollektív szerződések hierarchikus viszonyában irányadó. Az ellentmondás ebben az esetben nyilvánvaló: a munkáltató által megkötött kollektív szerződés maga ad felhatalmazást a munkáltatónak másik kollektív szerződés megkötésére. A több munkáltató által megkötött kollektív szerződés is rögzítheti saját rendelkezésének diszpozitivitását vagy kogenciáját.

Az üzemi megállapodás az Mt. 268. §-a szerint munkaviszonyra vonatkozó szabály (norma) természettel is rendelkezhet. Az ilyen természetű üzemi megállapodás tekintetében alkalmazni kell az Mt. 277. § (2)–(5) bekezdését. Ennek eredményeképpen az üzemi megállapodás – azonosan a kollektív szerződéssel – az Mt. Második és Harmadik Részében

⁶⁵ BERKE 2018, 13.

foglaltaktól eltérhet, vele szemben ugyanakkor kógensen viselkednek a XIX. és XX. fejezet szabályai. Ugyancsak ennek a következménye az is, hogy előállhat az a szabályozási helyzet, hogy a munkáltatóra kiterjed tágabb hatályú (ágazati, alágazati) kollektív szerződés hatálya, ám egyúttal üzemi megállapodást is köt. E kollektív megállapodások viszonyára az Mt. 277. § (4) bekezdésének szabályát kell megfelelően alkalmazni.

42. A munkaszerződés *szabályozó* szerepét illetően – általában – azt mondhatjuk, hogy az Mt. megtartotta a korábbi Mt. szabályozási szemléletét, azaz azt a főszabályt, hogy a munkaszerződés (a felek megállapodása) az Mt. 43. § (1) bekezdése alapján – általában – a munkavállaló javára térhet el a munkaviszonyra vonatkozó törvényi szabályoktól (az Mt. Második Részétől). Az sem változott érdemben, hogy e főszabály alól számos kivételt találunk mind a tiszta kogencia [lásd Mt. 50. § (1) bekezdés, 85. § (1) bekezdés stb.], mind a tiszta diszpozitivitás [lásd Mt. 143. § (2) bekezdés, 139. §, 146. § stb.] irányában, igaz, hogy a munkaszerződéssel (a felek megállapodásával) szemben a diszpozitív szabályok köre növekedett. A kollektív szerződés (üzemi megállapodás) és a munkaszerződés relációjában említésre méltó, hogy az általános szabály alól csak jogszabály teremthet kivételt, azaz maga a kollektív szerződés (üzemi megállapodás) nem, hiszen az Mt. 43. §-a kógens természetű. Másként: a kollektív szerződés vagy az üzemi megállapodás nem nyilváníthatja saját rendelkezését sem kógensnek, sem diszpozitívnak, azaz se nem zárhatja el a felek magánautonómiáját, se nem nyithatja meg azt bármilyen szabályozási irányban.

Megítélésünk szerint a munkaszerződéssel (a felek megállapodásaival) kapcsolatban mondottak irányadók a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalásával kapcsolatosan is: az csak a munkavállaló javára térhet el a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól.

43. A mondottak szerint a munkajogi jogforrások jogi természete részben olyan (relatív diszpozitív), hogy azoktól az alacsonyabb szintű szabály csak a munkavállaló javára térhet el. (A korábbi munkajogi szóhasználat ezt nevezte *jóléti elvnek*.) Ez szükségképpen felveti azt a kérdést, hogy miként kell értelmezni, illetve meghatározni a kedvezőbb eltérést (azaz az eltérő rendelkezés érvényességét). Ebben a tekintetben az Mt. 43. § (2) bekezdésének, valamint a 277. § (5) bekezdésének (tartalmilag azonos) szabályát kell irányadónak tekinteni. E szabály lényege az, amit a nemzetközi szakirodalomban a *mazsolázás tilalma* kifejezéssel jelölnek, s azt takarja, hogy a munkavállalóra kedvezőbb szabály meghatározása során a tárgyilag összetartozó szabálycsoportokat kell összevetni (nem pedig ezekből kiragadott egyes szabályokat).

44. A munkajogban tartós vita folyik egyéb jogi aktusok jogforrási jellegéről is.⁶⁶ Ilyenként említik az úgynevezett *munkahelyi gyakorlatot*, amelynek jelentős befolyása van ugyan a munkajogviszony tartalmára, azonban önálló jogforrásnak (új jogot vagy kötelezettséget keletkeztető jogi aktusnak) nem tekinthető. Azonos jogi természetű van a szakmai szokásoknak is. A hazai munkajogi felfogás a munkáltatói utasítást (akár a szabályzati formáját) sem tekinti önálló jogforrásnak, csupán a munkajogviszonyban munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján fennálló jogot vagy köteletséget konkretizáló individuális aktusnak (lásd később). Szintén vitatott a bírósági döntések jogforrási jellege.

⁶⁶ Kiss 2005, 79.

Ezekkel kapcsolatosan is úgy foglalunk állást, hogy – noha a jogalkalmazásra gyakorolt hatásuk jelentős – jogforrásnak nem tekinthetők.

A munkajog külső forrásai

45. A munkajog külső forrásai körének egyik csoportjába a *nemzetközi szerződések* tartoznak, amelyek körében egyrészt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) keretében létrejött normák, másrészt az Európai Szociális Karta említendő.

46. A *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO)* az első világháborút lezáró békeszerződéssel 1919-ben jött létre, majd a második világháborút követően az ENSZ szakosított szervezete lett.⁶⁷ A szervezet úgynevezett egyetemes értekezleteit szükség szerint, de legalább évente kell megtartani. Az értekezlet egyezményeket és ajánlásokat fogad el, amelyekkel kapcsolatos tagállami jogokat és kötelezéseket az ILO Alapokmánya határozza meg. Az egyezmények esetében a tagállam vállalja, hogy az értekezlet ülészakájának befejezésétől számított egy éven belül (vagy amennyiben ez a körülmények folytán lehetetlen, úgy 18 hónapon belül) az egyezményt a megfelelő hatóságának betérjeszti törvényben való elfogadás vagy egyéb intézkedés céljából. A tagállam tájékoztatja a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatóját azokról az intézkedésekről, amelyek az egyezmény megerősítését szolgálják, illetve a megerősítés tényét közli a főigazgatóval. Megerősítés hiányában a tagállam jelentéseket tesz az egyezmény által érintett területről. Az ajánlásokhoz hasonló tagállami kötelesek kapcsolódnak. Az ILO normáinak jellegzetessége az, hogy a tagállami elfogadás nem érinti a tagállam olyan jogi normáit, amelyek a munkavállalóra kedvezőbb feltételeket határoznak meg. A tagállamok évente jelentést készítenek a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal részére azokról az intézkedésekről, amelyeket azon egyezmények érvényesülése érdekében tettek, amelyekhez csatlakoztak. A tagállamban működő munkáltatói vagy munkavállalói szövetség kifogása esetén az Igazgató Tanács a kifogást közli az érintett kormánnyal, nyilatkozattételre hívva fel azt. Amennyiben a kormány nyilatkozata megfelelő időben nem érkezik be, vagy azt az Igazgató Tanács nem tartja kielégítőnek, úgy a kifogást, illetve a kifogást és a késve érkezett nyilatkozatot közzéteheti. Magyarország ez ideig közel 80 ILO-egyezményhez csatlakozott, illetve egyezményt hirdetett ki törvényben (korábban törvényerejű rendeletben).

47. Az *Európai Szociális Karta* az Európa Tanácshoz kapcsolódó nemzetközi szerződés, amelynek alapvető célja a szociális és gazdasági jogok biztosítása. A Karta 1961-ben született meg, Magyarország 1999-ben hirdette ki. A Karta több alkalommal módosult, ez idő szerint hatályos szövegét a Módosított Európai Szociális Karta tartalmazza. Ezt Magyarország a 2009. évi VI. törvénnyel hirdette ki. A Karta jellegzetessége az, hogy az abban foglalt jogok közül a részes állam választhatja ki (a Karta erre vonatkozó szabályai szerint) azokat, amelyeket magára nézve kötelezőnek tekint. A Karta önálló ellenőrzési rendszerrel rendelkezik (hasonlóan az ILO-egyezményekhez), amely országjelentésekre épül. Ezeket két évente nyújtják be a részes államok a Szociális Jogok Európai Bizottságához, amely

⁶⁷ EMBER 2016.

következtetéseket ad ki, ha vizsgálata alapján a jelentés nem felel meg a Karta rendelkezéseinek. A Bizottság összefoglaló jelentésében negatív következtetéseket állapít meg, amelyeket a Kormánybizottság tárgyal. E folyamat során alakul ki a Bizottság – napjainkra jelentős – esetjoga. A részes államot érintő jelentősebb, illetve ismétlődő negatív megállapítás esetében az Európa Tanács Miniszteri Bizottsága ajánlást fogadhat el.⁶⁸

48. A munkajog külső forrásainak másik csoportjába tartoznak az *Európai Unió jogának szabályai*, amelyek Magyarország tagságának kezdete óta alapvetően befolyásolják a magyar munkajog alakulását. Noha az európai integrációnak kezdetben nem voltak szociálpolitikai céljai (illetve hatáskörei), az 1970-es évek eleje óta ez a politikai terület jelentős fejlődésnek indult, s napjainkra rendkívül kiterjedté vált.⁶⁹ (Az európai munkajog fogalom az uniós jogi aktusokban nem használatos, a hagyományosan munkajoginak tekintett tárgykörök az európai szociálpolitika keretei között jelennek meg.) Az európai szociálpolitika alapjait ez idő szerint az *Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ)* 151–161. cikkei határozzák meg. A 153. cikk (1) bekezdése jelöli ki azokat a területeket, amelyeken az Unió támogatja és kiegészíti (a *szubszidiaritás elve* alapján) a tagállamok tevékenységét. Ezek a területek az alábbiak:

- a munkakörnyezet, a munkavállalók egészségének és biztonságának javítása;
- a munkafeltételek;
- a szociális biztonság és a munkavállalók szociális védelme;
- a munkavállalók védelme a munkajogviszony megszüntetése körében;
- a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció;
- a munkavállalói és munkáltatói érdekek kollektív képviselete és védelme;
- harmadik államoknak az Unió területén jogszerűen tartózkodó polgárainak foglalkoztatási feltételei;
- a munkaerőpiacról kizorult személyek beilleszkedése;
- férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége és a munkahelyi egyenlő bánásmód;
- a szociális kirekesztés elleni küzdelem;
- a szociális biztonság modernizációja.

Az említett hatáskörök mellett külön említést érdemel az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdése, amely azokat a területeket határozza meg, amelyeken az Unió (kifejezett szabállyal) nem rendelkezik hatáskörrel. Ilyenek a munka díjazása, a koalíciók joga, a sztrájkjog és a ki-zárás joga.

49. Az európai szociálpolitikai jogalkotás alapvető eszköze az – említett területeken részben rendes, részben rendkívüli (egyhangú határozattal lezárt) eljárással kibocsátott – *irányelv*, amelynek átvétele tagállami jogalkotási aktussal történik. Az Mt. 299. §-a jelöli meg azokat az irányelveket (ez idő szerint 15 irányelvet), amelyeknek átvételét az Mt. szolgálja. Az EUMSZ 153. cikk (3) bekezdése lehetőséget nyújt a tagállamoknak arra is, hogy az irányelvek végrehajtását a szociális partnerekre (munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletekre) bízza. Magyarország e lehetőséggel ez idő szerint nem él. Az Unió egyik alapvető

⁶⁸ GYULAVÁRI–KÖNCZEI 2000, 202.

⁶⁹ GYULAVÁRI 2004, 19.

célja a szociális partnerek európai szintű együttműködésének támogatása. Ennek egyik sajátos intézménye az úgynevezett *keretirányelv*, amely az EUMSZ 155. cikke szerint – sajátos eljárási szabályok mellett – jön létre; ezek lényege, hogy az európai szinten működő szociális partnerek megállapodásait (kérelmükre) fogadják el, illetve hirdetik ki irányelv formájában. (Ilyen keretirányelvi formája van például a határozott idejű vagy a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó szabályozásnak.) A munkajog területén kivételesen jöhet szóba európai uniós rendelet (közvetlen) alkalmazása. Ilyenként említhető például a GDPR, vagyis az általános adatvédelmi rendelet (2016/679/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet), amely a munkajogi jogalanyok közötti jogviszonyokban is alkalmazandó.

5. § Az Mt. hatálya és a nemzetközi (kollíziós) munkajogi szabályok

49. A jogszabály alkalmazásának körét – általában – a hatályára vonatkozó rendelkezések jelölik ki. Az Mt. hatályára vonatkozó szabályoknak az Mt. 2–4. §-ába iktatására első-sorban a hazai munkajogi jogalkotási tradíciók okán került sor. E szabályok rögzítése abban az esetben és annyiban indokolt, ha és amennyiben az Mt. alkalmazási köre (az alkalmazás kötelezettsége) magának a törvénynek vagy egyéb jogszabálynak (esetünkben például a nemzetközi magánjogi jogszabálynak) a rendelkezéseiből nem tűnik ki egyértelműen. Az Mt. esetében ilyen jogalkalmazási nehézség nem merül fel, hiszen annak szabályaiból egyenesen következik (az elkülönült szabályok hiányában szintén következne) annak hatálya is. Az Mt. alkalmazásának körében – azonosan a hatályosságra vonatkozó általános szabályokkal – a személyi, tárgyi, időbeli és területi hatály kérdése vizsgálható.

Az Mt. személyi hatálya

50. Az Mt. hatályára vonatkozó rendelkezések beiktatására tehát sokkal inkább tradicionális jogalkotás-technikai okból, mintsem rendszertanilag, illetve a jogalkalmazás szempontjából elengedhetetlenül szükséges körülmény miatt került sor. Ez a megállapítás különösen helytállóan látszik az Mt. 2. § rendelkezéseivel kapcsolatban, amely a törvény személyi hatályát jelöli meg, azaz azon jogalanyok körét, akik/amelyek az Mt.-t (munka)jogi kapcsolataikban alkalmazni kötelesek. Magától értetődően ilyenek a munkaviszony alanyai, valamint a kollektív munkajogi jogalanyok az Mt. 2. § (1) bekezdésének megfelelően.

Az Mt. személyi hatálya alá tartozó munkáltatók körében utalunk arra, hogy az Mt. 33. § rendelkezése szerint a munkáltatói képesség kelléke a(z) általános polgári jogi) jogképesség. A törvény ugyanakkor több olyan rendelkezést tartalmaz, amely a munkaviszony egyes fajtáira vonatkozó szabályok körében a munkáltatói minőség sajátos többlet-kellékeit határozza meg, ilyen rendelkezés például a munkaerő-kölcsönzés esetében a kölcsönzőre vonatkozó Mt. 215. §. Ugyanez rögzíthető a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony szabályozása (Mt. 204–207. §) körében, ahol az Mt. 204. § határozza meg az érintett munkáltatói kört.

Amint említettük, az Mt. személyi hatálya alapvetően az individuális és kollektív munkajogi jogalanyokra terjed ki, ám több olyan rendelkezést is találunk a törvényben, amelynek személyi hatálya túlmegy ezen a személyi körön. Az Mt. 2. § (2) bekezdés a) pontja ilyenként csak a kölcsönvevőt említi (az Mt. XVI. fejezete tekintetében), de a törvényben másutt is találunk ilyen megoldást. Említhetők például az Mt. képviselőre vonatkozó szabályai (Mt. 20–21. §), az Mt. 37. §-ának vagy 39. §-ának rendelkezése, amely az átadó és átvevő közötti, illetve a volt munkáltató és a munkavállaló kötelezettségét állapítja meg a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásában, de ilyen

az Mt. 53. § (1) bekezdése is, amely a munkavállaló harmadik személy javára való foglalkoztatásáról rendelkezik stb.

Hasonlóan a munkáltatói alanyi körhöz, a törvény hatálya alá tartozó munkavállalói kör is differenciált, illetve a különböző jogállású munkavállalói csoportok munkaviszonyai különös szabályozásban részesülnek. Ilyen munkavállalói csoportok: a fiatal munkavállaló (Mt. 4. §), a cselekvőképtelen munkavállaló (Mt. 212. §), a nyugdíjas munkavállaló [Mt. 294. § g) pont]; de az is jellemző, hogy az egyébként az általános munkavállalói képességgel (Mt. 34. §) rendelkező munkavállaló valamely tulajdonságára (egészségi állapot, családjogi helyzet stb.) tekintettel állapít meg az Mt. különös szabályokat a munkaviszonyban, méltányolva az adott személyes körülmények miatt indokolt szociális védelmi igényt. Külön is említésre méltó, hogy az Mt. 4. §-a alapján a törvény (tárgyi) hatálya olyan, úgynevezett munkavégzésre irányuló jogviszonyokra is kiterjed, amelyeknek a munkavégző alanya a 18. életévét be nem töltött személy, ám ezek nem minősülnek munkaviszonynak. E jogviszonyokban egyébként általában a polgári jog, esetleg egyéb jogterületek (például társasági jog, szövetkezeti jog, társadalombiztosítási jog stb.) szabályait kell alkalmazni, azonban a munkavégző életkorára tekintettel az Mt. fiatal munkavállalóra [Mt. 294. § a) pont] vonatkozó rendelkezései is irányadók. Ilyen szabályokat találunk az Mt. 114. §-ában a munkaidőre vonatkozó szabályok körében, valamint az Mt. 119. § (1) bekezdésében a pótszabadság vonatkozásában. Ezt az esetkört meg kell különböztetnünk attól, hogy az Mt. 34. §-a alapján a 18. életévét be nem töltött személy is állhat munkaviszonyban, hiszen ezekben az esetekben kizárólag az Mt. rendelkezései irányadók.

Az Mt. tárgyi hatálya

51. A jogszabály tárgyi hatálya azon jogviszonyok körét jelöli ki, amelyekben azt alkalmazni kell. Az Mt. a hatályára vonatkozó rendelkezések (Mt. 2–4. §) körében nem tartalmaz külön szabályt e tekintetben, ám egyéb rendelkezései egyértelműen meghatározzák e jogviszonycsoportot. Az Mt., illetve általában a munkajogi jogszabályok a függő (önállótlan) munka jogviszonyait szabályozzák. Az Mt. XV. fejezete a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokat tartalmaz. E jogviszonyok jellemzője, hogy noha munkaviszonynak minősülnek abban az értelemben, hogy a függő (önállótlan) munka jogviszonyai, ám valamilyen lényeges elemükben (időtartamukban, alanyaikban, a teljesítés módjában, a teljesítés időtartamában) olyan sajátosságokkal rendelkeznek, amelyek különös – az általánostól eltérő – szabályozásukat teszi indokolttá. Az Mt. XIII–XIV. fejezete a munkaviszonyhoz szorosan kapcsolódó kárfelelősségi viszonyokat szabályozza. A munkajog, illetve az Mt. szabályozási tárgyát képezik az úgynevezett kollektív munkajogi viszonyok is. Az Mt. Negyedik Rész a munkaügyi viták szabályait tartalmazza.

Az Mt. tárgyi hatálya ugyanakkor – az életviszonyok szoros kapcsolata miatt – túlmutat az említett individuális és kollektív munkajogi, valamint felelősségi és munkaügyi vitás jogviszonyokon. Ez egyrészt abban nyilvánul meg, hogy a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéb jogviszonyokat is szabályoz. E körbe tartozik a tanulmányi szerződéses jogviszony (Mt. 229. §) és a versenytilalmi megállapodás alapján keletkező jogviszony (Mt. 228. §).

Több esetben előfordul az is, hogy az Mt. – jellegzetesen háromalanyú jogi pozíciókban – munkaviszonyban nem álló felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz. Ennek indoka az, hogy e jogi kapcsolatok tárgyilag szorosban kapcsolódnak a munkaviszonyhoz. Ilyen rendelkezést találunk – amint említettük – az Mt. 20–21. §-ában a képviselő intézménye körében is, amennyiben az a képviselt és a (nem munkaviszonyban álló) képviselő közötti kapcsolatra is vonatkozik. A munkáltató személyében bekövetkező változás (Mt. VI. fejezet) intézményrendszerében ilyen természetű szabály az Mt. 37. §-ában található rendelkezés, amely az átadó munkáltatónak az átvevővel szembeni tájékoztatási kötelezettségét rendezi. Az Mt. 39. § – ugyanabban az intézményi körben – az egyetemleges felelősségi szabályok megállapításával a korábbi munkáltató felelősségét (is) rögzíti a vele szemben esedékessé vált munkavállalói követelésekért. Az Mt. 53. § (1) bekezdésének rendelkezése szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót más munkáltatónál is foglalkoztatni (az 1992-es Mt. 106. §-a szerinti ki-rendelés intézménye). Ez a foglalkoztatási helyzet – logikailag – feltételezi a munkáltatók közötti (előzetesen létrejött) jogi kapcsolat meglétét, ám a jogalkotó az Mt.-ben nem kívánta e jogi kapcsolatot szabályozni, hanem azt teljes egészében az érintett munkáltatókra bízta. (Jegyezzük meg: a fogadó fél esetében jogi értelemben vett munkáltatóról nem is beszélhetünk.) A munkajogi kártérítési felelősséghez kapcsolódó intézményrendszer körében is találkozunk olyan szabállyal, amely túlmutat az Mt. általános tárgyi (és ezzel személyi) hatályán. Ilyen az Mt. 174. § (1) bekezdése, illetve az Mt. 176. § (1) bekezdése alapján a (felelősség)biztosítóra vonatkozó rendelkezés. A háromalanyú jogi helyzetek jellegzetes példáit találjuk az Mt. XV. fejezetében a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok között. Szempontunkból – azaz a nem munkaviszonyban álló felek kapcsolatainak rendezése szempontjából – most külön is említésre méltó az Mt. XVI. fejezetében szabályozott munkaerő-kölcsönzés, amelyhez kapcsolódóan az Mt. 217. §-a a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony szabályait állapítja meg.

Utalunk még az Mt. személyi hatálya kapcsán a fiatal munkavállaló tekintetében mon-dottakra, amelyek alapján az Mt. egyes szabályait nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatásra is alkalmazni kell.

Az Mt. időbeli hatálya

52. Miként ez jelentősebb, az életviszonyok széles körét szabályozó kódexek esetében gyakori (lásd például a Ptk.-t), az Mt. hatálybalépéséről külön törvény rendelkezett (Mth.), amely számos más törvényt is módosított az Mt. hatálybalépéséhez kapcsolódóan. Az Mt. 298. §-a szerint a törvény rendelkezései – néhány 2013. január 1. napján hatályba lépett rendelkezés kivételével – 2012. július 1. napján léptek hatályba. A kivételek általában olyan jogintézményeket érintettek, amelyek esetében a felek jogai és kötelezettségei tekintetében hosszabb (közöttük) munkaviszonyban töltött időszak volt releváns (például a szabadság számítása és kiadása). Az Mth. ugyanakkor számos munkajogi jogintézmény tekintetében úgynevezett átmeneti szabályt tartalmazott (Mth. 1–19/C. §). Az Mth. 2. § (1) bekezdése szerint az Mt.-t – az Mth. eltérő rendelkezésének hiányában – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kellett. A törvény rendelkezései tehát – fő-szabály szerint – a hatálybalépése előtt keletkezett munkajogviszonyokban is rögtön

alkalmazandóvá váltak, s ennyiben az Mt. tulajdonképpen visszaható hatályú (korábban keletkezett szerződéses viszonyokban alkalmazandó). E megoldás jogpolitikai indoka az volt, hogy az ellenkezője, azaz a jövőben keletkező jogviszonyokra való alkalmazás (tartósan) mintegy megkettőzte volna a magyar munkajogi rezsimet. Az átmeneti rendelkezések által érintett jogintézmények (a munkáltató személyében bekövetkező változás, a munkaszerződés, a munkáltató által alkalmazott hátrányos jogkövetkezmények, a munkajogviszony megszűnése és megszüntetése, a munkaidő mértéke és beosztása, kártérítési felelősség stb.) körében külön is említésre méltó az Mth. 2. § (3) bekezdése, amely tulajdonképpen jellegzetesen visszaható hatályú norma, amely szerint az Mt. 16–17. §-át a törvény hatálybalépése előtt közölt (egyoldalú, különösen munkáltatói) kötelezettségvállalásra és munkáltatói szabályzatra is alkalmazni kell. Az Mt.-t határozatlan időtartamban kell alkalmazni.

Az Mt. területi hatálya és a nemzetközi (kollíziós) munkajogi szabályok

53. A jogalkalmazás számára a legnagyobb nehézséget az Mt., illetve általában a magyar munkajog területi hatályával kapcsolatos kérdések okozzák, különösen olyan tényállásokban, amelyek *külföldi elemmel* rendelkeznek. Ilyen külföldi elem a munkaviszonyban leggyakrabban az, hogy a munkavégzés helye olyan államban van, amely nem azonos a felek személyes jogával, illetve a közöttük fennálló munkajogviszonyban esetleg (egyébként) alkalmazandó joggal. Hasonló eset az is, hogy a felek személyes joga nem azonos, illetve a munkajogviszonyban a munkát olyan állam területén kell végezni (teljesíteni), amelyik eltér a felek (esetleg mindkét fél) személyes jogától.

Az Mt. 3. § (2) bekezdése szerint a törvényt – eltérő rendelkezés hiányában – akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi. Ez a szabály tulajdonképpen az Mt. területi hatályára vonatkozó általános rendelkezést rögzíti. Az Mt. 3. § (1) bekezdése ugyanakkor kimondja, hogy a törvényt a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell alkalmazni.

A nemzetközi (kollíziós) munkajog szabályai

54. Hagyományosan a nemzetközi (kollíziós) magánjog (és e körben a munkajog) szabályai adnak eligazítást arról, hogy melyik jog alkalmazandó abban az esetben, ha a munkaviszony külföldi elemet is tartalmaz. E tekintetben korábban az Európai Közösségek tagállamai között létrejött, a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19. napján Rómában aláírt egyezmény (Római Egyezmény) rendelkezései voltak irányadók. Az Európai Unió jogegységesítési folyamata ugyanakkor a kollíziós jogot sem hagyta érintetlenül, és ennek során két rendelet került megalkotásra. A munkajog számára elsősorban a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2008. június 17-i 593/2008/EK rendelete (a továbbiakban: Róma I.) releváns, amely a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jog megválasztását szabályozza. Ezt kiegészíti a szerződésen kívüli kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2007. július 11-i 864/2007/EK rendelete (a továbbiakban: Róma II.),

amelynek 9. cikke kijelöli a munkaharci cselekményekből származó károkért viselt felelősségre alkalmazandó jogot. A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve, a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelve és a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2008. október 22-i 2008/94/EK irányelve is tartalmaz a munkajogviszonyra vonatkozó kollíziós jogi rendelkezéseket. (Megemlítjük, hogy a 96/71/EK irányelvet módosította a 2018/957. számú irányelv, amelynek a tagállamok általi átültetési határideje 2020. július 30. napja. A módosítás a korábbi irányelv kollíziós jogi megoldását nem érinti. A magyar jogba való átültetésre a kézirat lezárásáig még nem került sor.)

A szabad jogválasztás elve

55. A Róma I. alapelve a Római Egyezményhez hasonlóan a felek szabad jogválasztása [8. cikk (1) bekezdés]. A munkajogviszony alanyai szabadon dönthetik el, hogy a munkajogviszonyra – amennyiben az külföldi elemmel rendelkezik – melyik állam jogát alkalmazzák. A jogválasztás történhet kifejezett módon vagy hallgatólágosan. A Róma I. (látszólag) szigorította a hallgatólágos jogválasztás feltételeit. Míg a Római Egyezmény korábban azt az elvárás fogalmazta meg, hogy a jogválasztás „kellő bizonyossággal” történjen meg, addig a Róma I. már azt követeli, hogy a jogválasztás egyértelműen következzen a szerződés rendelkezéseiből vagy az eset körülményeiből. Megjegyezzük, hogy a Róma I. magyar fordításából ez a módosítás nem tűnik ki, ugyanis a Római Egyezmény és a Róma I. magyar szövege is a „kellő bizonyossággal” kifejezést használja [Római Egyezmény 3. cikk (1) bekezdés és Róma I. 3. cikk (1) bekezdés]. Továbbra is vitatott, hogy mely esetben beszélhetünk egyértelmű hallgatólágos jogválasztásról. Felmerül a kérdés, hogy hallgatólágos jogválasztásnak minősül-e az, amikor a felek kikötik egy adott nemzeti bíróság kizárólagos illetékességét. A Róma I. preambuluma (12) bekezdése kimondja, hogy a jogválasztás megállapításakor egy vagy több bíróság kizárólagos illetékességének kikötése figyelembe veendő tényező. Amennyiben a felek kizárólagos joghatóságot kötnek ki, akkor a felek más irányú akaratára irányuló utalás hiányában meg kell állapítani a hallgatólágos jogválasztást. Ilyen kikötés esetében tehát a joghatóság szerinti állam joga lesz a munkaviszonyban alkalmazandó jog. Kevésbé egyértelműnek tűnik a jogválasztás szabálya abban az esetben, amikor a munkaszerződés egy konkrét szabályt vagy szabályrendszert, így például egy állam felmondásvédelmi rendszerét rendeli alkalmazni a munkajogviszonyra. Az ilyen jellegű utalások nem jelentik egy adott ország jogának egyértelmű választását, ezért ezek nem elegendőek a hallgatólágos jogválasztás megállapításához. Valójában az ilyen utaló szabály részleges jogválasztásnak tekintendő, amely csak az adott szabályt vagy szabályrendszert rendeli alkalmazni. Ez példája annak, hogy olyan esetek, amelyek korábban hallgatólágos jogválasztást alapozhattak meg, a Róma I. magasabb követelményei szerint már nem minősülnek ilyennek.

A szabad jogválasztás korlátai

56. A munkavállaló érdekeinek védelmében a Római Egyezmény korábban két korlátot állított a szabad jogválasztás elé. Ezeket a Róma I. átvette, és egy további, közösségi jogi korláttal bővítette. A munkaviszonyra vonatkozó korlát fő gondolata a munkavállalóra kedvezőbb szabály elve, amelyet a Róma I. 8. cikk (1) bekezdésének második mondata rögzít. Ez az elv olyan mértékben korlátozza a tényleges jogválasztást, ami kétségesse teszi, hogy beszélhetünk-e egyáltalán tényleges választásról. E szerint a felek jogválasztása nem vezethet oda, hogy a munkavállalót megfosztják a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog olyan rendelkezései által biztosított védelemtől, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni. Az objektív kapcsolat révén kötelező munkajogi előírások tehát alkalmazandók a munkajogviszonyra. Az ilyenkor választott jog továbbra is irányadó, azonban a szokásos munkavégzés helye vagy a munkáltató telephelye szerinti állam kötelező normái elsőbbséget élveznek.

A jogválasztás korlátjának megfogalmazása is változott a Róma I. rendeletben. A Római Egyezmény 6. cikkének (1) bekezdése a „kötelező szabályai” kifejezést használta, a Róma I. 8. cikk (1) bekezdésének második mondata azonban már így fogalmaz: olyan rendelkezések, „amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni”. Rögzíteni kell, hogy ez a szabály a módosítás következtében tágan értelmezendő, ám nehéz pontosan meghatározni, hogy milyen szabályokat is foglal magában. E homályos megfogalmazás a Róma I. egyik legnagyobb hiányossága, s az Európai Bíróság általi értelmezésre szorul. Az ebbe a körbe tartozó szabályok nyilvánvalóan nem lehetnek diszpozitívak (eltérést engedők), továbbá a munkavállalót védő rendelkezéseket kell tartalmazniuk. Amennyiben a munkavállalót védő rendelkezések kifejezést tágan értelmezzük, akkor a választott jogot szinte minden esetben módosíthatja a másik (egyébként irányadó) jog. Ilyen kötelező szabálynak tekintendők például a minimálbérrel és a munkabér védelméről szóló szabályok, a felmondásvédelmi jog kötelező előírásai, valamint a szabadság kiadásáról szóló rendelkezések.

A Róma I. 3. cikk (4) bekezdése a Római Egyezményhez képest új korlátot is bevezetett. Ha ugyanis a jogválasztás időpontjában tényállás valamennyi eleme egy vagy több uniós tagállamhoz kapcsolódik, akkor harmadik ország jogának választása ellenére a közösségi jog kötelező rendelkezéseit alkalmazni kell. A közösségi jogot a tagállamban átültetett formában kell alkalmazni, kiegészítve a közvetlenül hatályos európai jogi rendelkezésekkel. E szabály célja, hogy a közösségi jog kötelező rendelkezéseinek – beleértve azt a nemzeti jogot, amely a közösségi jog átültetésének eredményeként keletkezett – feltétlenül érvényt szerezzen.

Az úgynevezett imperatív rendelkezések

57. A Római Egyezmény 6. cikk (1) bekezdése és 7. cikke is a „kötelező szabályok” kifejezést használta azon szabályok megjelölésére, amelyek jogválasztástól függetlenül feltétlenül alkalmazandók a munkajogviszonyra. A két cikkben használt kifejezésnek a Római Egyezmény hatálya alatt azonos jelentéstartalma volt. A Róma I. szándéka ennek a korábban egységes fogalomnak két eltérő kategóriára történő felosztására irányult, ezért

a Róma I. 9. cikkében új fogalmat vezetett be, mégpedig az „imperatív rendelkezések” kifejezést. A fogalom magyar fordítása („imperatív rendelkezések”) nem fejezi ki a korábbi „kötelező szabályok”-tól való egyértelmű eltérést. A Róma I. 9. cikk (1) bekezdése szerint „az imperatív rendelkezések olyan rendelkezések, amelyek betartását valamely ország a közérdek – mint például politikai, társadalmi vagy gazdasági rendjének megőrzése – szempontjából döntő fontosságúnak ítéli, és megköveteli a hatálya alá eső valamennyi tényállásra történő alkalmazását, függetlenül attól, hogy e rendelet a szerződésre mely jog alkalmazását írja elő”. Ez a fogalom az Európai Bíróság Arblade-ítéletéből származik (C-369/96. és C-376/96. sz. egyesített ügyek). A fogalommeghatározás szerint az *imperatív rendelkezések* egyértelműen szűkebb kört jelentenek, mint a Római Egyezményben foglalt *kötelező szabályok*. A Róma I. alapján csak azokat a szabályokat lehet imperatív normáknak tekinteni, amelyek az állam előbbieken felsorolt érdekeinek védelme és biztosítása szempontjából döntőek. A *döntő* kifejezés használata hangsúlyozza, hogy különös közérdeknek kell fennállnia.

A Róma I. 8. cikk (1) bekezdése a jogválasztás korlátjaként olyan rendelkezéseket említ, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni. A Róma I. preambulumának (37) bekezdése rögzíti, miként lehet ezt a kifejezést az imperatív szabályoktól elválasztani. Kimondja, hogy „[a]z »imperatív rendelkezések« kifejezést meg kell különböztetni a rendelet bizonyos rendelkezéseiben használt »a rendelkezések, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni« kifejezéstől, és azt megszorítólag kell értelmezni”. Az idézett preambulumbekzdésnek megfelelően az *imperatív rendelkezések* kifejezés a jogszabályok jóval szűkebb kategóriáját foglalja magában, mint a *megállapodás útján eltérést nem engedő rendelkezések* kategóriája. Míg a Róma I. 8. cikke speciálisan a munkaviszonyokra vonatkozó, különösen a munkavállalót védő szabályokra irányadó, addig a Róma I. 9. cikk (1) bekezdése a közérdeket szolgáló általános szabályokat foglalja magában. Imperatív rendelkezések – az eltérést nem engedő rendelkezésekkel ellentétben – csak közjogi szabályok lehetnek. Nehéz meghatározni, hogy a magyar munkajogban mely konkrét magyar jogszabály vonható az imperatív szabály fogalma alá. A nemzetközi szakirodalom imperatív szabálynak minősíti például a csoportos létszámcsoökkentés szabályait, a munkavállalók képviselőivel szembeni felmondásvédelmi szabályokat, a betegszabadság esetén történő díjazási kötelezettséget, valamint az egyenlő bánásmód szabályainak alkalmazását a munkajogban. Ez az értelmezés a magyar munkajog számára is irányadónak tekinthető.

A szokásos munkavégzés helye szerinti jog

58. A Róma I. apró módosítással átvette a Római Egyezményben rögzített úgynevezett *objektív kapcsoló elveket*, amelyek jogválasztás hiányában a munkaviszonyban alkalmazandó jogot határozzák meg. Az Mt. 3. § (2) bekezdése – általános szabályként – azt rögzíti, hogy jogválasztás hiányában a szokásos munkavégzés helye szerinti jogot kell alkalmazni a munkaviszonyban (*lex loci laboris*). Szokásos munkavégzési helynek minősül az a hely, ahol vagy ahonnan a munkavállaló tevékenységének túlnyomó részét végzi. A szokásos munkavégzési hely fogalmát némileg módosította a Róma I., ugyanis a 8. cikk (2) bekezdése kiegészült a „vagy – ennek hiányában – ahonnan” kifejezéssel. A módosítás egyértelművé teszi, hogy annak az államnak a jogát kell alkalmazni, ahonnan a munkavállaló szokásosan

a munkáját végzi. Az új megfogalmazás az Európai Bíróság két ítéletének (*Mulox kontra Geels*, C-125/92. és *Rutten kontra Cross Medical*, C-383/95.) legfontosabb megállapításait vette át. Mindkét ítélet alapvető tételei azt a célt szolgálják, hogy a gyakori határon átnyúló utazással járó tevékenységek esetén is megőrizték a munkaviszonynak a szokásos munkavégzési helyhez történő kapcsolódását. Az Európai Bíróság a *Koelzsch kontra Luxemburg* ügyben hozott ítéletében (C-29/10.) nemzetközi fuvarozást végző gépjárművezető kapcsán kimondta, hogy a szokásos munkavégzési hely fogalmát tágan kell értelmezni, és a bíróságnak a munkavállaló tevékenységét jellemző valamennyi körülményt azok összességében kell figyelembe vennie.

A szokásos munkavégzés helye szerinti jog irányadó a munkaviszonyra még akkor is, ha a munkavállaló tevékenységét ideiglenesen külföldön végzi. A Róma I. preambulájának (36) bekezdése értelmezi az *ideiglenes munkavégzés* fogalmát. Ideiglenesnek tekintendő a külföldi munkavégzés akkor, ha a munkavállalónak feladata külföldön történő teljesítése után származási országában ismét munkába kell állnia. Az ideiglenes munkavégzésnek nincs időbeli korlátja, illetve annak tartamát a Róma I. nem határozza meg; az tehát hosszabb időtartamú, akár több hónapig vagy esetleg évig tartó is lehet.

A Róma I. (36) preambulabekezdésének második mondata szerint a munkavégzés ideiglenes jellegén nem változtat az sem, ha a munkavállaló új munkaszerződést köt az eredeti munkaadójával vagy egy olyan munkaadóval, aki ugyanazon vállalkozáscsoporthoz tartozik, mint az eredeti (szerződés szerinti) munkaadó. Ez a szabály alapvetően azokra a megosztott vagy *dupla* munkaviszonyokra vonatkozik, amelyeknél a munkavállaló külföldön egy vállalkozáscsoporton belül egy harmadik munkáltatóval szerződéses jogviszonyba kerül, és ez alatt a hazai munkajogviszonya nyugszik (a munkavállaló, illetve a munkáltató teljesítési kötelezettsége átmenetileg nem áll fenn).

Az alkalmazó telephely joga

59. Amennyiben a munkajogviszonyban nincs szokásos munkavégzési hely, abban az esetben a munkaszerződésre annak az államnak a joga irányadó, ahol a munkavállalót alkalmazó telephely található. Ilyen eset a magyar jog szerint akkor fordulhat elő, ha a munkavállalót több telephelyen foglalkoztatják, amelyek közül az egyik külföldön van. Ilyen tipikus tényállásoknak tekinthetők azok az esetek, amelyekben a munkavállaló munkáját szokásosan több állam területén végzi, azaz tevékenységének nincs középpontja. Ennek megállapítása során a ténylegesen (fizikailag) végzett tevékenység helye tekinthető irányadónak (nem például a telefonon vagy interneten keresztül végzett munka). Alkalmazó telephelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállalóval a munkaszerződést kötötték. A formális szerződéskötést azonban nem lehet kizárólagos kritériumnak tekinteni, mivel így a munkáltató egyoldalúan eldönthetné, hogy hol írják alá a munkaszerződést, és meghatározhatná az irányadó jogot. Az egyoldalú jogválasztás és az ebből származó visszaélések megakadályozására azt a helyet kell telephelynek tekinteni, ahonnan a munkavállaló az utasításokat kapja és ahonnan a munkáját koordinálják. A magyar jog szerint az alkalmazó telephely joga elsősorban a korábban változónak nevezett munkahelyen, azaz több telephelyen végzett munka esetén lehet irányadó, amennyiben az egyik munkahely

külföldön van, és a munkavállaló megközelítőleg ugyanannyi (jelentősnek tekinthető) időt tölt mindkét, esetleg több országban, tehát munkavégzésének helyileg nincs súlypontja.

A körülmények összessége alapján szorosabb kapcsolat

60. Amennyiben a körülmények összessége alapján a munkaszerződés vagy a munkaviszony szorosabb kapcsolatban áll egy harmadik állammal, mint a szokásos munkavégzési hely vagy az alkalmazó telephely államával, akkor ennek a szorosabb kapcsolatot felmutató államnak a jogát kell alkalmazni a munkajogviszonyra. Ilyen helyzet azonban inkább kivételesnek tekinthető. A Róma I. nem ad iránymutatást arra vonatkozóan, hogy milyen kritériumokat kell figyelembe venni a kisegítő szabály alkalmazásához. Olyan körülmények, amelyek a szokásos munkavégzési helyet és az alkalmazó telephelyet felülírhatják lehetnek például a munkáltató és a munkavállaló azonos állampolgársága (vagy a munkáltató székhelye), a munkavállaló lakóhelye, a munkaszerződés nyelve vagy a munkabér pénzneme.

A magyar nemzetközi (kollíziós) munkajogi szabályok

61. A Róma I.-et megelőzően a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvényerejű rendelet (a továbbiakban: Nmtvr.) VIII. fejezete szabályozta a munkajogra vonatkozó kollíziós szabályokat, mégpedig a Római Egyezményre tekintettel. E fejezetet 2009. december 17. napján – a Róma I. alkalmazására kitűzött határidő leteltének napján – hatályon kívül helyezték, s ennek folytán csak a Róma I. rendelkezéseit kellett alkalmazni. Ez a megoldás ellentmondásos volt, mert a Róma I. 28. cikke kimondja, hogy a tagállamoknak a Róma I.-et kell alkalmazniuk a 2009. december 17.-ét követően megkötött szerződésekre. Ebből az is következik, hogy az ezen a fordulónapon és az azt megelőzően kötött munkaszerződésekre továbbra is a Római Egyezményt és az azt átültető nemzeti jogszabályokat kellett volna alkalmazni, illetve ebben a kérdésben jogalkalmazási bizonytalanság keletkezett.

2018. január 1. napján lépett hatályba a 2017. évi XXVIII. törvény (a továbbiakban: Nmtv.), a nemzetközi magánjogról szóló új törvény. Ez nem változtatott a fent bemutatott jogalkalmazási helyzeten, hiszen a 2. §-a szerint rendelkezéseit olyan kérdésekben kell (csak) alkalmazni, amelyek nem tartoznak az Európai Unió általános hatályú, közvetlenül alkalmazandó jogi aktusa vagy nemzetközi szerződés hatálya alá. Amint láttuk, a munkajogviszony kollíziós szabályait az itt említett jogi aktus tartalmazza, így az Nmtv. a nemzetközi (kollíziós) munkajogban nem alkalmazandó (nem is tartalmaz ilyen tárgyú rendelkezést).

Kollíziós jogi szabályok a kollektív munkajogban

62. Az Mt. 3. § (3) bekezdése a törvény alkalmazására (hatályára) vonatkozó korábbi rendelkezéseket – ugyancsak nemzetközi magánjogi jellegű – új elemmel egészítette ki. E szerint a munkaügyi kapcsolatokra, valamint az úgynevezett *munkavállalói részvételle*re vonatkozó rendelkezéseket abban az esetben kell alkalmazni, ha a munkáltató székhelye

vagy telephelye Magyarországon található. E rendelkezések tehát Magyarország területén feltétlen érvényesülést kívánnak. (A munkaszerződésre irányadó nemzetközi magánjogi szabályok körében alkalmazott terminológiával: imperatív természetű rendelkezések.) E jogalkalmazási szabályon az sem változtat, hogy a felek személyes joga más külföldi jog (jogok), illetve, hogy az érintett munkajogviszonyokban nem a magyar munkajog az irányadó jog. Ez más megközelítésben azt is jelenti, hogy e szabályok tekintetében a jogválasztás lehetősége kizárt. Megfordítva ugyanakkor előállhat az a helyzet, hogy a magyar munkavállalói részvételi jog szabályait abban az esetben is alkalmazni kell, ha a munkavállaló (akinek munkaviszonyában egyébként a magyar munkajog irányadó) külföldön végzi a munkáját, ám a Magyarországon található telephelytől nem szakad el, azaz a munkaviszony egyébként a telephelyhez kapcsolódik.

A kollektív szerződés esetében is megvalósulhatnak nemzetközi elemmel rendelkező tényállások, amelyek többes jogalkalmazási problémát hordozhatnak. Az egyik ilyen, hogy magára a külföldi elemmel rendelkező munkaviszonyra alkalmazandó-e egy meghatározott kollektív szerződés rendelkezése. Ezt a kérdést a nemzetközi szakirodalom általában igenlően válaszolja meg: az irányadó külföldi munkajog alapján létrejött kollektív szerződés rendelkezései alkalmazandók abban az esetben, ha a munkaviszonyra is azonos jog az irányadó. A másik kapcsolódó probléma az, hogy mely állam joga szerint ítélandó meg a kollektív szerződés, amennyiben abban lényeges külföldi elem van (például a szerződéskötő felek személyes joga eltérő). Ebben a tekintetben az uralkodó felfogás szerint az úgynevezett *territorialitás* *elvé* érvényesül, amely a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket közjogiasnak (imperatívnek) tekinti, amelyek ennél fogva az állam területén feltétlen érvényesülést kívánnak.

A Róma II. a szerződésen kívüli kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról rendelkezik, és 9. cikke a *Szervezett fellépés* cím alatt szabályozza az úgynevezett munkaharci cselekmények nyomán keletkező károkért való felelősségre irányadó jogra vonatkozó rendelkezést. E szabály lényege az, hogy a kártérítésre a munkaharci cselekmény megvalósulásának helye szerinti állam jogát kell irányadónak tekinteni.

A külföldi kiküldetés

63. Sajátos, az említett imperatív szabályokkal összefüggő nemzetközi (kollíziós) munkajogi probléma jelenik meg az Mt. 295–297. §-ainak alkalmazása mögött. E szabályok az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelvet ültetik át a magyar munkajogba, amely a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében való kiküldetéséről rendelkezik.⁷⁰ (Módosította a 2018/957/EU irányelv.) Az Mt. 295. § (1) bekezdése értelmében, ha a külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre az Mt. 3. §

⁷⁰ Az irányelv alkalmazásának terjedelmes gyakorlata alakult ki az Európai Unió Bíróságának tevékenységében, nem utolsósorban annak okán, hogy a Bizottság több tagállamnak az irányelv átvételére irányuló jogalkotási megoldásait tette kifogás tárgyává). Jelentősebb ítéletek: C-113/89. (*Rush Portuguesa*); C-307-309/09. (*Vicoplus*); C-586/13. (*Martin Meat*); C-341/05. (*Laval*); C-346/06. (*Rüffert*); C-369/96. és C-376/96. (*Arblade*).

(2) bekezdése alapján az Mt. hatálya nem terjed ki, – a 295. § (4) bekezdésében foglalt kivétellel – a munkajogviszonyra

- a) a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke;
- b) a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke;
- c) a legalacsonyabb munkabér összege;
- d) a munkaerő-kölcsönzés 214–222. §-ban meghatározott feltételei;
- e) a munkavédelmi feltételek;
- f) a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá
- g) az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében a magyar jog szabályait kell alkalmazni, ideértve a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseiket is.

Az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunkát, így különösen földkiemelést, földmunkát, tényleges építőmunkát, előre gyártott elemek össze- és szétszerelését, felszerelést vagy berendezést, átalakításokat, felújítást, javítást, szétszerelést, elbontást, karbantartást, fenntartást, festési és takarítási munkát végző munkáltatók esetében az e tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalóra – az előbbieken meghatározott feltételek tekintetében – az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni [Mt. 295. § (4) bekezdés].

Lényeges továbbá, hogy a 295. § (1) bekezdésének rendelkezéseit kell alkalmazni abban az esetben is, ha a foglalkoztatásra a külföldi munkáltató vagy olyan munkáltató magyarországi telephelyén kerül sor, amely azonos cégcsoportba tartozik a külföldi munkáltatóval.

Az Mt. meghatározza, hogy ebben a kontextusban mit kell a legalacsonyabb munkabér fogalmán érteni. Az Mt. 295. § (3) bekezdése ezzel kapcsolatban utal a törvény *A munka díjazása* című fejezetére (Mt. 136–153. §).

Végezetül az Mt. 295. §-a kimondja, hogy a hivatkozott rendelkezéseket nem kell alkalmazni abban az esetben, ha az (1) bekezdésben felsorolt feltételek tekintetében a munkajogviszonyra egyébként irányadó jog a munkavállalóra kedvezőbb. Nem kell alkalmazni a fenti rendelkezéseket a kereskedelmi hajózási tevékenységet folytató munkáltató tengerjáró hajón foglalkoztatott személyzete tekintetében. Lényeges továbbá, hogy a szerződés alapján az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szolgáltató által kiküldött munkavállalóra a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke és a legalacsonyabb munkabér összege tekintetében nem kell alkalmazni a 295. § (1) bekezdés *b)–c)* pontban foglalt rendelkezéseket, ha a magyarországi munkavégzés időtartama nem haladja meg a nyolc napot. E szabály alól kivétel, ha az adott munkavállalóra az Mt. 295. § (4) bekezdésében foglalt szabály alkalmazandó.

Az Mt. 297. §-a – az irányelv rendelkezéseivel összhangban – garanciákat tartalmaz a fentiekben említett szabályok betartására. Ezek értelmében a szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés megkötését megelőzően a jogosult köteles írásban tájékoztatni a külföldi munkáltatót a 295. §-ban foglaltak alapján irányadó munkafeltételekről. A tájékoztatás elmulasztása esetén a jogosult készfizető kezesként felel a munkavállaló 295. §-ban meghatározott követeléseire. Ha a jogosult tudott vagy kellő gondosság mellett tudnia kellett arról, hogy a külföldi munkáltató munkabér- és járulékfizetési kötelezettségének

a munkavállaló foglalkoztatása során nem tett eleget, a külföldi munkáltatóval egyetemlegesen felel a külföldi munkáltatót terhelő munkabér és járulékai megfizetéséért. A jogosult köteles – a 295. § rendelkezéseiben foglaltak ellenőrizhetősége érdekében – gondoskodni arról, hogy a kiküldött munkavállalók

- a) munkaszerződése vagy azzal egyenértékű egyéb okirata,
- b) munkaidő-nyilvántartása, valamint
- c) a munkabér kifizetésére vonatkozó iratainak papíralapú vagy elektronikus másolata a kiküldetés teljes időtartama alatt a munkavégzés helyén, valamint annak befejezését követő 3 évig a munkáltató székhelyén vagy telephelyén hozzáférhető és ellenőrizhető legyen.

A külföldi munkáltató a kijelölt hatóságként eljáró munkaügyi hatósággal való kapcsolattartásért, valamint az előbbieken felsorolt dokumentumok küldéséért és átvételéért felelős személyt köteles kijelölni. A külföldi munkáltató a megbízott személyéről, valamint a megbízott személyében bekövetkezett változásról haladéktalanul tájékoztatja a munkaügyi hatóságot.

6. § A munkajog alapelvei – generálklauzulák az Mt.-ben

A törvény célja

64. Az Mt. „a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire” (Mt. 1. §). A tisztességes foglalkoztatás célja egybeesik az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) *Tisztességes munka mindenki számára (Decent Work Agenda)* című programjával, illetve az Alaptörvény szellemével (amely szerint a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka). A vállalkozás és a munkavállalás szabadsága alapjog, amelyet az Alaptörvény rögzít; az Mt. a kettő közötti harmónia megteremtését ambicionálja. Emellett a preambulum exponálja a munkajog alapvető konfliktusát: a munkáltató gazdasági és a munkavállaló szociális érdekeinek összehangolását, elismerve emellett, hogy a munkavállalónak is lehetnek/vannak gazdasági, míg a munkáltatónak szociális érdekei. Az Mt. preambulumszintű céltételezése deklaratív tartalmú előírás.

Értelmezési alapelvek

65. Az Mt. (5. §) rögzít két általános, úgynevezett értelmezési alapelvet. Ezek természetesen nem érintik, nem írják felül a jogalkalmazás bevett, általános elveit, csupán egyes specialitásokat nyomatékosítanak. Ennek értelmében az Mt. előírja, hogy a törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni. A jogtudományban tárgyalt lehetséges jogértelmezési módszerek köréből az Mt. tehát tulajdonképpen preferál egyet, az úgynevezett *rendszerintézményi értelmezést*. A fő viszonyítási keretek e körben a következők: egyfelől a magyar jogrend szellemiségét meghatározó Alaptörvény, másrészt a munkajogi *acquis communautaire*, azaz az EU munkajoga.⁷¹ Ami az EU jogrendjét illeti, a másodlagos jog köréből az egyes munkajogi irányelveket a nemzeti szabályozás természetesen átültette. Ugyanakkor az Európai Unió Bíróságának (EUB) esetjoga számos munkajogi jogintézmény kapcsán árnyalja a szabályok értelmezési körét, a hazai bíróságoknak pedig erre az ítélkezési gyakorlatra is tekintettel kell lennie. Megjegyzést érdemel, hogy e szabálynak érdemi jogi tartalma alig van, az sokkal inkább egy programjellegű, tisztán deklaratív normának tekinthető. Ennek alapvetően két fő oka van. Egyrészt bizonyos, hogy az Mt.-t akkor is Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kellene értelmezni, ha ezt maga a törvény külön nem is mondaná ki. Ugyanis mindez következik a jogrendszer szerkezetéből, az Alaptörvényből, illetve tulajdonképpen magától értetődő,

⁷¹ Értsd: az Európai Unió elsődleges és másodlagos joga, az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata és az általa kialakított általános jogelvek.

hogy a jogszabályokat nem lehet elszigetelten, a jogrendszer többi elemétől elkülönítlen alkalmazni és értelmezni. Másrészt megjegyzésre érdemes – ahogyan erre egyes kommentárok is utalnak⁷² –, hogy az egyes jogértelmezési elvek között aligha lehet mesterségesen, előzetes sorrendiséget teremteni, hiszen csak valamennyi értelmezési módszer együttes alkalmazása vezethet egy kérdéses jogszabályhely helyes értelmezésére (a rendszertani értelmezésre hivatkozva például nem lehet tehát félretenni a logikai és a grammatikai értelmezést, hiszen az könnyen *contra legem*, azaz a jogszabállyal nyilvánvalóan ellentétes eredményre vezethet).

A második értelmezési alapelv szerint a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni. Ez a tilalom azt jelenti, hogy amennyiben többféle értelmezési módra van lehetőség, akkor a legszűkebb értelemben lehet elfogadni a lemondást, illetve minden *lemondó* tartalmú kijelentést. Ezen alapelv általános érvényű rögzítése – mint a legtöbb munkajogi alapelv – a munkavállaló függő pozíciójából indul ki. Ha például a munkavállaló egy sajátos karakterű munkáltatónál vállal munkát (például vallási, politikai, katonai szervezet), szükségképpen vállalja alapjogainak (például a szólás-szabadság) bizonyos mérvű korlátozását, ám azt nem lehet parttalanul értelmezni. Továbbá például a kártérítési igényről való lemondást tartalmazó jognyilatkozatot sem lehet kiterjesztően értelmezni; eltérő megállapodás hiányában az csak a jognyilatkozat időpontjában ismert kárra vonatkozik (EBH2003. 889.). Annak ellenére, hogy a joglemondó jognyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni, megállapítására sor kerülhet akkor is, ha az ráutaló magatartással történt. Ennek azonban az a feltétele, hogy a lemondás szándéka a körülmények alapján egyértelmű legyen. Lényeges továbbá, hogy valamely jog érvényesítésének hiányából nem lehet a jogról való lemondásra következtetni (BH2004. 236.).

Az Mt. több ponton ennél specifikusabb szabályokkal is rendelkezik a jogról való lemondásról. Az Mt. 163. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú nyilatkozattal nem mondhat le. Továbbá a munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le [Mt. 9. § (3) bekezdés].

Az általános magatartási követelmények köre és jellegzetességei

66. Az általános magatartási követelmények körében nevesített munkajogi alapelvek olyan elvi jelentőségű előírások, amelyeket a törvény egésze szempontjából figyelembe kell venni, és amelyek segítséget adnak az egyes részletszabályok értelmezéséhez. A gyakorlat akkor is az alapelvekhez nyúl vissza, amikor egy adott kérdésre vonatkozóan nincs önálló tételes szabály. Ezek tehát az alapelvek klasszikus funkciói: értelmező és hégzagpótló funkció. A munkajog alapelvei a polgári jogi alapelveken nyugszanak. Említést érdemel, hogy a generálklauzulák sok esetben szolgálnak hivatkozási alapként az alapjogi természetű érvelés számára (vesd össze az alapjogok úgynevezett *közvetett horizontális hatásával* a magánfelek közötti viszonyokban).⁷³

Az általános magatartási követelmények – másképpen: generálklauzulák, nyitott normák – a munkajog alanyai által univerzálisan, kötelezően tanúsítandó magatartásmintákat

⁷² KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS (é. n.), kommentár az Mt. 5. §-ához.

⁷³ Bővebben például: GÁRDOS–OROSZ 2011.

tételeznek, determinálva a felek (különösen a munkáltató és munkavállaló) közötti viszony alapvető karakterét. „A munkajogviszony alá-fölé rendeltsége egyben azt is jelenti, hogy a munkajogban egy felborult egyensúlyt kell a magánjog eszközeivel visszaállítani. A tradicionális munkajognak azonban kevés eszköz áll a rendelkezésére a szociális egyenlőtlenségek kiigazítására.”⁷⁴ Nyilvánvaló, hogy – egyebek mellett – az egyik ilyen eszköz a munkajogi alapelvek/generálklauszulák rendszere.

A munka egyre változatosabb, komplexebb világában egyfelől mind nagyobb szükség van az egyetemes jelleggel, átfogóan orientáló standardokra, másfelől egyre kevésbé lehet e szférát szabályozni részletes, tételes, merev szabályokkal. A munkaviszony tartós, személyi színezetű, állandó kooperációra, egyensúlyozásra és kommunikációra rendelt szerkezete egyértelműen *igényli* a rugalmas, dinamikus, általános magatartásorientáló normákat. A generálklauszulák előnyei (lásd: általánosság) jelentik egyben a hátrányokat is: e normák igen nyitottak, kontextusfüggők, relatív tartalmúak, ami magában hordozza a kevésbé kiszámítható joggyakorlat kialakulásának lehetőségét is. Az Mt. generálklauszula jellegű előírásai leginkább példákkal, már elbírált esetekkel tölthetők meg tartalommal. Minden konkrét eset csakis valamennyi egyedi körülmény figyelembevételével és mérlegelésével dönthető el.

Az Mt. az alábbi általános magatartási követelményeket tartalmazza:

- az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye,
- a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelő eljárás és együttműködés kötelezettsége,
- a tájékoztatási kötelezettség,
- a méltányos mérlegelés követelménye,
- a joggal való visszaélés tilalma,
- a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme,
- a véleménynyilvánítás szabadsága,
- a titokvédelem,
- a személyiségi jogok védelme,
- az adatkezelés alapvető elvei,
- az egyenlő bánásmód elve.

Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye

67. Az Mt. itt [6. § (1) bekezdés; továbbá, hasonló tartalommal az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjában] a polgári jog általános magatartási zsinórmértékét rögzíti. E szerint a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Az *általános elvárhatósági szint* egy realisztikus, a társadalmi morállal és konvenciókkal konform középértéket kíván kijelölni: egyfelől a *tőle elvárhatóság* homályosan egyéniesítő kategóriájánál szigorúbb mércét szab, másfelől valamiféle idealisztikus igénynél életszerűbb sztenderdet állít fel. A törvény miniszteri indokolása szerint az elvárhatóság egyszerre objektív és szubjektív kategória is. Objektív annyiban, hogy a jogalany magatartását egy bizonyos átlagos szinthez

⁷⁴ BANKÓ et al. 2014.

kell viszonyítani: ahhoz, ami – az adott helyzetben – általában elvárható. Van azonban egy szubjektív dimenzió is ebben a kíváncsomban: mindig az adott helyzetre vetített követelményről van szó. Az *adott helyzetben* fordulat arra is utal, hogy bizonyos helyzetek a felektől az átlagostól eltérő (például magasabb) gondosságot indokolnak. Nyilvánvalóan más várható el például egy jól képzett, nagy tapasztalattal rendelkező vezető állású munkavállalótól, menedzsertől gazdasági válság idején, avagy egy pályakezdő beosztott segédmunkástól a hétköznapiakban.

Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye támpontot jelent mind a teljesítés, mind a felelősség szempontjából. Ha valaki nem úgy jár el, ahogyan az adott helyzetben elvárható, magatartása felróhatóan minősül a jog nyelvén, ami számos munkajogi jogkövetkezményt (például kártérítési felelősséget) indukálhat. A törvény kimondja azt is, hogy felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. Például ha a munkavállaló megteveszti munkáltatóját abban a tekintetben, hogy munkára képes állapotban van-e, majd ez az állapota balesethez vezet, az ebből eredő kárigény érvényesítésénél mulasztását kellő súllyal kell értékelni. A másik fél felróható magatartására viszont hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el.

A jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelő eljárás és együttműködés kötelezettsége

68. A jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelő eljárás és együttműködés kötelezettsége [Mt. 6. § (2) bekezdés] a tartós és bizalmi jellegű jogviszonyokban – mint amilyen a munkaviszony – különös jelentőséggel bír, és jellemzően aktív magatartást is indukál. Ez az alapelv azt kívánja meg, hogy a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése kellő körültekintéssel, a másik félre is tekintettel történjen, az önkényesség kizárásával. Nem lehet tehát olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. Az együttműködés e jogi normája éppen úgy szolgál morális célokat, mint gazdasági szempontokat, hiszen akár a gördülékeny emberi (munkahelyi, közösségi) kapcsolatok, akár a munkaszervezeti hatékonyság nehezen képzelhetők el az együttműködés szellemisége és kötelve nélkül.

Van a munkajogi szabályozásnak olyan területe, ahol az együttműködési kötelezettség további konkretizálásra kerül. Például a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény 1. § (3) bekezdése külön is rögzíti, hogy a sztrájkjog gyakorlása során a munkáltatóknak és a munkavállalóknak együtt kell működniük. Ugyanakkor az együttműködési kötelezettség – mint alapelv – ilyen tételes nyomatékosság nélkül is általánosan érvényesítendő követelményként funkcionál. Ez a lényeges kötelezettség az egész jogviszony alatt (így például még keresőképtelen betegség időtartama alatt is) fennáll a munkajog hatálya alá tartozó minden alany tekintetében.

Például a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli, de a munkavállaló sem várhatja közömbösen, hogy a munkáltató utasítást adjon részére, hanem a lehetőségeit figyelembe véve, saját magának is szorgalmaznia lehet és kell a foglalkoztatását. Ezért nem tekinthető jóhiszemű és tisztességes eljárásnak, ha a munkavállaló figyelemfelhívás ellenére hosszú időn át a foglalkoztatása érdekében semmit sem tesz, a munkáltatójánál meg sem jelenik.

A *tisztesség* elve sérülhet például, ha a munkáltató a jogviszony közös megegyezéssel megszüntetésére irányuló megbeszéléseket – illetve „rábeszélést” – mintegy statáriálisan folytatja le, és a kiszolgáltatott helyzetben lévő személytől azonnali döntést akar. Az ilyen légkörben kieroszakolt közös megegyezéssel megállapodást rendszerint érvénytelennek nyilvánítja a bíróság.

Az *együttműködési* alapelv megszegése önmagában is munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségzegésnek minősülhet, további munkajogi jogkövetkezményeket indokolva.

Ide tartozik az úgynevezett bizalomvédelem elve is: a jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

Tájékoztatási kötelezettség

69. Az együttműködésből fakadó kölcsönös, széles körű tájékoztatási kötelezettséget az Mt. 6. § (4) bekezdése külön is szabályozza. Ezt az általános, alapvető jellegű tájékoztatási kötelezettséget egyes munkajogi rendelkezések tovább konkretizálhatják, intézményesíthetik (például Mt. 46. §, 61. § stb.). A tájékoztatás *minőségére* vonatkozik az Mt. 18. §-a: a tájékoztatást mindig olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a joggyakorlását és a kötelezettség teljesítését.

A munkavállalók szempontjából a munkafeltételekre vonatkozó tájékoztatásnak kiemelt jelentősége van, hiszen ez garantálhatja számukra a munkafeltételekkel kapcsolatos átláthatóság és kiszámíthatóság megfelelő szintjét. A munkáltatók szempontjából pedig különösen a munkaszervezés, irányítás stb. szempontjából van nagy jelentősége a kellő szintű informáltságnak.

A tájékoztatásnak természetesen vannak korlátai. Például a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése (megszüntetése) szempontjából lényeges [Mt. 10. § (1) bekezdés]. Ennek tükrében kell megítélni például az állásinterjúban feltett kérdéseket is.

A munkavállaló munkavégzési, valamint együttműködési kötelezettségéből következik – számos egyéb tájékoztatási kötelem mellett – például az is, hogy az akadályoztatását, különösen a keresőképtelenségét a munkáltató tudomására kell hoznia (BH2002. 244.).

Ha a munkáltató például jelentős mértékben megváltoztatja a munkakörülményeket, ami különösen érinti a munkavégzés helyeként megjelölt települések listáját, köteles a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges feltételekről részletesen tájékoztatni, ezeket biztosítani annak érdekében, hogy a munkaviszonyból eredő jogait megfelelően gyakorolhassa, kötelezettségeit teljesíteni tudja (EBH2013. M.20.).

A méltányos mérlegelés követelménye

70. A méltányos mérlegelés követelménye [Mt. 6. § (3) bekezdés] – vagy másképpen: *aránytalan sérelem okozásának tilalma* – kimondja, hogy „a munkáltató a munkavállaló érdekeit

a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat”. *Másként kifejezve: a munkáltató köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekét a jóhiszeműség és tisztesség alapján, és a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása nem okozhat aránytalan sérelmet a munkavállalónak. Ez a rendelkezés az általános magatartási alapelvek szintjén kívánja ellensúlyozni a munkáltató erőfölényes helyzetét, kompromisszumot keresve a munkáltató döntési hatalma, utasítási autonómiája és a munkavállalók védelmi igénye között. Annak ellenére, hogy munkavállaló-védelmi szempontból e szabály talán az Mt. egyik legfontosabb új rendelkezése, ítélkezési gyakorlata eddig lényegében nem alakult ki.*⁷⁵

A méltányos mérlegelés követelménye a középértékhez – az általában elvárhatósághoz – képest szigorúbb követelményt állít fel a munkáltató magatartásával szemben. A méltányos mérlegelés tekintetében a *normát* (az arányosság fokát) minden esetben egyedileg kell meghatározni. Számos olyan intézkedést foganatosíthat a munkáltató, amely természeténél fogva sérelmes – *terhes* – lehet a munkavállaló számára (például rendkívüli munkaidő elrendelése), azonban az Mt. csak az *aránytalanul, súlyosan sérelmeseket tilalmazza*. Egyszerűen fogalmazva: *a munkáltatók nem okozhatnak viszonylag nagy sérelmet a munkavállalóknak, viszonylag kis nyereség érdekében. E szabály körében a munkavállaló hivatkozhat saját észszerű érdekeire, körülményeire (szociális, személyes, családi, egészségügyi stb.).* Fontos megjegyezni, hogy a munkavállaló egyedi körülményeinek méltányos mérlegelése semmiképpen nem vezethet diszkriminációhoz.

Az Mt. 54. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ez azt is jelenti, hogy ha a munkáltató nem – vagy nem megfelelően alkalmazza – a méltányos mérlegelés szabályát, a munkavállaló megtagadhatja az adott utasítás végrehajtását. Egyebekben pedig az érvénytelenség (semmisség) szabályai jönnek figyelembe, ha sérül a méltányos mérlegelés elve (hiszen ebben az esetben jogszabályba ütközik az utasítás). A méltányos mérlegelés elve kifejezetten szélesíti a munkavállaló keresetindítási lehetőségeit.

A munkáltató értelemszerűen csak akkor tudja gyakorolni a méltányos mérlegelést, ha birtokában vannak azok az információk, amelyeket értékelnie kell(ene). Ennélfogva a méltányos mérlegelés alapelve kidomborítja a felek általános tájékoztatási kötelezettségét (lásd fentebb), és előzetes tájékozódásra, körültekintésre szorítja a munkáltatót.

A méltányos mérlegelés alapelve bármely egyoldalú intézkedéssel kapcsolatban alkalmazható, ahol a teljesítés módját egyoldalúan határozza meg a munkáltató. Nem tartalmaz a törvény felsorolást ezekre a szituációkra nézve, még példálózó jelleggel sem. A gyakorlatban a norma leggyakoribb alkalmazási területe a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetköre (Mt. 53. §), a rendkívüli munkaidő elrendelése (Mt. 107–109. §) vagy éppen a konkrét munkavégzési hely kijelölése. Emellett a munkáltató több – általános jellegű – egyoldalú intézkedése kapcsán is hivatkozható ez az alapelv (mint például a munkaidő beosztása körében). A Kúria szerint az alapelv nem alkalmazható a munkaviszony-megszüntetés és létszámcsökkentés esetén, hiszen még ha a munkaviszony-megszüntetés egyoldalú intézkedés is, ebben a vonatkozásban a munkáltatói intézkedés egyértelműen nem a munkaviszony teljesítésére irányul.

⁷⁵ Bővebben: KUN 2017.

A törvény nem fekteti le a mérlegelés során alkalmazandó méltányosság konkrét paramétereit. Az viszont nyilvánvaló, hogy a jogalkotó nem követel sem jótékonykodást, sem valamiféle engedékenységet a méltányos mérlegelés keretei között. A méltányos mérlegelés az arányosság biztosítására, nem előny juttatására törekszik.

Egy példát említve: ha a munkavállaló elodázhatatlan családi elfoglaltságára hivatkozással utasítja vissza az amúgy szabályszerűen elrendelt kiküldetést, majd emiatt a munkáltató vele szemben valamiféle hátrányos jogkövetkezményt alkalmaz, a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet a méltányos mérlegelés fentebb tárgyalt alapelvére hivatkozva. Az eljáró bíróságnak mérlegelnie kell, hogy a sérelem okozása aránytalannak minősült-e.

A joggal való visszaélés tilalma

71. Az Mt. a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmának korábbi megfogalmazása helyett a joggal való visszaélés fogalmát veszi át a Ptk. szóhasználatából. Különösen abban az esetben valósul meg a joggal való visszaélés, ha egy adott jog gyakorlása mások jogos érdekeinek csorbitására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet (Mt. 7. §). Ilyenkor konkrét, *tételes* jogsértés nem áll ugyan fenn, mégis jogellenes helyzet keletkezik. Például joggal való visszaélésnek minősül az egyébként fennálló munkáltatói felmondási jog gyakorlása, ha azt személyes bosszúból, zaklatásszerűen gyakorolták (MK 95.). A visszaélés-tilalom munkajogi alkalmazásának egyik legfontosabb területe éppen ez: a munkaviszony megszüntetésére irányuló alanyi jog gyakorlása. Emellett lényegében bármely munkajogi alanyi jog kapcsán felmerülhet az alkalmazása, hiszen e szabály voltaképpen az alanyi jogok gyakorlásának egyik legfontosabb korlátja. Jogszerűnek tehát csak az a magatartás minősülhet, amely nemcsak formailag törvényes, hanem tartalmát tekintve *rendeltetés-szerű*, megfelel az adott jog társadalmi rendeltetésének és a jogalkotó céljának.⁷⁶ Említést érdemel, hogy a joggal való visszaélést megvalósító munkáltatói magatartás esetén a mérlegelési jogkörben hozott döntés [Mt. 285. § (3) bekezdés] is jogvita tárgyát képezheti. Például a túlmunka elrendelésével kapcsolatos jogát is rendeltetészerűen köteles gyakorolni a munkáltató. Elmondható, hogy munkaügyi jogvitákban igen gyakori hivatkozási alap az Mt. 7. §-a.⁷⁷ Anyagi jogszabályba ütközés megállapíthatósága esetén szükségtelen a joggal való visszaélés körében a bizonyítás lefolytatása, azaz a joggyakorlás nem lehetett egyszerre jogellenes és visszaélésszerű is. Említést érdemel, hogy a Kúria szilárd álláspontja szerint szerződéses – azaz kétoldalú – jognyilatkozattal összefüggésben nem lehet joggal való visszaélésre hivatkozni.⁷⁸

Mivel a joggal való visszaélés esetén a joggyakorlás pro forma jogszerű, a jogellenesség általában nem magától értetődő. Ezért általában széles körű bizonyítás szükséges e körben, amely – az általános bizonyítási elvek mentén – a joggal való visszaélésre hivatkozó felet terheli. A joggal való visszaélés megállapítása esetén többféle jogkövetkezmény is szóba jöhet. A legjellemzőbb jogkövetkezmény, hogy a visszaélésszerűen gyakorolt alanyi joghoz

⁷⁶ A munkajog célorientáltságáról lásd: DAVIDOV 2016.

⁷⁷ TERCSÁK 2016.

⁷⁸ 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről.

egyébként rendelt jogkövetkezmény elmarad. Felmerülhet még jogkövetkezményként a kártérítés (például BH2002. 242.), a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége, bizonyos jognyilatkozatok pótlása (lásd alább) stb.

A törvény a joggal való visszaélésnek egy speciális – passzív jellegű – esetét külön rendezi. Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll, és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el [Mt. 7. § (2) bekezdés]. Ilyen eset például a védett szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetéséhez bizonyos körben szükséges szakszervezeti beleegyezés problematikája (Mt. 273. §).

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme

72. Ennek az alapelvnek a tükrében a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja (például bizonyos hatósági ellenőrzések kapcsán) – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Kiemelendő, hogy a munkaviszony fennállása alatt e kötelezettség *ex lege* jelleggel, általános érvénnyel irányadó, nem szükséges semmiféle külön megállapodás hozzá.

A jogos gazdasági érdek egy dinamikus jellegű gyűjtőfogalom, a törvény még példálózó felsorolással sem határozza meg tartalmát (az azonban nyilvánvaló, hogy a jogszerűnek nem tekinthető munkáltatói érdek nem élvez védelmet). Az Mt. elsősorban tartózkodást ír elő a munkavállaló számára. A tényállás további fontos sajátossága, hogy a munkavállalói kötelezettségszegés megállapításához nem szükséges, hogy tényleges munkáltatói érdeksérelem, illetve kár következzen be, hanem elegendő a jogos gazdasági érdek veszélyeztetése. Ez megvalósulhat például egy *újabb*, párhuzamos, konkuráló munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésével, illetve fenntartásával is (amiről egyébként az általános együttműködési kötelezettség okán tájékoztatni szükséges a munkáltatót). *A konkrét tényállás függvényében* – egyebek mellett – szintén veszélyeztethet jogos gazdasági érdeket például konkurens gazdasági társaság alapítása, működtetése; a munkaköri feladatok nem szabályszerű teljesítése; a munkakör bizalmi jellege okán megismert információkkal történő visszaélés; a munkáltató ügyfeleinek a munkavállaló saját tulajdonában álló társasághoz történő „átcsábítása”; egyéb üzletrontó magatartások stb. Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a vezető állású munkavállalókra az átlagosnál szigorúbb konkurenciatilalmi és összeférhetlenségi szabályok irányadók (Mt. 211. §).

Ennek az alapelvnek a megszegése is számos jogkövetkezménnyel járhat. Tipikus munkáltatói válasz a jogos gazdasági érdeket veszélyeztető munkavállalói magatartásra a munkaviszony megszüntetése, ám egyéb munkáltatói igényérvényesítés is szóba jöhet (például személyiségi jogi igény jó hírnév, üzleti titok megsértése esetén, illetve kártérítési igény).

A munkaviszony megszűnése után csak a felek megállapodása alapján – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – terhelheti versenytilalom a munkavállalót (például nem helyezkedik el konkurens cégnél, nem alapít hasonló vállalkozást). A kizárólag megfelelő ellenérték fejében – visszerhesen – köthető versenytilalmi (vagy konkurenciatilalmi) megállapodás alapján a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel

munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné (a részletes szabályokat lásd: Mt. 228. §).

Az Mt. rendszerében a munkáltatói jogos (gazdasági) érdek fogalma – mint védelemre hivatott jogtárgy – több ponton visszaköszön, például: a határozott idejű munkaviszony meghosszabbításának lehetséges jogalapjaként [Mt. 192. § (4) bekezdés]; a munkavállalói véleménynyilvánítási szabadság határáként [Mt. 8. § (3) bekezdés]; a munkaügyi kapcsolatok körében a munkavállalói érdekképviseltek információs és konzultációs jogának korlátjaként (Mt. 234. §).

A munkáltatói jogos érdek fogalmával szervesen összefügg a munkaidőn kívüli munkavállalói magatartásokat bizonyos keretek közé szorító Mt.-szabály [Mt. 8. § (2) bekezdés], amely a munkavállaló magánéletére vonatkozóan állapít meg egyfajta tartózkodási kötelezettséget. A szabály tekintettel van a tárgyban korábban kialakult bírói gyakorlatra, illetve a magánéletre kiható korlátozások lehetőségét észszerűen *korlátozza* az adott munkaviszony, a munkakör, a szervezeti pozíció sajátosságaira tekintettel. Értelemszerűen egy magasabb beosztáshoz magasabb felelősség, illetve elvárások kapcsolódhatnak. A védendő jogtárgy a munkáltató jó hírneve, jogos gazdasági érdeke vagy a munkaviszony célja lehet. A korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos lehet csupán, és arról a munkavállalót előzetesen, írásban tájékoztatni kell.

A véleménynyilvánítás szabadsága

73. Az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdése rögzíti, hogy mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. E jogot korlátozza azonban az Mt. 8. § (3) bekezdése, tehát a véleménynyilvánítás szabadságának alapjoga a munka világában korlátok között érvényesülhet (EBH2018. M.23.). Az Mt. e vonatkozásban három védendő értéket emel ki, amikor is rögzíti, hogy véleménynyilvánítási jogát a munkavállaló a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

Az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI. 30.) AB határozatában kifejtette, hogy a munkaviszony jellege alapján a munkaviszonyból fakadó szabályok szükségszerűen érintik és korlátozzák a munkavállaló magatartását, így különösen cselekvési szabadságát és véleménynyilvánítását. „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, mely szerint hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez.” A munkavállalónak tehát tartózkodnia kell az olyan nyilvános közlésektől, amelyek célja csupán 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 más, egyéb jogsérelem okozása. Továbbá a munkavállaló véleménye akkor sem élvez oltalmat, ha célja a munkáltatója által képviselt értékrend vagy érték-alapú meggyőződést megtestesítő politika nyílt bírálata, megkérdőjelezése vagy aláásása.

Megjegyzést érdemel, hogy napjainkban az internet és a közösségimédia-felületek éppen úgy lehetnek e jogsértések színterei, mint a hagyományos véleménynyilvánítási csatornák.

Az Emberi Jogok Európai Bíróságának (a továbbiakban: EJEB) kiterjedt gyakorlata van a véleményszabadság kapcsán.⁷⁹ A Bíróság a munkaviszonnyal összefüggésben elhangzó egy-egy munkavállalói közlés megítélésekor az elmúlt években kialakított gyakorlata alapján jellemzően a következő szempontokra van figyelemmel: a vélemény közéleti kötődésére; a vélemény és forrása hitelességére; ha a munkáltatót kár érte, akkor e kár nagyságára; a munkavállaló jóhiszeműségére; a munkavállalóval szemben alkalmazott munkajogi joghátrány súlyára.

Titokvédelem

74. A titokvédelem széles körben, külön megállapodás hiányában is feltétlen érvényesülést kívánó munkajogi alapelv [Mt. 8. § (4) bekezdés]. A munkavállaló 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 munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre. A titoktartási kötelezettség a munkaviszony megszűnése után időbeli és területi korlátozás, valamint ellenérték, illetve külön megállapodás nélkül is terheli a munkavállalót.

Az üzleti titok védelméről szóló 2018. évi LIV. törvény 1. §-a alapján üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó, titkos – egészben vagy elemeinek összességéként nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető –, ennél fogva vagyoni értékkel bíró olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek a titokban tartása érdekében a titok jogosultja az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsítja. Védett ismeret (*know-how*) az üzleti titoknak minősülő, azonosításra alkalmas módon rögzített, műszaki, gazdasági vagy szervezési ismeret, megoldás, tapasztalat vagy ezek összeállítása. Látható tehát, hogy az üzleti titok köre igen tág. Elengedhetetlen ugyanakkor, hogy a titok gazdája a titokban tartás érdekében szükséges és észszerű intézkedéseket tegye meg. Nem elég tehát arra hivatkozni, hogy valami üzleti titok, tudni kell bizonyítani, hogy a munkáltató is akként tekint rá, és megfelelő intézkedéseket tett az üzleti titok tárgyát képező adat, információ vagy irat védelme érdekében.

A személyiségi jogok védelme

75. A leglényegesebb személyiségi jogokat az Alaptörvény és a Ptk. határozza meg. Bár a Ptk. tartalmazza a személyiségi jogok példálózó felsorolását, a nem nevesített személyiségi jogok is védelemben részesülnek. Magától értetődő, hogy a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogait is tiszteletben kell tartani. Sőt, ennek kiemelt jelentősége van egy olyan

⁷⁹ Lásd: KÓCZIÁN 2016.

hierarchikus, személyi színezetű, pszichológiai töltetű jogviszonyban, mint amilyen a munkaviszony. A munkaviszony egészében, minden mozzanatában védeni szükséges az emberi méltóságot – mint a személyiség védelmének *anyajogát* –, illetve az egyéb, abból fakadó személyiségi jogokat.

Az Mt. a Ptk. vonatkozó szabályaira (Ptk. 2:42–54. §) való utalással rögzíti a személyiségi jogok védelmének generális szabályát.⁸⁰ Ugyanakkor az Mt. 9. § (2) bekezdése értelmében a munkavállaló személyiségi joga három, együttesen fennálló feltétel alapján korlátozható: ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból történik, feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos (szükségességi-arányossági teszt). További feltétel a részletes, előzetes tájékoztatás a korlátozás módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá annak szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről. A korlátozás egy másik aspektusa, hogy az Mt. 9. § (3) bekezdése csak a személyiségi jogokról való általános jellegű lemondást tiltja; azaz a munkavállaló egyes konkrét személyiségi jogairól lemondhat. A munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

A munkajogban is alkalmazható sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – az Mt. kártérítési szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges. A sérelemdíj nem más, mint a személyiségi jogok megsértésének vagyoni elégtétellel történő közvetett kompenzációja és egyben magánjogi büntetés. Sérelemdíjat csak egy összegben lehet megítélni. Ennek során a személyiségi jogi jogsértés összes körülményére tekintettel kell lenni.

Az adatkezelés általános elvei

76. A hatályos magyar jogrendszer az általánosan, horizontálisan alkalmazandó adatvédelmi rendelkezéseket hagyományosan egy normában – az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben (a továbbiakban: Infotv.) – tartalmazza, az ágazati törvények (például az Mt.)⁸¹ pedig ezen általános szabályokhoz kapcsolódnak.

2016-ban a Tanács és az Európai Parlament – mint társjogalkotók – a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2016/679/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet elfogadásáról döntött (úgynevezett GDPR, azaz általános adatvédelmi rendelet, a továbbiakban: GDPR vagy Rendelet). A GDPR – funkciója szerint – teljes jogegységesítésre törekszik, így a hatálya alá tartozó jogterületeken horizontálisan (minden adatkezelési jogviszony tekintetében általánosan) alkalmazandó előírások közvetlenül hatályosultak és váltak alkalmazandóvá a magyar jogban is. A Rendelet alkalmazására 2018. május 25-től kötelezi hazánkat az uniós jog. A fentebb vázolt jogalkotói megoldást a jogrendszeri hagyományok és a normatakarékosság

⁸⁰ Azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

⁸¹ Bővebben: ARANY-TÓTH 2008; 2016; 2018a; 2018b.

követelményéből fakadóan a Rendelet alkalmazandóvá válását követően is – az uniós jog által biztosított keretek között – fenntartotta a jogalkotó. Ennek megfelelően a Rendelet végrehajtására elsősorban az Infotv. módosításával került sor. A GDPR fókuszában az adatkezelők állnak, őket számos új (adminisztratív) kötelezettség terheli a proaktivitás és az elszámoltathatóság elvei jegyében, amelyekhez erős hatósági felügyeletet kapcsol a Rendelet logikája.

Az Mt. továbbra is csak néhány kiegészítő, pontosító, a Rendelet végrehajtásához szükséges, ágazati jellegű szabályt tartalmaz (az 5/A., *Adatkezelés* alcím alatt),⁸² összhangban a Rendelet 88. cikkében kapott felhatalmazással. A GDPR és az Infotv. ismertetése túlmutatna e tankönyv keretein és céljain, így e helyütt csak a legfontosabb munkajogi specifikumokra utalunk.

Az Mt. például a munkaviszonyra nézve generálisan rendelkezik az adatkezelés céljáról: „A munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges.” [Mt. 10. § (1) bekezdés.]

Az Mt. a kollektív munkajog, azaz a munkaügyi kapcsolatok szférájára nézve is ad egy általános adatkezelési szabályt, miszerint a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet az Mt. Harmadik Részében (*A munkaügyi kapcsolatok*) meghatározott jogának gyakorlása vagy köteletségének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését követelheti, ezzel összefüggésben adatot kezelhet [Mt. 10. § (2) bekezdés].

Külön ad arra nézve egyértelműsítő felhatalmazást az Mt., hogy az előbbieken említett két adatkezelési körben okirat bemutatása is követelhető [Mt. 10. § (3) bekezdés]. A gyakorlatban ilyen okiratok lehetnek például a munkavállaló iratai, igazolványai, diplomája vagy – a munkaügyi kapcsolatok körében – a szakszervezeti taglétszámot igazoló dokumentum stb.

Az Mt. azt is rögzíti, hogy a munkavállalóval szemben olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges [Mt. 10. § (4) bekezdés]. E szabály megteremti a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat során keletkező egészségügyi adat – mint különleges adat – kezelésének jogalapját.

Az Mt. is nyomatékositja, konkretizálja az adatvédelem egyik legfontosabb szabályát: a munkáltató az adatkezeléséről az érintettet írásban tájékoztatja [Mt. 10. § (5) bekezdés]. Az érintett ugyanis csak az előzetes, megfelelő tájékoztatás alapján képes felismerni azt, hogy az adott adatkezelés milyen hatással van az információs önrendelkezési jogára és a magánszférájára (*privacy*).

Az adatkezelés lehetséges *jogalapjai* tekintetében a GDPR rendelkezései irányadók; itt az Mt. nem szabályoz külön (azt nem is tehetné). Az uniós jogszabályi rendelkezések alapján különböző jogalapok alkalmazhatók annak érdekében, hogy az adatkezelés jogszerű legyen [GDPR 6. cikk]. Adatkezelési jogalapra mindig szükség van, amelyek közül a munkahelyi adatkezelés során leginkább három jogalap jöhet számításba: az érintett hozzájárulása, törvényi felhatalmazás, illetve a munkáltató jogos érdeke. Megjegyzést érdemel, hogy

⁸² E tárgykörben a 2019. évi XXXIV. törvény módosította az Mt.-t, amely rendelkezések 2019. április 26-tól hatályosak.

az érintett hozzájárulására mint jogalapra a munkahelyi adatkezelések esetében csak kivételesen lehet hivatkozni (jellemzően olyan esetekben, amikor egyértelmű, hogy az adatkezelés során a munkavállaló feltétel nélküli előnyöket szerez, és nem érheti őt semmilyen hátrány az adatkezelés megtagadása esetén). E szigor alapja nyilvánvaló: a munkajogviszony aszimmetrikus szerkezetében a legtöbb esetben nem lenne igazán értelmezhető a hozzájárulás önkéntessége, hiszen a munkavállalónak ritkán van valódi választási lehetősége. Márpedig önkéntesség hiányában az adatkezelő (munkáltató) nem rendelkezhet adekvát jogalappal az adatkezeléshez. Ebből adódóan a munkahelyi adatkezelések számottevő része törvényi rendelkezésen alapul, vagy más jogalapok alkalmazása válik indokolttá. E körben kiemelt jelentősége van a munkáltató jogos érdekén alapuló adatkezelésnek. Ezt a GDPR a következőképpen fogalmazza meg: jogalapot jelenthet, „ha az adatkezelés az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ezen érdekekkel szemben elsőbbséget élveznek az érintett olyan érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai, amelyek személyes adatok védelmét teszik szükségessé” [GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pont]. E jogalap egyik fő jellemzője az, hogy a munkavállalók hozzájárulásától függetlenül jogszerűvé teheti a munkáltató adatkezelését, feltéve, ha a munkáltató jogos érdeke arányosan korlátozza a munkavállalók személyes adatok védelméhez való jogát, magánszféráját. E vonatkozásban a munkáltatóra hárul azon kötelezettség, hogy belső szabályzatban vagy más írásbeli dokumentumban kidolgozza a jogalap alkalmazásával végzett adatkezeléseit. Ehhez minden esetben el kell végezni az úgynevezett *érdekmérlegelési tesztet*. A megfelelő jogalap létén túl alapvető fontosságú, hogy a munkáltatóknak az általános adatkezelési alapelvekre [GDPR 5. cikk] figyelemmel kell kialakítaniuk az adatkezelési körülményeket (például *célhoz kötöttség, jogszerűség, tisztességes eljárás, átláthatóság, adattakarékosság, pontosság* stb.). E körben külön említést és kiemelést érdemel a célhoz kötött adatkezelés elve, illetve a szükségesség-arányosság elve.

A GDPR külön, szigorúbb szabályokat ad az úgynevezett különleges adatok kezelésével kapcsolatban (9. cikk). Az Mt.-nek e körben pontosan kell kimunkálnia a felek ezzel összefüggő jogait és kötelezettségeit, továbbá azt, hogy a munkáltató különleges adatot milyen célból kezelhet egyáltalán (lásd fentebb a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat során keletkező egészségügyi adatra vonatkozó szabályokat is). A különleges adatok kezelése szigorúan csak a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek teljesítésével összefüggésben történhet meg, amellyel kapcsolatban az Mt. 11. §-a további feltételeket rögzít. A Rendeletben hivatkozott különleges személyes adatok köréből az Mt. olyan adatköröket emel ki, amelyek kezelése a munkaviszony során tipikus és kiemelt fontosságú, így e paragrafus a munkavállaló egyedi azonosítását célzó biometrikus adat és a bűnügyi személyes adat kezelésének szabályairól rendelkezik.

A munkavállaló *biometrikus adata* az érintett azonosítása céljából abban az esetben kezelhető, ha ez valamely dologhoz vagy adathoz történő olyan jogosulatlan hozzáférés megakadályozásához szükséges, amely a munkavállaló vagy mások élete, testi épsége vagy egészsége, vagy törvényben védett jelentős érdek súlyos vagy tömeges, visszafordíthatatlan sérelmének veszélyével járna [Mt. 11. § (1) bekezdés]. Utóbbi szabály alkalmazásában jelentős védett érdeknek minősülnek különösen a következők [Mt. 11. § (2) bekezdés]:

- a) a legalább „Bizalmas!” minősítési szintű minősített adatok védelméhez,
- b) a lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzéséhez,
- c) a mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok őrzéséhez,

- d) a nukleáris anyagok őrzéséhez,
- e) a Büntető Törvénykönyv szerint legalább különösen nagy vagyoni érték védelméhez fűződő érdek.

Látható tehát, hogy a biometrikus adatok munkaviszonybeli kezelésének lehetőségei igen szűkre szabottak a hatályos szabályozás alapján (és például a munkaidő-nyilvántartást mint célt nem is említi a törvény).

Szintén szigorú előírások vonatkoznak *bűnügyi személyes adat* munkaviszonybeli kezelésére. Az Mt. 11. § (3) bekezdése értelmében a munkáltató a munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy bűnügyi személyes adatát annak vizsgálata céljából kezelheti, hogy törvény vagy a munkáltató a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást. E joghely (4) bekezdése értelmében azonban ilyen korlátozó vagy kizáró feltételt a munkáltató csak igen szűk körben határozhat meg, nevezetesen akkor, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása

- a) a munkáltató jelentős vagyoni érdeke,
- b) törvény által védett titok vagy
- c) törvény által védett nevesített érdek (így: a lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzéséhez; a mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok őrzéséhez; a nukleáris anyagok őrzéséhez fűződő érdek) sérelmének veszélyével járna.

A munkáltató a bűnügyi személyes adat kezelését megalapozó korlátozó vagy kizáró feltételt és a bűnügyi személyes adat kezelésének feltételeit előzetesen írásban meghatározza [Mt. 11. § (5) bekezdés].

A személyes adatokhoz való jog korlátozásának tipikus esetköre az, amikor a munkáltató a munkavállalókat *ellenőrzi*, különösen, ha ezt a modern technológiák adta lehetőségek kiaknázásával teszi. A munkáltató irányítási jogából fakad, és a munkáltatói *hatalom* része, hogy a munkavállaló – kizárólag a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében – ellenőrizhető. Ez legitim munkáltatói érdek is. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről azonban a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni szükséges [Mt. 11/A. § (1) bekezdés]. Az Alaptörvényből és a Ptk.-ból is levezethető a munkáltató azon kötelezettsége, hogy a magánélet nem ellenőrizhető.

A munkáltató által biztosított számítástechnikai eszközökkel összefüggésben is tartalmaz az Mt. szabályozást, azt az alapelvet érvényre juttatva, hogy a munkavállaló a rendelkezésére bocsátott számítástechnikai eszközt kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja. Ettől eltérő megállapodás lehetséges ugyan, de – megállapodás hiányában – ez a főszabály (hogy alapesetben fel se merüljön a magáncélú használat). A munkáltató az ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be. [Mt. 11/A. § (2)–(3) bekezdés]. A munkáltató az átadott számítástechnikai eszközön tárolt adatba az ellenőrzés során addig tekinthet tehát be, ameddig el nem tudja dönteni, hogy az adat magáncélú adat-e. Hiszen az Mt. szabálya szerint az ellenőrzési jogosultság szempontjából munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül a korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat [Mt. 11/A. § (4) bekezdés]. Amennyiben a munkavállaló a munkaviszony teljesítése

érdekében saját számítástechnikai eszközt használ,⁸³ hasonló a szabály: a munkáltató az ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be [Mt. 11/A. § (5) bekezdés].

Ahogy arra már utaltunk, az egyre változatosabb és kifinomultabb információtechnológiai eszközök fokozzák a munkavállaló magánszférájába való bepillantás lehetőségét. Az adatvédelmi biztos, illetve a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH)⁸⁴ széles körű gyakorlatot alakított ki a különböző, megfigyelésre alkalmas technikai eszközök munkahelyi alkalmazására vonatkozóan. Ebbe a körbe tartozik többek között a munkavállalók kamerás megfigyelése, elektronikus levelezésük, valamint internethasználatuk ellenőrzése, a rendelkezésükre bocsátott céges mobiltelefon vagy céges laptop használatának ellenőrzése, a GPS-navigációs rendszer alkalmazása során történő ellenőrzés, illetve a biometrikus rendszerek alkalmazásával megvalósuló ellenőrzés. Többek között olyan alaptételeket fogalmaztak meg e vonatkozásban, miszerint kamera használata nem megengedett, kizárólag és kifejezetten csak a munkavégzés ellenőrzésére; az internet használatának figyelése csak akkor megengedett, ha a munkáltató a személyes célú használatot előre megtiltotta; GPS révén nem ellenőrizhető a munkavállalók földrajzi helyzete munkaidőn kívül stb.

Mindezeket túl a munka világában számos további olyan *érzékeny* adatkezelési művelet fordulhat elő, ahol az adatvédelmi szabályok érvényesítése nagy jelentőséggel bír (például adattovábbítás külföldre, az álláspályázatra jelentkezés és a magán-munkaközvetítés; alkalmassági vizsgálatok; a vállalati belső visszaélés-bejelentési rendszer – *whistle-blowing* – *működtetése*;⁸⁵ minősítési, fegyelmi vétségekkel és büntetésekkel kapcsolatos eljárások; a munkaviszony megszűnését követően megvalósuló nyilvántartások stb.).

Az egyenlő bánásmód követelménye

77. Az Mt. 12. §-a az *antidiszkrimináció* alapelvének feltétlen és széles körű munkajogi érvényesülését írja elő, de kifejezetten csak a munka díjazásával összefüggő követelményt szabályozza; az úgynevezett *egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét*. Az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos részletes rendelkezéseket az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) tartalmazza. Az Ebktv. részletes ismertetése meghaladná e tankönyv kereteit,⁸⁶ így csak néhány főbb szabály magyarázatára szorítkozunk. Megjegyzést érdemel, hogy az egyenlő bánásmód témaköre az EU (munka)jogának fősodrába is tartozó szabályozási tárgykör; a vonatkozó egyes irányelveket (például 2000/43/EK irányelv, 2000/78/EK

⁸³ Bővebben a saját eszköz munkavégzési célú használatáról: KUN–RÁCZ 2017, 40–44.

⁸⁴ Bővebben: A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016).

⁸⁵ A panaszokról és a közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény.

⁸⁶ Bővebben: KISS 2002; ZACCARIA 2015; GYULAVÁRI 2007.

irányelv, 2006/54/EK irányelv⁸⁷) a nemzeti szabályozás átültette, illetve ezekkel összhangban szükséges értelmezni a magyar szabályokat (vesd össze: Mt. 5. §).

Az Ebktv. 21. § példalózó jelleggel listázza, hogy az egyenlő bánásmód követelményének sérelme különösen mely munkajogi tényállások kapcsán merülhet fel:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint
- j) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételével összefüggésben.

Az Ebktv. értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás (ezek az úgynevezett *diszkriminációs tényállások*). Az Ebktv. határozza meg az úgynevezett *védett tulajdonságokat* is; e lista 19 nevesített tulajdonságot ölel fel (például nem, kor, etnikai hovatartozás, egészségi állapot, vallási felfogás, politikai nézet, szakszervezeti affiliáció stb.), továbbá az *egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző* kategóriáját. Utóbbi nem értelmezhető tágan;⁸⁸ csak azok a tulajdonságok tartozhatnak ide, amelyek az egyén személyiségének lényegi vonását jelentik és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolják (például ilyen lehet a testalkat, az állampolgárság, de jellemzően nem ilyenek az életvitelen alapuló tulajdonságok, mint a dohányzás, az alkoholfogyasztás, a tetoválás viselése stb.).

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne (Ebktv. 8. §). *Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek* minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely

⁸⁷ A Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról (*faji esélyegyenlőségi irányelv*); a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról (*foglalkoztatási keretirányelv*); az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (*nemi esélyegyenlőségi irányelv*).

⁸⁸ 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről, 3.

a védett tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne (Ebktv. 9. §). *Zaklatásnak* minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személy védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása [Ebktv. 10. § (1) bekezdés]. *Jogellenes elkülönítésnek* minősül az a rendelkezés, amely a védett tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít [Ebktv. 10. § (2) bekezdés]. *Megtorlásnak* minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget [Ebktv. 10. § (3) bekezdés].

Fontos, hogy az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos eljárások során a feleket terhelő *bizonyítási teher* – a sérelmet szenvedett fél hátrányos helyzetére tekintettel – sajátosan alakul (megosztott, avagy kimentési bizonyítás): az igényt érvényesítőnek csak azt kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte, és rendelkezik olyan védett tulajdonsággal, amelyet a törvény véd. Ezt követően viszont a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy eljárása jogszerű volt, azaz hogy megtartotta az Ebktv. előírásait – vagyis hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között –, vagy nem kellett megtartania azt. A munka világában a fő kimentési szabály az, hogy nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés [Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pont]. Az Ebktv. részletezi a kimentési okok rendszerét, illetve rendezi az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére alapított igény érvényesítésének főbb útjait (például személyiségi jogi vagy munkaügyi per, az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz⁸⁹ való fordulás) és sajátos szabályait (például közérdekű igényérvényesítés – *actio popularis* – lehetősége bizonyos feltételekkel).

Az Mt. 12. §-ában is rögzített egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve természetesen nem valamiféle ködös, általános társadalompolitikai elv, hanem az adott munkáltatónál érvényesülhető önkényesség elleni védelem eszköze. A munkaberről a munkaviszony alanyai szabadon állapodhatnak meg, az állam csak minimálisan avatkozik be a felek béralkujába (például kötelező legkisebb munkabér, garantált bérminimum megállapítása). A munkabérek lehetnek tehát különbözőek, tükrözhetik az alku eredményét, ám egyenlő értékű – összehasonlítható jellegű – munkáknál csak bizonyos legitim szempontok alapján lehetséges differenciálni. Egyrészt ilyeneknek kell tekinteni különösen a következőket: az elévzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerőpiaci viszonyokat [Mt. 12. § (3) bekezdés]. Például a munkaerőpiaci viszonyokra tekintettel lehetséges lehet az azonos munkáltatónál azonos feltételek mellett foglalkoztatott munkavállalók regionális jellegű bérkülönbsége. Másrészt bizonyosan nem lehetnek a differenciálás motívumai a védett tulajdonságok. E mérlegelés kapcsán munkabérnek minősül

⁸⁹ Bővebb informálódási lehetőség: www.egyenlobanasmod.hu

minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás [Mt. 12. § (2) bekezdés]. Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét tehát az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell értelmezni (EBH2018. M.24.). Ezen elv alapján a munkavállaló igényt csak akkor érvényesíthet, ha egy összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóval szemben védett tulajdonsága miatt részesül alacsonyabb munkabérben. Egyéb esetekben – védett tulajdonság hiányában – a jog ehhez segítséget nem nyújt. Például az adott munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött hosszabb szolgálati idő alatt megszerzett munkatapasztalat a munkavállaló számára feladatainak jobb teljesítését teszi lehetővé, ez pedig nála magasabb bérezést eredményezhet. Ezáltal nem sérül az egyenlő munkáért egyenlő bér elve.⁹⁰

Az Mt. rendszerében az egyenlő bánásmód követelménye számos egyéb ponton is jelentőséggel bír. Például az 51. § (5) bekezdés a fogyatékkal élő személyek esélyegyenlősége jegyében rögzíti az észszerű alkalmazkodás (*reasonable accommodation*) szabályát.⁹¹ Lényeges kiemelni, hogy az Mt. 285. § (3) bekezdése értelmében a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos igény a munkáltató diszkrecionális jogkörében hozott intézkedésével (például jutalom, előléptetés) szemben is érvényesíthető, azaz az efféle – mérlegelési alapú – döntések motívuma sem lehet diszkriminatív. Szintén fontos szabály, hogy az Mt. 83. § szerint – többek között – akkor van mód a jogellenesen megszüntetett munkaviszony helyreállítására, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött. Ez is alátámasztja a diszkriminatív jogsértések súlyát.

A fentebb vázolt könnyített jogérvényesítésre figyelemmel a joggal való visszaélés, illetve rendeltetésellenes joggyakorlás helyett (vagy emellett) gyakran hivatkoznak a munkavállalók az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére. Mindkét alapelv a döntési motívum gyökereivel szemben támaszt észszerű elvárásokat (az ne legyen visszaélésszerű, illetve diszkriminatív), ám amíg az egyenlő bánásmód megsértése csak védett tulajdonság alapján lehetséges, a joggal való visszaélés nem kötött ehhez. A kedvezőbb bizonyítási szabályok viszont csak az egyenlő bánásmód sérelméhez kapcsolódnak, azaz ha védett tulajdonság nem állapítható meg, úgy joggal való visszaélésként vizsgálható a jogsértés az általános bizonyítási szabályok alkalmazásával.

Eddig a diszkrimináció tilalmának jogi fogalmáról esett szó. Ugyanakkor fontos felismerni, hogy az egyenlő bánásmód jogi követelménye önmagában nem képes véget vetni azoknak a társadalmi igazságtalanságoknak, amelyeket a védett tulajdonságuk okán hátrányos helyzetű csoportokkal szembeni diszkrimináció okozhat. Ezért az antidiszkriminációs intézkedések tágabb körében utalni szükséges az esélyegyenlőségi politikára is. Ez az egyenlő bánásmódnál tágabb spektrumú, nem kizárólag jogi fogalom. Felöleli mindazon közpolitikai intézkedéseket, amelyekkel javíthatók a hátrányos helyzetű csoportok esélyei (például a munkaerőpiacon). Az Alaptörvény ekként fogalmaz: „Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.” [Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdés.] Az Ebktv. értelmében nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésén alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul. Az efféle *előnyben részesítésnek* azonban szigorú feltételei vannak: törvényen vagy

⁹⁰ Bővebben: BANKÓ et al. 2003.

⁹¹ Bővebben: HALMOS 2016.

törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen kell alapulnia, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szólhat, nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését (Ebkttv. 11. §). A közszolgálati jogban például a kiválasztásnál – bizonyos feltételekkel – előnyben lehet részesíteni azt a személyt, aki több gyermeket nevel [Kttv. 45. § (6) bekezdés].

Vákát oldal

7. § A munkajogi jognyilatkozatok

A jognyilatkozatokról általában

78. Az emberek közötti jogviszonyok valamennyi létszakasza valamilyen jogilag releváns emberi magatartás, külső körülmény, történés hatására következik be. Azokat a körülményeket, emberi, társadalmi vagy természeti jelenségeket, amelyek jogviszonyt hoznak létre, módosítanak vagy szüntetnek meg, *jogi tényeknek* nevezzük. Azt, hogy mely jogi tényekhez fűződik joghatás, és ez milyen következményekkel jár egy adott jogrendszerben, a jogi szabályozás dönti el. A jogviszonyokra hatással bíró jogi tények lehetnek meghatározott emberi magatartások, emberi, illetve társadalmi körülmények, közhatalmi aktusok, valamint külső körülmények.⁹²

Az emberi magatartások körébe sorolható jogi tények közül kiemelkedő jelentőséggel bírnak a *jogügyletek*, amelyek a jogviszony alanyainak joghatás kiváltását célzó akaratnyilatkozatai vagy másképpen jognyilatkozatai. A joghatás kiváltására vonatkozó akaratnyilatkozatokat [Ptk. 6:4. § (1) bekezdés] el kell határolni azoktól a nyilatkozatoktól, amelyek nem célozzák joghatás kiváltását. Ez utóbbiak tipikusan a munkajogviszony alanyai által tett olyan bejelentéseket, tájékoztatásokat, illetve információközléseket foglalják magukban, amelyek közvetlenül nem irányulnak joghatás kiváltására (például munkavégzésre vonatkozó technikai jellegű iránymutatások), ugyanakkor közvetett jogi hatásuk elképzelhető (például a téves tájékoztatás eredményeképpen a munkaszerződés érvénytelen lehet, vagy a munkajogviszony megszüntetésére ad alapot). Ezek a nyilatkozatok nem bírnak kötőerővel, azokat a nyilatkozó bármikor módosíthatja.⁹³ A megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében az Mt. 20–26. §-ában foglalt jognyilatkozatokra irányadó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni [Mt. 15. § (5) bekezdés], azaz a képviseletre, az alaki kötöttségre, a közlésre, valamint a határidők számítására irányadó szabályokat e körben is érvényesíteni kell.

79. A magánjogban, illetve a magánautonómiára épülő szerződéses viszonyokban – így a munkajogban is – különös jelentősége van a jogügyletek közül a megállapodásoknak (szerződéseknek) és a felek egyoldalú jognyilatkozatainak. A *szerződés* két vagy több fél joghatás kiváltására irányuló, kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozata. A Ptk. – Mt. tekintetében is alkalmazandó – rendelkezése értelmében a szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre [Ptk. 6:63. § (1) bekezdés]. Ehhez hasonló megfogalmazást használ az Mt. a megállapodás tekintetében, amelynek értelmében az a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre (Mt. 14. §). Amint

⁹² BÍRÓ–LENKOVICS 2002, 179., 181.

⁹³ KARDKOVÁCS 2012, 53.

e meghatározásokból is kitűnik, a megállapodás (szerződés) lelke maga a konszenzus, amely megköveteli, hogy az azt megkötő felek akaratnyilatkozatai – a joghatás kiváltása mint ügyleti cél érdekében – találkozzanak, disszenzus esetén a megállapodás azonban nem jön létre, így az joghatás kiváltására sem lesz alkalmas.⁹⁴

Kérdésként vetődhet fel, hogy a definíciók azonossága ellenére az Mt. szerinti *megállapodás* és a Ptk. szerinti *szerződés* között van-e, és ha igen, mi a különbség. Az Mt. 14. §-ához fűzött indokolás mindezt azzal magyarázza, hogy míg a szerződés terminus kifejezetten a polgári jogi vagyoni viszonyokhoz kötődik, addig a megállapodás kifejezés arra utal, hogy a munkajogviszonnyal kapcsolatos jogügyletek nem pusztán vagyoni relevanciával bírnak. E magyarázat további dilemmákat vet fel: egyrészt az említett különbségtétel a munkajogi terminológiában egyéb területeken nem érzékeltette hatását (így például a munkaszerződés, a tanulmányi szerződés vagy a kollektív szerződés kifejezés továbbra is változatlanul használatosak), másrészt noha kétségtelen, hogy a kötelmi jog terrénján a vagyoni viszonyok elsődleges mozgatója a szerződés, ugyanakkor a polgári jog sem korlátozódik a vagyoni relációkra, hiszen másik részterülete, a személyi jog a személyiség kiteljesedésével és védelmével kapcsolatos életviszonyokkal foglalkozik.

Ahhoz, hogy valamely jognyilatkozat elérje a kívánt ügyleti célt, tartalmaznia kell a *lényeges tartalmi elemeket*. Ennek megfelelően a megállapodás létrejöttéhez a feleknek a lényeges és a bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges. A megállapodás objektíve lényeges elemeit a munkajogban a munkaviszonyra vonatkozó szabály határozza meg. Ennek eredményeképpen a munkaszerződés abban az értelemben kötött tartalommal rendelkezik, hogy a jogalkotó meghatározza azokat az elemeket – így a munkavállaló alapbérét és munkakörét –, amelyekben a feleknek meg kell állapodniuk, ha munkajogviszonyt kívánnak létesíteni [Mt. 45. § (1) bekezdés]. Értelemszerűen, ha e kérdésekben hiányzik a konszenzus, a munkajogviszony nem jön létre. A szubjektíve lényeges elemekben, azaz a felek bármelyike által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodás csak abban az esetben feltétele a megállapodás létrejöttének, ha a fél egyértelműen kifejezésre juttatja, hogy az adott kérdésben való megállapodás hiányában a szerződést nem kívánja megkötni [Ptk. 6:63. § (2) bekezdés]. Ezen túlmenően a felek a jogszabályok keretei között szabadon állapíthatják meg a megállapodás tartalmát, ugyanakkor már itt utalunk arra, hogy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a munkaszerződés az Mt. Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól csak a munkavállaló javára térhet el (relatív diszpozitivitás). Ettől különbözik azonban a kollektív szerződésben történő eltérés lehetősége, az ugyanis eltérő rendelkezés hiányában az Mt. Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet (abszolút diszpozitivitás).

A megállapodásokkal összefüggésben indokolt hangsúlyozni, hogy annak során elengedhetetlen a felek együttműködése [Mt. 6. § (2) bekezdés]. Ennek megfelelően a felek kötelesek a megállapodás megkötésére irányuló tárgyalások alatt, a megállapodás megkötésénél, fennállása alatt és megszüntetése során együttműködni és tájékoztatni egymást a szerződést érintő lényeges körülményekről [Ptk. 6:62. § (1) bekezdés]. Az együttműködésnek különös súlya van az általános szerződési feltételek körében. Általános szerződési feltételnek az a szerződési feltétel minősül, amelyet alkalmazója több szerződés megkötése céljából egyoldalúan, a másik fél közreműködése nélkül előre meghatározott, és amelyet

⁹⁴ BÍRÓ–LENKOVICS 2002, 189.

a felek egyedileg nem tárgyaltak meg. Az általános szerződési feltétel csak abban az esetben válik a megállapodás részévé, ha alkalmazója lehetővé tette, hogy a másik fél annak tartalmát a szerződéskötést megelőzően megismerje, és ha azt a másik fél elfogadta. Az alkalmazóját terheli annak bizonyítása, hogy az ilyen szerződési feltételt a felek egyedileg megtárgyalták. Ezen túlmenően általános szabály szerint külön tájékoztatni kell a másik felet arról az általános szerződési feltételről, amely lényegesen eltér a jogszabályoktól, a szokásos szerződési gyakorlattól vagy a felek között korábban alkalmazott feltételtől. Ez utóbbi feltételek csak akkor válnak a szerződés részévé, ha azokat a másik fél a külön tájékoztatást követően kifejezetten elfogadta (Ptk. 6:77–78. §).

80. Az *egyoldalú jognyilatkozat* olyan akaratnyilatkozat, amely más jogalany beleegyezése nélkül váltja ki a célzott joghatást. Az egyoldalú jognyilatkozatra is a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, abból azonban csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek [Mt. 15. § (1) és (3) bekezdés].

Az egyoldalú jognyilatkozatokat különféle szempontok szerint lehet csoportosítani. Alanyuk szerint lehetnek munkáltatói és munkavállalói, a címzett körét illetően individuális és kollektív egyoldalú jognyilatkozatok. Természete alapján az egyoldalú jognyilatkozat lehet a felek közötti alá-fölé rendeltséget tükröző mérlegelési jog, illetve a felek mellérendeltségén alapuló *obligatórius* jog.

Az Mt. számos egyoldalú jognyilatkozatot nevesít. Ilyen a munkáltató irányítási jogából (konkretizálási jogából) fakadó *munkáltatói utasítás*. A munkáltatói utasítás lehet individuális (egyedi) és normatív. Az individuális munkáltatói utasítás alapjául a munkaszerződés szolgál, természetét tekintve egyfajta mérlegelési jog. Annak ellenére, hogy számos rokon vonást mutat a munkáltató utasítási joga és az úgynevezett alakító jog, azok között mégis minőségi eltérés van. Az alakító jog vagy másképpen *hatalmasság* (*facultas*) olyan jogi helyzetet jelöl, amelynél fogva a jogosultnak lehetősége nyílik egyoldalú jognyilatkozatával jogváltozást előidézni a maga, illetve más jogában vagy jogi helyzetében (azaz jogalapító, módosító vagy megszüntető jellegű lehet). Az alakító jog annak egyszeri gyakorlását követően megszűnik.⁹⁵ Ettől eltérően a munkáltató konkretizálási, illetve utasítási joga természetes és állandó velejárója a munkajogviszonynak, az nem keletkezteti, módosítja vagy szünteti meg a jogviszonyt, illetve annak tartalmát. Rendeltetése, hogy általa a munkáltató egyoldalúan határozhassa meg a munkajogviszony teljesítésével összefüggő kérdéseket (például a rendelkezésre állási kötelezettséget érintően ilyen a rendkívüli munkaidő, a készenlét vagy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás elrendelése). Megjegyzendő, hogy a munkáltatónak számos munkajogviszonyt érintő kérdés tekintetében lehetősége van normatív utasítást kiadni, ugyanakkor a piacgazdaság viszonyai között ezek jelentős többsége általában a kollektív szerződés részét képezi.⁹⁶

A munkáltató individuális jognyilatkozatai közé tartozik az úgynevezett *határozatjellegű jognyilatkozat*, amely nem összetévesztendő a közjogban használatos hatósági döntésekkel. Ez utóbbiak alaki és tartalmi kellékeit, a meghozatalukra irányadó eljárási

⁹⁵ Kiss 2005, 178–179.

⁹⁶ Kiss 2005, 200.

rendet eltérést nem engedő jogszabályok határozzák meg.⁹⁷ A hatályos magánmunkajogi szabályozásban a határozat kifejezéssel nem találkozunk (a korábbi Mt. ismerte a fegyelmi határozat és a kártérítésre kötelező határozat kifejezést), a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés azonban lényegében ugyanezt a funkciót tölti be [Mt. 56. § (5) bekezdés], illetve egyes álláspontok szerint a munkajogviszony munkáltató általi felmondása is tartalmilag kvázi határozatnak tekinthető.⁹⁸

A polgári jog a *közérdekű kötelezettségvállalást* önálló kötelemalakító jogi tényként szabályozza, amelynél fogva a jogalany arra vállal kötelezettséget, hogy általa meghatározott közérdekű célra ingyenesen vagyoni szolgáltatást teljesít, és ezzel egyidejűleg megállapíthatja azokat a feltételeket, amelyek szerint a szolgáltatást a meghatározott célra kell fordítani, és kijelölheti azt a személyt, akinek javára a szolgáltatást fordítani kell (Ptk. 6:589. §). A munkajogban ettől eltérően az egyoldalú kötelezettségvállalás gyűjtőfogalom, amely általános, egyoldalú kötelemfakasztó jognyilatkozatot jelöl. Lényege, hogy az alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. A munkáltatói egyoldalú kötelezettségvállalás (például jutalom kifizetésének vagy a *cafeteria* juttatásának vállalása) gyakorta munkáltatói belső szabályzatban jelenik meg, ennél fogva az nem feltétlenül címzett jognyilatkozat.⁹⁹ A kötelezettségvállalás szólhat határozott időre, de függővé tehető valamely bontó vagy felfüggesztő feltételtől is. A gyakorlatban a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása jóval gyakoribb, mint a munkavállalóé, ráadásul a munkavállaló érvényesen csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján tehet kötelezettségvállalást tartalmazó nyilatkozatot [Mt. 16. § (1) bekezdés]. A kötelezettségvállalás a jogosult terhére abban az esetben módosítható vagy mondható fel azonnali hatállyal, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna (*clausula rebus sic stantibus*). Mindez összhangban áll azzal a bírói gyakorlattal, miszerint ha a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával rendszeresen vállalja valamilyen juttatás kifizetését, anélkül azonban, hogy azt valamely feltételhez vagy időhatározáshoz kötné, azt – tekintettel arra, hogy a munkavállaló ráutaló magatartása folytán szerződéses elemmé vált – utóbb már nem módosíthatja vagy vonhatja vissza egyoldalúan. A kötelezettségvállalás alóli mentesülés feltétele, hogy a kötelezett fél körülményeiben időközben olyan lényeges objektív változás következzen be, amely a közfelfogás szerint súlyosan méltánytalan helyzetet eredményezne.¹⁰⁰ A kötelezettségvállalás alóli mentesülés ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a jogosult a mentesülést megelőzően esedékessé vált szolgáltatást ne követelhetné. A kötelezettségvállalásra általánosságban az egyoldalú jognyilatkozatra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni, a kötelezett ugyanakkor nem hivatkozhat jognyilatkozata hatálytalanságára, amennyiben a jogosulttal való közlés nem vagy nem szabályszerűen történt [Mt. 16. § (2)–(3) bekezdés].

Az egyoldalú jognyilatkozat körében utalni szükséges az *ajánlatra*, amelynek hátterét a Ptk. rendelkezései adják. E szerint aki szerződés megkötésére irányuló szándékát egyértelműen kifejező és a lényeges kérdésekre kiterjedő jognyilatkozatot tesz, nyilatkozatához kötve marad. Az ajánlat lényeges joghatása tehát, hogy ajánlati kötöttséget eredményez

⁹⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 84–85.

⁹⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 86.

⁹⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 89.

¹⁰⁰ KARDKOVÁCS 2012, 55.

az ajánlattevő vonatkozásában, amelynek ideje az ajánlat hatályossá válásával veszi kezdetét, az ajánlattevő azonban meghatározhatja e kötöttség idejét. Ha az ajánlattevő kötöttségének idejét nem határozza meg, az ajánlati kötöttség jelenlévők között tett ajánlat esetén akkor szűnik meg, ha a másik fél az ajánlatot késedelem nélkül el nem fogadja. Távollévők között tett ajánlat esetén annak az időnek az elteltével szűnik meg az ajánlati kötöttség, amelyen belül az ajánlattevő – az ajánlatban megjelölt szolgáltatás jellegére és az ajánlat megtételének módjára tekintettel – a válasz megérkezését rendes körülmények között várhatta. Az ajánlattevő akkor is szabadul az ajánlati kötöttségből, ha a másik fél azt visszautasítja, vagy ha a másik félhez intézett jognyilatkozatával – még a másik fél elfogadó jognyilatkozatának elküldését megelőzően – írásban visszavonja az ajánlatát. A hatályossá vált ajánlat abban az esetben nem vonható vissza, ha az ajánlat tartalmazza, hogy visszavonhatatlan, vagy az ajánlat az elfogadásra határidőt állapít meg (Ptk. 6:64–65. §).

Az egyoldalú, címzett jognyilatkozatok között kell szót ejteni *elállásról*, amely a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal szünteti meg. A munkajogban elállási jogot munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a felek megállapodása is biztosíthatja. Elállás esetén a felek kötelesek egymással elszámolni [Mt. 15. § (2) bekezdés]. Az Mt. az elállási jogot csak szűk körben biztosítja a munkaszerződés, a versenytildalmi megállapodás, illetve a tanulmányi szerződés tekintetében [Mt. 49. § (2) bekezdés, 228. § (3) bekezdés, 229. § (6) bekezdés]. Mivel a munkaszerződés tekintetében a munkáltató fő szolgáltatása *dare*, azaz valamilyen dolog – jelen esetben a díjazás – szolgáltatásában áll, a munkavállaló pedig *facere* jellegű, vagyis valamilyen magatartás tanúsítására irányul (rendelkezésre állás, illetve munkavégzés), kizárt az elállás széles körben való alkalmazása.¹⁰¹ Ez magyarázza azt is, hogy munkaszerződéstől elállni csupán annak megkötése és a munkajogviszony kezdete közötti időszakban lehetséges, és csupán abban az esetben, ha a munkaszerződés megkötését követően a fél körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkajogviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.

A munkáltató egyoldalú – tipikusan nem címzett – jognyilatkozatai körében utalni szükséges a *munkáltatói szabályzatra*, amelynek kiemelkedő jelentősége van napjaink munkajogában. Ennek egyik oka az, hogy a gyakorlatban a munkaszerződések jelentős része egyre inkább uniformizálódik, *blankettaszerűvé* válik, és csupán a legszükségesebb elemek rendezésére szorítkozik, miközben a munkáltatók jelentős része igyekszik egyre több kérdést belső szabályzatban rendezni.¹⁰² Az Mt. értelmében a munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatait, illetve kötelezettségvállalásait az általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével is megteheti [Mt. 17. § (1) bekezdés]. A munkáltatói szabályzat tartalma szerint lehet többek között szervezeti és működési szabályzat, a munkaidővel kapcsolatos munkarend, a munka díjazásával összefüggő bérrendszert, illetve bérformát meghatározó szabályzat, egyes szociális, jóléti kérdéseket rendező (például cafeteria), a munkavállalók magatartását, munkahelyi viselkedését, öltözködését előíró, összeférhetetlenséggel kapcsolatos rendelkezéseket meghatározó szabályzat, illetve etikai kódex.¹⁰³ A munkáltatói belső szabályzat, amely jellegét tekintve

¹⁰¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 88.

¹⁰² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 91.

¹⁰³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 92.

vagy normatív utasítás, vagy egyoldalú kötelezettségvállalás lehet, értelemszerűen szűkebb szabályozási térrel rendelkezik, mint a kollektív szerződés, a belső szabályzat munkaviszonyra vonatkozó szabállyal nem lehet ellentétes. Ennek megfelelően a munkáltató belső szabályzata nem korlátozhatja például a munkáltató munkahelyi balesetből származó kártérítés megfizetésére irányuló kötelezettségét (EBH2016. M.12.).

A munkáltatói szabályzat hatálya kiterjedhet akár a munkáltató egészére, valamennyi szervezeti egységére, akár annak egyes részeire, illetve csupán bizonyos munkavállalókra vagy munkakörökre. A belső szabályzat időbeli hatályáról az Mt. nem rendelkezik. A gyakorlatban előfordul, hogy a munkáltató vagy maga sem rendelkezik erről, vagy csupán annyiban utal arra, hogy az a visszavonásáig hatályos. Vannak olyan belső szabályzatok, amelyek időbeli hatálya értelemszerűen csupán egy évre szól (ilyen gyakorta a cafeteria-szabályzat). A munkáltatói szabályzat közlése történhet a munkavállalók részére történő átadással, elektronikus úton hozzáférhetővé válással, ugyanakkor a munkáltatói szabályzatot közölni kell tekinteni akkor is, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közléstesszik [Mt. 17. § (2) bekezdés]. Ez utóbbi feltételezi, hogy a közlés módja általánosan ismert legyen, az megfelelő időben, körben és módon történjék.¹⁰⁴ A bírói gyakorlat alapján a munkáltató a munkahelyen kifüggesztett írásbeli tájékoztatásban foglaltakra akkor hivatkozhat utasításként, ha az abban foglaltakat bizonyítottan mindenki megismerhette, az egyértelmű eligazítást adott a követendő magatartásról, a munkáltató pedig következetesen elvárta az előírások betartását. E kritériumok fennállását vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania (EBH2017. M.2.).

A hosszabb időn keresztül fennálló gyakorlat a munkáltatói egyoldalú döntések, illetve a szakmai szokások alkalmazásának eredőjeként kialakult eljárásokat, illetve gyakorlatot takarja. Az Mt. a munkáltató által egyoldalúan kialakított gyakorlatot is a munkáltatói szabályzat alatt tárgyalja, noha az a belső szabályzattól számos jellemzőjét tekintve eltér. A természetét illetően felmerülhet a kérdés, az jognyilatkozat-e egyáltalán. Joghatás kiváltására kétségtelenül alkalmas, ugyanakkor közvetetten származik egyetlen személytől, mivel kialakulása egy hosszabb folyamat eredménye, ily módon több személy együttes és nem feltétlenül tudatos cselekményeinek összessége idézi elő. Lényeges különbség továbbá az is, hogy a kialakított gyakorlat természeténél fogva nem keletkezhet írásban.¹⁰⁵

81. A jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály valamely fél számára *tájékoztatási kötelezettséget* ír elő. A tájékoztatást – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését. A tájékoztatást közölni kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közléstesszik (Mt. 18. §). Az Mt., illetve más munkaviszonyra vonatkozó szabály bizonyos esetekben konkretizálja a tájékoztatási kötelezettség teljesítésének tartalmát, illetve határidejét. Ekkor a közlés módjára ezek a speciális előírások lesznek irányadók. Így például a munkajogviszony létesítéséhez kötődő munkáltatói tájékoztatási kötelezettség teljesítésére a munkajogviszony kezdetétől számított 15 napon belül van lehetőség [Mt. 46. § (1) bekezdés]. Vannak azonban olyan esetek is, amelyek tekintetében

¹⁰⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 96.

¹⁰⁵ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 95.

csupán a fent említett általános szabály ad eligazítást, ilyen például a várandósságról mint felmondási tilalmat jelentő körülményről való tájékoztatás [Mt. 65. § (5) bekezdés]. Az, hogy mit is jelent a megfelelő idő és mód követelménye, értelemszerűen függ a tájékoztatás tartalmától, annak joghatásától, a másik fél mozgásterétől is. A Tanács 1998. július 20-i 98/59/EK irányelve a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közléséről a 2. cikk (3) bekezdésében rendelkezik arról, hogy a munkáltató csoportos létszámcsökkentés esetén a konzultációk során megfelelő időben köteles tájékoztatást adni egyes kérdésekről a munkavállalók képviselőinek. A nemzetközi gyakorlat szerint a kellő idő itt olyan időpontot jelöl, amelynél fogva a címzettek a tájékoztatás tárgyát képező, jogszabályokban meghatározott körülményeket kellő mélységben megismerhetik és elemezhetik. Ha a tájékoztatás elemzése összetettebb, bonyolultabb feladat, a rendelkezésre álló időnek elegendőnek kell lennie arra is, hogy a munkáltató tervezett döntését akár szakértők bevonásával is megvizsgálhassák.¹⁰⁶

82. A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését *feltételtől* is függővé tehetik. A feltétel olyan bizonytalan jövőbeli esemény, amelytől a felek valamely jogügylet hatályának beálltát (felfüggesztő feltétel) vagy megszűnését (bontó feltétel) teszik függővé [Ptk. 6:116. § (1)–(2) bekezdés, Mt. 19. § (1) bekezdés]. A magyar munkajogban a feltétel alkalmazására csak korlátozottan kerülhet sor, ugyanis nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkajogviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkajogviszony megszűnését eredményezné. Ennek megfelelően a bírói gyakorlat szerint a munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez mindkét fél feltétel nélküli akaratelhatározása szükséges (BH1993. 469.). Ezen túlmenően mivel a munkajogviszony megszűnésére, illetve megszüntetésére vonatkozó egyes tényállások kógenssek, azoktól a felek sem munkaszerződésben, sem kollektív megállapodásban nem térhetnek el, azaz új megszűnési, megszüntetési tényállásokat, illetve olyan feltételt, amely erre az eredményre vezet, nem állapíthatnak meg.

Az ellentmondó, lehetetlen vagy értelmezhetetlen feltétel érvénytelen. A megállapodást ilyen esetben úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki. Ez esetben nem a megállapodás egésze, csupán a szóban lévő feltétel nem válthat ki joghatást, azaz a részleges érvénytelenség szabályait kell alkalmazni [Mt. 19. § (2) bekezdés, 29. § (3) bekezdés]. Az Mt. kimondja továbbá, hogy amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, a felek kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. A feltétel bekövetkezésére vagy meghíúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta [Mt. 19. § (3) bekezdés]. Megjegyzendő, hogy a Ptk. – Mt. tekintetében is irányadó szabálya – szintén hasonlóan fogalmaz, amikor is rögzíti: míg a feltétel bekövetkezése függőben van, egyik fél sem tehet semmit, ami a másik fél jogát a feltétel bekövetkezése vagy meghíúsulása esetére csorbítja vagy meghíúsítja. A feltétel bekövetkezésére vagy meghíúsulására nem alapíthat jogot az, aki azt felróhatóan maga idézte elő (Ptk. 6:117. §).

83. A *hatályosulás* szempontjából alapvetően kétféle jognyilatkozatot különböztethetünk meg. A nem címzett jognyilatkozat a pusztá megtételével válik hatályossá [Ptk. 6:5. §

¹⁰⁶ C-449/93. – *Rockfon A/S kontra Specialarbejderforbundet i Danmark.*

(4) bekezdés], a címzett jognyilatkozat azonban csak abban az esetben hatályosul, ha az akaratkijelentés azon személy felé történik, akinek a jogi helyzetére a jogügylet hatással kíván lenni, és e személy egyúttal a megtételről tudomást is szerez.¹⁰⁷ Ezzel összhangban az Mt. kimondja, hogy az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá és – az Mt. eltérő rendelkezésének hiányában – csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza [Mt. 15. § (4) bekezdés]. A jelenlévők között tett jognyilatkozat – vagyis az olyan jognyilatkozat, amelynek tartalmáról a címzett annak megtételével egyidejűleg tudomást szerez – nyomban hatályossá válik. Ebből következik, hogy nem csupán két személy fizikai jelenléte esetén beszélhetünk jelenlévők közötti jognyilatkozatról, hanem akkor is, ha a felek például telefonon érintkeznek egymással [Ptk. 6:5. § (1) bekezdés]. Ehhez képest a távollévők között tett jognyilatkozat a címzethez való megérkezéssel, a ráutaló magatartással tett jognyilatkozat a címzett tudomásszerzésével válik hatályossá (Ptk. 6:5. §).

84. A jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset összes körülményére tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett [Ptk. 6:8. § (1) bekezdés]. Az Európai Szerződési Jog Alapelvei¹⁰⁸ példálózó felsorolást adnak a szerződés értelmezése során figyelembe venni indokolt körülményektől. Ilyennek minősülnek a szerződés megkötésének körülményei, ideértve a felek közötti előzetes tárgyalásokat is; a felek magatartása – a szerződés megkötését követően is; a szerződés természete és célja; azon értelmezés, amelyet a felek hasonló kikötéseknek korábban tulajdonítottak, valamint a gyakorlat, amit maguk között kialakítottak; az érintett tevékenységi körben a feltételeknek és kifejezéseknek általánosan tulajdonított jelentés és az a jelentés, amelyet hasonló kikötések korábban nyertek; a szokások, továbbá a jóhiszeműség és tisztesség elve [Európai Alapelvek 5:102. cikkely]. Az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni. Ha az általános szerződési feltétel tartalma vagy a szerződés más, egyedileg meg nem tárgyalta feltételének tartalma a jognyilatkozat értelmezésére vonatkozó rendelkezések alkalmazásával nem állapítható meg egyértelműen, a feltétel alkalmazójával szerződő fél számára kedvezőbb értelmezést kell elfogadni. A nem címzett jognyilatkozatot – ilyen például a munkáltató egyoldalú, normatív tartalmú jognyilatkozata – vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint érteni kell [Ptk. 6:8. § (2) bekezdés].

85. E helyütt érdemes utalni arra, hogy az Mt. 31. §-a, amely az Mt. eltérő rendelkezése hiányában a jognyilatkozatokra *egyebekben* a Ptk. számos, tételesen meghatározott rendelkezését rendeli alkalmazni,¹⁰⁹ nem feltétlenül tekinthető szerencsés megoldásnak. A korábbi Mt. hatálya alatt kialakult bírói gyakorlat kétségtől a jogbiztonságot kevésbé szolgáló, de bizonyos szempontból *hatékonyabb* tétele kimondta, hogy a munkajogban abban az esetben alkalmazható valamely polgári jogi elv vagy norma, ha az nem ellentétes

¹⁰⁷ BÍRÓ–LENKOVICS 2002, 183.

¹⁰⁸ Lásd az Európai Szerződési Jog Bizottsága által publikált kiadványt.

¹⁰⁹ Lásd: Ptk. 6:4–5. §, 6:8. §, 6:11. §, 6:13. §, 6:15–17. §, 6:26. § és 6:27. §, 6:42. §, 6:46–56. §, 6:62. §, 6:63. § (1)–(3) bekezdés, 6:64–70. §, 6:73. §, 6:77–78. §, 6:80–81. §, 6:86–87. §, 6:102. §, 6:107. §, 6:116–119. §, 6:193–201. §, 6:203–207. §, 6:587. §.

a munkajog elveivel.¹¹⁰ E megoldás lényegében azt eredményezte, hogy a bíróságok választhatták ki a munkajogviszony tekintetében is irányadó polgári jogi normákat, amely megoldás meglehetősen nagy szabadságot biztosított a munkajogi ítélkezési gyakorlat számára a szükségszerűen felmerülő joghézagok kitöltése kapcsán. Kétségtelen, hogy ez a megoldás a gyakorlat számára csak viszonylagos eligazodási pontot jelentett, kockáztatva egyúttal a jogbiztonságot, a munkajogviszonyra vonatkozó elvek kategóriája pedig már önmagában is megfoghatatlannak tűnt, az azokkal való ellentét vagy éppen annak hiánya pedig szintén jogértelmezési nehézségeket szülhetett. A hatályos szabály alapján úgy tűnik, hogy a kifejezett rendelkezéssel fel nem hívott polgári jogi szabályok alkalmazására nem kerülhet sor a munkajogviszonyokban.¹¹¹ Mindazonáltal célravezetőnek tűnhet *de lege ferenda* az említett tételhez való visszatérés annak érdekében, hogy szükség esetén (ha a joghézag kitöltése más módon nem képzelhető el) a munkajogi jogelvekkel nem ellentétes polgári jogi szabályokat is alkalmazni lehessen. Ennek hiányában egy-egy alkalmazni indokolt polgári jogi norma alkalmazásához ugyanis csak *contra legem* lehet eljutni.

A jognyilatkozatok megtételének módja

86. A jognyilatkozatok csak abban az esetben képesek a célzott joghatást kiváltani, ha azok megfelelnek a megtételükre és a közlésükre irányadó rendelkezéseknek. Egyes jognyilatkozatokat csak személyesen lehet megtenni, mások esetében helye van a képviseletnek. *Képviseletről* akkor beszélünk, ha a jognyilatkozatot más nevében és helyette eljárva a képviselő teszi meg oly módon, hogy a jognyilatkozat közvetlenül a képviseltet jogosítja, illetve kötelezi.¹¹² A képviseleti jog jogszabályon, bírósági vagy hatósági határozaton, létesítő okiraton vagy meghatalmazáson alapulhat (Ptk. 6:11. §). A képviseleti jog kiterjed mindazon cselekmények elvégzésére és jognyilatkozatok megtételére, amelyek a képviselettel elérni kívánt cél érdekében szükségesek (Ptk. 6:17. §).

A munkajogviszonyban a munkáltatói minőséget, ami a jogalanyiség kifejezője, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlását – mint *munkáltatói cselekvőképességet* – el kell különíteni egymástól. Egyes esetekben a munkáltató és a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye egybeeshet (például magánszemély munkáltató esetében), jogi személy munkáltatóknál azonban szükségszerűen kettéválik a két pozíció. A munkáltató képviseletében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. A munkáltatói jogkör gyakorlása a munkáltatói minőség realizálását jelenti.¹¹³ A képviselettel szoros összefüggésben van a munkáltatói jogkör gyakorlása, amelynek rendjét, azaz a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személyeket és beosztásokat, illetve szerveket, valamint az azokhoz rendelt jogköröket – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg [Mt. 20. § (1)–(2) bekezdés]. Ebből következően a munkáltató jognyilatkozatainak jogalapját a törvény

¹¹⁰ BERKE 2014a, 150. A tétel egészen pontosan azt mondta ki, hogy az 1959. évi Ptk. meghatározott rendelkezése a joghasonlóság elve alapján akkor alkalmazható, ha a korábbi Mt. az adott kérdésben nem tartalmaz tételes szabályt, és a polgári jogi szabály alkalmazása nem vezet a munkaviszonyra vonatkozó elvekkel ellentétes eredményre (BH1998. 506.).

¹¹¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 733–734.

¹¹² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 103.

¹¹³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 108.

adja meg, a munkáltatói jogkör gyakorlásának rendje tekintetében azonban a munkáltató (a munkáltató vezetője) meglehetősen széles mérlegelési jogot élvez, így munkáltatói jogkört akár a munkáltatóval munkajogviszonyban nem álló személy is gyakorolhat. A korábbi gyakorlat alapján ettől eltérően [a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: Gt.) 28. § (2) bekezdés] a gazdasági társaság legfőbb szerve a munkáltatói jogkört a gazdasági társasággal munkajogviszonyban álló személyre ruházhatta át, ebből következően a munkáltatóval munkajogviszonyban nem álló személy nem gyakorolhatott munkáltatói jogkört, legfeljebb csupán a közlésben vehetett részt (BH1997. 212.).

A munkáltatói jogkört egy vagy több természetes személy, illetve valamely testületi szerv is gyakorolhatja. A munkáltatói jogkör ebből következően felosztható, annak egyes „szeleteit” – bizonyos jogokat és kötelezettségeket – különböző személyek is gyakorolhatják. A jogkörgyakorlás rendje rögzíthető például belső szabályzatban vagy munkaköri leírásban is. A gyakorlatban előfordul, hogy annak egyes elemei a munkaszerződés részét képezik, ez azonban nem praktikus megoldás, hiszen utóbb annak megváltoztatásához a munkaszerződés módosítására van szükség.

87. Előfordulhat, hogy a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, a jognyilatkozat alanyi oldala tehát hibában szenved. Álképviselétről akkor beszélhetünk, ha valaki képviseleti jog nélkül vagy képviseleti jogkörét túllépve más nevében jognyilatkozatot tesz. Ebben az esetben az álképviselő nyilatkozata a képviselt jóváhagyásával vált ki joghatást [Ptk. 6:14. § (1) bekezdés]. Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy gyakorolta, eljárása általános szabály szerint érvénytelen, így a célzott joghatást nem képes kiváltani. Kivételt jelent azonban, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta [Mt. 20. § (3) bekezdés]. E jóváhagyásra a törvény nem ír elő határidőt, ennek megfelelően nem kizárt, hogy utóbb a munkaügyi per során kerüljön sor a jóváhagyásra, álláspontunk szerint azonban ennek során is érvényesülnie kell az általános magatartási követelményeknek (például a jóhiszeműség és tisztesség követelményének, a joggal való visszaélés tilalmának).

Utólagos jóváhagyás hiányában is érvényes azonban a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára [Mt. 20. § (3) bekezdés]. Az Mt. e megoldással dogmatikai szempontból megkérdőjelezhető módon a jognyilatkozat érvényességét a munkavállalói oldal magatartásától, illetve tudatállapotától teszi függővé. A munkavállaló abban az esetben következtethet alappal az eljáró szerv jogosultságára, ha jóhiszemű volt, azaz egyfelől magatartása nem irányul jogellenes célra, másfelől nem tudta és a körülményekből következően nem is kellett tudnia, hogy az álképviselő valójában nem jogosult a munkáltató nevében és helyett jognyilatkozatot tenni, és az ebből következőetése nem csupán szubjektív feltételezésen alapszik. Ennek során az eset valamennyi körülményét szükséges figyelembe venni (például kellő alappal következtethetett arra, hogy a gyakorlatban – a munkáltató korábbi közlése ellenére – megváltoztathatt-e a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye).¹¹⁴ A munkáltató csak akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára [Mt. 20. § (3)–(4) bekezdés].

¹¹⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 105–106.

Megjegyzendő, hogy a munkáltató legkésőbb a munkajogviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkáltatói jogkör gyakorlójáról [Mt. 46. § (1) bekezdés *h*) pont]. Ez a kötelezettség összhangban áll a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a munkaszerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló 1991. október 14-i 91/533/EGK tanácsi irányelvvel. Amennyiben a tájékoztatás elmarad, megítélésünk szerint ez nem eredményezi a munkáltatói jogkör gyakorlásának érvénytelenségét, ekkor a korábban már említettek szerint kell megítélni a helyzetet.

88. A jognyilatkozatait a munkavállaló általában személyesen teheti meg, ugyanakkor lehetőség van számára is képviselőt igénybe venni írásbeli meghatalmazás alapján. Ilyen meghatalmazás hiányában is eljárhat a munkavállaló képviselőjében hozzátartozója [Mt. 294. § (1) bekezdés *b*) pont], amennyiben a jognyilatkozat megtételében a munkavállaló akadályozva van. Vita esetén az akadályoztatás tényét (például azt, hogy a házastárs kómában van, és ezért akadályoztatott) a hozzátartozónak igazolnia kell [Mt. 21. § (1) bekezdés]. A meghatalmazás olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely képviselői jogot létesít. A Ptk. általános szabályai szerint a meghatalmazást a képviselőhöz, az érdekelt hatósághoz, bírósághoz vagy ahhoz a személyhez kell intézni, akihez a meghatalmazás alapján a képviselő jognyilatkozatot jogosult tenni. A meghatalmazás visszavonásig érvényes. A meghatalmazás korlátozásának és visszavonásának jogáról való lemondás semmis, a korlátozása és visszavonása harmadik személy irányában akkor hatályos, ha arról tudott vagy tudnia kellett. Meghatalmazás alapján cselekvőképes személyt korlátozottan cselekvőképes vagy cselekvőképségekben részlegesen korlátozott személy is képviselhet (Ptk. 6:15. §). Megjegyzendő, hogy amennyiben a képviselő és a képviselt között érdekellentét van, a képviselő által tett jognyilatkozatot a képviselt megtámadhatja. A képviselt nem támadhatja meg azonban a jognyilatkozatot, ha a képviselői jog alapításakor az érdekellentétről tudott [Ptk. 6:13. § (1) és (3) bekezdés].

A hozzátartozó képviselői jogával összefüggésben kérdésként felmerülhet, hogy ehhez egyáltalán nincs szükség semmilyen meghatalmazásra, vagy csupán írásbeli meghatalmazás nem követelhető meg, és ahhoz legalább a munkavállaló szóbeli „meghatalmazása” szükséges. A törvényszöveg értelmezéséből megítélésünk szerint arra lehet következtetni, hogy a rendelkezés az írásbeli meghatalmazás hiányára utal. A szakirodalomban van olyan álláspont is, miszerint a meghatalmazás abszolút hiánya esetén a Ptk. 6:14. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló jóváhagyása esetén van arra lehetőség, hogy az álképviselő hozzátartozó eljárása joghatást váltson ki.¹¹⁵ Megjegyzendő ugyanakkor, hogy az Mt. a Ptk. e rendelkezését nem hívja fel, ezért annak alkalmazása kétséges. Az esetek többségében ugyanakkor irányadó, hogy amennyiben a munkavállaló és a képviselő jognyilatkozatai eltérnek, a munkáltatónak a munkavállaló személyesen tett jognyilatkozatát kell figyelembe vennie. A munkavállaló nem hivatkozhat arra, hogy képviselője a jogkörét túllépve járt el, kivéve akkor, ha a képviselő tartalma egyértelműen korlátozott [Mt. 21. § (2)–(3) bekezdés].

A Ptk. rendelkezéseivel összhangban a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a fiatal munkavállaló vagy a cselekvőképségekben a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez,

¹¹⁵ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 110.

amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. Nem kizárt, hogy cselekvőképtelen személy is munkajogviszonyban álljon, ebben az esetben nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot [Mt. 21. § (4)–(5) bekezdés].

89. A jognyilatkozatokat általánosságban háromféleképpen lehet megtenni: szóban, írásban vagy ráutaló magatartással [Ptk. 6:4. § (2) bekezdés]. A *szóbeli* jognyilatkozatoknak és nyilatkozatoknak a munkajogban, ha nem is egyeduralkodó, de kétségtől jelentős szerepe van. A felek közötti rendes kommunikáció formája tipikusan szóbeli, ahhoz nem kapcsolódik alaki kötöttséget előíró szabály. A munkajogban a jognyilatkozatot általános szabály szerint alaki kötöttség nélkül lehet megtenni, munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása azonban ettől eltérően rendelkezhet. A munkavállaló kérésére a munkáltatónak azonban akkor is írásba kell foglalnia a jognyilatkozatát, ha az egyébként nem kötelező [Mt. 22. § (1) bekezdés].

Az írásbeliséghez nem kötött jognyilatkozatok tekintetében a munkajogban jelentős szerephez jut a fél *ráutaló magatartása*. A ráutaló magatartás lényege, hogy a fél a jognyilatkozatát nem szóban, nem is írásban, hanem pusztán az akaratnyilvánítását hordozó magatartással, cselekvéssel, más személyek által is észlelhető módon úgy fejezi ki, hogy e tények összességéből kifejezett jognyilatkozat hiányában is levonható a következtetés az akaratára nézve, és az ily módon alkalmas célzott joghatás kiváltására. Ebben az esetben a jognyilatkozat megtételének maga a ráutaló magatartás tanúsítása minősül. A bírói gyakorlatban abban az esetben is jogi relevanciával bírhat a ráutaló magatartás, ha egy jognyilatkozatot egyébként írásban kellene megtenni. Ha ugyanis a felek olyan magatartást tanúsítanak, amely alkalmas a kívánt joghatás elérésére, később nem állapítható meg a jognyilatkozat érvénytelensége az alakiség szabályainak megsértésére hivatkozva.¹¹⁶ Ilyen lehet, ha a felek a munkajogviszony megszüntetésére irányuló akaratukat a vita hevében úgy juttatják kifejezésre, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója az ajtóra mutat, a másik távozik, majd becsapja az ajtót, és huzamos időn keresztül nem jelenik meg a munkahelyén munkavégzés céljából. A hallgatás vagy valamilyen magatartástól tartózkodás önmagában azonban nem minősül ráutaló magatartásnak, csupán akkor, ha a felek kifejezetten ebben állapotodnak meg [Ptk. 6:4. § (3)–(4) bekezdés].

Noha a munkajogban általános szabály az alaki kötöttség mellőzése, bizonyos esetekben ahhoz, hogy a jognyilatkozat érvényes legyen, meg kell felelnie további *alaki feltételeknek*, ami leggyakrabban az írásba foglalást jelenti. Ebben az esetben az írásbeliség követelménye értelmében a jognyilatkozat valamennyi lényeges elemét írásba kell foglalni. Ha megállapodásról van szó, az Mt. szerint abban meg kell jelölni a felek nevét, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait. A megállapodás írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni, és ennek egy példányát a munkavállalónak átadni (Mt. 23. §). Általános szabály, hogy amennyiben a megállapodást írásba kellett foglalni, azt módosítani vagy megszüntetni is csak írásban lehet [Mt. 22. § (3) bekezdés]. Csak néhány példát említve, az Mt. alapján írásba kell foglalni például a munkavállalói meghatalmazást [Mt. 21. § (1) bekezdés], a jognyilatkozat megtámadását [Mt. 28. § (8) bekezdés], a munkaszerződést, annak módosítására, valamint megszüntetésére irányuló jognyilatkozatokat

¹¹⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 80–81.

[Mt. 22. § (3) bekezdés, 44. §, 58. §], a munkajogviszony létesítéséhez fűződő munkáltatói tájékoztatási kötelezettséget (Mt. 46–47. §), a hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó munkáltatói intézkedést [Mt. 56. § (5) bekezdés], a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjáról való tájékoztatást [Mt. 93. § (4) bekezdés], a kifizetett munkabér elszámolását [Mt. 155. § (2) bekezdés], a tanulmányi szerződést [Mt. 229. § (3) bekezdés], a kollektív szerződést (Mt. 278. §) vagy éppen a fizetési felszólítást [Mt. 285. § (2) bekezdés].

Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha az Mt. eltérően nem rendelkezik – érvénytelen [Mt. 22. § (4) bekezdés]. Eltérő jogkövetkezményt ír elő az Mt. például abban az esetben, ha a munkaszerződés írásba foglalása elmarad, ugyanis ekkor az érvénytelenségre csak a munkavállaló és csak a munkába lépést követő 30 napon belül hivatkozhat (Mt. 44. §). Amennyiben e határidő nélkül telik el, úgy a munkaszerződés alaki okból következő érvénytelensége orvoslódik, azaz az érvénytelenségre hivatkozni már nem lehetséges. Az érvénytelenség jogkövetkezménye az írásba foglalás elmaradása esetén ugyancsak nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesedésbe ment [Mt. 22. § (4) bekezdés]. A bírói gyakorlat szerint, noha a munkajogviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni, ha a munkajogviszony megszüntetését szóban kezdeményező és erre vonatkozó jognyilatkozatot tevő munkavállaló az abban foglaltakat saját érdekében állóként önként teljesíti, e magatartásával szemben utóbb nem igényelhet jogvédelmet (BH1995. 680.). Ha a munkavállaló munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatát a munkáltató szóban elfogadta, ennek megfelelően a felek a munkajogviszonyt a munkavállaló kezdeményezésére felszámolták, utóbb alaki okból a munkavállaló a megszüntetés jogellenességére nem hivatkozhat (EBH1999. 42.). Ehhez hasonlóan, ha a szóbeli megállapodás alapján a megszüntetést mindkét fél végrehajtotta, önmagában az írásba foglalás elmaradása miatt nem állapítható meg a megszüntetés jogellenessége (BH1999. 331.).

További – alaki kötöttséget előíró – különös szabályt tartalmaz az Mt. az írni, illetve az olvasni nem tudó vagy nem képes személy írásbeli jognyilatkozatai tekintetében. Az írni nem tudó vagy nem képes személy írásbeli jognyilatkozata abban az esetben érvényes, ha azt közokirat vagy olyan teljes bizonyító erejű magánokirat tartalmazza, amelyen a nyilatkozó fél aláírását vagy kézjegyét bíróság vagy közjegyző hitelesíti, vagy amelyen ügyvéd ellenjegyzéssel vagy két tanú aláírással igazolja, hogy a nyilatkozó fél a nem általa írt okiratot előttük írta alá vagy látta el kézjegyével, vagy az okiraton lévő aláírást vagy kézjegyet előttük saját aláírásának vagy kézjegyének ismerte el. Az olvasni nem tudó, továbbá olyan személy esetén, aki nem érti azt a nyelvet, amelyen az írásbeli nyilatkozatát tartalmazó okirat készült, az írásbeli jognyilatkozat érvényességének feltétele az is, hogy magából az okiratból kitűnjön, hogy annak tartalmát a tanúk egyike vagy a hitelesítő személy a nyilatkozó félnek felolvasta és megmagyarázta [Mt. 22. § (6)–(7) bekezdés].

90. Az Mt. szerint írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban kerül sor [Mt. 22. § (2) bekezdés *a*) pont]. Alapvetően két álláspont alakult ki azzal kapcsolatosan, hogy az elektronikus dokumentum írásbeliségéhez szükséges-e legalább minősített elektronikus aláírás. Az egyik álláspont szerint az elektronikus dokumentum csak abban az esetben felel meg az írásbeliség követelményeinek, ha azt ilyen típusú elektronikus

aláírással látták el, mivel csak ez ad kétséget kizáró bizonyosságot arról, hogy a jognyilatkozatot ki, mikor és milyen tartalommal tette meg.¹¹⁷ Ebből következően az egyszerű elektronikus levél vagy az sms nem felel meg e kritériumoknak, hiszen az legfeljebb csak a küldő elektronikus levelezési címét, esetleg nevét rögzíti, ám ez önmagában nem igazolja, hogy a jognyilatkozatot ugyanazon személy küldte el, csupán azt, hogy a jognyilatkozatot melyik elektronikus postafiókból indították útjára. Ezzel ellentétes álláspont szerint létezhet olyan *egyszerű* elektronikus dokumentum is, amely az említett elektronikus aláírások nélkül is alkalmas a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására, ennek igazolása bizonyítás kérdése csupán. Álláspontunk szerint ez utóbbi vélemény elfogadható, bár a kérdés megnyugtató rendezéséig a lényegesebb vagy jelentősebb joghatást kiváltó jognyilatkozatok elektronikus dokumentumban való közlése nem kevés kockázatot rejt magában.¹¹⁸ Ezt az álláspontot erősíti meg a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja is, amikor rámutat arra, hogy az Mt. 31. §-a nem rendeli alkalmazni a Ptk. 6:7. § (2) bekezdését, amely előírja, hogy amennyiben a Ptk. eltérően nem rendelkezik, a jognyilatkozat akkor minősül írásba foglaltnak, ha azt a nyilatkozó fél aláírta. Ebből azt a következtetést is le lehet vonni az Mt.-re nézve, hogy az aláírás – ideértve az elektronikus aláírást is – nem kötelező kelléke a munkajogi jognyilatkozatoknak, és a nyilatkozattevő személyének beazonosításához a munkajogban nem feltétlenül szükséges az aláírás vagy az elektronikus aláírás.¹¹⁹ Megjegyzendő továbbá, hogy az elektronikus ügyintézésről és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól szóló 2015. évi CCXXII. törvényből sem vezethető le a fokozott biztonságú, illetve a minősített elektronikus aláírás követelményének szükségessége.

Írásbelinek kell tekinteni a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontja [Mt. 93. § (4) bekezdés], illetve a munkaidő-beosztás meghatározását [Mt. 97. § (4) bekezdés], a rendkívüli munkaidő [Mt. 108. § (1) bekezdés], valamint a rendelkezésre állás elrendelését, továbbá a tartamának meghatározását [Mt. 110. § (5) és (6) bekezdés], a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényező előírását [Mt. 138. § (4) bekezdés], a behívásos munkavégzés esetén a munkavégzés időpontjának meghatározását [Mt. 193. § (2) bekezdés], amennyiben azt a helyben szokásos és általában ismert módon közléstesszik [Mt. 22. § (2) bekezdés *b*) pont].

91. A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az Mt.-ben meghatározott esetben köteles írásban *indokolni*. Ilyen például a hátrányos jogkövetkezményről rendelkező munkáltatói jognyilatkozat (Mt. 56. §) vagy a munkajogviszony munkáltató általi felmondása [Mt. 66. § (1), (4) és (7) bekezdés]. Megjegyzendő, hogy amennyiben a munkáltatónak egyébként nem lenne kötelező az egyoldalú jognyilatkozatát megindokolni, azonban ezt mégis megteszi, utóbb ezen indokolás tartalmaért helytállni tartozik. Ha például a munkáltató a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást vagy a határozott idejű munkajogviszony határozott idő lejártá előtti azonnali hatályú megszüntetését – annak ellenére, hogy azokat nem lenne szükséges indokolással ellátni – mégis megindokolja, egy esetleges jogvita esetén köteles az abban foglaltakat bizonyítani, illetve a jognyilatkozatot a bíróság az indokolás alapján fogja minősíteni (BH1995. 608.).

¹¹⁷ VÉKÁS 2013, 513.

¹¹⁸ KARDKOVÁCS 2012, 67.; LŐRINCZ 2012, 39.

¹¹⁹ Kúria 2014, 13–14.

A munkáltató az írásbeli indokoláshoz kötött egyoldalú jognyilatkozata esetében az igény érvényesítésének módjáról, valamint amennyiben az az elévülési időnél rövidebb, annak határidejéről is köteles kioktatni a munkavállalót [Mt. 22. § (5) bekezdés]. Az 1992. évi Mt. hatálya alatt kialakult gyakorlat értelmében a jogorvoslati kioktatás elmulasztása azzal a jogkövetkezménnyel járt, hogy a 30 napos keresetindítási határidő helyett a munkavállaló a hároméves elévülési időn belül érvényesíthetett igényt a vitatott intézkedéssel összefüggésben. A hatályos Mt. a határidőről való kioktatás elmulasztása esetére akként rendelkezik, hogy az igény hat hónapos jogvesztő határidő elteltével nem érvényesíthető. Megjegyzendő, a kioktatási kötelezettség csupán az egyoldalú munkáltatói jognyilatkozatokra vonatkozik, ebből következően például a közös megegyezéses munkajogviszony-megszüntetésnek nem kell tartalmaznia jogorvoslati kioktatást.

Kérdéses lehet, hogy a jogorvoslati kioktatásban milyen részletességgel kell megjelölni az eljáró bíróságot. Van olyan álláspont, miszerint az eljárásra jogosult – hatáskörrel és illetékességgel rendelkező – közigazgatási és munkaügyi bíróságot pontosan meg kell jelölni.¹²⁰ Ez az álláspont a Pp. illetékességi szabályai tükrében azonban számos kérdést vet fel. A Pp. értelmében ugyanis a munkaügyi perben a munkavállaló felperes a pert az alperesre általánosan illetékes bíróság helyett belföldi lakóhelye, ennek hiányában belföldi tartózkodási helye szerint illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt is megindíthatja. Ezen túlmenően a munkavállaló felperes a munkaügyi pert azon közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt is megindíthatja, amelynek illetékességi területén huzamos ideig munkát végez vagy végzett [Pp. 513. § (2) bekezdés]. A felperes munkavállaló ugyanakkor nem csupán saját belföldi lakóhelye vagy tartózkodási helye, illetve munkavégzésének huzamosabb helye szerint illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt, hanem akár a Pp. általános illetékességi szabályai szerinti közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt is megindíthatja a pert. Így például azon közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt is, amelynek területén az alperes lakik, vagy amelynek területén annak tartózkodási helye van, ha pedig a munkáltató alperes nem természetes személy, akkor a munkáltató székhelye szerinti közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt is (Pp. 25. §). Ebből következően, ha a munkáltatónak teljes körű tájékoztatást kellene nyújtania azon bíróságok pontos megnevezéséről, amelyek előtt a munkaügyi per megindítására sor kerülhet, számos lehetőséget számba kellene vennie. Ebből következően adódik a fentiekben vázoltaktól eltérő álláspont, miszerint az igényérvényesítés módjára vonatkozó tájékoztatás csupán a közigazgatási és munkaügyi bíróság előtti perindítás lehetőségére vonatkozik, ez a köteletség azonban azt nem foglalja magában, hogy a munkáltató arról is tájékoztatást adjon, melyek is azok a közigazgatási és munkaügyi bíróságok, amelyek előtt ezt meg lehet tenni. Mindezek alapján arra következtetésre lehet jutni, hogy nem minősül a kioktatási kötelezettség elmulasztásának, ha a munkáltató nem jelöli meg pontosan a szóba jöhető bíróságokat, csupán annyit rögzít, hogy az igény az illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt érvényesíthető.

92. Az írásbeli jognyilatkozat általános *közlési módja*, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják. Az átadás közvetlen közlést jelent, amit a címzett vagy az egyéb átvételre jogosult felé kell megtenni [Mt. 24. § (1) bekezdés]. Az átvételre jogosult személy adott esetben számos személyt is jelölhet, körüket akár a munkáltató belső

¹²⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 117.

szabályzata (normatív utasítása), akár jogszabály is rendezheti (például a postai szolgáltatásokról szóló jogszabályok). Vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént [Mt. 24. § (4) bekezdés].

Az elektronikus dokumentum akkor tekinthető közöltnak, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy részére hozzáférhetővé válik. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. Mivel a jognyilatkozatot tevő félnek kell bizonyítani, hogy a közlés megtörtént, ami kétségkívül számos kockázatot hordozhat, ezért bizonyos esetekben indokolt lehet a gyakorlatban a közlés egyéb formáit választani. Mivel ez esetben is irányadó az a szabály, miszerint a közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza, ha az elektronikus dokumentum megérkezését követően a jogosultnak lehetősége lenne megnyitni azt, ám ezt nem teszi meg, megítélésünk szerint e mulasztás az átvétel megtagadásának tekinthető, ezért a közlés ténye megállapítható [Mt. 24. § (1) bekezdés].

Az Mt. 22. § (2) bekezdés *b)* pontjában meghatározott jognyilatkozatok esetében [Mt. 93. § (4) bekezdés, 108. § (1) bekezdés, 110. § (5) és (6) bekezdés, 138. § (4) bekezdés, 193. § (2) bekezdés], ha azokat a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik, a közlés ezzel megvalósul [Mt. 24. § (1) bekezdés].

Az Mt. a kézbesítéssel összefüggésben szabályozza a megdönthető kézbesítési fikcióra irányadó rendelkezéseket. A postai szolgáltatásokról szóló jogszabály szerint tértivevény külszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített jognyilatkozatot ugyanis, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta vagy a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt meghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján, egyéb esetekben pedig az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni (*kézbesítési fikció*). E körben érdemes kiemelni, hogy a munkavállaló elköltözése következtében beálló kézbesítési fikció esetében a munkavállaló valójában az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét nem teljesíti, és ily módon ennek *szankciójaként* fogható fel maga a joghatályos közlés [Mt. 24. § (2) bekezdés].

Az olyan jognyilatkozattal kapcsolatosan, amely tekintetében az Mt. alapján bírósági eljárásnak van helye, a kézbesítési fikcióval szemben az eljárás kezdeményezésével egyidejűleg a kézbesítési fikció beálltáról való tudomásszerzéstől számított 15 napon, de legkésőbb a kézbesítési fikció beálltától számított három hónapon belül terjeszthető elő kézbesítési kifogás a bíróságnál. A kézbesítési kifogásra ezen túlmenően a Pp. rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni. A kézbesítési kifogásnak helyt adó döntés esetén a bírósági eljárás kezdeményezésére előírt határidőt megtartottnak kell tekinteni [Mt. 24. § (3) bekezdés].

93. A jognyilatkozatok körében indokolt áttekinteni a határidőre, illetve határidőnek nem minősülő időtartamra irányadó rendelkezéseket. Az időnek mint jogi ténynek a munkajogban is nagy szerepe van, az idő múlása bizonyos esetekben jogokat, kötelezettségeket keletkeztet, módosít vagy szüntet meg, jognyilatkozatok megtételére ad lehetőséget, valamint szab annak korlátokat, továbbá a munkajogviszony teljesítésének kereteit is megadja a munkaidő és a pihenőidő szabályai által. A *határidő* olyan időszak, amely alatt a jogalany számára valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására nyílik

lehetőség. Határidőt munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása írhat elő [Mt. 25. § (1) bekezdés]. A *határnap* olyan időpont, amelyen valamely jogcselekmény joghatályosan elvégezhető, illetve valamely jogilag releváns esemény bekövetkezik. A határidő és a határnap közötti kapcsolat nyilvánvaló: a határidő ugyanis két határnap közé esik.¹²¹

A határidők számítására irányadó szabályok különbséget tesznek munkanap és nap között. A kettő közötti eltérés értelemszerűen nagy jelentőséggel bír, ezért kiemelendő, hogy amennyiben munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik, napon naptári napot kell érteni [Mt. 25. § (2) bekezdés]. Munkanap alatt a munkaidő-beosztás vonatkozásában a munkavégzési kötelezettséggel érintett naptári napot vagy amennyiben a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik, a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli 24 órát értjük [Mt. 87. § (1) bekezdés].

A határidő számítása a határidő megkezdésére okot adó intézkedést, illetve eseményt követő napon kezdődik. A hetekben megállapított határidő azon a napon jár le, amely elnevezésénél fogva a kezdő napnak megfelel. Hónapokban vagy években megállapított határidő lejártának napja az a nap, amely számánál fogva a kezdő napnak megfelel, ha ez a nap a lejárat hónapjában hiányzik, a hónap utolsó napja. A határidő az utolsó napjának végén jár le, azaz a jogcselekmény a határidő utolsó napján éjfélig teljesíthető. A határidő az általános munkarend szerinti következő munkanap végén jár le, ha az utolsó nap az általános munkarend szerint heti pihenő- vagy munkaszüneti nap. A határidőt az Mt. eltérő rendelkezése hiányában akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik, vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. A határidő elmulasztása csak abban az esetben menthető ki, ha a határidőt megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály ezt kifejezetten megengedi. Vannak olyan helyzetek, amelyekben a munkaviszonyra vonatkozó szabály a jognyilatkozat megtételére vagy az egyéb magatartás tanúsítására haladéktalanul kötelezi a felet. Ekkor a jognyilatkozatot, egyéb magatartást késedelem nélkül, szükség esetén az egyébként nem a kötelezett által viselendő költségek megelőlegezésével kell megtenni vagy tanúsítani [Mt. 25. § (3)–(8) bekezdés].

A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, úgynevezett *határidőnek nem minősülő időtartam* tekintetében a határidők számítására vonatkozó szabályok jelentős része nem alkalmazható [ebből következően kizárt az Mt. 25. § (4)–(8) bekezdésének alkalmazása], az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó (Mt. 26. §). A határidőnek nem minősülő időtartamok esetében nem valamely jognyilatkozat megtétele vagy magatartás tanúsítása szükséges, illetve lehetséges, csupán arról van szó, hogy az idő múlása önmagában jut meghatározó szerephez. E szabályokat kell alkalmazni például a próbaidő vagy a határozott idejű munkajogviszony tartamára is. Ennek megfelelően, amennyiben az egy hónapos próbaidő január 13-án kezdődik, az nem február 13-án (ez lenne ugyanis a lejárat napja, ha a határidőnek minősülne), hanem február 12-én jár le (a naptár szerint ekkor jár le ugyanis az egy hónap időtartama).

¹²¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 122.

Az érvénytelenség

94. Ahhoz, hogy érvényes, illetve érvénytelen jognyilatkozatokról beszélhessünk, előfeltétel, hogy a jognyilatkozat létező legyen, azaz a jognyilatkozatnak a kontraktuális szférában jogi értékelést kell nyernie. A nemlétező szerződés ehhez képest nem jelenik meg a kontraktuális térben, azon kívül érzékelhető, illetve azon kívül létezik csupán. A jognyilatkozat létezése ugyanakkor önmagában véve csupán lehetőség arra vonatkozóan, hogy joghatást váltson ki, ahhoz, hogy ténylegesen ki is váltsa a célzott joghatásokat, számos egyéb feltételnek kell teljesülnie, így a szerződésnek érvényesnek és hatályosnak kell lennie.¹²² E megállapításokból következik, hogy az érvénytelen jognyilatkozat olyan létező jognyilatkozat,¹²³ amely valamely, a jogrend által meghatározott jelentős hibában szenved. Az érvénytelenség olyan negatív értékítélet, amelynek értelmében a jogrend megtagadja valamely jognyilatkozattól a célzott joghatás kiváltásának képességét,¹²⁴ és ezért az érvénytelen jogügylet bírói úton nem kényszeríthető ki. Ehhez képest a *hatályos* jognyilatkozat csak olyan érvényes jognyilatkozat lehet, amely a joghatás kiváltására nem pusztán potenciálisan, hanem ténylegesen is alkalmas, ennél fogva a hatályosság természetét tekintve ténykérdés, és nem jogi értékítélet függvénye. Ebből következik, hogy a hatálytalanság az egyébként érvényes jognyilatkozat működési képességének hiányát jelenti.

Az Mt. tükrözi a magyar magánjogban rögzült álláspontot, amely az érvénytelenségnek két fajtáját különbözteti meg: a semmisséget és a megtámadhatóságot. A *semmisség* esetében *ipso iure*, azaz feltétlen vagy abszolút érvénytelenségről beszélhetünk, a *megtámadhatóság* eseteiben az érvénytelenség következménye csak abban az esetben áll be, ha az arra jogosult a jognyilatkozatot az erre előírt határidőn belül eredményesen megtámadja, ezért ez utóbbi csupán feltételes érvénytelenségnek tekinthető. Ezzel együtt a munkajogi érvénytelenség tana nem minden tekintetben kellően kimunkált (különösen igaz ez az egyoldalú jognyilatkozatok, valamint a kollektív szerződés érvényessége vonatkozásában). Megállapítható továbbá, hogy a munkajogi érvénytelenség nincs teljes összhangban a polgári jogi érvénytelenséggel, valamint a rendszer nem zár „légmentesen”, a szabályozás hézagos, illetve nem konzekvens.

Megjegyzendő, hogy az érvénytelenség, illetve a hatálytalanság egyes esetei, illetve az ezekre vonatkozó terminológia, illetve dogmatika meglehetősen sokszínű, így számos egyéb felfogással is találkozhatunk a jogirodalomban.¹²⁵ Ezek közül kiemeljük a semmis (*non existent*), feltétlen és feltételesen érvénytelen jognyilatkozatokat magában foglaló felosztást. Ebben a kontextusban a semmis megállapodás azért nem jött létre, mert valamely szükséges tartalmi eleme hiányzik. Ehhez képest a feltétlen érvénytelen megállapodás ugyan létrejött, ám az olyan súlyos hibában szenved, hogy a jogrend kizárja a joghatás bekövetkeztét. A feltételesen érvénytelen megállapodás esetében a felek, illetve a fél magatartásától függ a joghatás kiváltása, illetve annak elmaradása (ilyen következménnyel jár a sikeres megtámadás). Megjegyzendő, hogy az utasítás érvénytelenségével kapcsolatosan annak megtagadása váltja ki lényegében ezt a joghatást, ebből következően a megtagadás és a megtámadás azonos kategória, amelyek a feltételes érvénytelenség fogalma

¹²² SIKLÓSI 2014, 83.

¹²³ NIZSALOVSKY 1933, 158.

¹²⁴ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY 2000, 59.; KISS 2005, 128.; GYULAVÁRI 2014a, 104.

¹²⁵ SIKLÓSI 2014, 201–212.

alá sorolhatók. Ebből következően szerencsés lett volna, ha a jogalkotó a kodifikáció során megkülönböztette volna a feltétlen és a feltételes érvénytelenség kategóriáit.¹²⁶ A tartalmi és a formai követelmények alapján különböztethetjük meg a jognyilatkozati hibákat. Míg a *tartalmi* követelmények egy jogi aktus belső, immanens lényegi elemeihez kapcsolódnak, addig a *formai* kritériumok olyan külső elemekhez kapcsolhatók, mint az alanyi, akaratnyilatkozati és az alaki érvényességi követelmények.¹²⁷

95. Az Mt. az érvénytelenség tárgyalása során a megállapodások érvénytelenségéről szól általános szabály szerint. *Semmis* az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre, illetve nyilvánvalóan a jóerkölcsebe ütközik. A munkaviszonyra vonatkozó szabályba való ütközés címén nem csupán a magyar jogszabályok vagy a kollektív megállapodások jöhetnek szóba, hanem a közvetlen hatállyal bíró európai uniós jogi normák is. A jóerkölcsebe ütközés megállapítása csak azoknál a normáknál lehetséges, amelyek kőgenssek, azaz eltérést nem engedően szabályoznak valamely kötelezettséget, illetve írnak elő valamely tilalmat. Ez esetben a semmisség okának már a megállapodás létrejöttékor fenn kell állnia, és nincs jelentősége annak, hogy a felek jó- vagy rosszhiszeműek voltak-e. A jóerkölcsebe ütközés kapcsán vizsgálni kell továbbá az elérni kívánt célt, valamint azt, hogy a felek kötelezettségei, ellenszolgáltatása, a szerződés tárgya az általánosan elfogadott erkölcsi normákat, illetve szokásokat nyilvánvalóan sérti-e, és ennek következtében az általános társadalmi megítélés alapján egyértelműen tisztességtelennek tekinthető-e (BH2000. 260.).

A *színlelt szerződések* problematikája különös jelentőséggel bír a munkajogi és a polgári jogi jogviszonyok elhatárolása kapcsán a munkajogban irányadó relatív típuskényszer következtében. Mivel a szerződéses szabadság alapjognak nem minősülő alkotmányos jog, annak lényegi tartalma is korlátozható [13/1990. (VI. 18.) AB határozat, 43/1991. (VII. 12.) AB határozat]. A felek a színlelt megállapodás esetében akaratnyilatkozataikkal valamely más, általuk palástolt ügyletet „takarnak”, megállapodásuk mögött voltaképpen hibás akaratnyilatkozatok állnak, így ahhoz a magánjog és a munkajog az érvénytelenség jogkövetkezményeit fűzi. A színlelt megállapodás semmis, ha pedig az más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy amennyiben a megállapodás a munkajog szabályai alapján semmis, adott esetben a polgári jog területén válthat ki joghatásokat.

A munkajogban is alkalmazandó polgári jogi rendelkezés szerint a lehetetlen szolgáltatásra irányuló szerződés semmis, az érthetetlen kikötés vagy az egymásnak ellentmondó kikötések is semmisek (Ptk. 6:107. §). Lehetetlen szolgáltatásnak minősül az a szolgáltatás, ami a szerződés megkötésekor akár a tudomány és a technika állása szerint fizikailag, akár jogi értelemben véve nem teljesíthető.

A semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz [lásd erre például Mt. 22. § (4) bekezdés]. A semmisségi ok már önmagában, a felek erre történő kifejezett hivatkozása nélkül kiváltja az érvénytelenséget, ennek megfelelően arra az érdekelt – azaz a jogi érdekeltiségét igazoló személy (BH2001. 335.) – határidő nélkül hivatkozhat. A semmisség

¹²⁶ KISS 2005, 128–130.; ROMÁN 1989, 38–40., 42–43., 65., 70.

¹²⁷ KISS 2005, 130.; ROMÁN 1989, 191–192.

megállapításához külön eljárásra nincs szükség (EBH2016. M.23.), azt a bíróság hivatalból észleli (Mt. 27. §), ám külön bizonyítást hivatalból nem folytathat le [2/2010. (VI. 28.) PK vélemény].

96. A megtámadhatóság az érvénytelenség feltételes esete: a megállapodás mindaddig érvényes marad, amíg azt az erre jogosult sikeresen meg nem támadja. A sikeresen megtámadott megállapodás tekinthető ebből következően csak érvénytelennek [Mt. 28. § (9) bekezdés]. A megtámadás olyan címzett jognyilatkozat, amelyben a nyilatkozattevő pontosan megjelöli a megtámadás okát, valamint kinyilvánítja azon szándékát, hogy valamely jognyilatkozatát érvénytelennek kívánja minősíteni. A megtámadást írásban és az erre előírt határidőn belül kell a másik féllel közölni [Mt. 28. § (8) bekezdés]. A megtámadást nem helyettesítheti a keresetlevél benyújtása vagy a per során tett – a megtámadás okával összefüggésbe hozható – bizonyítási indítvány (BH1999. 27.).

A megtámadás időbeli korlátait maga az Mt. adja meg: a szubjektív határideje 30 nap, amely a tévedés felismerésétől vagy a jogellenes fenyegetés megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével (objektív határidő) a megtámadás joga nem gyakorolható. Ebből következik egyrészt, hogy e határidő nyugvására és megszakadására is sor kerülhet, másrészt a határidők elteltét követően a megállapodás érvényessége már nem vitatható a megtámadási okok alapján.

Ha a megtámadásra sor kerül, de az eredménytelen marad, azaz a másik fél azt nem fogadja el, illetve arra nem válaszol, a megtámadás sikertelen, ezért a megtámadásra jogosult fél bírósághoz fordulhat a törvényben meghatározott határidőkön belül [Mt. 28. § (7)–(8) bekezdés]. Ha a megtámadás a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodásra vagy egyoldalú jognyilatkozatra irányul, a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított 30 napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás akkor eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított 15 napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el [4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény 8. pont].

A megtámadás okai lényegében különböző akarathibákat foglalnak magukban. A megállapodás akkor támadható meg, ha annak megkötésekor a fél valamely lényeges körülmény tekintetében *tévedésben* volt, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. Lényeges körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést. A lényeges körülmény általában a megállapodás olyan elemére utal, amelyet a közfelfogás is ilyennek tekint, illetve amit maga a felek egyike is felismerhető módon lényegesnek tartott. A tévedés számos körülményre, így például a megállapodás tárgyára, alanyára és tartalmára is vonatkozhat [ilyen például, ha a munkavállaló az ellátandó munkakörbe tartozó feladatokban vagy a próbaidő ki-kötésében tévedett (BH2005. 160.)]. A megállapodást bármelyik fél megtámadhatja, ha a szerződéskötéskor lényeges körülmény tekintetében ugyanabban a téves feltevésben voltak [Mt. 28. § (1) bekezdés]. A közös téves feltevésre alapított megtámadás esetén a bíróságnak a megállapodás szövegén túl figyelembe kell vennie a felek megállapodás megkötését megelőző nyilatkozatait, valamint mindazokat a kísérő körülményeket, amelyekből a feleknek a szerződéskötési akarata felismerhető, és amelyeket annak megkötése körében lényegesnek tartottak (BH2006. 61.).

Nem támadhatja meg a szerződést azonban az, aki a tévedését felismerhette vagy a tévedés kockázatát vállalta. A *megetévesztés* hatására kötött megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt vagy tévedésben tart [Mt. 28. § (2)–(3) bekezdés]. A megtévesztés a fél pusztán tévedésénél többet jelent, hiszen a másik fél részéről mindig szándékos magatartást feltételez, amely megvalósulhat aktív, tevőleges, illetve passzív magatartással is (bizonyos lényeges körülmények elhallgatásával).

A megállapodást az is megtámadhatja, akit a másik fél *jogellenes fenyegetéssel* vett rá a megállapodás megkötésére [Mt. 28. § (4) bekezdés]. Ha a felet a megállapodás megkötésére kényszerrel veszik rá, ez kizárja az ép akaratnak megfelelő magatartás tanúsítását, ezért a megállapodás szintén megtámadható. A kényszer lehet fizikai és pszichikai is, noha kétségtelen, hogy a munkajogban ez utóbbi fordul elő gyakrabban. Ha a másik fél olyan helyzetet teremt, amely alkalmas arra, hogy az a jogi feltételekben járatlan munkavállalóra kényszerítőleg hasson, őt megfélemlítse vagy megtévessze, az e magatartása folytán létrejött megállapodás érvénytelen (BH2001. 340.). Nem állapítható meg azonban a kényszer, ha a fél nem vitatja a megállapodás megkötésére irányuló tárgyalás nyugodt légkörét, illetve, ha a másik fél kérése esetén részére a gondolkodási időt biztosított volna (EBH2007. 1630.). Nem minősül jogellenes fenyegetésnek, ha a munkáltató a munkavállaló kötelezettségszegése vagy magatartása miatt valamely jogszerű szankciót helyez kilátásba (például hátrányos jogkövetkezményt, felmondást, azonnali hatályú felmondást), és ennek elkerülése érdekében felajánlja a munkavállaló számára a munkajogviszony közös meg egyezéssel történő megszüntetését (BH1998. 50., BH2002. 74.).

Az Mt. értelmében a megtévesztésre és a jogellenes fenyegetésre irányadó szabályokat kell alkalmazni akkor is, ha a megtévesztés vagy jogellenes fenyegetés harmadik személy részéről történt, és erről a másik fél tudott vagy tudnia kellett. A fél titkos fenntartása (*reservatio mentalis*) vagy – a másik fél által nem ismert – rejtett indoka azonban a megállapodás érvényességét nem érinti [Mt. 28. § (5)–(6) bekezdés].

97. A magyar munkajogban az érvénytelenség jogkövetkezményeinek általános szabálya az *ex nunc hatályú*, vagyis a jövőre nézve bekövetkező érvénytelenség. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy az Mt. az eredeti állapot helyreállítása helyett a jövőre nézve rendezi a felek kapcsolatrendszerét. A munkajogviszony tartós jogviszony, amelyben a már elvégzett munkát követően az eredeti állapot helyreállítása fogalmilag és gyakorlatilag sem lehetséges, így a munkajogviszony érvénytelensége esetén is jár a már elvégzett munka ellenértéke, az eltelt időt munkajogviszonyban töltött időnek kell tekinteni, amely megoldással valósul meg lényegében a szolgáltatás-ellenszolgáltatás arányának helyreállítása. Az Mt. előírása szerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el [Mt. 29. § (1) bekezdés]. A feleknek ennélfogva lehetőségük van az érvénytelenség okát „semlegesítve” az érvénytelenséget akként orvosolni, hogy a megállapodásuk az érvénytelenséget eredményező hibát kiküszöböljék. Így amennyiben a munkavállaló által betöltött munkakörhöz jogszabály valamely különös végzettséget követel meg, a felek azonban ennek hiányában létesítették a munkajogviszonyt, ugyanakkor időközben a munkavállaló megszerzi az előírt végzettséget, az érvénytelenség

oka elhárítható. Nem hárítható el az érvénytelenség oka azonban például akkor, ha a munkavállaló nem felel meg a jogszabályban rögzített foglalkozás-egészségügyi követelményeknek (például tuberkulózisban szenved konyhai dolgozóként).

Ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen, és azt az érvénytelenség miatt azonnali hatállyal meg kell szüntetni, a munkáltató köteles a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is [Mt. 29. § (2) bekezdés]. Ha az érvénytelenség oka a munkáltató érdekkörében merült fel, a munkavállalót az Mt. lényegében olyan helyzetbe hozza anyagi szempontból, mintha munkáltatói felmondással szüntetnék meg a munkajogviszonyát. Ezzel ellentétben, ha az érvénytelenség oka a munkavállaló oldalán felmerült okból fakad, és a munkajogviszony megszüntetésére ezen oknál fogva kerül sor azonnali hatállyal, számára nem jár a törvény alapján egyéb juttatás.

A magyar munkajogban az általános szabály a *részleges érvénytelenség*. Ennek megfelelően, ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg [Mt. 29. § (3) bekezdés]. Ebből következik, hogy amennyiben a felek megállapodásukat az érvénytelen rendelkezés nélkül is megkötötték volna, nem a teljes megállapodás lesz érvénytelen, csupán a hibában szenvedő rész. Ez utóbbi helyébe a munkaviszonyra vonatkozó szabályban (például az Mt.-ben, kollektív szerződésben) rögzített rendelkezés lép, kizorítva a hibában szenvedő rendelkezést. Ilyen például, ha a felek a kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb összegű alaplétszám alapján állapodnak meg teljes munkaidős munkajogviszony esetén.

Az Mt. alapján az *egyoldalú jognyilatkozatokra* a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni [Mt. 15. § (3) bekezdés], az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén azonban a törvény eleve megtagadja a joghatás kiváltásának képességét, így abból jogok és kötelezettségek nem származhatnak [Mt. 29. § (4) bekezdés]. Ez alól kivételt jelent a munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat, amelynek érvénytelensége esetén – a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve – a munkajogviszony jogellenes megszüntetésére irányadó jogkövetkezményeket kell megfelelően alkalmazni (Mt. 82–84. §).

A megállapodás érvénytelenségéből származó *kár* megtérítésére az Mt. kártérítési felelősségre irányadó szabályait kell alkalmazni. Megjegyzendő, hogy amennyiben a felek által színtelt szerződés valójában nem munkajogviszony, a polgári jogi kárfelelősségi szabályok alkalmazandók a keletkezett károk megtérítésére.

Az érvénytelenség munkajogi jogkövetkezményei, valamint más jogágak adott tényálláshoz fűzött szankciói együttesen is érvényesülhetnek, azaz a különböző szankciórendszerek (például közigazgatási, büntetőjogi szankciók) nem zárják ki egymást.

MÁSODIK RÉSZ

A munkajogviszony tana (individuális munkajog)

Vákát oldal

8. § A munkajogviszony alanyai

A munkajogviszony alanyi köréről általában

98. Egy adott kötelelem alanyainak a kötelmi jogok rendszerében mindig meghatározó jelentősége volt. Egy adott kötelmet ugyanis legalább két lényegi ismérvvel lehet leírni. Az egyik annak tárgya (a szolgáltatás), a másik a tartalma (a jogok és kötelezettségek összessége). A jogviszony tárgya és tartalma fejezi ki a felek által elérni kívánt célt. E célnak egyidejűleg meg kell jelennie a jogviszony felei között, azaz a jogviszony alanyai körében. Ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert a magánjogban főszabályképpen a típusválasztási szabadság érvényesül, és ennek megfelelően a felek saját akaratuknak megfelelően alakítják a szerződés tartalmát. Ugyanakkor az alanyi körnek a típuszabadság elvén nyugvó magánjogi struktúrában is tükröznie kell a megállapodás valódi tartalmát.

A munkajog azonban a típuszabadság tekintetében különleges helyet foglal el. A felek típusválasztási szabadsága annyiban korlátozott, hogy amennyiben munkajogviszonyt akarnak létesíteni, munkaszerződést kell kötniük, amelynek objektíve szükséges tartalmi elemeit törvény határozza meg. A feleknek ezekben az elemekben meg kell állapodniuk, mert a kívánt joghatás csak ebben az esetben következik be. A típuszabadság – korlátozott típuszabadság – típuskényszer problematikája rendkívül fontos a munkajogban. A munkajog fogalmának elemzésekor utaltunk arra, hogy a más részére végzett munkatevékenységnek alapvetően három jogi kifejezője létezik, nevezetesen a vállalkozási, a megbízási jogviszony és a munkajogviszony. A megbízási és a vállalkozási esetében a szerződés és a jogviszony tartalma jörszerűen azonos. Ez nem mondható el a munkaszerződés és a munkajogviszony vonatkozásában. A munkaszerződés alapítja a munkajogviszonyt, de utóbbi tartalmát számos egyéb norma is alakítja, amely kívül esik a felek megállapodásán. Ezek közé tartozik többek között a munkaidőre, a kötelező legkisebb munkabérre, a munkabér védelmére, a felmondási tilalmakra, a kárfelelősségre vonatkozó szabályok. Ezek többsége a munkavállaló védelmét szolgálja, amelyektől a felek nem vagy csak korlátozott mértékben térhetnek el, többnyire a munkavállaló javára.

Mivel a megbízási és a vállalkozási szerződés esetében ilyen jellegű normák nincsenek, a szolgáltatás fogadója, nevezetesen az a fél, akinek egyébként a munkáltató jogállásában kellene lennie, szívesebben köt megbízási vagy vállalkozási szerződést. Ilyenkor a felek megbízási, illetve vállalkozói, valamint megbízási, illetve megrendelői jogállásban vannak a munkavállaló és a munkáltató jogállása helyett. Az ilyen esetekben beszélünk az úgynevezett színlelt szerződésről, amely a munkaszerződés relációjában érvénytelen (lásd részletesen a munkajogviszony létesítésének tárgyalásánál). Ezért fontos a munkajogviszony kritériumkatalogusának meghatározása, amelyre szinte valamennyi európai országban tettek erőfeszítéseket. Ritkább esetben a jogalkotó, többségében a jogalkalmazás és a jogtudomány alakította ki ezeket az ismérveket.

99. Miután a kötelelem által elérni kívánt célnak a munkajogviszony által is kifejezésre kell jutni, a munkajogviszony kizárólag munkaszerződéssel keletkezik, *alanyai* a munkavállaló és a munkáltató. A munkáltatói és a munkavállalói minőség arra utal, hogy az adott jogviszony alanyai nem valamilyen egyéb kötelmi jogviszony, hanem a munkaszerződés által létrehozott munkajogviszony alapján kötelesek egymás irányába szolgáltatásokat teljesíteni, továbbá kifejezi azt is, hogy a feleket megilletik mindazon jogok és terhelik mindazon kötelezettségek, amelyek a megállapodásuktól függetlenül a munkajogviszony mellőzhetetlen tartalmából következnek. Ezt nem cáfolják meg azok a foglalkoztatási módozatok sem, amelyekben valamely jogviszonybeli szereplő mintegy kvázi munkáltatói, illetve munkavállalói pozícióban van (lásd a munkaerő-kölcsönzés jogi struktúráját). A munkáltató jogállásának általános megfogalmazásában érdektelen, hogy a munkáltató milyen konkrét jogi formában jelenik meg, továbbá az is, hogy milyen jellegű tevékenységet folytat, és hány munkavállalót foglalkoztat. A munkavállaló jogállásának általános megfogalmazása szempontjából szintén érdektelen a munkavállaló életkora, neme, a munkaszervezeten belüli beosztása, beosztotti vagy vezetői pozíciója, munkaköre stb.

A munkáltató-munkavállaló fogalmak egymással korrelatív kapcsolatban állnak. Sem a munkáltató, sem a munkavállaló fogalma nem határozható meg a másiktól függetlenül. A munkajogviszony alanyi köre egy újabb problémát is felvet. Kérdés ugyanis, hogy ugyanabban a jogviszonyban lehet-e ugyanaz a személy munkáltatói és munkavállalói jogállásban is? Egy személy ugyanis több jogviszony alanya is lehet, így elképzelhető, hogy X magánszemély alapít egy Y Kft.-t, és saját lakását bérbe adja Y Kft.-nek, amelynek egyben ő az ügyvezetője. Kérdés azonban, hogy amennyiben X magánszemély, aki egyben Y Kft. ügyvezetője, és ezt a pozíciót munkajogviszony keretében látja el [lásd az Mt. 208. § (1) bekezdését] – és így vezető állású munkavállalónak minősül –, lehet-e például saját maga munkáltatója? A probléma nem munkajogi, hanem alapvetően polgári jogi, gazdasági jogi eredetű. A hatályos Ptk. 3:112. §-a rendelkezik a gazdasági társaság ügyvezetésének jogállásáról. Az (1) bekezdés értelmében a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodása szerint – megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban látja el. Ez a rendelkezés számos ellentmondás okozója. Kiindulópont a más részére végzett munka munkajogi természete. A munkajogviszony tárgya egy *dare-facere* szolgáltatáspár. Lényege szerint a munkavállaló a szerződésben meghatározott munkafajtát a munkáltató irányítása szerint végzi. A munkajogviszony tárgya determinálja annak tartalmát is, amennyiben a munkavállaló és a munkáltató kapcsolatában alá-fölé rendeltség mutatható ki. A munkajogviszony tárgya, azaz a munkatevékenység folytatása, valamint e munka ellenértékének megfizetése közül az utóbbi a munkajogviszony tartalmának egyetlen anyagi jellegű kötelezettsége. Ez egyben azt jelenti, hogy a munkajogviszony alapvetően perszonalifikált – más megfogalmazásban személyiségi-közösségi jellegű – kötelelem. A munkajogviszonyban különösen fontosak a felek magatartási követelményei, a jóhiszeműség és a tisztesség, valamint különösen a felek alá-fölé rendeltsége és a munkáltató egyoldalú teljesítésmeghatározása miatt a méltányos mérlegelés, továbbá a személyiségi jogok védelme (lásd az Mt. 6–11. §-át).

Mindebből következően a munkajogviszonyban a munkáltató és a munkavállaló személyének külön kell válnia. Ez a megközelítés egyben azt is jelentené, hogy amennyiben egy személy azonos jogviszonyban egyszerre a munkáltató és a munkavállaló jogállását is felvenné, a Ptk. 6:3. § b) pontja értelmében a kötelelem megszűnne. A polgári jogban

ez a probléma alapvetően az üzleti forgalom szempontjából érdekes, nevezetesen azokban az esetekben, amelyekben a követelés és a tartozás egy kézben egyesül.

A munkajogban ez a probléma a korábbi jogalkotásban is felmerült. Kérdés volt ugyanis, hogy állhat-e munkaviszonyban a gazdasági társaság természetes személy tagja a gazdasági társasággal, különösen azokban az esetekben, ha a tag egyúttal a gazdasági társaság képviselőjére, illetve a munkavállalók tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlására is jogosult volt (többnyire vezető tisztségviselői minőségben). Ezt a problémát több jogalkalmazási aktus is tárgyalta, általában adójogi megfontolások mentén.¹²⁸ Ezek lényeges megállapítása úgy összegezhető, hogy nem állhat fenn munkaviszony a gazdasági társaság és tagja között, ha a tag egyúttal munkáltatói jogkör gyakorlására is jogosult. A korábbi társasági törvények meglehetősen szélsőséges megoldások között ingadoztak ebben a kérdésben – a munkajogviszony teljes tiltásától annak korlátlan engedélyezéséig.¹²⁹

Annak ellenére, hogy sem a Ptk., sem jogalkalmazási aktus (például az 1/2014. Polgári jogegységi határozat 2. pontjával hatályon kívül helyezett 3/2003. Polgári jogegységi határozat) nem tartalmaz a tag munkaviszonyban állását korlátozó rendelkezést, a korábbi jogalkalmazásban kialakult álláspontot fenntartandónak tartjuk. Megítélésünk szerint a munkajogviszony tárgya és ebből következően tartalma nem teszi lehetővé a munkáltatói és a munkavállalói jogállás ugyanabban a jogviszonyban történő egybeolvadását. A munkaviszony létesítésének nemcsak az az előfeltétele, hogy a munkáltató és a munkavállaló személye elkülönüljön, hanem az is, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye se essen egybe. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye nem különül el a munkavállaló személyétől, fogalmilag kizárt munkaviszony létesítése.

A munkáltató fogalma

100. A munkáltatói minőség tárgyalásánál kiindulópont, hogy ez a fogalom kizárólag a munkajogviszony egyik pozíciója megjelölésére szolgál. Ebből következően a munkáltató fogalma nem azonos a vállalkozás, a vállalat, a társaság, az üzem, valamint a telep (telephely) fogalmaival, továbbá a munkáltatói minőség és a munkáltatói jogok gyakorlása sem esik szükségszerűen egybe.

A munkáltatói minőség tág értelmezésben azt jelenti, hogy munkáltató az, akinek munkavállalói vannak, az általános munkavállalói képesség meghatározásakor arra a kérdésre kell választ adnunk, hogy milyen feltételek szükségesek ahhoz, hogy valaki munkáltatói minőségben jelenhessen meg. Az Mt. 33. §-ának tömör megfogalmazásában munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalókat foglalkoztat.

Ez az első látásra egyszerű szabály azonban némi magyarázatra szorul. Kiindulópont tehát az, hogy mindenki, aki jogképes, potenciálisan munkáltató lehet. Hangsúlyozandó, hogy a jogképeség szempontjából a Ptk. fogalma az irányadó. A Ptk. 2:1. § (1) bekezdése értelmében minden ember jogképes, jogai és kötelezettségei lehetnek. A Ptk. 3:1. § (1) bekezdése arról rendelkezik, hogy a jogi személy jogképes, jogai és kötelezettségei lehetnek.

¹²⁸ A Legfelsőbb Bíróság GK–MK 1. számú állásfoglalása, a 2000/28. Adózási kérdés, a 2000/134. APEH irány-mutatás, a 2008/1. Adózási kérdésről szóló APEH tájékoztatás.

¹²⁹ Lásd erről: Kiss 2015.

A (2) bekezdés értelmében a jogi személy jogképessége kiterjed minden olyan jogra és kötelezettségre, amely jellegénél fogva nem csupán az emberhez fűződhet. A (3) bekezdés értelmében a jogi személy személyhez fűződő jogaira a személyiségi jogokra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, kivéve, ha a védelem jellegénél fogva csupán az embert illetheti meg. Ez az általános (egyben szükséges) feltétel azonban önmagában még nem elegendő, ehhez az is szükséges, hogy ténylegesen megjelenjen a munkajogviszony egyik alanyának pozíciójában, azaz konkrét munkáltatói jogállással rendelkezzen: munkaszerződés alapján foglalkoztasson munkavállalókat. Már most megjegyezzük, hogy napjaink munkajogában egyre erőteljesebben jelenik meg a munkavállaló jogállásához hasonló személy, aki *de iure* nem munkaszerződés alapján van foglalkoztatva, helyzete azonban *de facto* jelentősen hasonlít a munkavállalóhoz. Ebből következően több országban ezekre a személyekre is kiterjednek a munkavállalókat védő rendelkezések. Hangsúlyozzuk, hogy ebben az esetben nem színtelt szerződésről van szó. A munkavállaló jogállásához hasonló személy fogalmi kritériumainak megállapítása, valamint a szociális védelmi rendelkezések körének kialakítása során a szolgáltatás fogadójának jogállása nem került előtérbe. Ezt a problémát ezért a munkavállaló jogállásáról szóló részben tárgyaljuk.

101. Ami a természetes személy jogalanyiságát és ebből következően lehetséges munkáltatói jogállását illeti, először azt az esetet kell megvizsgálni, amikor a természetes személy úgy kerül munkáltatói minőségbe, hogy gazdasági tevékenységet nem folytat rendszeresen, azaz nem minősíthető egyéni vállalkozónak, illetőleg nem egyéni cég keretében tevékenykedik. Ez azt jelenti, hogy egy természetes személy egy másik természetes személyt munkaszerződés alapján foglalkoztat, illetve e másik személy munkáját, szolgáltatását munkaszerződés alapján fogadja. Ezt a tényállást szabályozza az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról, illetve módosításáról szóló 2010. évi XC. törvény. E törvény I. Fejezete *Az adórendszeren kívüli keresettel járó foglalkoztatás feltételeinek megteremtése* címet viseli. E fejezet hatálya a természetes személyek közötti háztartási munkára létesített munkavégzésre irányuló jogviszonyra terjed ki. Ennek értelmében „háztartási munka: a kizárólag a természetes személy és háztartásában vele együtt élő személyek, továbbá közeli hozzátartozói mindennapi életéhez szükséges feltételek biztosítását szolgáló következő tevékenységek: lakás takarítása, főzés, mosás, vasalás, gyermekek felügyelete, házi tanítása, otthoni gondozás és ápolás, házvezetés, kertgondozás” [lásd 2010. évi XC törvény 1. § (2) bekezdése].

A törvény értelmében nem tekintendő háztartási munkának

- az előzőek szerinti munkák elvégztetése, ha az azt elvégző személy ilyen tevékenységet folytató egyéni vállalkozó vagy egyéni cég, illetve ilyen tevékenységet folytató társas vállalkozás tagja, munkavállalója, feltéve, hogy a tevékenységet e minőségével összefüggésben végzi;
- ha a háztartási alkalmazott által nyújtott szolgáltatás ellenértékeként a természetes személy foglalkoztató – akár közvetve – mástól juttatásban részesül;
- ha az a természetes személy foglalkoztató vagy a háztartásában vele együtt élő személyek, illetve közeli hozzátartozóik üzletszerű tevékenységével összefüggő célt szolgál [2010. évi XC. tv. 1. § (2) bekezdés 2. pont].

A 2010. évi XC. törvény azonban nem írja felül az Mt. általános munkáltató fogalmát, azaz a természetes személy e körön kívül is lehet munkáltató. Ettől függetlenül ítélendő meg az a probléma, hogy a részére végzett egyéb tevékenység nem tartozik a tárgyalt törvény hatálya alá, és így nem élvez semmilyen közteherkönnyítést.

102. A természetes személy munkáltatói minőségének további esetét jelenti, ha gazdasági tevékenységét – rendszeresen, nyereség- és vagyonszerzés céljából, saját gazdasági kockázatvállalás mellett – *egyéni vállalkozóként* végzi. Az egyéni vállalkozó, illetve az egyéni vállalkozói tevékenység fogalmát az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény 2. § (1) bekezdése tartalmazza. A törvény 16. § (1) bekezdése értelmében az egyéni vállalkozó köteles közreműködni a tevékenység folytatásában azzal, hogy közreműködőként alkalmazottjat foglalkoztathat.

A törvény 3. § (2) bekezdés *a)* pontja értelmében nem lehet egyéni vállalkozó a kiskorú személy, valamint aki cselekvőképességet érintő gondnokság alatt áll. Mindebből következően az egyéni vállalkozói minőséghez kapcsolódó munkáltatói jogállás is a cselekvőképességhez kötődik. A törvény indokolása hangsúlyozza, hogy az egyéni vállalkozó nem új, elkülönült jogalany, jogokat és kötelezettségeket a természetes személy szerez és vállal, amelynek – többek között – az a következménye, hogy az egyéni vállalkozó tevékenységéért teljes vagyonával felel.

103. Az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény 20–33. §-a szabályozza az *egyéni cég* intézményét. Az egyéni cég az egyéni vállalkozói nyilvántartásban szereplő természetes személy által alapított, jogi személyiséggel nem rendelkező jogalany, amely a cégnyilvántartásba történő bejegyzéssel jön létre. A törvény 20. § (2) bekezdése értelmében az egyéni cég jogképes, cégneve alatt jogokat szerezhet és kötelezettségeket vállalhat, így különösen tulajdont szerezhet, szerződést köthet, pert indíthat és perelhető. A törvény indokolása értelmében az egyéni cég háttérszabályát a Gt. és az 1959-es Ptk. képezte.

A munkajogviszony munkáltatói pozíciójában nem az alapító tag, hanem az egyéni cég mint önálló jogalany áll. Mindez azért lényeges, mert erre a sajátos „egyéni vállalkozásra” több olyan törvény rendelkezései vonatkoznak, amelyek az egyéni vállalkozó munkáltatói jogállásához képest merőben más jogkövetkezményeket fűznek. Így például a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény (a továbbiakban: Cstv.), amelynek értelmében a törvény alkalmazásában gazdálkodó szervezetnek minősül az egyéni cég, ugyanakkor az egyéni vállalkozó nem. Ez a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény vonatkozásában azt jelenti, hogy az egyéni cég fizetéseképtelensége esetén részesülhet bérgarancia-támogatásban, míg az egyéni vállalkozó nem, holott mindkettő lehet munkáltató.

104. A jogi személyek körében az első helyen az államnak – mint a polgári jogviszonyok alanyának – jogállását kell vizsgálat alá vonni. A Ptk. 3:405. §-a értelmében az állam – mint a polgári jogviszonyok alanya – jogi személy, illetve e jogviszonyokban jogi személyként vesz részt, e jogviszonyokban az államot az állami vagyon felügyeletéért felelős miniszter képviseli. Ez egyben azt jelenti, hogy az állam az Mt. 32. §-a értelmében elvileg megjelenhet a munkajogviszony egyik alanyaként.

A köztisztviselők jogállására vonatkozó szabályozás az elmúlt időszakban meglehetősen bonyolulttá vált, ezért e helyütt csak az állam munkajogi jogalanyiségének lényeges elemeit ismertetjük. A korábbi Mt. Harmadik Rész XII. Fejezete a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezéseket tartalmazta. Az 1992-es Mt. 193/R. §-a a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályoktól eltérő rendelkezéseket állapított meg azokra a munkavállalókra, akik a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) hatálya alá tartozó szervnél – másképpen: közigazgatási szervnél – álltak munkaviszonyban. Erre a szabályozásra azért volt szükség, mert az eredeti állapothoz képest megszűnt a Ktv. szervei hatályának kizárólagossága. A Ktv. 1. § (1) bekezdésének értelmében a törvény hatálya az eredeti jogalkotói elképzelés szerint „a Miniszterelnöki Hivatal, a minisztériumok és országos hatáskörű szervek (a továbbiakban együtt: központi közigazgatási szerv) és területi, helyi szerve, a köztársasági megbízott hivatala, valamint a helyi önkormányzat képviselő-testületének hivatala, hatósági igazgatási társulása, a körjegyzőség (a továbbiakban együtt: képviselő-testület hivatala) köztisztviselőinek, ügykezelőinek és fizikai alkalmazottjainak közszolgálati jogviszonyára terjed ki”. Ebben a konstrukcióban tehát a felsorolt közigazgatási szervvel jogviszonyban álló, minden munkát végző személy közszolgálati jogviszonyban állt.

Ez a megoldás időközben többször módosult, és a Ktv. 1. § (7) bekezdése a köztisztviselőnek, ügykezelőnek nem minősülő munkavállalók munkaviszonyára az Mt. szabályait rendelte alkalmazni. A Ktv. munkáltatói alanyi köre ugyanakkor változatlan maradt: az állam, illetve a helyi önkormányzat.

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) Ötödik Része rendelkezik a közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalóról. Ennek értelmében a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni, a törvényben meghatározott megfelelő eltérésekkel. Ezeket az eltéréseket a Kttv. 258. §-a tartalmazza.

105. Az ismertetett konstrukciótól alapjaiban tér el a közalkalmazottjak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) megoldása. A munkajog szerkezetének elemzésénél hangsúlyoztuk, hogy a Kjt. alkalmazása során munkáltató az állami és a helyi önkormányzat szerv, valamint a *helyi önkormányzat* az utóbbi feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak tekintetében. Lényeges, hogy a Kjt. 22/B. § értelmében „végrehajtási rendelet meghatározhatja azokat a – munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű – magasabb vezetői munkaköröket, amelyek betöltésére – a 23. §-ban foglaltaktól eltérően – a Munka törvénykönyve vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezései alkalmazásával munkaviszonyt kell létesíteni”. A hivatkozott törvény indoklása értelmében a jogalkotó az úgynevezett menedzser-vezető tevékenységéhez szükséges jogállást kívánta szabályozni. Az egyébként a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatókkal az említetten kívül munkaviszony nem állhat fenn, csak közalkalmazotti jogviszony.

106. A jogi személyiséggel rendelkező munkáltatók sorából számában és jelentőségében kiemelkedik a *gazdasági társaság*. Ahhoz, hogy e társaságok gazdasági célkitűzéseiket megvalósítsák, munkavállalókat foglalkoztathatnak. Munkáltatóként jelenik meg a szövetkezet, a nonprofit gazdasági társaság, az alapítvány.

A munkáltatói minőséghez még egy fontos megjegyzés kívánczik. Az Mt. 204–207. §-a rendelkezik a *köztulajdonban lévő munkáltatóval* fennálló munkaviszonyról. Mint ahogyan a szabályozás címe is kifejezi, ebben az esetben a munkáltató maga a köztulajdonban álló 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 [Mt. 204. § (1) bekezdés]. A köztulajdon kifejezés tehát nem a munkáltatói minőségre, hanem a törvényben felsorolt jogi személyek tulajdonosi összetételére utal. Ezt fejezi ki az Mt. 204. § (2) bekezdése, amelynek értelmében többségi befolyás az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint 50%-ával – 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 50%-ot 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 köztulajdonban lévő vállalkozások problematikája a munkáltatói minőségen túlmenően egyéb kérdéseket is felvet, amelyeket a munkajogviszony tartalmáról szóló fejezet alatt vizsgálunk részletesebben. Ami a munkáltatói minőséget illeti, lényeges, hogy a magyar szabályozás mellett egyéb megoldások is ismertek. Néhány országban ugyanis a köztulajdonban lévő stratégiai jelentőségű vállalkozások alkalmazottjainak egy része nem munkavállaló, hanem köztisztviselői jogállású. Azaz ebben a konstrukcióban nem maga a vállalkozás a munkáltató, hanem az állam vagy az önkormányzat. Ennek a megoldásnak az az oka, hogy ezeknek az alkalmazottjaknak a jogviszonya, pontosabban annak tartalma – a jogok és a kötelezettségek tekintetében – eltér a munkavállalók jogviszonyának tartalmától.

107. Végezetül munkáltatói jogállásban lehetnek az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (a továbbiakban: Civiltv.) hatálya alá tartozó szervezetek. A Civiltv. 1. § (1) bekezdése szerint a törvény hatálya kiterjed a Ptk. szerinti alapítványokra, egyesületekre, valamint a közhasznú szervezetekre, illetve az egyesülési jog alapján létrejött egyéb szervezetekre. A Civiltv. 4. § (1) bekezdése értelmében az *egyesület* az egyesülési jog alapján létrehozott szervezet, amelynek különös formáira: a szövetségre, a pártra, a szakszervezetre, továbbá a külön törvény hatálya alá tartozó tevékenységet végző egyesületekre törvény az egyesületre vonatkozó rendelkezésektől eltérő szabályokat állapíthat meg. A különös formában működő egyesület elnevezésének tartalmaznia kell a különös forma megnevezését. A (2) bekezdés értelmében az egyesület jogi személy, amely a nyilvántartásba vétellel jön létre. A (3) bekezdés arról rendelkezik, hogy az egyesület szövetség, ha tagjai között legalább két jogi személy vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet van.

Mindebből következően az egyesület és a szövetség munkáltató. Ebben a tekintetben kiemelt jelentősége van a Civiltv. 5. §-ának, amelynek értelmében nem minősül

egyesületnek a természetes személyek egyesülési jog alapján létrehozott olyan közössége, amelynek működése nem rendszeres, vagy nincs nyilvántartott tagsága, vagy az egyesületre vonatkozó rendelkezésekben meghatározott szervezete. Ez a rendelkezés nemcsak az egyesületek munkáltatói minősége szempontjából fontos, hanem az úgynevezett koalíciók, azaz a munkavállalói és a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek minősítése tekintetében is, amennyiben az úgynevezett *ad hoc* koalíciók nem minősíthetők ilyen szervezeteknek.

A Civiltv. 2. § 6. pontja értelmében civil szervezet: a civil társaság, illetve a Magyarországon nyilvántartásba vett egyesület – a párt, a szakszervezet és a kölcsönös biztosító egyesület kivételével –, valamint az alapítvány – a közalapítvány és a pártalapítvány kivételével. Civil szervezet alatt a törvény II–X. fejezetében a civil társaságot, a pártalapítványt és a pártot, továbbá a VII–X. fejezetében a kölcsönös biztosító egyesületet és a szakszervezetet nem kell érteni. A 2. § 7. pontja szerint elsődlegesen gazdasági-vállalkozási tevékenységű szervezet az a szervezet, amelynek éves összes bevétele 60%-át eléri vagy meghaladja a gazdasági-vállalkozási tevékenységből származó éves összes bevétele. A Civiltv. e szervezetek munkáltatói jogalanyiságán nem változtat.

108. Az alábbiakban azokat a tényállásokat kell elemeznünk, amelyekben egy adott személy (természetes vagy jogi) nem munkaszerződés alapján foglalkoztat más személyeket, azonban a jogi szabályozás alapján olyan jogaik és kötelezettségeik vannak, mint a munkáltatónak. Újabban létezik továbbá egy olyan tényállás, amelyben az adott személy foglalkoztatói, illetve munkáltatói minősége is kétséges.

Az első tényállásra példa a *munkaerő-kölcsönzés* jogintézménye. E helyütt a munkaerő-kölcsönzésnek csak a munkáltatói minőséget érintő sajátosságait tárgyaljuk, magának a jogintézménynek az elemzésére az atipikus munkajogviszonyok vizsgálata során kerül sor. A munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely – főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítését egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közötté és a munkavállaló között nem áll fenn munkajogviszony. A munkaerő-kölcsönzés struktúrája trianguláris. A munkáltató – azaz a kölcsönbeadó – és a kölcsönzött munkavállaló között munkajogviszony áll fenn. Ezt a jogviszonyt egy sajátos munkaszerződés keletkezteti. Az Mt. 218. § (1) bekezdése szerint ugyanis a munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre. A kölcsönbeadó (munkáltató) és a munkavállalót kölcsön vevő (azaz a munkaerejét ténylegesen használó) személy között polgári jogi jogviszony áll fenn. Ennek következtében erre a jogviszonyra a Ptk. szabályai alkalmazandók. Annak a lehetőségét, hogy a Munka törvénykönyve szabályokat tartalmazzon erre a megállapodásra, az Mt. 2. § (2) bekezdése teremti meg, amikor kiterjeszti a hatályát erre a megállapodásra is. Végezetül a munkavállalót kölcsön vevő és a munkavállaló között *de iure* kapcsolat nincs, legalábbis abban az értelemben, hogy ezek a felek nem kötnek egymással olyan megállapodást, amely közöttük bármilyen jogviszonyt keletkeztetne.

A munkaerőt kölcsönző személy tevékenysége azonban gyakorlatilag elképzelhetetlen meghatározott munkáltatói jogok gyakorlása nélkül. Az Mt. 217. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza

a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlása megosztását. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. Ez a rendelkezés kógens, azaz tőle a felek nem térhetnek el. Ennek megfelelően tehát a feleknek meg kell állapodniuk a munkáltatói jogok gyakorlásának megosztásában, azonban – egy kivétellel – ennek konkrét tartalmát a jogalkotó nem határozza meg. A kivétel a munkajogviszony megszüntetésének joga, amelyet csak a kölcsönbeadó mint *de iure* munkáltató gyakorol.

A másik terület egy viszonylag új intézmény, nevezetesen a *digitális platformok általi foglalkoztatás* megítélése, pontosabban a digitális platform jogállásának tisztázása. Ez az új foglalkoztatási módszer az úgynevezett *crowdsourcing* intézményének megjelenésével kezdődött, amelyben a munkavállalók egy csoportja lehetőséget látott arra, hogy a gazdasági mozgások szabályozó faktorává válhassanak, vagy legalábbis a korábbiakhoz képest fokozottabban vegyenek részt az őket érintő folyamatokban.¹³⁰ A probléma megítélése azonban korántsem ennyire egyszerű. A jogi minősítést ebben az esetben a digitális platform megjelenése okozza, amely egyes felfogások szerint csupán szolgáltatást végez, összehozza a feleket, míg mások arra az álláspontra jutottak, hogy a digitális platform tevékenysége, működése rendelkezik mindazokkal az ismérvekkel, amelyek egy hagyományos munkáltató jogállását is jellemzik.¹³¹ Azon túl, hogy a crowdsourcing milyen munkajogi, adójogi és társadalombiztosítási jogi következményeket von maga után, a korábbtól némileg más irányba fordította a munkajogtudomány figyelmét. Míg a legújabb kori munkajogi dogmatika egyik alapkérdése volt a munkavállaló jogállásának tisztázása a burjánzó atipikus foglalkoztatási módok, illetve az olyan jogviszonyok miatt, amelyek egyre inkább a polgári jog felé sodródtak, napjainkban a munkáltató került a kutatások középpontjába.¹³² A digitális platformok megjelenése egyre erőteljesebben azt támasztja alá, hogy ezek számos olyan jogkört gyakorolnak, amelyek a tradicionális munkáltatói szervezetek jellemzői. Ide tartozik a velük szerződésben álló szolgáltatók ellenőrzése, adott esetben a szerződés feltételeinek bizonyos korlátok között történő megváltoztatása, sőt a közöttük lévő jogviszony megszüntetése.

A digitális platform közbeiktatásával megvalósuló munkavégzés, illetve foglalkoztatás egyéb meglepetéseket is hordoz magában. A munkáltatói minőség kritériumait elemezve olyan álláspont is napvilágot látott, hogy ebben a konstrukcióban a munkáltatói jogokat többen gyakorolják, amelyből az a következtetés is levonható, hogy egyenesen többes munkáltatói minőségről beszélhetünk.¹³³ A digitális platform ugyanis jogainak gyakorlása során igénybe veszi a felhasználók információit, amelynek alapján ellenőrzi, minősíti a vele szerződésben állók teljesítményét, és alkalmazza velük szemben a megfelelő jogkövetkezményeket. Az óvatosabb megközelítés a munkáltatói feladatok gyakorlása megosztásának nevezi ezt a módszert (*shared exercise of functions*), de nem nehéz észrevenni, hogy ennél többről van szó. Ez a konstrukció ugyanis a szerződésre hivatkozik, de nem a munkaszerződésre. A jegyzetben hivatkozott esetben az ügyben eljáró főtanácsnok álláspontja szerint például az Uber-alkalmazás tartalmaz egy értékelési rendszert, amelynek alapját az utasok információi képezik. Az Uber tehát ellenőrzést gyakorol a járművezetők felett, egy szükség-

¹³⁰ Lásd erről: PRASSL–RISAK 2016, 619.

¹³¹ Erre utal Maciej Szpunar főtanácsnok indítványában a C-434/15. számú, *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber System Spain SL*. ügyben.

¹³² Lásd erről részletesen: PRASSL 2015.

¹³³ PRASSL–RISAK 2016, 635., 641–642.

szerűen közbeiktatott elem segítségével. A *co-employer* teória nem tűnik megalapozottnak, és az sem igazolható, hogy a szolgáltatást használó – a munkáltató nevében és helyette eljárva – munkáltatói szerv lenne. Mindenesetre arra megfelelő a felhasználó magatartása, hogy az Ubert megpróbálja beterelni a munkajog intézményrendszerébe. Mindazonáltal ez is meglehetősen nehezen igazolható, hiszen a járművezetők munkavégzésének alapja nem munkaszerződés és – mint ahogyan Szpunar főtanácsnok is kiemeli – az Uber sofőrjeit nem kell szükségképpen munkavállalóknak tekinteni.¹³⁴ A probléma és megoldása nem csak elméleti-dogmatikai jelentőségű. A digitális platformok által igénybe vett munkák, szolgáltatások aránya ugyanis folyamatosan nő, ami egyenes arányban áll a termelés és a szolgáltatás közötti egyensúly felborulásával.

A munkáltatói jogállás és a munkáltatói jogkör gyakorlása

109. Az alábbiakban a munkáltatói képesség és a munkáltatói jogkör gyakorlásának elhatárolását kell elvégeznünk. A munkajogviszony alanyait a jogviszony tartalmának megfelelően meghatározott jogok illetik és kötelességek terhelik. Korántsem mellékes, hogy kiket, illetve mely szerveket illet meg a munkáltatói jogkör gyakorlásának joga, valamint mely személyeknek, szervezeteknek kell teljesíteniük a munkáltatót terhelő kötelezettségeket. A munkáltatói jogok, illetve a munkáltatói kötelezettségek címzettje az individuális munkajogban a munkavállaló. Másrészről a munkavállalói jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének címzettje a munkáltató. Ezért nem mellékes, hogy egy adott munkáltatói szervezeten belül ki, illetve mely szerv kapott felhatalmazást a munkavállaló irányában eljárni, továbbá a munkavállaló kinek címezze a jogaival, valamint a kötelezettségeivel kapcsolatos jognyilatkozatait.

A leírtakból is következik, hogy a munkáltatói jogok gyakorlásának problematikája formailag jognyilatkozáti kérdés, tartalmilag ugyanakkor azt kell megvizsgálni, hogy valójában ki jogosult a munkáltatói akarat megjelenítésére és közvetítésére. A téma fontosságát jelzi az Mt. 46. §-a, amely a munkáltató tájékoztatási kötelezettségéről rendelkezik. Ennek értelmében a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót – többek között – a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

110. Az Mt. a munkáltatói jogkör gyakorlását az *A jognyilatkozatok megtételének* módja keretében, az *A képviselet* cím alatt szabályozza. Az Mt. 20. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató képviseletében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. A szabályozás rendszerbeli elhelyezése megfelelő, hiszen a jognyilatkozatok rendeltetése a hozzájuk fűződő joghatás elérése. Ez azonban csak abban az esetben valósul meg, ha az adott jognyilatkozatot a reá irányadó normának megfelelően alkották meg, az a személy közölte, akit erre a jog felhatalmazott, továbbá a jognyilatkozat eljuttatása a címzetthez a közlésre vonatkozó rendelkezéseknek megfelel. A jognyilatkozatok megtétele nem más, mint a jogügyleti akarat kifejezése, megjelenítése.

¹³⁴ Maciej Szpunar főtanácsnok véleménye; C-437/15. *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber System Spain SL*, 54. pont.

Ami az Mt. *képviselet* címét illeti, utalnunk kell a jognyilatkozatok megtételének módjára. A jogban ismeretesek olyan jognyilatkozatok, amelyeket csak személyesen lehet megtenni, míg másokat képviselet útján is lehet közölni. A munkáltatói jognyilatkozatok tekintetében az adott munkáltatói szervezet nagysága, összetettsége, illetve tagoltsága határozhatja meg a jognyilatkozat közlésének módját. Amennyiben a munkáltató szervezete egyszerű, elképzelhető, hogy a munkáltató – a szervezet, a munkáltató vezetője – nem vesz igénybe képviseletet, azaz nem delegálja a munkáltatói jogkört más személyre. Ez a megoldás egy bonyolult munkáltatói szervezet esetében gyakorlatilag alkalmazhatatlan.

111. Az eddigiek alapján arra a kérdésre kell választ adnunk, hogy dogmatikailag mi a különbség a munkáltatói minőség és a munkáltatói jogkör gyakorlása között. A munkáltatói minőség egy jogviszonybeli pozíciót jelent – azaz jogalanyiságot fejez ki –, míg a munkáltatói jogkör gyakorlása egy sajátos cselekvőképességre utal. Mielőtt e sajátos képviselet jogi természetét elemezzük, azt kell megvizsgálni, hogy ki lehet egyáltalán a munkáltatói jogkör gyakorlója. A munkáltatói pozíció megjelenítésével összefüggésben több felfogás alakult ki mind a közjogban, mind a magánjogban. A szervfogalom kialakításának egyik neuralgikus pontja az, hogy egy adott szervezet relációjában szervnek minősülnek mindazok, akiknek a cselekvése a szervezet tevékenységének minősül.¹³⁵ Ebben a tág megfogalmazásban mindazoknak a cselekvése releváns lehet, akik bármilyen módon képesek a szervezetet megjeleníteni, azaz ennek alapján a szervezet egyszerű tagjának a cselekvését nem lehetne elkülöníteni a szervezet működését meghatározó szervezeti részekről. Lényeges viszont, hogy egy szervezetet számos tagja képes megjeleníteni, így többek között az a munkavállalója is, aki a szervezet nevében képviseli azt harmadik személyekkel szemben (például ügynök, üzletkötő). Ugyanakkor az egyszerű alkalmazottjak (tagok) szerepe a munkáltatói akarat érvényesítése szempontjából külön-külön jellegtelen, nem reprezentatív. Ebben a vonatkozásban meg kell különböztetnünk egymástól a munkáltatói akaratot megjelenítő úgynevezett *reprezentatív szerv* tevékenységét a teljesítési segéd tevékenységétől.

Az Mt. 20. § (1) bekezdése csak utal a munkáltatói jogkör gyakorlójára, míg a (2) bekezdés arról rendelkezik, hogy a munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg. Ez utóbbi rendelkezéssel kapcsolatban a munkáltató személyét kell meghatároznunk. A munkáltatói jogkör gyakorlása rendjének meghatározása tekintetében munkáltató a munkáltató vezetője. Ez nem feltétlenül azonos az Mt. 208. § (1) bekezdésében meghatározott vezető állású munkavállalóval, hiszen ez a rendelkezés tágabb kört ölel fel, ugyanis a gazdasági társaságok vezető tisztségviselője nem csak munkavállaló lehet, másképpen fogalmazva a tisztség nem kizárólag munkaviszonyban látható el. Ebből következően a munkáltatói jogkör gyakorlása rendjének meghatározása kontextusában munkáltató az adott szervezet vezetője, vezetése, ügyvezetése, amit jogszabály határoz meg.

Az Mt. 20. § (2) bekezdése a munkáltatói joggyakorlás *rendje* kifejezést használja, amely alatt értendő a munkáltatói jogok gyakorlására jogosult szervek (beosztások, pozíciók) jegyzéke, valamint az is, hogy mely szerv milyen jogkört gyakorol. Ki, illetve mely szerv kaphat felhatalmazást munkáltatói joggyakorlásra? Az Mt. erre vonatkozóan nem tartalmaz konkrét rendelkezést. A munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó korábbi

¹³⁵ ROMÁN 1989, 6–7.

szabályozás rendezte ezt a kérdést. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény 28. § (1) bekezdésének értelmében a gazdasági társaság munkavállalóival szemben a munkáltatói jogokat – ha a társasági szerződés eltérően nem rendelkezik – a vezető tisztségviselő gyakorolja. Ha a társaságnál ügyvezető testület működik, a társasági szerződésben, a társasági szerződés ilyen rendelkezése hiányában pedig az ügyvezető testület ügyrendjében kell rendelkezni a munkáltatói jogok gyakorlásának a testület tagjai közti megosztásáról. A (2) bekezdés szerint a társasági szerződés vagy a társaság legfőbb szervének határozata a munkáltatói jogok gyakorlását több vezető tisztségviselő esetében az egyik vezető tisztségviselőre, illetve más, a gazdasági társasággal munkaviszonyban álló személyre ruházhatja át. Ebből a megfogalmazásból az következett, hogy a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló (nem vezető tisztségviselő) személy nem gyakorolhatott munkáltatói jogkört.

Az Mt. 20. § (2) bekezdése alapvetően a képviselet szabályaira épül. A Ptk. 6:11. § (2) bekezdése szerint a képviseleti jog jogszabályon, bírósági vagy hatósági határozaton, létesítő okiraton vagy meghatalmazáson alapulhat. Ebből következően a munkáltató meglehetősen széles körű felhatalmazást kap a munkáltatói jogkör gyakorlójának meghatározása tekintetében. Nyilvánvaló azonban, hogy bizonyos gyakorlati, észszerűségi korlátokat figyelembe kell vennie. A munkáltatónak olyan szervet, szerveket, személyeket lehet a munkáltatói jogkör gyakorlására felhatalmazni, amelyek, illetve akik a szervezetben elfoglalt pozíciójuk, feladatkörük által a szervezetet vagy annak egy részét reprezentálni tudják. Álláspontunk szerint ugyanis a munkáltatói jogkör – a képviselet általános formája mögött – tartalmában célhoz kötött sajátos képviselet.

112. A munkáltatói jogkör gyakorlása az esetek túlnyomó többségében képviselet útján valósul meg. Ez a képviselet természetesen közvetlen képviselet, a munkáltatóijog-gyakorlás esetén a közvetett (úgynevezett rejtett) képviselet kizárt. A munkáltatói jogkör gyakorlója tehát közvetlenül a képviselt – azaz a munkáltató helyett és nevében – jár el. Az Mt. 20. § (3) bekezdése arról az esetről rendelkezik, amikor a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy gyakorolja. Ezt a helyzetet álképviseletnek nevezzük. A Ptk. 6:14. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy aki képviseleti jog nélkül vagy képviseleti jogkörét túllépve más nevében jognyilatkozatot tesz, nyilatkozata a képviselt jóváhagyásával vált ki joghatást.

Az Mt. 20. § (3) bekezdése szerint, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. Ez a rendelkezés tartalmában közel áll a Ptk. szabályozásához.

Ami a hivatkozott rendelkezés első mondatát illeti, annak második fordulata nem szerepelt a korábbi Mt.-ben (1992. évi XXII. törvény). Ez a kiegészítés, nevezetesen a munkáltató jóváhagyása, a jogok és kötelezettségek teljesítése, illetve általában a munkajogviszony stabilitása szempontjából lényeges. Mindebből következően az álképviselő jognyilatkozata, és így a munkáltatói jogkör gyakorlása nem érvénytelen, ha azt az arra jogosított, felhatalmazással rendelkező személy jóváhagyta. Ezzel a rendelkezéssel összefüggésben meg kell említeni, hogy a jóváhagyásnak az Mt.-ben nincs időbeli korlátja. A munkáltatói jogkör gyakorlójának azonban figyelemmel kell lennie az érvénytelen jognyilatkozat utáni

cselekményekre. Ilyenek lehetnek például a követelések elévülési ideje, bizonyos eljárási cselekmények megtételének határideje jogorvoslat esetén stb.

Az Mt. 20. § (3) bekezdésének második mondata értelmében jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtetett az eljáró jogosultságára. Ez a rendelkezés – nézetünk szerint – legalábbis annyiban kétséges, amennyiben nincs tekintettel az érvénytelenség kategóriájának általános tartalmára. Egy jogi aktus érvényessége, érvénytelensége a jogrend általános értékítéletét fejezi ki, nevezetesen azt, hogy a jog az adott jogcselekményhez megengedi-e a célzott joghatás be-
következtét, vagy sem. Ami a munkáltatói jog gyakorlását illeti, lehetséges, hogy a döntés tartalmilag kifogástalan, azonban az alanyi oldal hibás, hiszen a döntést hozó szerv nem rendelkezik felhatalmazással, azaz döntése nem fejezi, illetve nem fejezheti ki a munkáltató akaratát.

Az Mt. 20. § (4) bekezdése összefügg az előző rendelkezéssel. Ennek értelmében ugyanis a munkáltató csak akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője a jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtetett kellő alappal az eljáró jogosultságára.

A munkavállaló jogállása

113. A munkajogviszony másik alanyi oldala a munkavállalói pozíció. A munkavállalói minőség általános megfogalmazásban azt jelenti, hogy valaki munkaszerződés alapján munkajogviszony keretében végez munkát, és szolgáltatásának jogalapja nem valamilyen más, munkavégzésre irányuló jogviszony. A munkavállalói minőség pontos definiálása első-sorban az európai kontinentális munkajogban alapvető. Fontosságát jelzi az is, hogy a munkajogot – részben történeti tradíciók miatt is – gyakran a munkavállalók *Sonderrechtjeként* (különleges jogaként) határozzák meg.¹³⁶ A munkavállalói minőség természetesen nem önmagáért való kategória, és az a megfogalmazás, amelynek értelmében munkavállaló az, aki munkajogviszony keretében más számára munkatevékenységet végez, a munkavállaló és az önálló munkavégző közötti megkülönböztetésen alapul. A munkavállalói minőséget így elhatárolják a munkavállalóhoz hasonló jogállásoktól, aminek gyakorlati jelentősége is van. Ugyanis a munkavállaló a munkajogviszony alapján olyan szociális védelemben részesül, amely az önálló munkavégző jogviszonyaiban (vállalkozás, megbízás) nem található meg. A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok tekintetében a munkajog konszolidációja azáltal valósult meg, hogy a munkavállalót a foglalkoztatás ténye által megilleti a munkavégzéshez kapcsolódó szakmai védelem, egy sajátos személyiségvédelem, valamint a munkaszervezet működésével együtt járó gazdasági kockázat elleni viszonylagos védelem.¹³⁷

114. Az Mt. 34. § (1) bekezdése tehát a munkavállalói jogállás alapjának a munkaszerződés alapján történő munkavégzést tekinti. Mint ahogyan a korábbiakban jeleztük, ezzel a minősítéssel összefüggésben merül fel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogi státuszának problematikája, amelynek elemzését e fejezet végén végezzük el.

¹³⁶ RICHARDI–ANNUB 1989, 135.

¹³⁷ WANK 1988, 75–81.

Az Mt. 34. § (1) bekezdése a korábbi szabályozáshoz képest külön hangsúlyozza, hogy csak természetes személy lehet munkavállaló. Ez azt is jelenti, hogy munkavállalóként csak az lehet jelen a munkajogviszonyban, aki más pozíciót egyidejűleg nem visel. Példának okáért egyéni vállalkozó egyben nem lehet munkavállaló. Ez érinti a munkáltatói jogállással összefüggésben már felmerült problémát is, nevezetesen azt, hogy – önmagára vonatkoztatottan – lehet-e ugyanaz a személy egy adott munkajogviszony munkáltatói és munkavállalói pozíciójában. Álláspontunk szerint a munkajogviszony tartalmának lényege – az alá-fölé rendeltség – miatt ez a jogviszonybeli konstrukció nem lehetséges.

Az Mt. 34. § (2) bekezdésében a jogalkotó az általános munkavállalói képességet kógens rendelkezésben határozza meg, és főszabályként a 16. életév betöltéséhez köti. Az általános munkavállalói képesség alsó határa azonban nem a 16. életév, hiszen az Mt. által meghatározott kivételes esetekben munkavállalóként foglalkoztatható az is, aki a 15. életévét betöltötte. Ez a szabály – a nemzetközi normákkal összhangban – megfelel a tankötelezettség betöltése életkorának. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 45. § (3) bekezdése értelmében a tankötelezettség a tanuló 16. életévének betöltéséig tart. (A sajátos nevelési igényű tanuló tankötelezettsége meghosszabbítható annak a tanítási évnél a végéig, amelyben a 23. életévét betölti. A tankötelezettség meghosszabbításáról a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján az iskola igazgatója dönt.) Az Mt. 34. § (2) bekezdés második mondata ugyanakkor fenntartotta azt a korábbi szabályozást is, amelynek értelmében meghatározott feltételek esetén a foglalkoztatás mintegy abszolút alsó határa ennél az életkornál alacsonyabb is lehet. A rendelkezés személyi hatálya arra a tanulóra terjed ki, aki nappali rendszerű képzés keretében folytat tanulmányokat, és 15. életévét betöltötte. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 27. § (1) bekezdése értelmében az iskolában a nevelés-oktatást – ha e törvény másképp nem rendelkezik – a nappali oktatás munkarendje szerint a kötelező és választható, egyéni és csoportos, tanórai és egyéb foglalkozások, a kollégiumban a kötelező és választható, egyéni és csoportos foglalkozások keretében csoportbontásokkal kell megszervezni (a továbbiakban: nappali rendszerű iskolai oktatás).

Az Mt. 34. § (2) bekezdése az iskolai szünet alatti munkavégzés lehetőségét biztosítja a fentiekben jellemzett tanuló számára. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 30. § (1) bekezdése rendelkezik a nyári szünetről, amelynek tartama az utolsó tanítási napot követően legalább 60 – szakképző iskolában legalább 30 – összefüggő nap. A törvény egyéb, hosszabb tartamú konkrét szünetről nem rendelkezik. Mindenesetre feltételezhető, hogy a jövőben is lesz ilyen jellegű szünet, hiszen a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 28. § (3) bekezdése évközi szünetekről szól. Mivel a törvény 27. §-a a tanulmányokat magántanulóként folytató személy egyéni foglalkoztatását szintén az iskolai keretek között helyezi el – függetlenül attól, hogy a rendelkezésre álló időkeret az egyes tanulók között átcsoportosítható –, olybá tűnik, hogy a magántanulók is a nappali iskolarendszerű képzésben vesznek részt. Mindebből következően – álláspontunk szerint – az Mt. 34. § (2) bekezdése kiterjed az ilyen jellegű képzésben részt vevő magántanulókra is.

Az Mt. 34. § (3) bekezdése a nemzetközi munkajogi normáknak megfelelően még egy kivételt szabályoz. E rendelkezés értelmében a gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a 16. életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

115. Az ismertetett szabályok az úgynevezett általános munkavállalói képességről rendelkeznek, amelytől meg kell különböztetni a *konkrét* munkavállalási képességet. Míg az előbbi azt jelenti, hogy valaki munkajogviszony alanya lehet, az utóbbi – hasonlóan a polgári jogban ismeretes szerződképességhez – azt fejezi ki, hogy egy konkrét személy egy adott munkajogviszonynak alanya lehet-e, vagy sem. Az általános munkavállalói és a konkrét munkavállalási képesség megkülönböztetésének dogmatikai és gyakorlati jelentősége is van, mivel meghatározott tevékenységek csak különleges feltételek megléte esetén gyakorolhatók. Ezek összefüggésben lehetnek a munkát vállaló személy képességeivel, képzettségével, biológiai, fiziológiai adottságaival, de meghatározott munkák esetében szerepet játszhat a vallási, esetleg a politikai meggyőződés is. Ezeket a feltételeket meghatározhatja jogszabály, egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabály, de gyakori, hogy e feltételeket a munkáltató például a pályázat kiírásánál rögzíti. Ez utóbbi esetben – különösen akkor, ha a létező jogszabályi minimumhoz képest a munkáltató többletkövetelményeket támaszt – tekintettel kell lennie az egyenlő bánásmód, illetve megítélés követelményére. Megjegyzendő végezetül, hogy a konkrét munkavállalási képesség kihat a munkaszerződés érvényességére is, amelyet az alábbiakban tárgyalunk.

116. Az Mt. 21. §-a átfogó módon rendelkezik a munkavállaló jognyilatkozata megtételének módjáról. Az Mt. indokolása értelmében erre azért volt szükség, mert a gyakorlatban bizonytalan annak a megítélése, hogy a munkavállaló mely jognyilatkozatait teheti meg képviselője útján. Az Mt. 21. § (1) bekezdés első mondata általános szabályként rögzíti, hogy a munkavállaló jognyilatkozatait személyesen teheti meg. Ez a rendelkezés összhangban van a Ptk. 2:8. § (2) bekezdésének azon megközelítésével, hogy a cselekvőképesség végeredményben az érvényes jognyilatkozatok megtételére való képességet – azaz jognyilatkozási képességet – jelent. Ez a jognyilatkozási képesség jelenik meg az Mt. idézett szabályában. Ugyanakkor az általános munkavállalói képességgel van összefüggésben az Mt. 21. § (4) bekezdése, amely első megközelítésben szintén csupán a jognyilatkozatokkal kapcsolatos problémát rendezi. Ennek értelmében a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a fiatal munkavállaló vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalására irányul. Mind a fiataalkorú, mind az egyéb okból korlátozottan cselekvőképes munkavállaló szempontjából indokolt az Mt. és a Ptk. szabályainak az összehasonlítása.

Az Mt. 294. § (1) bekezdés *a)* pontjának értelmében fiatal munkavállaló: a 18. életévét be nem töltött munkavállaló. Erre a munkavállalói csoportra az Mt. számos különleges – alapvetően védelmi – rendelkezést tartalmaz. Az Mt. idézett 21. § (4) bekezdésével összefüggésben utalunk a korábbi Mt. szabályozására, amely differenciálatlanul arról rendelkezett, hogy a korlátozottan cselekvőképes személy törvényes képviselője hozzájárulása nélkül is létesíthet munkajogviszonyt. A Ptk. 2:10. § (1) bekezdése értelmében kiskorú az, aki a 18. életévét nem töltötte be. A kiskorú a házasságkötéssel nagykorúvá válik. A (3) bekezdés értelmében a házasságkötéssel megszerzett nagykorúságot a házasság megszűnése nem érinti. A Ptk. tehát általában rendelkezik a kiskorúságról, amely nem azonos az Mt. fiatalmunkavállaló-fogalmával. Ez a megkülönböztetés azért lényeges, mert a Ptk. 2:10. § (1) bekezdésének második mondata és a (3) bekezdése a munkajogviszonyban nem

értelmezhető. A különleges munkajogi védelem szempontjából ugyanis indifferens a Ptk. hivatkozott rendelkezéseiben szabályozott gyakoriság.

A Ptk. 2:11. §-a meghatározza a korlátozottan cselekvőképes kiskorú fogalmát. Ennek értelmében korlátozottan cselekvőképes az a kiskorú, aki a 14. életévét betöltötte, és nem cselekvőképtelen. A Ptk. 2:12. §-a főszabályként a magánjogi jogügyletek tekintetében szabályozza a korlátozottan cselekvőképes kiskorú jognyilatkozatának érvényességét. Az (1) bekezdés akként rendelkezik, hogy a korlátozottan cselekvőképes kiskorú jognyilatkozatának érvényességéhez – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – törvényes képviselőjének hozzájárulása szükséges. Ha a korlátozottan cselekvőképes kiskorú cselekvőképesé válik, maga dönt függő jognyilatkozatainak érvényességéről. Ehhez a szabályhoz képest az Mt. 21. § (4) bekezdése speciális rendelkezést tartalmaz, amennyiben nem a Ptk. kiskorúfogalmára, hanem a fiatal munkavállaló különleges munkajogi fogalmára építi a jognyilatkozat érvényességét, és így közvetetten a fiatalok munkavállalói képességét.

A Ptk. rendelkezik a nagykorú cselekvőképességének részleges korlátozásáról. A 2:19. § (1) bekezdése értelmében cselekvőképességében részlegesen korlátozott az a nagykorú, akit a bíróság ilyen hatállyal gondnokság alá helyezett. A (2) bekezdés szerint a bíróság cselekvőképességet részlegesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – mentális zavara következtében – tartósan vagy időszakonként visszatérően nagymértékben csökkent, és emiatt – egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel – meghatározott ügycsoportban gondnokság alá helyezése indokolt. Lényeges, hogy a bíróságnak meg kell határoznia azokat a személyi, illetve vagyoni jellegű ügycsoportokat, amelyekben a cselekvőképességet korlátozza.

A Ptk. 2:20. § (1) bekezdése kimondja, hogy a cselekvőképességében részlegesen korlátozott személynek a bíróság ítéletében meghatározott ügycsoportokra vonatkozó jognyilatkozatának érvényességéhez gondnokának hozzájárulása szükséges. Ezzel a rendelkezéssel van összhangban az Mt. 21. § (4) bekezdése.

117. A munkavállaló jogállásával összefüggésben érintenünk szükséges a *cselekvőképtelen munkavállaló* jogi státuszát. Az Mt. szabályozása meglehetősen szerencsétlen, amit tükröz a vonatkozó jogi norma elhelyezése. A jogalkotó *A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok* cím alatt helyezte el ezt a normát, az egyes atipikus munkajogviszonyok – határozott idejű munkaviszony, munkavégzés behívás alapján, a munkakör megosztása stb. – között. A Ptk. 2:21. § (2) bekezdése meghatározza a cselekvőképtelenség kritériumait. E rendelkezés értelmében a bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – mentális zavara következtében – tartósan, teljeskörűen hiányzik, és emiatt – egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel – gondnokság alá helyezése indokolt. Annak ellenére, hogy az Mt. 212. §-a megkísérli leírni a cselekvőképtelen munkavállaló munkajogviszonyának sajátosságait, különösen a munkáltató kötelezettségeit, álláspontunk szerint a cselekvőképtelen személy foglalkoztatását nem a munkajogviszony keretei között kell biztosítani.¹³⁸

¹³⁸ Lásd a 2007. évi XCII. törvényt a Fogyatékkal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről.

A munkavállalóhoz hasonló személy jogállása

118. A munkavállaló jogállásának fogalma mellett egyre gyakrabban találkozunk a *munkavállalóhoz hasonló személy* jogi státuszának koncepciójával (*arbeitnehmerähnliche Person, worker*).¹³⁹ Ezt a munkavégző réteget gyakran *gazdaságilag függő munkát vállaló személynek* is nevezik. Mielőtt a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmi ismérveit tisztázzuk, arra a kérdésre kell választ adni, hogy a széles körben használatos önfoglalkoztató (*self employed, Selbstständige*) fogalma azonos-e az említett gazdaságilag függő munkát vállaló személy kategóriájával.¹⁴⁰ E kérdés megválaszolásához meg kell határozni mindkét fogalom ismérveit, ami azért sem egyszerű, mert a munkavállaló jogállásának kritériumrendszere is labilis, míg az önfoglalkoztató jogállásának sincs egzakt kritériumkatalógusa. Az önfoglalkoztató meghatározása összefügg a munkavégzők státuszának osztályozásával.¹⁴¹ Hosszas viták után 1993-ban az ILO az önfoglalkoztató alábbi fogalmát adta: az önfoglalkoztató munkájának ellenértéke közvetlenül az általa előállított javak vagy szolgáltatások hasznától (vagy a várható haszontól) függ. A vállalkozás működése kizárólag az ő döntésétől függ, abban az esetben is övé a felelősség, ha a döntést másra ruházza.¹⁴² A dokumentum megállapítja, hogy az önfoglalkoztató általában egy vagy csak kevés számú üzletfélnek dolgozik. Az önfoglalkoztatót a munkavállalótól azáltal választja el, hogy az utóbbinak stabil, tartós munkajogviszonya van, a megszakítások annak folyamatosságában esetlegesek. E megfogalmazás alapján azonban elsikkad egy lényeges különbség az önfoglalkoztató és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy között. A súlyosabb kérdés ugyanis ez utóbbi, a munkavállaló és az önfoglalkoztató között lévő köztes jogállás tisztázása, amelyet *Perulli* azzal jellemez, hogy első látásra úgy néz ki, mint az önfoglalkoztató, de valójában függő munkáról, illetve fogalmazásában *subordinate employment*ről beszélhetünk.¹⁴³ Ezt a réteget szokták látszat-önfoglalkoztatónak, *false self-employed*nek, illetve *Scheinselbständige*nek nevezni.

Az eddig leírtakból az a következtetés vonható le, hogy az önfoglalkoztató valójában vállalkozó, nevezetesen egyéni vállalkozó, aki a jogügyleti forgalomban saját neve alatt jelenik meg. Ettől függetlenül ítélandó meg, hogy milyen számú megrendelő részére végez munkát. Amennyiben az önfoglalkoztató fogalmát a vállalkozás értelmében használjuk, úgy a megrendelők száma a piaci kereslet-kínálat alakulásától, és nem piaci körülményektől független, külső tényezőktől függ. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy tevékenységét, annak intenzitását és sok esetben annak módját nem a piaci követelmények határozzák meg. Ennek oka az, hogy ezeknek a személyeknek a többsége korábban munkavállalóként dolgozott, jószerével olyan munkakörben tevékenykedett, amely munkaszerződés, de vállalkozási vagy megbízási szerződés alapján is ellátható. Ezeket a munkákat a munkavállaló általában kiszervezte, és így a korábbi munkavállalókkal vállalkozási vagy megbízási szerződést kötött.

¹³⁹ NEUVIANS 2002, 22–27.; DAVIDOV 2005; MASCHMANN 2001.

¹⁴⁰ Lásd erről részletesen: GYULAVÁRI 2014b.

¹⁴¹ Ennek történeti áttekintését lásd: LAKY 2003.

¹⁴² Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993); The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians.

¹⁴³ PERULLI 2003, 14–16.

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kritériumait több ország jogi szabályozása is meghatározta,¹⁴⁴ és ezek alapján az alábbi főbb ismérvek állapíthatók meg. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a munkavállalóval szinte azonos gazdasági függésben van, amelynek következtében bizonyos területeken szociális védelem illeti meg. Ez ugyan nem jelenti feltétlenül a munkajogviszonyhoz kapcsolódó összes védelmi intézmény alkalmazását, de a munkát végző személy egészsége és egzisztenciális helyzete szempontjából lényegeseket általában a jogalkotó alkalmazni rendeli. Ezek a személyek nem munkaszerződés alapján tevékenykednek, hanem tradicionális polgári jogi szerződést kötnek a megrendelővel, illetve a megbízóval. Az olasz jog úgy fogalmaz, hogy szerződéses partnerével egy meghatározott projektben mint együttműködő partner vesz részt, folyamatos koordináció mellett.¹⁴⁵ Ez az együttműködés azonban a felek eltérő helyzete miatt feltételez bizonyos alá-fölé rendeltséget, amely ugyanakkor nem olyan erős, mint a munkajogviszony esetében. A harmadik ismerv az, hogy ezek a személyek egyedül, további munkavállaló alkalmazása nélkül dolgoznak. A negyedik kritérium rendkívül lényeges. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a tevékenységét túlnyomó részben egy személy részére teljesíti. Ezzel összefüggésben ismételten hangsúlyozzuk, hogy ebben az esetben az eset összes körülményét vizsgálni kell, mert előfordulhat, hogy a csekély számú vagy akár egy megrendelő, megbízó nem gazdaságon kívüli kényszerhelyzet, hanem egy jó üzleti lehetőség kihasználásának az eredménye. Amennyiben viszont nem, az utóbbinál a munkát végző személy egyszerűen nincs abban a helyzetben, hogy meghatározza szerződéses partnerét vagy azok számát. Az utolsó kritérium szerint a munkát végző személy valamennyi üzletszerű jövedelméből származó jövedelmének túlnyomó része (több mint fele) ugyanattól a személytől származik.

119. A védelmi szabályok alkalmazásának alapja az, hogy az említett módon munkát végzők még abban az esetben is elvesztik diszponálási lehetőségüket saját munkájuk felett, ha látszólag önállóan tevékenykednek.¹⁴⁶ Az egyes országok nem feltétlenül ugyanazokat a védelmi szabályokat rendelik alkalmazni, azonban főszabályként az alábbi rendelkezések épülnek be a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogviszonyába. Az első csoport a díjazásra vonatkozik. Ebben a tekintetben egységes megoldás nem található, mert nem minden országban ismert a kötelező legkisebb munkabér fogalma. Mindenesetre fontosságát jelzi, hogy amennyiben a jogalkotó nem határozza meg ennek mértékét, de egy munkáltatónál hatályban lévő vagy egy ágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés tartalmaz erre vonatkozó rendelkezéseket, azokat a nem munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkát végzőkre is alkalmazni kell, amennyiben a fentiekben említett kritériumoknak megfelelnek.

A második nagyobb terület az éves fizetett szabadság biztosítása. Ezt alapvetően a munkát vállalók egészségének védelme érdekében alkalmazzák. Rendkívül kényes területről van szó, hiszen az éves fizetett szabadsághoz való jog megadása e csoport részére jelentős gazdasági előnytől fosztja meg a foglalkoztatókat.

¹⁴⁴ Lásd Olaszországban a *Decreto Legislativo n. 276-t*, Németországban a *Tarifvertragsgesetz* 12a § (1) bekezdését és NAGY-Britanniában a *National Minimum Wage Act* 54., az 1996. évi *Employment Rights Act* 230., az 1998. évi *National Minimum Wage Act* 54., az 1998. évi *Working Time Regulations* 2., valamint az 1999. évi *Employment Relations Act* 10–13. cikkét.

¹⁴⁵ Ez az ún. *co.co.co* (*collaborazioni coordinate e continuative*) rendszer.

¹⁴⁶ LIEB 1976, 276–304.

A védelmi szabályok hatálya kiterjesztésének harmadik területe a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódik. A munkavégzésre irányuló jogviszony megszüntetése különösen tartós teljesítés esetén a munkavégző számára súlyos egzisztenciális terhet jelenthet. Ennek elkerülése érdekében az európai országok munkajogának egyik jellemzője a felmondásvédelmi rendszer. Az, aki nem munkaszerződés alapján végez munkát, főszabályképpen nem részesül a felmondásvédelem valamennyi elemében. Egy terület azonban rájuk is kiterjed, nevezetesen a felmondási tilalmak rendszere.

120. A hatályos Mt. nem tartalmaz rendelkezéseket a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jogi státuszáról. Az Mt. kodifikációs előmunkálatai során felmerült a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogviszonyának értelmezése, illetve szabályozása olyképpen, hogy a munkajog egyes intézményeinek hatálya kiterjedjen e személyek jogviszonyára. E megfontolás oka az ilyen helyzetben lévő munkát vállalók viszonylag nagy száma volt. Az *Eurofound* 2007. évi dokumentuma 466 ezer főben adja meg a gazdaságilag függő munkát végzők számát.¹⁴⁷

Az Mt. említett javaslatának normaszövege az alábbi volt:

„3. § (1) E törvénynek a munkaidő leghosszabb, illetve a pihenőidő legrövidebb tartamára, a szabadságra, a felmondási időre és a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell a (2) bekezdésben meghatározott személyre (a továbbiakban: a munkavállaló jogállásához hasonló személy).

(2) A munkavállaló jogállásához hasonló személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

- a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és
- b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

(3) A (2) bekezdés alkalmazása során

- a) személyesnek minősül a saját, illetőleg közeli hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka;
- b) azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának közeli hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek.

(4) Az (1)–(3) bekezdés rendelkezése nem alkalmazható, ha az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.”

A javaslat tartalma némi magyarázatra szorul. A hivatkozott szabály kizárólag munkajogi jogkövetkezményeket tartalmaz. Az érintett személy nem válik munkavállalóvá, hanem csupán egyes munkajogi jogintézmények hatálya terjed ki rá. Ezek nagy része a munkaidőre, a pihenőidőre és a szabadságra vonatkozott, abból kiindulva, hogy az érintett személy a munkát személyesen, rendszeresen és tartósan teljesíti, azaz a munkavégzés módja

¹⁴⁷ NEUMANN 2007.

hasznoló a munkavállalóhoz. A szociális védelem szempontjából kiemelkedő jelentőségű a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódó felmondási idő és végkielégítés hatályának kiterjesztése. Végezetül a munkavállalóhoz hasonló jogállást a kötelező legkisebb munkabér alkalmazása teszi teljessé.

121. A javasolt szabályozás tartalmazott egy vélelmet, hiszen a hivatkozott rendelkezés csak abban az esetben lett volna alkalmazandó, amennyiben a szolgáltatás nyújtójától a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres keresőfoglalkozás folytatása. Ez egyébiránt szintén összefüggésben van a munkavégzés jellegével. Ehhez kapcsolódóan a fogalom meghatározó eleme volt, hogy a szolgáltatás fogadója ugyanaz a személy legyen. Ez különbözteti meg a szolgáltatás nyújtóját a valódi vállalkozótól. A mondat megfogalmazása azonban talán nem fejezi ki pontosan e tényállás mögöttes tartalmát. Előfordulhat ugyanis, hogy egy vállalkozó hosszabb ideje ugyanazzal az üzleti partnerrel áll kapcsolatban, azaz szolgáltatását egy partner felé teljesíti. Egy valódi vállalkozó azonban annak ellenére, hogy tartósan, hosszabb ideig csupán egy üzletfele részére teljesít, bármikor dönthet ennek az ügyletnek a megszüntetéséről, illetve amennyiben üzleti partnere szünteti meg ezt a jogviszonyt – a piac lehetőségeinek keretei között – reális esélye van más üzleti partnerek részére teljesíteni. Ezzel a megállapítással természetesen nem zárható ki, hogy egy ilyen váltásnak ne lennének negatív piaci következményei. A kényszervállalkozás esetében azonban a szolgáltatás nyújtójának már eleve nincs esélye más üzleti partner részére teljesíteni, illetve a másik oldalról megközelítve, a szolgáltatás fogadójának döntése nem piaci alapon pecsételi meg „vállalkozása” sorsát. Ezen a ponton jelenik meg a már említett szociális védelmi igény, amely a jelzett kényszervállalkozói helyzetet sajátos jogállással ruházza fel, nevezetesen a munkavállaló jogállásához hasonló státusszal.

A hivatkozott javaslatot szinte érdemi vita nélkül elutasította mind a munkáltatói, mind a munkavállalói *képviselési oldal*, és a politikai döntéshozó sem állt ki mellette.

122. A munkavállaló jogállásával kapcsolatban szólni kell arról a differenciálásról, amelyet az Mt. – különösen a munkaidő tekintetében – az *egyes munkavállalói csoportok* vonatkozásában elrendel. A jogalkotó külön rendelkezik a várandós munkavállalóról, valamint a fiatal munkavállalóról. A rájuk vonatkozó szabályokat a munkaidő megfelelő rendelkezéseinek bemutatásánál tárgyaljuk. Végezetül megjegyezzük, hogy a digitális platform általi foglalkoztatás is meglehetősen átrendezi a munkaidő-pihenőidő hagyományos rendszerét.

9. § A munkáltató személyében bekövetkező változás

A jogintézmény magyar munkajogi szabályozásának kialakulása, rendszere és európai munkajogi alapjai

123. A munkáltató személyében bekövetkező változás hazai szabályozásának kezdete a 20. század elejére nyúlik vissza. Az 1908. évi LVII. törvénycikk a kereskedelmi üzlet átruházásáról rendelkezett. Alapvető szabálya az volt, hogy „a ki kereskedelmi üzletet szerződés útján átvesz, felelős az átruházónak az üzletből eredő azokért a kötelezettségeiért, a melyeket az átvétel idején ismert, vagy a rendes kereskedő gondosságával megtudhatott” (1908. évi LVII. tc. 1. §.). Ez a kereskedelmi üzlethez kapcsolódó jogviszonyok körében a szolgálati viszonyokat is érintő szabály a kereskedelmi jogból elterjedve általánossá vált. A jogirodalom a szolgálati szerződés alanyának megváltozása körében tárgyalta az úgynevezett üzemátszállás esetét. A magyar magánjog a szolgálati jogviszonyok jogában lényegében a 20. század közepére kialakította a munkáltató személyében bekövetkező változás jogintézményének alapjait.¹⁴⁸ A szocialista munkajogban a jogintézmény jelentőségét veszítette, hiszen a gazdasági forgalomban az annak alapjául szolgáló jogügyletek megvalósulására nem került sor.

A jogintézmény iránti igény az 1980-as évek végétől került újra előtérbe. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 1992. november 26. napján hozta meg MK 154. számú állásfoglalását. Az állásfoglalás kibocsátásakor – az 1992-es Mt. hallgatása mellett – a Legfelsőbb Bíróság már figyelembe vette a korabeli európai munkajogi szabályozást is. Az állásfoglalás szerint: „A munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Ehhez képest a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll és különösen a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni.” (Az állásfoglalásból származott a jogintézmény korábban szokásos elnevezése: jogutódlás a munkáltató személyében.)

A Legfelsőbb Bíróság az említett jogtételt az 1992-es Mt. 86. §-ára alapította: abból a szabályból, hogy a munkajogviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével megszűnik, azt a következtetést vont le, hogy a munkáltató jogutóddal való megszűnése, azaz a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a munkaviszony fennállását nem érinti. Az állásfoglalás indokolásának új és sokat vitatott eleme a jogutódlás fogalmának kiterjesztő értelmezése volt, amennyiben rögzítette, hogy nem csupán az úgynevezett általános jogutódlási tényállások esetében alkalmazandó az állásfoglalás, de annak alkalmazásában jogutódlásnak kell tekinteni „az üzemnek, üzletnek, munkahelynek megállapodáson alapuló átvételét is, ha az átvevő az átadó jogaiba lép (így különösen a munkáltatói üzem egészére vagy meghatározott részére vonatkozó jogátruházás, például adásvétel, csere, bérlet,

¹⁴⁸ BERNHARD 1930.

haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagyonbevitel révén a munkavállaló[k] folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatásával).¹⁴⁹

124. A Legfelsőbb Bíróság által kialakított megoldás a magyar tételes munkajogban gyökeret vert. Az 1992-es Mt. hatálybalépését követően csak az 1997. évi LI. törvénnyel került sor a jogintézmény törvénybe iktatására. E törvény indokolása már utalt arra, hogy a jogalkotást a korabeli 77/187/EGK irányelv szabályainak átvétele motiválta. Az 1997. évi jogalkotást számos későbbi – a jogintézmény egyes részletszabályait érintő – törvényhozási lépés követte, amelyek közül kiemelkedik a 2003. évi XX. törvény. E törvény újra meghatározta az úgynevezett munkáltatói jogutódlás fogalmát, az ahhoz fűződő joghatásokat, rendelkezett a jogelőd munkáltatónak a jogutóddal szembeni tájékoztatási kötelezettségéről, felelősségi kérdésekről, a munkavállalói érdekképviseletekkel szemben fennálló munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettségéről. A 2003. évi CXVIII. törvénnyel beiktatott szabályok körében találjuk az 1992-es Mt. 85/B. § (1) bekezdését módosítót is, amely a munkavállalók képviselőivel való megállapodás érdekében történő konzultációról rendelkezett. A 2005. évi CLIV. törvény dogmatikai pontosítást hajtott végre a jogutódlás joghatásainak körében az 1992-es Mt. 85/A. § (2) bekezdésének módosításával. A nemzetgazdasági szempontból kiemelt jelentőségű gazdálkodó szervezetek csődeljárásának és felszámolásának különleges szabályairól és az azzal összefüggő törvényt módosításokról szóló 2011. évi CXV. törvény elsősorban a fizetésektelenségi eljárások új szabályainak megállapítását célozta (meghatározott gazdálkodó szervezetek esetében), ugyanakkor alapvető változást hozott a munkajogi jogutódlási szabályok hazai rendszerében azzal, hogy az 1992-es Mt.-be iktatta a 85/C. §-t, amelynek legfőbb rendelkezése az volt, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás alapvető szabályait a felszámolási eljárásban nem kell alkalmazni.

Az Mt. fő célja volt – azonosan az 1990-es évek közepe óta bekövetkezett jogalkotási lépések célkitűzéseivel – a Tanács 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelve rendelkezéseinek átvétele. Ennek során az új törvény – elsősorban a munkáltatói jogutódlás, illetve a munkáltató személyében bekövetkező változás alapjául szolgáló tényállások új szemléletű meghatározásával – a hazai szabályozás egyszerűsítésére törekedett. A jogalkotói törekvések között szerepelt az 1990-es évek eleje óta felhalmozódott hazai jogalkalmazási tapasztalatok hasznosítása is. Az Mt. VI. fejezetének címe a jogintézménynek új elnevezést is adott, és az Mt. 36. § (1) bekezdése a korábbiaknál lényegesen egyszerűbb szabályokat fogalmazott meg, nem utolsósorban abból a megfontolásból, hogy az Európai Bíróság gyakorlatának ismerete, illetve az abban kialakított jogelvek alkalmazása a hazai bírói gyakorlatban is meghatározóvá vált.

125. Az Mt. több tekintetben megváltoztatta az 1992-es Mt.-ben a jogintézmény szabályozására kialakult megoldást.¹⁵⁰ Az Mt. nem tartalmaz külön szabályt a munkáltató személyében bekövetkezett általános (jogszabályon alapuló) jogutódlás esetére. Úgy tekinti, hogy amennyiben a jogrendszerben jogszabály rendelkezik egy jogalany általános jogutódlással való megváltozásáról, azaz megszűnéséről és egyúttal a törvény erejénél fogva új jogalany

¹⁴⁹ BERKE 2006, 209.

¹⁵⁰ A jogintézmény hazai tételes jogi szabályozásának és bírói gyakorlatának bemutatását lásd: BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 156.

létrejöttéről, úgy ez magától értetődően érinti a munkajogviszonyokat is. Az általános jogutódlás joghatása ugyanis – jogszabály kivételes rendelkezése hiányában –, hogy a megszűnő jogalany valamennyi joga és kötelezettsége a jogszabály erejénél fogva a jogutódra száll át; e joghatás szükségképpen kiterjed a jogalannyal fennálló munkajogviszonyokra is. A jogalkotói megítélés szerint tehát ez az esetcsoport külön munkajogi szabályozást nem igényel.

Megváltozott a jogintézménynek az Mt. rendszerében való elhelyezése is. Az MK 154. számú állásfoglalás a munkáltatói jogutódlás szabályait a munkaviszony megszűnésének intézményéhez kapcsolta. Az Mt. a munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó alapvető rendelkezéseket a munkaviszony alanyaira vonatkozó szabályokat közvetlenül követően helyezi el. A munkáltatói alanycseréhez ugyanakkor számos egyéb joghatás, illetve ezekre vonatkozó rendelkezés is hozzátapad. Ezek közül a munkaviszony megszüntetését korlátozó szabály változatlanul a munkáltatói felmondáshoz kapcsolódóan helyezkedik el annak érdekében, hogy – a jogalkalmazást könnyítendő – egy körben tartsa a munkáltatói felmondásra irányadó rendelkezéseket (Mt. 66. §). Ugyancsak a jogintézményhez kapcsolódnak a kollektív munkajogi következmények. Ezek közül a kollektív szerződés jogi sorsára vonatkozók a kollektív szerződés szabályai körében találhatók (Mt. 282. §). A munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettség rendezése a munkavállalói részvétel intézményrendszerében történt meg (Mt. 265. §), illetve a munkavállalói részvételi szervek (központi üzemi tanács, üzemi tanács, üzemi megbízott) helyzetére vonatkozó szabályokat a munkavállalói részvétel tárgyilag kapcsolódó rendelkezéseihez illesztette a jogalkotó (Mt. 254. §). Új elem az 1992-es Mt. megoldásához képest az is, hogy – a joggyakorlatban felmerült ellentmondások nyomán – a versenytilalmi megállapodás (Mt. 228. §) és a tanulmányi szerződés (Mt. 229. §) tekintetében is érvényesül a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz kapcsolódó joghatás, azaz e szerződéseknek (jogviszonyoknak) az átvevőre (jogutódra) való automatikus átszállása. Noha az Mt. több lényegesnek tekinthető szerkezeti, rendszertani változtatást is végrehajtott az 1992-es Mt.-hez képest, jól látható az a jogalkotói törekvés is, hogy a bírói gyakorlatban a jogintézményhez kapcsolódóan kialakult jogtételeket nem kívánta megváltoztatni, tekintettel arra, hogy a hazai jogalkalmazási gyakorlat alapvetően megfelelt az Európai Bíróság gyakorlatának.

126. A munkáltató személyében bekövetkező változás jogintézménye körében kiemelkedő jelentősége van az Európai Unió munkajogi szabályainak, különösen az Európai Bíróság szokatlanul széles körű gyakorlatának.¹⁵¹ Az első európai munkajogi szabályozást a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 77/187/EGK irányelv tartalmazta. Az irányelv alapján rendkívül terjedelmes (elsősorban az irányelv tárgyi hatályát, azaz a munkáltató személyében bekövetkező változás alapjául fekvő tényállásokat érintő) és új jogtételeket is rögzítő bírói gyakorlat alakult ki, amelynek nyomán került sor az irányelv módosítására a 98/50/EK irányelvvel. 2001-ben a két korábbi irányelv hatályon kívül helyezésével, illetve egységes szerkezetben való kihirdetésével jött létre a hatályos szöveg a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása

¹⁵¹ Az Európai Unió Bírósága gyakorlatának áttekintéséhez lásd: BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 160.

esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, a Tanács 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelvében (a továbbiakban e fejezetben: irányelv).¹⁵²

A munkáltató személyében bekövetkező változás alapjául szolgáló tényállás

127. Az Mt. 36. § (1) bekezdése – a korábbi Mt. 85/A. § által alkalmazotthoz képest – jelen-tősen egyszerűbben határozza meg a munkáltató személyében bekövetkező változás alapjául szolgáló tényállás(oka)t: a gazdasági egység (anyagi és nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételként. Ez a meghatározás igazodik az irányelv 1. cik-kének rendelkezéseivel, amelyek – mint utaltunk rá – az Európai Bíróság kiterjedt gya-korlata nyomán nyertek rögzítést az irányelv 1998. évi módosítása alkalmával.

A tényállás elemei közül elsőként a gazdasági egység fogalmát érintjük. Az irányelv korábbi címe és szövege, de az 1992. évi Mt. 85/A. § (1) bekezdés *b)* pontjának szövege is az üzem, üzembrész, vállalat, vállalatrész fogalmakat alkalmazta, amikor az átadó és az átvevő közötti jogügyletek tárgyát kívánta meghatározni. Ezt a megközelítést az Európai Bíróság gyakorlata viszonylag gyorsan félretette, és kialakította az „identi-tását őrző gazdasági egység” (átadásának-átvételének) fogalmát. Ezt tükrözi napjainkban az irányelv 1. cikk (1) bekezdés *b)* és *c)* pontjának fogalommeghatározása.

Az Európai Bíróság gyakorlatában, s ezért az Mt. értelmezésében és alkalmazásában is napjainkig irányadók e tényállási elem megvalósulásának megítélésében az úgynevezett *Spijkers-kritériumok*. Ezek – a 24/85. számú (Spijkers-) ügyben meghozott ítélet 13. pont-jában a Bíróság által összefoglalt körülmények – arra a kérdésre adnak választ, hogy a (nemzeti) bíróságoknak milyen szempontok vizsgálata nyomán kell állást foglalniuk az identitását őrző gazdasági egység átadása-átvétele, illetve e tényállási elem megvaló-sulása kérdésében. Rögzítette az Európai Bíróság, hogy az irányelv célja a munkavállalók védelme, illetve „a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitá-sának” biztosítása. Ebből pedig az következik, hogy az átszállás (átadás-átvétel) fogalmának értelmezésénél döntő, hogy a szóban lévő „gazdasági egység megőrzi-e az identitását”. A mondottak fényében nem lehet szó a vállalat, üzem vagy üzembrész átszállásáról, ha csak az ennek körébe tartozó aktívákat (vagyon tárgyakat) idegenítik el. Sokkal inkább azt kell vizsgálni, hogy egy létező (működő, azaz identitását őrző) gazdasági egység átadására-át-vételére került-e sor. Ez egyebek mellett abból állapítható meg, hogy a gazdasági egység működtetését az azt megszerző fél azonos vagy hasonló üzleti tevékenység megvalósításával ténylegesen folytatja, vagy újra kezdi-e. E feltétel vizsgálatánál az adott tényállást jellemző összes körülményt azok összességében kell figyelembe venni. Ezek közé tartoznak

- a vállalat vagy üzem tevékenységének jellege;
- a materiális vagyoni elemek, épületek és ingóságok átruházása;
- az immateriális vagyon értéke az átszállás időpontjában, illetve annak átvétele;
- a meghatározó személyzet átvétele;
- a gazdasági egységhez kapcsolódó ügyfélkör átvétele;
- az átadást megelőző és azt követő tevékenység azonosságának foka;
- a gazdasági egység tevékenysége megszakításának időtartama.

¹⁵² BERKE 2006, 61.

128. Hangsúlyozni kell, hogy az Európai Bíróság szerint az említett körülmények (egyenként) csak részaspektusai egy átfogó értékelésnek, és ezért nem vizsgálhatók elszigetelten. Két körülmény külön is említést érdemel. Az egyik a gazdasági egység tevékenységének jellegét érinti. Lényege az, hogy a későbbi bírói gyakorlatban ez a szempont kiemelkedő jelentőséget kapott azzal, hogy a materiális és immateriális vagyon átruházásának jelentőségét (a tényállás megvalósulása szempontjából) alapvetően eltérően ítélik meg a tevékenység jellegének fényében. Úgynevezett eszközigenyes tevékenységek esetében például az eszközök átadásának hiányában nem valósulhat meg a gazdasági egység átadása-átvétele. Olyan üzemek (üzemi tevékenységek) esetében azonban, amelyeknél a materiális vagy immateriális eszközöknek csekély a jelentősége, nem szükséges ezek átadása-átvétele a tényállás megvalósulásához. A másik körülmény az, hogy a Spijkers-kritériumok bizonyos szempontból ellentmondásosak is, hiszen azt a látszatot keltik, hogy a személyzetnek, illetve a személyzet egy részének (külön munkaszerződéssel való) átvétele a tényállás eleme, nem pedig az ahhoz fűződő joghatások (azaz különösen: a munkaviszony átszállása) lényege. Ennek az ellentmondásnak a feloldása azzal lehetséges, hogy a Spijkers-ítélet tulajdonképpen arra kívánt utalni, hogy a gazdasági egység identitásának őrzésére (fennmaradására), azaz a korábbi tevékenység folytatásának szándékára és lehetőségére utal az, ha az átvevő az átadónál foglalkoztatott munkavállalók egy részét (különösen a tevékenység folytatása szempontjából meghatározó ismeretekkel, képességekkel, tapasztalattal rendelkező munkavállalókat) külön munkaszerződésekkel kívánja továbbfoglalkoztatni. Említésre érdemes az is, hogy a gazdasági egység identitását nem érinti, hogy annak tevékenységében átmeneti megszakítás következik be, ám tevékenysége folytatásának lehetősége fennmarad.

Az identitását őrző gazdasági egység átadására-átvételére jogügylettel kerül sor, illetve a munkajogi jogkövetkezményeket a jogügylettel való átadás-átvétel esetében kell alkalmazni. Az Európai Bíróság ebben a tekintetben, azaz a szóba jöhető jogügyletek körének kialakításában is jelentős gyakorlatot alakított ki, s ebben rendkívül szélesen értelmezte a jogügylet fogalmát. Rögzítette, hogy a tulajdonjog átruházására irányuló jogügyletek (például adásvétel, csere) mellett a használati jog átengedésére irányuló ügyletek is az irányelv hatálya alá tartoznak, hiszen ezek révén is megvalósulhat a gazdasági egység fölötti *hatalomváltás*, azaz a rendelkezésre, a munkavállalók irányítására jogosult személyének megváltozása. Az is kialakult a korai bírósági gyakorlatban, hogy nemcsak az ügyletek létrejötte, hanem – határozott idejű szerződések esetében – megszűnése is az irányelv hatálya alá tartozó *szerződés*.

129. Kiemelkedő jelentőségűek voltak azok az ügyek, amelyeknek jellemzője, hogy az átadó és az átvevő között közvetlen jogi (szerződéses) kapcsolat nem áll fenn. Az Európai Bíróság gyakorlata alapján azt mondhatjuk, hogy a felek közötti szerződés hiánya nem akadályozza a jogügylet (szerződés) alapján való átszállás megállapításának. Másként: a szerződés harmadik személlyel is fennállhat, azaz az átadás-átvétel háromalanyú jogi helyzetekben is megvalósulhat. Ezekben az esetekben jellegzetesen olyan tényállások megítéléséről volt szó, amelyben a közjogi jogállású szervezetek (például önkormányzat) az általuk valamely szolgáltatás igénybevételére irányuló szerződések megszűnése, illetve felmondása után az azonos vagy hasonló szolgáltatás ellátására újabb (másik) szolgáltatóval kötöttek szerződést. A Bíróság minden esetben megállapította a munkáltató személyében bekövetkező változást. A Bíróság több ítéletében is utalt tehát arra a tartós gyakorlatára, amely

szerint az átadó és az átvevő közötti közvetlen szerződéses kapcsolat hiánya nem zárja ki az irányelv alkalmazását, hanem – ezzel szemben – két egymást követő, egymást felváltó szerződés is megalapozhatja azt. A napjainkig változatlanul irányadónak tekintett megítélés a C-29/91. számú *Redmond Stichting v. Bartol and Others* ügyben alakult ki. A két szerződés általában oly módon jön létre, hogy valamely szolgáltatás igénybe vevője a szolgáltatást nyújtót másikkal váltja fel. Az európai bírói gyakorlat tehát tulajdonképpen önálló szerződésfogalmat hozott létre abban az értelemben, hogy a több szerződés révén megvalósuló *munkáltatói hatalomváltásokat* is az irányelv hatálya alatt megvalósulóknak tekintette. Ezeknek az ügyleteknek a hátterében tehát általában (legalább) két szerződés húzódik meg. Mindegyiknek van egy közös alanyi pozíciója: az a személy, akinek a javára az átadó és az átvevő egyaránt a tevékenységet végzi. A Bíróság több esetben a közigazgatási határozatot is az irányelv hatálya alá tartozó jogügyletnek tekintette.

130. A Ptk. a jogi személy átalakulására, egyesülésére és szétválására vonatkozó szabálycsoportot tartalmaz (Ptk. XIII. Fejezet, 3:39–3:47. §). Az itt szabályozott esetekben, azaz az egyesülés (összeolvadás vagy beolvadás), a szétválás (különválás vagy kiválás) tényállásaiban is megvalósulhat az *identitását őrző gazdasági egység jogügyleten alapuló átadása-átvétele*, azaz alkalmazni kell a tényálláshoz fűződő munkajogi joghatásokat. Nem tekintjük ebbe a körbe tartozónak a gazdasági társaság átalakulását (a társasági forma megváltozását).

A szóba jöhető jogügyletek körét érintő hazai bírói gyakorlattal kapcsolatosan azt kell megállapítani, hogy az a kezdetektől minden vonatkozásában tartósan megfelelt az Európai Bíróság által kialakított szempontrendszernek, és e gyakorlat az Mt. 36. § (1) bekezdésének alkalmazásában is változatlanul irányadónak tekinthető. A Legfelsőbb Bíróság például a gazdasági társaságba való vagyonebevittel kapcsolatban rögzítette, hogy ennek során is megvalósul a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás. A leányvállalat alakulás esetét (vagyonebevétel révén) szintén e körben kezelte a Legfelsőbb Bíróság, és azonosan foglalt állást olyan esetben is, amikor a gazdasági társaságot létrehozó alapító a gazdasági társaság vagyonának csak egy részét biztosította a gazdasági egység apportálásával. A bérleti szerződés mint szóba jöhető jogügylet már az 1990-es években, több ügyben is megjelent, de találkozunk olyan ítélettel is, amelyben a bíróság a jogügylet meghatározását lényegtelennek tartotta; megállapította a változatlan feltételekkel való továbbfoglalkoztatást az új munkáltató irányítási joga mellett, ami megalapozta a munkaviszonyok átszállásának megállapítását. A hazai bírói gyakorlat is magáévá tette az Európai Bíróság háromalanyú ügyletek megítélésében kialakult álláspontját.

131. Már az 1990-es évektől mind a hazai, mind pedig az európai bírósági gyakorlatban felmerültek az úgynevezett *kiszervezési ügyletek*. Ezek jellegzetessége az, hogy a gazdálkodó szervezet döntése arra irányul, hogy valamely tevékenységét a jövőben nem saját erőforrásaival kívánja megvalósítani, hanem azt szolgáltatásként veszi igénybe (polgári jogi szerződés alapján). Noha ezeknek az eseteknek a megítélése meglehetősen bizonytalan, összességében mégis azt mondhatjuk, hogy ezek a gazdasági aktivitások is a munkáltató személyében bekövetkező változást hozhatják magukkal (a tényállás sajátosságaitól függően, azaz azokban az esetekben, ha sor kerül a fent említett Spijkers-kritériumok megvalósulására).

A szóba jöhető jogügyletek körében megállapításainkat úgy összegezhetjük, hogy az Mt. 36. § (1) bekezdése szerint *jogügyletnek* kell tekinteni minden olyan jogügyletet, amely alkalmas a munkáltatói irányítási hatalom, illetve jog jogosultjának a kicserélésére (megváltoztatására), azaz másként: a gazdasági egység fölötti (irányítási) hatalom megszerzésére, s hozzátehetjük, hogy a gazdasági egység fölötti tényleges irányítási hatalom megszerzéséhez a jogügylet érvényessége sem szükséges, tekintettel arra, hogy az irányelv alapvető (az Európai Bíróság által is hangsúlyozott) célja a munkavállalók jogainak biztosítása, s ez úgy lehetséges, ha a gazdasági egység fölötti tényleges hatalom megváltozása esetén bekövetkeznek a munkajogi joghatások.

A tényálláshoz kapcsolódó joghatások

132. A munkajogviszony *ex lege* (automatikus) átszállása az átadóról az átvevőre. Az Mt. 36. § (1) bekezdése a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek átvevőre való átszállását a gazdasági egység átvételéhez (a tényállás megvalósulásához) köti. A jogalkotó tehát e joghatás bekövetkezését nem a felek erre irányuló nyilatkozatainak joghatásaként kívánta megállapítani, hanem pusztán a törvény erejénél fogva (*ex lege*). Ez a megközelítés már az 1990-es évek hazai bírói gyakorlatában kialakult az úgynevezett áthelyezéssel, azaz az érintett felek (munkavállaló, átadó és átvevő) háromoldalú megállapodásával kapcsolatosan, s lényege az volt, hogy jogutódlás során nem lehet szó áthelyezésről. A munkajogviszony *ex lege* átszállásából következik az, hogy az új (átvevő) munkáltató részéről próbaidő kikötése is érvénytelen. Az Mt. 45. § (5) bekezdése szerint ugyanis a felek a próbaidőt a munkaszerződésben köthetik ki, mivel pedig a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében nincs szó munkaszerződésről, így a próbaidő kikötése is érvénytelen.

Ugyancsak a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek *ex lege* átszállásából következik az, hogy a munkaviszony a maga egészében, teljes tartalmával, azaz valamennyi belőle származó joggal és köteleességgel együtt (változatlan tartalommal) száll át az átvevőre. Ennek legalapvetőbb következménye az, hogy munkajogunk nem ismeri el a munkavállaló úgynevezett *ellentmondási jogát*. Ennek következménye, hogy jogellenes a munkavállalónak az a magatartása, amellyel megtagadja a teljesítést az átvevő munkáltató irányába, s adott esetben a munkajogviszony munkáltatói (azonnali hatályú) megszüntetését eredményezheti.

A munkajogviszony változatlan és automatikus átszállása nem eredményezi azt, hogy a felek a munkaszerződést ne módosíthatnák (akár a munkáltató személyében bekövetkező változásra tekintettel is). Ugyanebből következik az is, hogy a munkajogviszonynak az átadást megelőző és azt követő tartamát össze kell számítani, azaz a munkajogviszonyt folyamatosnak kell tekinteni minden ezzel összefüggő jog és kötelezettség szempontjából.

133. Az Mt. hatálybalépését követően a jogalkalmazásban merült fel az Mt. 16. § alkalmazásának kérdése a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásában. Az Mt. 16. §-a – a korábbi gyakorlatban kialakult bizonytalanságok kiküszöbölése érdekében – a munkáltatói kötelezettségeknek új jogcímét hozta létre azzal, hogy az egyoldalú kötelezettségvállalást a munkavállalói alanyi jogok keletkezésének jogalapjaként határozza meg. A munkáltató személyében bekövetkező változás összefüggésében ez azt a kérdést

veti fel, hogy az egyoldalú kötelezettségvállalással keletkezett munkavállalói jogokra is kiterjed-e az (automatikus) átszállás joghatása. A válasz igenlő, hiszen az Mt. 36. § (1) bekezdése a joghatás rögzítése körében nem tartalmaz differenciálós szabályt abban a tekintetben, hogy az egyes jogoknak, kötelezettségeknek mi a jogalapja. (Ilyen differenciálás található az Mt. 282. §-ában a kollektív szerződésből származó jogok és kötelezettségek tekintetében, valamint az Mt. 268. §-ában említett úgynevezett normatív hatályú üzemi megállapodás vonatkozásában.) Az egyoldalú kötelezettségvállalás alapján fennálló jogok, illetve kötelezettségek tehát az Mt. 36. § (1) bekezdésében meghatározott tényállásban az átadó munkáltatóról az átvevőre szállnak át. Ennek a gyakorlatban jellegzetes példája a munkáltatói szabályzatban rögzített juttatások esete. Kétségtelen azonban, hogy a kötelezettségek fenntartása az átvevő részéről nehézségekbe ütközhet, esetleg lehetetlen is lehet. Az Mt. 16. § (2) bekezdése a kötelezettségvállalás jogosult terhére való módosítását vagy felmondását abban az esetben teszi lehetővé, ha a kötelezettséget vállaló körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a teljesítést lehetetlenné teszi, vagy az aránytalan sérelemmel járna. A munkáltató személyében bekövetkező változás ilyen körülmény lehet, azonban minden egyes esetben külön (egyedi) vizsgálatra szorul, hogy az átadás-átvétel okán az átvevő helyzete megalapozza-e az egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás módosítását vagy felmondását.

134. Az alapvető joghatás csak a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyokra terjed ki, azokra, amelyeknek teljesítése a gazdasági egység tevékenységének megvalósulását szolgálja. A bírói gyakorlatban felmerült az úgynevezett szünetelő munkajogviszonyok megítélése, vagyis az olyan jogviszonyoké, amelyekben tartós teljesítési szünet áll fenn (például a munkavállaló teljesítési kötelezettségének tartós hiánya fizetés nélküli szabadság okán). Az uralkodó felfogás szerint a joghatás ezekre is kiterjed.

Több, a munkáltató személyében bekövetkező változás jogintézménye körében szabályozott határidő – lásd a munkáltatók egyetemleges felelősségét vagy a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása kötelezettségének időtartamát – vonatkozásában lényeges az a kérdés, hogy mely időpontban következik be a változás. Az Európai Bíróság gyakorlatában kialakult megítélés szerint ez a gazdasági egység fölötti tényleges hatalomváltáshoz kapcsolódik, azaz ahhoz az időponthoz, amikor az átvevő ténylegesen abba a helyzetbe kerül, hogy az érintett munkavállalók tekintetében gyakorolja a munkáltatói irányítási jogot.

Az átadó és az átvevő munkáltató tájékoztatási kötelezettségei

135. Az Mt. 37. §-a az átadó munkáltatónak az átvevővel szemben fennálló tájékoztatási kötelezettségéről rendelkezik, és az irányelv 3. cikk (2) bekezdésében foglalt szabály átvételére irányul. Ez utóbbi az átadó tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó rendelkezés beiktatását a tagállamok jogaként, nem pedig kötelezettségeként határozza meg. Az Mt. 37. § rendelkezése tárgyánál fogva nem munkaviszonyra vonatkozó szabály, hiszen nem az átvevő vagy az átadó munkáltatónak a munkaviszonyban irányadó kötelezettségét, hanem az átadónak az átvevővel szemben fennálló kötelezettségét rögzíti. E kötelezettség teljesítésének, a teljesítés elmaradásának (késedelmes teljesítésének) a munkáltató személyében

bekövetkező változás munkaviszonyra irányadó szabályai alkalmazása szempontjából nincs jelentősége, illetve következménye.

A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek abban az esetben is átszállnak az átvevőre – az Mt. 36. § (1) bekezdésében meghatározott tényálláshoz a törvény erejénél fogva kapcsolódó joghatásként –, ha az átvevő tájékoztatási kötelezettségét nem, illetve hibásan teljesíti. Amennyiben tehát a tájékoztatás nem teljes körű, illetve nem terjed ki valamennyi érintett munkavállalóra, ez a joghatást, azaz a gazdasági egységhez kapcsolódó munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszállását nem érinti. Az Mt. 10. § (2) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. Az Mt. 37. §-t ilyen törvényi rendelkezésnek (felhatalmazásnak) tekinthetjük, amelynek célja a munkavállalói jogok gyakorlásához fűződő érdek biztosítása, illetve az, hogy az átvevő számára is kiszámítható helyzetet teremtsen a gazdasági egység átvételével kapcsolatos jogai és kötelességei tekintetében. A tájékoztatási kötelezettség nem pusztán az átszállással érintett munkavállalók körének megjelölésére terjed ki, hanem a munkaviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre is.

Az Mt. ezek megjelölésére vonatkozó konkretizáló szabályt nem tartalmaz, és ezzel az átadót minden munkafeltétel tekintetében az átvevővel szembeni közlésre jogosítja. A munkavállalóra vonatkozó munkáltatói vélemény ugyanakkor nem tartozik e körbe, így ennek közlése tilos, az Mt. 10. § (2) bekezdésébe ütközik. Az Mt. 37. §-a nemcsak a munkaviszonyból, hanem a tanulmányi szerződésből (Mt. 229. §) és a versenytilalmi megállapodásból (Mt. 228. §) származó jogok és köteleességek tekintetében is előírja az átadó tájékoztatási kötelezettségét. E szerződések alapján fennálló jogviszonyok tekintetében is helytálló azonban a munkaviszony esetében rögzített joghatás: a tájékoztatás elmaradása nem érinti a jogviszonyokból származó jogok és kötelezettségek átszállását, illetve érvényesítését. A rendelkezés hátterében az Mt. 228. § (4) bekezdésének és az Mt. 229. § (4) bekezdésének szabályai húzódnak meg, amelyek alapján e jogviszonyok a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében oszthatók a munkaviszony sorsát. Noha az Mt. 37. § a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek átszállását nem érinti, a tájékoztatási kötelezettség elmaradásának, illetve hibás teljesítésének következménye lehet az átadó és az átvevő közötti jogviszonyban, a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó jogügyletben. Ebben a vonatkozásban az adott jogügylet szabályai az irányadók. Az Mt. nem zárja ki a munkaviszonyból származó munkavállalói követelések kielégítése tekintetében azt sem, hogy a munkáltatók között olyan megállapodás jöjjön létre, amelynek értelmében az egyébként a munkavállalókkal szemben fennálló kötelezettségek teljesítését a felek átvállalják, azért kezességet vállaljanak, vagy a másik általi teljesítést megtérítsék. E megállapodások a munkavállalói igényérvényesítési lehetőségeket nem érintik, ideértve az Mt. 39. §-ban rögzített egyetemleges felelősségi szabály alkalmazását is.

136. Az Mt. 38. § (1) bekezdése az átvevő munkáltatónak a változással érintett munkavállalókkal szembeni (írásbeli) tájékoztatási kötelezettségéről rendelkezik (az átadás-átvétel időpontját követő 15 napos határidőben). A tájékoztatásnak ki kell terjednie a változás tényének (a munkáltató személye megváltozásának) közlésére, valamint az Mt. 46. § (1) bekezdésében említett körülmények (esetleges) változására.

Az irányelv 7. cikk (6) bekezdése úgy rendelkezik, hogy amennyiben a munkavállalók egy vállalkozásban vagy üzemben önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselővel, úgy velük szemben közvetlenül áll fenn a – különös tartalmú – munkáltatói tájékoztatási kötelezettség. Az irányelv 7. cikke a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeket (egyébként) főszabályként a munkavállalói képviselőkkel szemben állapítja meg. A (6) bekezdés ennél fogva kiegészítő szabálynak tekinthető, és csak arra az esetre irányadó, ha a munkavállalók önhibájukon kívül nem rendelkeznek képvisellel. Az „önhibájukon kívül” fordulat az irányelvben arra az esetre utal, ha a tagállami jogszabály nem biztosít lehetőséget a munkavállalói képviselők működésére. Az Mt. alapján ez csak abban az esetben áll fenn, ha az Mt. 236. § (1) bekezdésében meghatározott feltételek nem teljesülnek, azaz a gazdasági egység a munkáltatónak olyan telephelyén, részlegénél működik, ahol a munkavállalók átlagos statisztikai létszáma nem éri el a képviselő létrehozásához szükséges 16 főt. Minden más esetet a *munkavállalók önhibájaként* kell felfognunk, azaz olyanként, amikor a munkavállalók – a törvényi lehetőség mellett – nem éltek az Mt.-ben biztosított jogaikkal (nem hoztak létre választott munkavállalói képviselőt). Az Mt. 38. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói kötelezettség csak ezekben az esetekben (gyakorlatilag az úgynevezett kis-, illetve mikrovállalkozások számára) áll fenn. A munkáltatói kötelezettség főszabályként az átadót terheli, azonban a munkáltatók megállapodhatnak a kötelezettség átvevő általi teljesítésében. A tájékoztatás elmaradása esetén a munkavállalók a tájékoztatást az átadótól követelhetik. A tájékoztatási kötelezettség tartalmilag azonos az üzemi tanáccsal szemben rögzítéssel (Mt. 265. §) azzal, hogy a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről való tájékoztatást is magában foglalja. Ebben az esetben ugyanis nem jöhet létre megállapodás az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) e tekintetben. A tájékoztatási kötelezettségnek legkésőbb a munkáltató személyében bekövetkező változást 15 nappal megelőzően kell eleget tenni. A tájékoztatás elmaradása nem eredményezi a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszállásának elmaradását, mert ez megghiúsítaná az Mt. 36. §-ában megfogalmazódó munkavállaló-védelmi jogalkotói célkitűzést.

Az átadó és az átvevő munkáltató egyetemleges felelőssége

137. Az irányelv 3. cikk (1) bekezdés második mondatában a tagállamok számára lehetőséget (nem kötelezettséget) biztosít arra, hogy az átadó és az átvevő munkáltatók együttes felelősségét állapítsák meg az átszállást megelőzően keletkezett követelések tekintetében. A magyar munkajog ezt a megoldást alkalmazza 1995 óta, és ezt az Mt. 39. §-a is fenntartja. Az 1992-es Mt. 85/A. § (5)–(6) bekezdése a munkáltatók együttes felelősségének egy másik formáját, a *kezési felelősséget* is ismerte. Az Mt. ettől eltekintett, hiszen ezt a felelősségi alakzatot a gyakorlat egyáltalán nem alkalmazta.

Az *egyetemleges felelősség* alapján a munkavállaló választása szerint érvényesítheti igényeit az átvevő (jelenlegi) vagy az átadó (korábbi) munkáltatóval szemben (Ptk. 6:28–6:30. §). E felelősségi szabály célja nyilvánvalóan az, hogy megakadályozza a csalárd átruházásokat, hiszen lényegében lehetetlenné teszi, hogy az átadó munkáltató a vele szemben keletkezett munkavállalói igényektől a gazdasági egység átadása révén szabaduljon. Noha e követelések az Mt. 36. § (1) bekezdése szerint az átvevőre átszállnak, az egyetemleges felelősségi szabály lehetővé teszi, hogy a munkavállaló a volt munkáltatóval szemben is érvényesítse

ezen követeléseit, amelyek vele (az átadóval szemben) keletkeztek. Az átadó csak a jogutódlást megelőzően keletkezett követelésért felel, azaz egyetemleges kötelezésnek nincs helye a munkáltató személyében bekövetkezett változást követően keletkezett munkavállalói követelések tekintetében. Noha az irányelv erre utaló rendelkezést nem tartalmaz, mivel az egyetemleges felelősségi szabály alkalmazása a tagállamok számára nem kötelező, az Mt. – hasonlóan a korábbi megoldáshoz – az egyetemleges kötelezést csak meghatározott ideig, a munkaviszony átszállását követő egy évig teszi lehetővé. Ezt követően – az elévülési időn (Mt. 286. §) belül – a munkavállaló az átszállást megelőzően keletkezett követeléseit csak az átvevővel szemben érvényesítheti.

138. Az egyetemleges felelősségi szabály alkalmazásának egyik alapkérdése a munkavállalói követelés keletkezésének időpontja, különösen olyan esetekben, amikor a munkavállalónak olyan időszakra járó munkabér iránti igényéről van szó, amely időszakot a munkáltató személyében bekövetkező változás időpontja kettévág (megoszt). Ezen időszakok lehetnek akár hosszabbak is (például prémium, jutalék iránti igény esetében), de a probléma a rendszerinti (általában havi) munkabér esetében is felmerülhet. A munkabérek esedékességére vonatkozó szabályt ezekben az esetekben irányadónak kell tekinteni. A prémium vagy jutalék iránti igény a teljesítési időszak elteltével, a munkabér iránti igény – eltérő megállapodás hiányában – a tárgy hónapot követő hónap 10. napján esedékes (Mt. 157. §). A magyar munkajog nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely szerint az ilyen, az átszállással kettészakított időszakban keletkezett követelésekért a munkáltatók időarányosan tartoznak helytállni. Ebből következően a munkavállaló ezen követeléseit az átvevővel szemben érvényesítheti, tekintettel arra, hogy a követelés az átszállást követően keletkezett (vált esedékessé).

A felmondási védelem és a munkavállalói felmondás jogkövetkezményei

139. Az irányelv 4. cikk első bekezdése a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz különös, úgynevezett felmondásvédelmi szabályt kapcsol, amelyet az Mt. 66. § (3) bekezdése vesz át a magyar munkajogba. Ezt a munkajogviszony megszüntetése körében tárgyaljuk.

Az irányelv 4. cikk (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy amennyiben a munkajogviszony azért szűnik meg, mert az identitását őrző gazdasági egység jogügyleten alapuló átadása-átvétele nyomán a munkafeltételek lényegesen megváltoznak a munkavállaló hátrányára, úgy a megszüntetést a munkáltató nyilatkozatával bekövetkezettnek kell tekinteni. E jogintézmény a tagállamok számára teremt szabályozási kötelezettséget az irányelv céljához igazodóan. Az említett szabály tehát a munkavállalói felmondás esetére irányadó rendelkezés. Lényegét tekintve arra irányul, hogy a tagállam alkalmazzon olyan szabályozást, amely a munkavállalói megszüntető nyilatkozat esetére a munkáltatói megszüntetéssel azonos jogkövetkezményeket ír elő. A munkafeltételek hátrányos megváltozása több okból, illetve módon is bekövetkezhet. Ennek indoka az, hogy a munkaviszony tartalmát, a felek jogait és kötelezettségeit nemcsak a – változatlan tartalommal az átvevőre átszálló – munkaszerződés (a felek megállapodásai) határozza meg, hanem ilyen jogokat és kötelezettségeket állapíthat meg a kollektív szerződés vagy – az Mt. alapján – az üzemi megállapodás (Mt. 267. §) is. Ezek a felek jogait – a munkaviszony átszállását megelőző

helyzethez képest – a munkavállaló hátrányára változtathatják meg, különösen azért, mert az Mt. 282. §-a az átvevőre kiterjedő hatályú kollektív szerződést az átadás-átvétel időpontjától alkalmazni rendeli. A munkaviszonyban fennálló munkavállalói jogokat és kötelezettségeket egyoldalú munkáltatói aktusok is rendezhetik. Ilyenek jellegzetesen munkáltatói szabályzatokban jelennek meg, amelyek a munkáltató személyében bekövetkező változást követően magától értetődően irányadók lesznek a munkajogviszonyban. Az Mt. 16–17. §-a e munkáltatói kötelezettségvállalás, illetve annak szabályzati formában való megtörténte esetére tartalmaz rendelkezéseket, és maguk is arra utalnak, hogy a munkavállalót megillető jogok az új munkáltatóval keletkező munkaviszonyban alapvetően megváltozhatnak.

140. Az Európai Bíróság gyakorlatának áttekintése alapján rögzíthető, hogy az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének tényállása a munkajogviszony megszüntetéséről rendelkezik. Uralkodó értelmezés szerint minden megszüntetési mód ebbe a körbe tartozik, ideértve a felek közös megegyezésén alapuló megszüntetést is (feltéve, hogy az a munkavállaló kezdeményezésére következik be). A megszüntetésnek az átszállás okán kell bekövetkeznie, azaz a más okból (például a munkavállaló személyében rejlő okból) való változásra a szabály hatálya nem terjed ki. Az okozatosság megítélése itt különösen nehéz lehet, hiszen a felek a megszüntető nyilatkozat indokát eltérően ítélik meg. Vannak olyan szakirodalmi nézetek, hogy az irányelv céljának az felelni meg leginkább, ha a munkavállalói megszüntetés esetében az indokot vélelmezni kellene, értelemszerűen a munkáltató ellenbizonyítási lehetőségét fenntartva. Az Mt. ezt a szemléletet nem követi, és a közös megegyezéses megszüntetés esetére nem rendeli alkalmazni az Mt. 40. §-ának szabályait, csupán a munkavállalói felmondás esetére. E megoldás abból indul ki, hogy a közös megegyezés létrejöttének hiányában a munkavállaló számára a felmondás joga nyitva marad, és ez magával hozhatja a megfelelő jogkövetkezmények alkalmazását.

A Tanács 2001/23/EK irányelv 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazásában a *munkafeltételek* fogalma szélesen értelmezendő: ide tartozik minden gazdasági, jogi és szociális feltétel, amely a munkavállaló helyzetét (a gazdasági egység körében) meghatározza. Az irányelv nem a munkafeltételek feltétlen védelmét célozza. A felek általi szerződésmódosítás lehetőségét ugyanis a közösségi szabály nem korlátozza. Ebből következően az ilyen módon bekövetkezett munkafeltétel-változásra alapított munkavállalói jogviszony-megszüntetés szóba sem jöhet a 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazásában.

141. Az Mt. 40. §-a magyar munkajogban korábban nem szabályozott jogintézményt vezetett be, mégpedig a *munkavállaló felmondási jogát* a munkáltató személyében bekövetkező változásnak ahhoz a következményéhez kapcsolódóan, hogy annak okán a munkafeltételek a munkavállaló hátrányára lényegesen és hátrányosan megváltoznak. A munkafeltételek változása – a fent mondottak szerint – tehát bekövetkezhet a munkaviszonyra vonatkozó szabály (jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás) irányadó rendelkezései vagy az átvevő munkáltatónál hatályos egyoldalú kötelezettségvállalás (Mt. 16–17. §) irányadó tartalmának megváltozása miatt. Az Mt. 40. § alkalmazásának egyik alapvető kérdése, hogy miként értelmezzük a munkafeltételek fogalmát. Ebben a tekintetben a korábbi – az Európai Bíróság gyakorlatával egyező – bírói gyakorlat irányadónak tekintendő. E szerint a munkafeltételek fogalmát szélesen kell értelmezni. A munkafeltételek körébe nemcsak a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei, hanem a kollektív szerződésnek a munkavállaló munkavi-

szonyból eredő jogaira és kötelezettségeire – ideértve a díjazásra – vonatkozó valamennyi rendelkezése beletartozik. A munkafeltételek fogalmának széles értelmezése alapján e körbe tartoznak a munkaidőre, illetve a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok is (kollektív szerződés, üzemi megállapodás vagy munkáltatói döntés alapján).

A munkaviszony megszüntetésére munkavállalói felmondással kerül sor, ezért az arra vonatkozó rendelkezéseket (például Mt. 69. §) ebben az esetben is alkalmazni kell, azonban az Mt. 40. §-ából folyó eltérésekkel. A felmondás ebben az esetben is csak írásban érvényes. A munkavállalónak a határozatlan időre létesített munkaviszonya megszüntetését – eltérően az Mt. 67. § (1) bekezdésétől – indokolnia kell. Az indokolás csak olyan megszüntetési okot jelölhet meg, amely azt támasztja alá, hogy a munkaviszony fenntartása a munkavállaló számára – a munkafeltételeknek a munkáltató személyében bekövetkező változása okán – aránytalan sérelemmel járna. A bizonyítási kötelezettség ezen okok tekintetében a munkavállalót terheli. Ugyanezek a szabályok irányadók a határozott időre létesített munkaviszony megszüntetése esetében is [Mt. 67. § (2) bekezdés].

A munkavállalói felmondási jog gyakorlására az Mt. 40. § (3) bekezdése határidőt állapít meg: a felmondás a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő 30 napon belül gyakorolható. A jognyilatkozat közlésére az Mt. 24. §-ának, míg a határidő számítására az Mt. 25. §-ának rendelkezései irányadók. A 30 napos határidő kapcsolódik az Mt. 38. § (1) bekezdésének rendelkezéséhez, amely szerint az átvevő az átszállást követő 15 napon belül köteles tájékoztatni a munkavállalót az Mt. 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról. A 30 napos határidő a munkáltató személyében bekövetkező változással nyílik meg. Ennek időpontja – a korábban kifejtettek szerint – az az időpont, amikor a változás ténylegesen bekövetkezik, azaz az átvevő munkáltató a munkavállaló irányítására ténylegesen jogosult lesz (ténylegesen megszerzi a gazdasági egység fölötti irányítási hatalmat). A határidő tehát nem nyílik meg sem az átvételre irányuló jogügylet létrejöttével, sem pedig a munkáltatónak az Mt. 38. § (2) bekezdésében vagy az Mt. 265. §-ában rögzített tájékoztatási kötelezettsége teljesítésével.

142. A munkavállalói felmondás abban az esetben jogszerű, ha a munkavállaló – jogvitában – bizonyítja, hogy a munkafeltételek változása lényeges (és a munkavállalóra hátrányos). A munkafeltételek lényeges változásának megítélésével kapcsolatban azt kell rögzíteni, hogy ezeknek szubjektíve, azaz a munkavállaló számára kell lényeges, a további munkavállalói teljesítést aránytalanul elnehezítő változást hozni, illetve aránytalan sérelmet okozni. A munkafeltételek változása tehát önmagában nem feltétlenül olyan súlyú, hogy a munkavállalói felmondást megalapozná. A jelentéktelen, illetve aránytalanul csekély hátrányt okozó változás nem lehet alapja a jogszerű felmondásnak, illetve az Mt. 40. §-a alkalmazásának. Kétségtelen, hogy ilyen változás elsősorban a munkadíjak jelentős megváltozása (csökkenése) vagy a munkavállalóra irányadó munkaidő-beosztás olyan módosulása, amely a munkavállaló szokásos életvitelét elnehezíti, különösen családi körülményeire tekintettel (például gyermek vagy más közeli hozzátartozó nevelése, ápolása, gondozása nem lesz teljesíthető az új munkaidő-beosztás okán).

A munkavállaló által közölt felmondás alapján az Mt. 70. §-át megfelelően alkalmazni kell, azaz a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni, és jogosult lesz a munkáltatói felmondás esetében őt megillető távolléti díjra is. A végkielégítés tekintetében az Mt. 77. §-a rendelkezései irányadók (a megemelt összegű végkielégítés és a végkielégítésre jogosultság

kizárása tekintetében egyaránt). A munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó egyéb szabályok is alkalmazandók (Mt. 80–81. §-a, valamint az Mt. 95. §-a). Egyezően az Európai Bíróság gyakorlatával, a munkafeltételek megváltozására alapított munkavállalói felmondás esetében a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének következményei (Mt. 82–83. §-a) nem alkalmazhatók. A munkavállalói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei lesznek alkalmazandók abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszonyt indokolás nélkül vagy olyan okból szünteti meg, amely az Mt. 40. § (1) bekezdésében foglalt feltételeknek nem felel meg. A munkavállaló az Mt. 40. §-a alapján fennálló igényeit az általános elévülési időn belül érvényesítheti.

Joghatás a tanulmányi szerződéses és versenytilalmi megállapodásos jogviszonyban

143. Az Mt. egyik alapvetően újszerű megoldása volt, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás joghatását (az alanycserét) rögzítette a versenytilalmi megállapodás (Mt. 228. §) és a tanulmányi szerződés (Mt. 229. §) tekintetében is. Ezt az említett jogintézményekkel kapcsolatosan tárgyaljuk.

Kollektív munkajogi joghatások

144. A munkáltató személyében bekövetkező változás jogintézménye körében az irányelv több kollektív munkajogi jogkövetkezményt is szabályoz. Ilyenek: a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége az átvevő oldalán (Mt. 282. §), az üzemi tanáccsal szemben fennálló munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettség (Mt. 265. §) és a munkavállalói választott képviselvek működése folyamatosságának biztosítása (Mt. 258. §). Ezeket az említett jogintézményekkel kapcsolatosan tárgyaljuk.

A munkáltató személyében bekövetkező változás a felszámolási eljárásban

145. A 2011. évi CXV. törvény hozott alapvető változást a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályozása körében e szabályoknak a felszámolási eljárásban való alkalmazása kizárásával. A jogalkotó az irányelv 5. cikkében biztosított lehetőséggel élt. Az Európai Bíróság kiterjedt gyakorlatot alakított ki a fizetéseképtelenségi eljárások és a munkáltató személyében bekövetkező változás összefüggésének megítélésében, tekintettel arra is, hogy az 1977. évi szabályozás e tárgyban hallgatott. A hatályos 5. cikk ezt a bírói gyakorlatot tükrözi. Az 5. cikk (1) bekezdésének rendelkezéséből kitűnően az irányelv a munkáltató fizetéseképtelensége esetében a tagállamok jogában alkalmazott eljárások két típusát különbözteti meg. Egyrészt a magában a szabályhely szövegében definiált eljárást, amelynek jellemzője, hogy

- az az átadó vagyonának elszámolása (felszámolása) céljával folyik,
- a nemzeti jog szerint hatáskörrel rendelkező hatóság vagy bíróság felügyelete alatt zajlik,
- a nemzeti hatóság vagy bíróság által kijelölt felszámoló felügyelete alatt zajlik.

146. A másik eljárás az említettől abban különbözik, hogy annak célja nem a munkáltató felszámolása (megszüntetése), hanem a nemzeti jogokban változatosan szabályozott konszolidációs lépések alkalmazásával (fizetési haladékkal, csődegyezséggel, állami támogatás igénybevételével stb.) a munkáltató működésének fenntartása, a tevékenység folytatása lehetőségének megőrzése. Az (1) bekezdés az elsőként említett felszámolási célú fizetéseképtelenségi eljárásokra vonatkozó általános szabályt tartalmazza: a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszállására, a munkáltatók egyetemleges felelősségére, a kollektív szerződéses feltételek fenntartására, valamint a felmondási védelemre vonatkozó szabályokat ezekben az eljárásokban nem kell alkalmazni. *A contrario*: a második típusú eljárásban az irányelv szabályai általában alkalmazandók. A munkajogi joghatások mellőzésének indoka az, hogy ezzel az európai jogalkotó gyorsabbá és egyszerűbbé kívánta tenni a felszámolási eljárásokat, azaz megkönnyíteni a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet vagyonának reorganizációját azzal, hogy a felszámolási vagyon átadásához-átvételéhez nem kapcsolja hozzá a munkajogviszonyok átszállásának joghatását.

Az 1992-es Mt. azt a jogpolitikai megoldást tette magáévá, hogy a fizetéseképtelenségi eljárások során is alkalmazta a munkáltató személyében bekövetkező változás (a jogutódlás) szabályait, azaz nem élt az irányelv 5. cikkében biztosított lehetőségekkel. A 2011. évi CXV. törvény alapvető változást hozott ebben a tekintetben (a 85/C. § beiktatásával), s ezt tükrözi, illetve tartja fenn az Mt. 36. § (2) bekezdése is.

A munkáltató személyében bekövetkező változás különös szabályai a fizetéseképtelenségi eljárások közül csak a felszámolási eljárásban alkalmazandók. A Cstv. által szabályozott csődeljárásban [Cstv. 1. § (2) bekezdés], valamint a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény (a továbbiakban: Ctv.) által szabályozott végelszámolás (kényszer-végelszámolás) (Ctv. 94. §) során az általános szabályok – kivétel nélkül – irányadók. Említésre méltó, hogy a felszámolási eljáráshoz a magyar munkajogban további sajátos szabályok tapadnak. Ezeket egyrészt a Cstv., másrészt a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény tartalmazza.

147. Az Mt. 36. § (1) bekezdése a felszámolási eljárásban nem alkalmazandó. E rendelkezés alapján a felszámolási eljárás keretében a gazdasági egység átadására irányuló jogügyletekhez nem kapcsolódik hozzá a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok automatikus átszállása. A Cstv. 47. § (1) bekezdése szerint a felszámoló jogosult az adós által kötött szerződéseket azonnali hatállyal felmondani, vagy ha a felek egyike sem teljesített szolgáltatást, a szerződéstől a felszámoló elállhat. A (3) bekezdés alapján azonban a felszámoló e jogát – egyebek mellett – nem jogosult gyakorolni a munkaszerződések és a kollektív szerződés tekintetében. Az (5) bekezdés alapján a felszámoló gyakorolja a munkáltatói jogokat. (Meg kell említeni – a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz is kapcsolódóan –, hogy a tanulmányi szerződéssel és a versenytilalmi megállapodással kapcsolatban a felszámoló a felmondás jogát jogosult gyakorolni.) A felszámoló felmondási jogának korlátozásából folyóan előállhat az a helyzet, hogy a felszámolási eljárás során értékesített vagyonhoz kapcsolódóan munkajogviszonyok állnak fenn, illetve ezek kollektív szerződés hatálya alá is tartozhatnak. Az értékesített vagyontárgyakhoz kapcsolódó munkajogviszonyok a vagyontárgyak (a gazdasági egység) értékesítése nyomán nem szállnak át a vagyontárgyak megszerzőjére, tehát – eltérően a munkáltató személyében bekövetkező változás általános joghatásától – fennmaradnak az átadó (felszámolás alatt álló)

munkáltatóval. Gyakorlati szempontból ez oda vezet, hogy a felszámolási eljárásban vagyont szerző nem köteles a munkavállalók átvételére, illetve továbbfoglalkoztatására, de a munkavállalói köteleességekből folyó jogok sem szállnak át reá (nem lép munkáltatói pozícióba).

A munkáltató személyében az Mt. 36. § (1) bekezdése alapján – a törvény erejénél fogva – bekövetkező változás elmaradása nem zárja ki, hogy a munkavállalók a felszámolási eljárásban vagyont szerzővel munkaszerződést kössenek, sőt az sem kizárt, hogy a felek úgy állapodjanak meg, hogy a munkaviszonyt folyamatosnak tekintik, azaz munkaszerződésben rögzíthetik a munkavállalót megillető jogok szempontjából a korábbi munkáltatóval fennállott munkaviszony figyelembevételét. Az Mt. azt sem zárja ki, hogy az érintett alanyok (a felszámolás alatt lévő munkáltató, illetve a felszámoló, a munkavállaló és a vagyont szerző új munkáltató) háromoldalú megállapodást hozzanak létre, amely tartalmilag egyrészt a korábbi munkaviszony megszüntetésére és ezzel egyidejűleg új munkaviszony létesítésére irányul. Erre a megállapodásra egyrészt a közös megegyezéssel történő munkaviszony-megszüntetés, másrészt a munkaszerződés szabályait kell alkalmazni. Amennyiben ilyen megállapodás nem jön létre, úgy a munkaviszony fennmarad a felszámolás alatt álló munkáltatóval, amely azt az általános szabályok szerint jogosult megszüntetni.

148. Tekintettel arra, hogy a munkajogviszonyok automatikus átszállása a felszámolási eljárás során nem következik be, az átadó munkáltatót sem terheli az átvevővel szemben az Mt. 37. § alapján fennálló tájékoztatási kötelezettség. Ugyanezen okból a munkáltatónak a munkavállalóval szemben sincsenek az átszálláshoz kapcsolódó tájékoztatási kötelezettségei (Mt. 38. §). A 2013. évi CIII. törvény 8. § (1) bekezdése az Mt. 36. § (2) bekezdésének módosításával ugyanakkor – gyakorlatilag minden bizonnyal csekély jelentőségű – változást hozott a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályainak és e körben a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség felszámolási eljárásban való alkalmazása tekintetében. E törvény indokolása utal arra, hogy a 2013. augusztus 1. napjától hatályos rendelkezéssel kívánja biztosítani a jogalkotó a 2001/23/EK irányelvnek való teljes körű megfelelést. A módosítás lényege az, hogy az Mt. 38. § (2) bekezdését a felszámolási eljárásban alkalmazni kell. E megoldás eredményeként tehát az átadó vagy a munkáltatók megállapodása alapján az átvevő munkáltatót a felszámolási eljárásban is közvetlenül a munkavállalókkal szemben terheli tájékoztatási kötelezettség az Mt. 38. § (2) bekezdésében meghatározott körülményekről. Ennek az ellentmondásos jogalkotói megoldás eredményeként, noha a felszámolási eljárásban – a fentiek szerint, az irányelvnek és a magyar munkajognak is megfelelően – nem kerül sor a munkajogviszonyok átszállására a (felszámolás alatt álló) átadóról az átvevőre, a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség mégis kiterjed erre, illetve az átszállással kapcsolatos, a törvényben meghatározott lényeges körülményekre. Tulajdonképpen azt is mondhatnánk, hogy a tájékoztatásnak nincs tárgya. Ami a szabály gyakorlati alkalmazását illeti, azt mondhatjuk, hogy a munkavállalókat tájékoztatni csak az Mt. 38. § (2) bekezdés *c)* és *d)* pontjában meghatározott körülményekről lehet. Másként: a tájékoztatásnak arra kell kiterjednie, hogy felszámolás alatt álló munkáltató vagyonának elidegenítése (ingóságok, ingatlanok, technológia átruházása) a munkavállalókra nézve milyen következményekkel jár, illetve a munkáltató (felszámoló) milyen intézkedéseket tervez. Az esetek túlnyomó részében e tájékoztatás feltehetően a munkaviszony megszüntetésére irányuló tervezett munkáltatói intézkedés lesz.

Az átadó és az átvevő munkáltató egyetemleges felelősségére vonatkozó szabály (Mt. 39. §) alkalmazása értelemszerűen mellőzendő, hiszen a munkaviszonyból származó munkavállalói követelések nem szállnak át a felszámolási eljárásban vagyont szerzőre. Mivel a munkáltatóialany-csere a felszámolási eljárásban nem következik be, az Mt. 40. § alkalmazása sem jöhet szóba. Amennyiben a felszámolásban vagyont szerző és a munkavállaló között új munkaszerződés jön létre, a megváltozott munkafeltételekre munkavállalói felmondás nyilvánvalóan nem alapítható. Az Mt. 66. § (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának alapjául. E szabály alkalmazását az Mt. 36. § (2) bekezdése kizárja. Nyilvánvaló azonban, hogy a felmondás indoka ebben az esetben sem lehet a munkáltató személyében bekövetkező változás, hiszen ez nem jön létre. A munkaviszony (munkáltató, illetve felszámoló általi) megszüntetésére az általános szabályok irányadók.

149. Az Mt. a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes szerződések körében tárgyalja a versenytilalmi megállapodást (Mt. 228. §), valamint a tanulmányi szerződést (Mt. 229. §). A törvény e jogintézmények tekintetében egyik alapvetően új szabálya, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére e szerződésekre is alkalmazza a jogutódlási joghatást. Az Mt. 36. § (2) bekezdése azonban e szabályok alkalmazását is kizárja, ezért a felszámolási eljárásban történt átvételhez kapcsolódóan e megállapodásokban sem következik be alanycsere, hanem ezek fennmaradnak az átadóval. Megszüntetésükre e szerződések szokásos szabályai szerint kerülhet sor.

A kollektív munkajogi jogkövetkezmények körében ugyanakkor a felszámolási eljárásban is alkalmazandó az Mt. 258. §-a, amely a munkavállalói képviselőlet kontinuitásának biztosítását célozza, és az üzemi tanáccsal szemben – az Mt. 265. §-a alapján – fennállnak a munkáltatók tájékoztatási és konzultációs kötelezettségei is.

Vákát oldal

10. § A munkajogviszony létesítése és kezdete

A munkaszerződés és a munkajogviszony fogalma

150. A munkaszerződés a munkáltató és a munkavállaló *kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozata*. A munkaszerződés munkajogviszonyt, kétoldalú *szinallagmatikus kötelmet* keletkeztet.¹⁵³ A munkajogviszony – mint valamennyi kötelem – egy meghatározott jogi tény, a munkaszerződés *joghatása*,¹⁵⁴ a munkajogviszony munkaszerződéssel jön létre [Mt. 42. § (1) bekezdés].¹⁵⁵ A munkaszerződés és a munkajogviszony fogalma nem azonos: a *munkaszerződés akaratí aktus*, jogcselekmény, jogügylet. A *munkajogviszony nexus, jogi kötelék (iuris vinculum)*,¹⁵⁶ jogok és kötelezettségek összessége. A munkaszerződés sajátos *jogviszony-szabályozó*: a létrehozandó munkajogviszony tartalmát meghatározza,¹⁵⁷ azonban a munkaszerződés a munkajogviszony tartalmának *nem kizárólagos* alakítója: a munkajogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket a munkaszerződésen kívül jogszabályok, kollektív szerződés is alakítja, alakíthatja.

A munkaszerződés tartalmi elemei

151. A munkaszerződés tartalmi elemeit a felek megállapodásai alkotják. A munkajogot meghatározó szerződési elv lényegéből következően a szerződés tartalmát kizárólag a munkaszerződést megkötő felek megállapodásai képezik.¹⁵⁸ Az a tény azonban, hogy a munkaszerződés tartalmát a felek akaratá határozza meg, nem jelent feltétlen szerződéses liberalizmust, a felek megállapodási szabadsága a munkaszerződés tartalmának kialakítása tekintetében nem korlátlan. A szerződéses szabadság határait egyrésztől jogszabályok, másrésztől kollektív szerződések vonják meg.¹⁵⁹

A munkaszerződéses megállapodások hagyományos csoportosításuk szerint lehetnek lényeges tartalmi elemek (*essentialia negotii*), természetes tartalmi elemek (*naturalia negotii*), illetve eshetőleges tartalmi elemek (*accidentalia negotii*).¹⁶⁰

¹⁵³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 195.

¹⁵⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 195.

¹⁵⁵ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY 1997, 84.; FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 75.

¹⁵⁶ ROMÁN 1996, 64–65.

¹⁵⁷ ROMÁN 1996, 65.; DERNÓCZI et al. 2018, 44.

¹⁵⁸ KISS 2005, 90.

¹⁵⁹ KISS 2005, 90.

¹⁶⁰ ROMÁN 1996, 96.

A munkaszerződés lényeges tartalmi elemei (essentialia negotii)

152. A munkaszerződés *lényeges tartalmi elemei* a felek azon megállapodásai, amelyek a munkajogviszony létrehozása szempontjából kiemelt jelentőségűek. A lényeges tartalmi elemek körébe tartozó megállapodások eltérő tulajdonságaik miatt többféle szempont szerint tovább csoportosíthatók: szokás objektíve lényeges és szubjektíve lényeges elemek között különbséget tenni, más megközelítések mellőzhetetlen tartalmi elemeket és kötelező tartalmi elemeket is elkülönítenek a lényeges tartalmi elemek kategóriáján belül.

A lényeges tartalmi elemek egyrészt feloszthatók objektíve lényeges és szubjektíve lényeges tartalmi elemekre. A munkaszerződés *objektíve lényeges* tartalmi elemei nélkül a munkajogviszony nem jöhet létre,¹⁶¹ amennyiben a felek ezekben a tartalmi elemekben nem állapodnak meg, konszenzusuk végeredménye nem minősül munkaszerződésnek, és joghatása sem tekinthető munkajogviszornak. A felek akaratszabadsága ebben a tekintetben azt jelenti, hogy amennyiben munkaszerződést kívánnak kötni, ezekben a tartalmi elemekben meg kell állapodniuk.¹⁶² A munkaszerződés objektíve lényeges tartalma az alapbérben és a munkakörben való megállapodás [Mt. 45. § (1) bekezdés]. Emellett a munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek lényeges (azonosításhoz szükséges) adatait,¹⁶³ ezt a követelményt az Mt. a megállapodásra vonatkozó szabályoknál rögzíti: a munkáltató köteles a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni, és ennek egy példányát a munkavállalónak átadni. A megállapodásban meg kell jelölni a felek nevét, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait [Mt. 23. § (1)–(2) bekezdés].

Azok a megállapodási elemek, amelyek hiányában a munkaszerződés létrejöhetne érvényesen, de a megállapodások a felek számára nem nélkülözhetők, a munkaszerződés *szubjektíve lényeges* tartalmi elemei. Ezek a szubjektíve lényeges elemek alkotják a munkaszerződés eshetőleges tartalmi elemeit.¹⁶⁴

Másrészt a lényeges tartalmi elemek körében szokás megkülönböztetni mellőzhetetlen tartalmi elemeket és kötelező tartalmi elemeket is. A lényeges tartalmi elemek közül azok, amelyek nélkül munkajogviszony nem jöhet létre, jelentik a munkaszerződés *mellőzhetetlen* tartalmi elemeit (a fentiek szerint ezek a munkaszerződés objektíve lényeges tartalmi elemeivel esnek egybe),¹⁶⁵ így a munkaszerződés mellőzhetetlen tartalma az alapbérben és a munkakörben való megállapodás. A mellőzhetetlen tartalmi elemekben történő megállapodás nélkül a felek megállapodása nem minősül munkaszerződésnek, ugyanakkor nem elképzelhetetlen, hogy ez a szerződés érvényes kifejezője lesz egyéb munkavégzési formának (vállalkozás, megbízás).¹⁶⁶

Azokat a lényeges tartalmi elemeket, amelyeket a munkaszerződésben a feleknek rögzíteniük kell, de hiányuk nem eredményezi a munkaszerződés érvénytelenségét, a munkaszerződés *kötelező* tartalmi elemeinek nevezzük. Ilyenek az Mt. szerinti azon

¹⁶¹ Kiss 2005, 99.

¹⁶² Kiss 2005, 90–91.

¹⁶³ DERNÓCZI et al. 2018, 44.

¹⁶⁴ Kiss 2005, 99.

¹⁶⁵ HAJDÚ–KUN 2014, 122.; LEHOCZKYNÉ KOLLONAY 1997, 84.; DERNÓCZI et al. 2018, 41.; ROMÁN 1996, 44.

¹⁶⁶ Egy szemléletes példa szerint: ha a felek szóban sem állapodnak meg a munkakörrel, hanem a munkáltató csupán annyit mond, hogy „majd kerítünk neked valami munkát”, ilyen esetben a munkaviszony nem jön létre. FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 75.

megállapodások, amelyekkel kapcsolatosan a jogszabály megállapodási kötelezettséget rögzít: a munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló munkahelyében [Mt. 45. § (3) bekezdés], a munkaszerződés tartamában [Mt. 45. § (2) bekezdés] és a munkajogviszony kezdő időpontját illetően (Mt. 48. §) is. Az említett kérdésekben való megállapodás hiánya ugyanakkor nem érinti a munkaszerződés létrejöttét, szemben a mellőzhetetlen tartalmi elemekben való megállapodás hiányával.¹⁶⁷ Amennyiben a felek elmulasztják ezekben a tartalmi elemekben való megállapodást, a munkajogviszony létrejön, a törvény által rögzített szabályok pótolják ezeket a megállapodásokat. Ha például a felek a munkaszerződésben nem állapodnak meg a munkavégzés helyében, akkor munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi [Mt. 45. § (3) bekezdés]. Ha a munkaszerződésben nem állapodnak meg a munkajogviszony tartamában, a munkajogviszony határozatlan időre jön létre [Mt. 45. § (2) bekezdés], ha nem állapodnak meg a munkajogviszony kezdő időpontjában, a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap (Mt. 48. §). Ezek a megállapodási elemek közel állnak a természetes tartalmi elemekhez abból fakadóan, hogy a megállapodás hiánya esetén jogszabály pótolja a megállapodást, a különbség imperatív jellegükben áll: míg ezeket a feleknek *meg kell határozniuk* szerződésükben, a természetes tartalmi elemek esetében ilyen kötelezettség nincs rögzítve.

A munkakörben való megállapodás

153. A munkaszerződés egyik objektíve lényeges, mellőzhetetlen tartalmi eleme a munkavállaló munkakörében való megállapodás. A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló munkakörében [Mt. 45. § (1) bekezdés]. A munkakörben való megállapodás azon feladatok meghatározását jelenti, amelyeket a munkavállaló a munkajogviszonya alapján végezni köteles. A munkakör a munkavállaló által a munkaszerződés alapján végzendő munkák köre, tágabb feladatcsoport, feladatok összessége. A felek a munkakört a munkaszerződésben néhány szóval vagy részletesebb leírással is megállapíthatják.¹⁶⁸

A munkakör a munkavállaló által végzendő tevékenységtípusokat foglalja magában. A meghatározása során figyelemmel kell lenni arra, hogy a munkakör megnevezéséből kitűnjön annak tartalma is. Nem szükséges az, hogy a munkakörbe tartozó feladatok a munkaszerződésben meg legyenek jelölve, azonban a munkavállaló munkakörét nem lehet úgy meghatározni, hogy az olyan mértékben általános legyen, hogy az elvégzendő munkák köre és jellege ne legyen megállapítható (BH2015. 78.).¹⁶⁹

A munkakör nem jelenti a szolgáltatás konkretizálását, a munkakör általában munka-, illetve feladatösszességgként jelentkezik, amelynek konkretizálása a munkáltató feladata. A munkavállaló köteles a munkáltató irányítása alapján munkát végezni [Mt. 42. § (2) bekezdés], a munkáltató oldaláról a munkakör nemcsak az irányítási, konkretizálási jogban fejeződik ki, hanem a foglalkoztatási kötelezettségben, amely szintén a munkajogviszony elhatároló ismérve.¹⁷⁰

¹⁶⁷ KARDKOVÁCS 2014, 117.

¹⁶⁸ GYULAVÁRI 2012, 140–141.

¹⁶⁹ DERNÓCZI et al. 2018, 45.

¹⁷⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 207.

A feladatok munkakörként való megjelenítése, azaz *munkafajta szerinti meghatározása* alapvetően kötődik a munkáltató gazdasági érdekéhez, ezt fejezik ki azok a szabályok (Mt. 53. §), amelyek a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogát biztosítják a munkáltatónak, meghatározott korlátokkal.

A munkakör meghatározása történhet *foglalkozásra utalással* (főleg az egyszerűbb, a közismert feladatokat ellátó szakmák esetében) vagy a munkakör *munkáltatónál használatos elnevezésével*. A munkaszerződés tartalmazhat arra vonatkozóan megállapodásokat, hogy mely feladatok tartoznak a munkavállaló munkakörébe, de ennek részletezésére inkább a munkaköri leírás a célszerűbb. A munkáltató a munkaköri feladatokról tájékoztatási kötelezettsége körében *köteles tájékoztatni* a munkavállalót [Mt. 46. § (1) bekezdés d) pont]. A munkaköri leírás tartalmazza részletesen a munkaköri feladatok felsorolását, amely lehet a munkaszerződés része (melléklete), attól független munkáltatói jognyilatkozat vagy a munkáltató belső szabályzata, tipikusan normatív utasítás.

A munkakör meghatározásának különös jelentősége van a *munkakörön kívüli munkavégzésre utasítás* elbírálásakor és a munkáltatói felmondás esetén a munkakör-összevonásra, munkakör-megszüntetésre hivatkozáskor. A munkakörbe tartozó feladatokon kívül jelentős mértékben más munkaköri feladatok huzamos időn keresztül a munkavállaló szóbeli beleegyezésével történő végeztetése nem minősül átirányításnak – azaz munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak –, és ennek megfelelően a felmondás indokát a kettős munkakör alapján kell elbírálni.¹⁷¹ A munkakör átalakulásával is összefüggő munkáltatói felmondás jogszerűsége vizsgálatánál tényállás alapján meg kell állapítani, hogy a munkavállaló korábbi munkakörének csupán az elnevezése, vagy pedig érdemben a tartalma változott-e meg.

A munkakör nem azonos az úgynevezett FEOR-számmal.¹⁷² A munkakör megnevezése nem pótolható a FEOR-szám meghatározásával, FEOR-szám alapján sorolható be a munkavállaló a Központi Statisztikai Hivatal által létrehozott statisztikai adatbázisba, azonban a munkaviszony teljesítése szempontjából nem a besorolás a releváns. Természetesen annak nincs akadálya, hogy amennyiben a FEOR-számhoz tartozó meghatározás a munkakör megnevezésére vonatkozó követelményeknek megfelel, úgy a felek a munkakört így jelöljék meg a munkaszerződésben.¹⁷³

Az alaphérben való megállapodás

154. A munkaszerződés másik *objektíve lényeges, mellőzhetetlen* tartalmi eleme az alaphérben való megállapodás, a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphérében [Mt. 45. § (1) bekezdés]. Az alaphér az a díjazás, amelyre a munkavállalónak munkajogviszonya alapján időszakonként ismétlődően követelési joga van. Az alaphérben való megállapodás korlátja a kötelező legkisebb munkabér, alaphérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni, az alaphért időbérben kell megállapítani [Mt. 136. § (1)–(2) bekezdés].

¹⁷¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 207.

¹⁷² Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere.

¹⁷³ DERNÓCZI et al. 2018, 46.

Az alaphér meghatározása a felek megállapodására van bízva, azonban a törvény az alaphér megállapítása során alsó korlátot állít a felek megállapodásának. Így a felek megállapodása szerinti alaphér teljes munkaidős foglalkoztatás esetén nem lehet kevesebb, mint a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) vagy – a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetén – a garantált bérminimum.¹⁷⁴

A munkahelyben való megállapodás

155. A munkaszerződés egyik kötelező tartalmi eleme a munkavállaló munkahelyében való megállapodás. A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni, ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi [Mt. 45. § (3) bekezdés]. Ez a megállapodási elem a munkaszerződés kötelező tartalma, a munkahelyben való megállapodás hiánya sem a hatálytalanság, sem az érvénytelenség jogkövetkezményét nem vonja maga után.¹⁷⁵

A munkahely mindazoknak a helyeknek az összességét jelenti, ahol a munkavállalónak a munkajogviszonyból származó kötelezettségét teljesítenie kell.¹⁷⁶ A munkavégzés helyét földrajzilag kell meghatározni.¹⁷⁷ Alapvetően három lehetséges mód kínálkozik a feleknek a munkahely meghatározására: az egyik, hogy egy konkrét, földrajzilag megjelölt helyet rögzítenek (székhely, telephely pontos címe). A másik lehetőség, hogy több azonosítható helyet jelölnek meg (több telephely például). Végül meghatározhatják a munkahelyet nagyobb földrajzi egység megnevezésével is, amely lehet például meghatározott megye vagy ország területe.¹⁷⁸

A munkahely meghatározásának a munkáltató munkahelyen kívüli munkavégzésre való utasítása szempontjából van jelentősége. A munkahelyen kívüli teljesítésre utasítás ahhoz képest értelmezendő, hogy a munkahelyet hogyan határozták meg a munkaszerződésben. A munkáltató a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen belüli munkavégzésre időbeli korlát és indoklás nélkül utasíthatja a munkavállalót, míg a munkaszerződésben megállapított munkahelyen kívül csak indokolt esetben és a törvényben meghatározott időbeli korláttal.¹⁷⁹

Míg a szerződéses munkahely azt jelenti, hogy a munkavállalónak a munkaszerződés alapján rendszerint hol kell munkavégzési kötelezettségét teljesítenie, addig a teljesítési hely az adott időpontban történő de facto teljesítés konkrét helyét jelöli. Jogi relevanciája mindkettőnek van. Amennyiben a felek több munkahelyet kötnek ki szerződéses munkahelyként, nem elegendő ezek szerződésben való feltüntetése, hanem az is szükséges, hogy több munkahely esetén e munkahelyeket kellő pontossággal meghatározzák a felek. Sok esetben a munkakör mintegy determinálja azt, hogy a munkavégzés nem egy konkrét

¹⁷⁴ DERNÓCZI et al. 2018, 46.

¹⁷⁵ KARDKOVÁCS 2014, 117.

¹⁷⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 210.

¹⁷⁷ DERNÓCZI et al. 2018, 46.

¹⁷⁸ GYULAVÁRI 2012, 144.

¹⁷⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 210.

földrajzi helyen fog történni (például gépkocsivezető), ebben az esetben is szükséges pontosan rögzíteni a munkahely földrajzi kereteit (BH2000. 173.).

A munkajogviszony tartamában való megállapodás

156. A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkajogviszony tartamában való megállapodás. A feleknek munkaszerződésükben rögzíteniük kell azt, hogy milyen időtartamra (határozott vagy határozatlan időtartamra) kívánják a munkajogviszonyt létrehozni. Az Mt. megfogalmazása szerint a munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre [Mt. 45. § (2) bekezdés]. A határozatlan idejű munkajogviszony a szokásos, a tipikus, ehhez képest a határozott idejű munkajogviszony atipikusnak tekinthető: amennyiben a felek akarata erre irányul, ebben a munkaszerződésben kifejezetten, eshetőleges tartalmi elemként meg kell állapodniuk. A határozott idejű munkajogviszonyról lásd az eshetőleges tartalmi elemekről szóló részt, illetve az atipikus munkajogviszonyokról szóló fejezetet.

A munkajogviszony kezdő időpontjában való megállapodás

157. A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkaviszony kezdő időpontjában való megállapodás. A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni [Mt. 48. §]. A kötelező tartalmi elemek sajátossága, hogy az azokban való megállapodás hiánya nem eredményezi a szerződés érvénytelenségét, és a jogszabály pótolja a felek megállapodását, ha az elmarad: megállapodás hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap. Annak, hogy a munkaszerződésből mikor keletkezik a munkajogviszony, nemcsak a felek munkajogviszonyból származó jogai és kötelezettségei szempontjából van jelentősége, hanem társadalombiztosítási jogi, adójogi szempontból is.

A munkaszerződés természetes tartalmi elemei (naturalia negotii)

158. A munkaszerződés természetes tartalmi elemei, naturaliai azok az elemek, amelyek jellemzőek a (tipikus) munkajogviszonyra, nem igényelnek kifejezett megállapodást, egyediesítést a munkajogviszony létesítése során.¹⁸⁰ A szerződés természetes tartalmi elemei a törvény alapján a felek szerződéses kikötéseitől függetlenül a munkaszerződés részévé válnak.¹⁸¹ Az általános definíció szerint a munkaszerződés természetes tartalmi elemei a jogalkotó által főszabályokban rögzített olyan tartalmi elemek, amelyekben a feleknek külön nem kell megállapodniuk, a munkaszerződés szokásos tartalmát jelentik. (Ha a felek el kívánnak térni ezektől a főszabályoktól, akkor azok az eltérések a szerződés szubjektíve lényeges, eshetőleges tartalmát jelentik.) A munkaszerződés tartalmi elemeiként azért tartjuk számon őket, mert a megállapodás lehetséges tárgyai, a kifejezett megállapodás

¹⁸⁰ ROMÁN 1996, 108.

¹⁸¹ DERNÓCZI et al. 2018, 47.

elmaradása velük kapcsolatban úgy tekinthető, mint egyfajta hallgatólagos megállapodás.¹⁸² Mivelhogy szerződési, illetve konszenzusos egyediesítésre nem szorulnak, a munkáltatónak még blankettaajánlatot sem kell tennie rájuk nézve, jogszabályok rendelkeznek róluk.¹⁸³

Ilyen természetes tartalmi például az *általános teljes munkaidőben való megállapodás*. Az Mt. a munkaidőben való megállapodásra azt rögzíti, hogy a munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre [Mt. 45. § (4) bekezdés]. Ekképpen tipikus a teljes munkaidőre létrejövő munkajogviszony, a részmunkaidőben való (esetőleges) megállapodásról lásd az atipikus munkajogviszonyokról szóló fejezetet.

Hasonlóan természetes tartalmi elem például a *végkielégítés összege* vagy a *felmondási idő mértéke* is. Ha a felek a munkaszerződésben ezekről nem rendelkeznek a törvény adta keretek között, akkor úgy kell tekinteni, hogy az Mt. általános rendelkezéseitől nem kívántak eltérni.¹⁸⁴ A természetes tartalmi elemek közé tulajdonképpen a törvényben szabályozott jogintézményekre vonatkozó főszabályok mindegyike besorolható (például akár a díjazási, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó, megszüntetési, kárfelelősségi szabályok).

A természetes tartalmi elemekkel kapcsolatos tapasztalat szerint – ami jól mutatja a naturáliák funkcióját – gyakran előfordul, hogy egy munkaszerződésben a felek szó szerint megismétlik az Mt. rendelkezéseit anélkül, hogy attól eltérnének. Az ilyen felesleges, de látszólag ártalmatlan munkaszerződéses rendelkezéseket nevezi az irodalom *papagájklauzulának*.¹⁸⁵ Az ilyen ismétlések jogszabályváltozás esetén kifejezetten problémát jelenthetnek. Sokkal célravezetőbb olyan kérdésekben megállapodni, amelyek a felek számára lényegesek, és eltérnek a törvényi szabályoktól, ezzel kapcsolatosan lásd az esetőleges tartalmi elemekről írtakat.

A munkaszerződés esetőleges tartalmi elemei (accidentalia negotii)

159. A munkaszerződés esetőleges tartalmi elemei, akcidentáliái a természetes tartalmi elemek különös esetei: ha egy szerződésben van valamely jogszabályban rögzített naturáliával kapcsolatos kifejezett megállapodás, az esetőleges tartalmi elem lesz.¹⁸⁶ A felek megállapodásától függő elemek szubjektíve lényegesek a felek számára, a lehetséges elemek tisztán a felek akaratától függően jelennek meg a szerződésben.¹⁸⁷

Az akcidentáliák kikötésének kifejezettnek kell lennie, írásbeliséggel nyomatékosítandók.¹⁸⁸ Specialitásuknál fogva tipikusan szubjektív jellegű lényeges tartalmi elemei a munkaszerződésnek.¹⁸⁹ A munkaszerződés leginkább gyakori akcidentáliái például

¹⁸² ROMÁN 1996, 108.

¹⁸³ ROMÁN 1996, 108.

¹⁸⁴ HAJDÚ–KUN 2014, 122.

¹⁸⁵ GYULAVÁRI 2012, 146.

¹⁸⁶ ROMÁN 1996, 109–110.

¹⁸⁷ GYULAVÁRI 2012, 145.

¹⁸⁸ ROMÁN 1996, 110.

¹⁸⁹ DERNÓCZI et al. 2018, 47.

a részmunkaidőben, a határozott idejű munkajogviszony létesítésében, továbbá a munkajogviszony kezdetében, valamint hosszabb felmondási időben való megállapodás.¹⁹⁰

A munkaszerződésben a felek – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok keretei között – bármely egyéb kérdésben is megállapodhatnak. A felek kiköthetik valamely kollektív szerződés alkalmazását is a munkaszerződésben akkor is, ha a munkáltatóra egyébként a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Természetesen az ilyen kikötés a kollektív szerződés azon rendelkezése tekintetében érvényes, amely a munkavállalóra nézve kedvezőbb rendelkezést tartalmaz.

A munkaidővel kapcsolatos megállapodások

160. A munkajogviszony eltérő megállapodás hiányában általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. Ehhez képest eshetőleges megállapodás az, hogy – meghatározott feltételek mellett – napi 12 órás teljes munkaidő is meghatározható [Mt. 92. § (2) bekezdés]. A felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat [Mt. 92. § (4) bekezdés]. A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben (részmunkaidő) is megállapodhatnak [Mt. 92. § (5) bekezdés]. Készenléti jellegű munkakörben a felek megállapodása alapján a munkavállaló beosztás szerinti heti munkaideje legfeljebb 72 óra is lehet [Mt. 99. § (2) bekezdés b) pont]. A felek osztott napi munkaidőt köthetnek ki [Mt. 100. §].

A munka díjazásával kapcsolatos megállapodások

161. A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésben foglalt megállapodás esetén lehet. Ez megfelelően irányadó az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alapbér összegét [Mt. 137. § (3) bekezdés]. A felek eltérő megállapodása alapján a bérpótlék számítási alapja eltérő lehet a munkavállaló alapbérétől [Mt. 139. § (2) bekezdés]. Munkaviszonyra vonatkozó szabály hiányában a felek megállapodása az irányadó a rendkívüli munka ellenértékeként járó pótlék folyósítása vagy a szabadidő kiadása tekintetében [Mt. 143. § (1) bekezdés]. A felek az Mt. 140–142. §-ban meghatározott bérpótléket is magában foglaló alapbért állapíthatnak meg [Mt. 145. § (1) bekezdés].¹⁹¹

A próbaidőben való megállapodás

162. A próbaidő az egyik leggyakrabban alkalmazott és részletesen szabályozott eshetőleges tartalmi elem. A próbaidő a munkaviszony elején fennálló időszak, amelynek célja, hogy a felek megismerhessék egymást.¹⁹² A próbaidő lehetőséget ad arra, hogy a munkaviszony

¹⁹⁰ ROMÁN 1996, 110.

¹⁹¹ KOZMA et al. 2014, 120–121.

¹⁹² DERNÓCZI et al. 2018, 79.

kezdeten felmérhessék, a szerződés mindkét fél számára beváltja-e az ahhoz fűzött eredményt.¹⁹³ A munkaszerződés hatályossági feltétele a próbaidő kikötése. A feltétel ugyanis maga a próba, illetve a kipróbálás *nem eredménytelensége*.¹⁹⁴ A próbaidő funkciója abban áll, hogy fennállása alatt a felek megbizonyosodhassanak arról, hogy a munkaviszony beváltja-e az ahhoz fűzött elvárásait.¹⁹⁵

A próbaidő lehetőséget ad arra, hogy a felek megismerjék egymás elvárásait, képességeit, ezért lényege a rövid időtartam és az indokolás nélküli, azonnali hatályú megszüntetés.¹⁹⁶ A próbaidős foglalkoztatás során megvalósítandó kipróbálást meg kell különböztetnünk az egyszeri kipróbálástól, amelynek eredményeként kerül csak sor egyáltalán a munkaszerződés megkötésére.¹⁹⁷ A gyakorlatban elterjedt, hogy a munkaviszony létesítését megelőzően, úgynevezett kipróbálás céljából ténylegesen munkavégzést várnak el a munkavállalótól. A munkaügyi bíróságok gyakorlata értelmében az ilyen *próbamunka* keretében történő foglalkoztatás munkaviszonynak minősül (EBH2001. 2.). Ezzel összefüggésben megjegyezzük, hogy a gyakorlat nem minden tekintetben következetes, hiszen például az informatika területén előfordul egy úgynevezett tesztfeladat megoldása a munkaszerződés megkötését megelőzően, és ez mégsem minősül próbamunkának.

A próbaidő bontófeltétel-jellegével van összhangban az, hogy a próba sikertelensége esetén azonnali hatályú megszüntetés csak egy egyszerű deklaratív nyilatkozat bármelyik fél részéről tehető, indokolást nem igénylő pusztán hivatkozásnak minősül arra nézve, hogy a bontó feltétel beállt, s ezért a munkaszerződés hatálya megszűntnek tekintendő.¹⁹⁸

A próbaidő jogintézményének különösen a munkáltatói rendes felmondás szabályainak tükrében van nagy jelentősége, a munkáltatói rendes felmondás korlátaival képest jelentősen nagyfokú szabadságot a próbaidő tartama.¹⁹⁹

A próbaidő rendeltetése abban foglalható össze, hogy időtartama alapul szolgál a munkajogviszony (elvárások szerinti) teljesítésének megítéléséhez. Ebben a kontextusban különösen figyelemmel kell lenni a rendeltetészerű joggyakorlás követelményére.²⁰⁰ A próbaidő alatti munkajogviszony-megszüntetés esetén a rendeltetésellenes joggyakorlás több alkalommal bizonyosodott be a munkaügyi bíróságok jogalkalmazásában. A munkaviszonynak ebben a formában történő megszüntetésére is vonatkozik az a követelmény, hogy a jogokat és a kötelezettségeket a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni (BH1995. 608.). A jogalkalmazás álláspontja szerint a próbaidő kikötését követően, a próbaidő céljának megfelelő okból megkötött határozott idejű munkajogviszony nem felel meg a rendeltetészerűség követelményének (BH2007. 388.).

A próbaidő jogi természete szempontjából lényeges az a megfogalmazás, hogy a felek munkaszerződésben kötik ki a próbaidőt. Ez azt jelenti, hogy a munkajogviszony próbaidőre eső része – a megszüntetés szabályainak kivételével – nem különbözik a munkajogviszony próbaidőt követő tartamától. Ezért a próbaidő önmagában nem jogalapja bizonyos juttatások

¹⁹³ GYULAVÁRI 2012, 146.

¹⁹⁴ ROMÁN 1996, 119.

¹⁹⁵ HAJDÚ–KUN 2014, 129.

¹⁹⁶ GYULAVÁRI 2012, 147.

¹⁹⁷ ROMÁN 1996, 119–120.

¹⁹⁸ ROMÁN 1996, 120.

¹⁹⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 211.

²⁰⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 211.

feltétel nélküli differenciálásának, csökkentésének vagy akár a próbaidő tartama alatti elmaradásának.²⁰¹ Hasonló okok miatt jogellenes az úgynevezett próbamunka, a munkavállaló kipróbálása munkaszerződés és díjazás nélkül (EBH2001. 597.).

A próbaidő kikötésére munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított időtartamra van lehetőség. A rendelkezés két követelményt támaszt a próbaidő kikötésével kapcsolatosan: egyrészt, amennyiben a felek próbaidőt kívánnak kikötni, akkor azt írásban kell megtenniük, és a munkaszerződésbe kell foglalniuk; másrészt erre a kikötésre csak a munkajogviszony létesítésekor van lehetőség, későbbi időpontban már nem kerülhet sor rá. A jogalkotó a *munkaviszony kezdetétől* kifejezéssel jelöli ki a próbaidő kikötésének lehetséges időpontját. Amennyiben a felek a munkajogviszony kezdő időpontját a munkaszerződés megkötéséhez képest egy későbbi időpontra teszik, akkor a kikötött próbaidő a jogviszony kezdő napjával indul el. Elképzelhető olyan próbaidő-kikötés érvényessége is, amennyiben a későbbi időpontban kezdődő munkajogviszonyt keletkeztető munkaszerződésben nem szerepel a próbaidő, de a felek a munkajogviszony kezdete előtt megállapítják (módosítják a munkaszerződést), a próbaidő a munkaviszony kezdetétől jogszerűen elindulhat. Azonban a jogviszony keletkezését követően (a munkába lépést követően) kikötött próbaidőre irányadók lehetnek a korábbi bírói gyakorlat alapján is felállított elvek: a próbaidő kikötését a munkába lépést követően akár néhány napos késedelemmel sem lehet joghatályosan pótolni (BH2005. 441.).²⁰²

Próbaidő kiköthető mind a határozott, mind a határozatlan időtartamra szóló munkaszerződésben (EBH2008. 1896.). A rövid tartamú határozott idejű munkaszerződések esetében fogalmazható meg az a követelmény, hogy a próbaidő – rendeltetésénél fogva – csak a határozott időnél rövidebb időre szólhat. A próbaidőt követően, a próbaidő céljának megfelelő okból megkötött határozott idejű munkaviszony nem felel meg a törvénynek (BH2007. 388.).

A próbaidő *időtartamában* a felek állapodnak meg. A munkavállalót védő garanciális jelentősége van annak, hogy a jogalkotó milyen maximális időtartamot enged próbaidőként kikötni. A maximális három hónapos próbaidő-kikötéshez képest a kollektív szerződés felhatalmazó rendelkezése alapján hat hónap hosszúságú próbaidő is kiköthető munkaszerződésben.²⁰³ A kollektív szerződés csupán felhatalmazást ad a munkáltatónak és a munkavállalónak arra, hogy a munkaszerződésben legfeljebb hat hónap tartamú próbaidőben állapodjanak meg, a kollektív szerződéses megállapodás nem pótolja az egyedi munkaszerződés tartalmát.²⁰⁴

Abban az esetben, ha a felek objektív okok miatt nem voltak képesek egymást megismerni, vagy a megállapított időtartam valójában nem bizonyult elégségesnek, a feleknek korlátozott mértékben lehetőségük van a próbaidő *meghosszabbítására*. Amennyiben a felek három hónapnál rövidebb próbaidőt kötnek ki, úgy legfeljebb egy alkalommal a próbaidőt meghosszabbíthatják [Mt. 45. § (5) bekezdés]. Lényeges azonban, hogy a próbaidő tartama ebben az esetben sem haladhatja meg a három hónapot. A felek kollektív szerződés

²⁰¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 211.

²⁰² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 211.

²⁰³ DERNÓCZI et al. 2018, 49.

²⁰⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 212.

felhatalmazása alapján megállapodhatnak hat hónap próbaidőben is, azonban a próbaidő meghosszabbítására csak az Mt. 45. § (5) bekezdésében foglalt szabály alkalmazandó.²⁰⁵

A munkaszerződésben szereplő próbaidős megállapodás nem befolyásolja a munkajogviszony tartalmát, az abból származó jogokat és kötelezettségeket. A munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek a munkajogviszony kezdetétől *azonosak a próbaidő alatt és után*. Ezért ha a próbaidő elteltét követően valamelyik fél más szerződési tartalommal kívánja a munkajogviszonyt folytatni, erre a szerződés közös megegyezéssel módosításával van lehetősége. Annak nincs akadálya, hogy a próbaidő letelte utáni jogosultságokat már a munkaszerződésben, annak megkötésekor rögzítsék a felek. Másként ítélandók meg azok az egyoldalú munkáltatói intézkedések (például díjazási szabályzatok, utasítások), amelyek úgy rendelkeznek, hogy a próbaidő alatt álló és próbaidő alatt nem álló munkavállalók jogosultságai tekintetében kívánnak különbséget tenni. Ezek az intézkedések a hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütköznek, ha a megkülönböztetés csak a próbaidő szerződéses kikötése alapján, és nem a munkajogviszonnyal összefüggő körülmény alapján történik.²⁰⁶

A munkaszerződés alakszerűsége

163. A magyar munkajog tradicionálisan előírja a munkaszerződés írásba foglalásának kötelezettségét (nem minden európai állam munkajoga áll ezen az elvi alapon, lásd a munkajogviszony keletkezésekor fennálló munkáltatói tájékoztatási kötelezettségről szóló következő pontot). Az Mt. kimondja, hogy a munkaszerződést írásba kell foglalni (Mt. 44. §).²⁰⁷ A jogalkotó az írásba foglalás elmulasztása esetére előírt speciális érvénytelenségi tényállást is rögzít: az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő 30 napon belül – hivatkozhat. Az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenség esetében a törvény a munkavállalói érdeket helyezi előtérbe. Az írásbeliség elmaradása korántsem jelenti azt, hogy nem jött létre jogviszony a felek között, megállapodásuknak megfelelő tartalmú jogok és kötelezettségek származnak a szóbeli szerződésből is. Az más kérdés, hogy milyen munkaügyi szankciói vannak az írásba foglalt munkaszerződés nélküli foglalkoztatásnak, vagy a szerződés tartalmának bizonyítása milyen nehézségeket okozhat.

Az írásba foglalás elmulasztása okán a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő 30 napon belül – hivatkozhat (Mt. 44. §). Meg kell különböztetni az írásba foglalás elmaradásának magánjogi és közjogi jogkövetkezményeit. A *magánjogi jogkövetkezmény* az érvénytelenség, a jogviszony biztonsága érdekében a jogalkotó rövid időt ad a munkavállaló reagálására. A munkavállaló általi hivatkozás abban áll, hogy a munkavállaló a felek között kialakult kapcsolatot fel kívánja számolni, és ezt – az említett szabályból folyóan – jogszerűen teheti meg.²⁰⁸

Élesen elválik egymástól a munkajogviszony keletkezésének magánjogi dogmatikai és hatósági ellenőrzési jogkövetkezménye. Amennyiben e konstrukció alapján a szóban megkötött munkaszerződés esetén a munkavállalói reakció elmaradása mintegy érvényessé

²⁰⁵ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 212.

²⁰⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 213.

²⁰⁷ DERNÓCZI et al. 2018, 44.

²⁰⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 197.

teszi ezt a megállapodást, a munkáltató látszólag joggal hivatkozhat a munkaügyi ellenőrzés során arra, hogy megállapodásuk érvénytelensége elenyészett. A munkaügyi felügyelet ugyanakkor két ok miatt is elmarasztalhatja a munkáltatót. Az 1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről (a továbbiakban: Met.) szerint a munkaügyi ellenőrzés kiterjed a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó rendelkezések betartására [Met. 3. § (1) bekezdés a) pont]. A munkaügyi felügyelő ellenőrizheti, hogy a munkáltató teljesítette-e a munkajogviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettségét. Mindettől függetlenül a munkaszerződés írásba foglalására és különösen az írásba foglalás elmaradásának jogkövetkezményeire vonatkozó rendelkezések meglehetősen nehezen illeszthetők a szerződés intézményének érvényességtanába.²⁰⁹

A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége; a tájékoztatás jogkövetkezményei

164. Az általános – az együttműködési kötelezettségből fakadó – tájékoztatási kötelezettségen túl, azt konkretizálva az Mt. számos konkrét munkajogi tényállás tekintetében részletesen is szabályozza a tájékoztatási kötelezettséget. Ilyen esetkor a munkajogviszony létesítése kapcsán a munkáltatót terhelő, a munkajogviszony lényeges feltételeire vonatkozó tájékoztatás.²¹⁰

A munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó tájékoztatás lényege, hogy a munkavállaló kellően ismerje munkajogviszonyának alapvető feltételeit.²¹¹ Az Mt. 46–47. §-a rendelkezik a minimális munkáltatói tájékoztatási kötelezettségről a munkaszerződés megkötéséhez kapcsolódóan.

A jogintézmény hátterében az uniós munkajog áll, amely külön irányelvvel tette ezt az európai munkáltatók általános kötelezettségévé,²¹² a tájékoztatási kötelezettség magyar szabályai EU-jogharmonizációs szempontokat tükröznek.²¹³ A munkavállalók megfelelő tájékoztatása érdekében született a Tanács 1991. október 14-i 91/533/EGK irányelve a munkaadónak a munkavállalóval szemben, a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony feltételeivel kapcsolatban fennálló tájékoztatási kötelezettségéről.²¹⁴ Az irányelv meghatározza azokat a lényeges munkafeltételeket, amelyekről írásban kell tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony létesítését követő rövid időn belül.²¹⁵ Az irányelv célja többek között, hogy fokozza a munkavállalók szociális védelmét, a munkaerőpiac áttekinthetőbbé válását, illetve a közösségi szinten egységes munkáltatói tájékoztatás révén előmozdítsa a munkavállalók szabad mozgását.²¹⁶

²⁰⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 198.

²¹⁰ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 172.

²¹¹ GYULAVÁRI 2012, 148.

²¹² GYULAVÁRI 2012, 149.

²¹³ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 172.

²¹⁴ Módosítja a 2019/1152/EU irányelv. Lásd részletesen még: KISS 2001a, 317.

²¹⁵ GYULAVÁRI 2012, 149.

²¹⁶ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 172.

Az Mt. 46. § (1) bekezdése a munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettségről rendelkezik, részletszabályokat határoz meg a teljesítésére rendelkezésre álló időről, a tájékoztatás formai és tartalmi követelményeiről. A tájékoztatás kötelezettje a munkáltató, címzettje a munkavállaló. A munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult, ennek megfelelően a munkáltatói jogkör gyakorlója adhatja meg a tájékoztatást [Mt. 20. § (1) bekezdés]. A munkáltatónak legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül kell tájékoztatnia a munkavállalót. A 15 napot tehát nem a munkaszerződés megkötésétől, hanem a munkajogviszony kezdetétől kell számítani.²¹⁷

A tájékoztatás csak akkor kötelezi a munkáltatót, ha azt jogszabály, kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás kifejezetten előírja. Ugyanakkor a Ptk.-t mint háttérjogszabályt alkalmazva felmerül a nyilatkozatokhoz való kötöttség alkalmazásának elve. A kialakult joggyakorlat szerint az egyoldalú jognyilatkozatra vonatkozó szabályok a jognyilatkozathoz való kötöttség, illetve a megtámadhatóság szempontjából irányadók a másik fél irányába tett olyan jognyilatkozatokra is, amelyek nem eredményezik joghatás kiváltását. A tájékoztatás tehát a közléssel hatályossá válik, s ahhoz a munkáltató kötve van. A téves, valóságnak meg nem felelő tájékoztatást orvosolni kell, kijavítani. Például ha a munkáltató tévesen jelöli meg a szabadság mértékére, számítási módjára, a szabadság kiadására vonatkozó szabályokat, azt utólag ki kell javítania. Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlójáról ad téves tájékoztatást, ez a későbbiekben a kárviselés szempontjából lesz lényeges.

A tájékoztatás alakisága

165. Az Mt. nem ír elő szóbeli tájékoztatást a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg, csak az írásbeli tájékoztatásról rendelkezik. A munkaviszony létesítéséhez kapcsolódóan a munkáltató bizonyos alapvető munkajogi kérdésekről köteles tájékoztatni a munkavállalót. Ez a munkáltató *egyoldalú cselekménye*, nem minősül a felek megállapodásának (nem is célszerű – bár lehetséges – ezeket a kérdéseket a munkaszerződésbe emelni).²¹⁸

A 91/533/EGK irányelv 3. cikk (1)–(2) bekezdésének megfelelően nem szükséges egyetlen okiratba foglalni valamennyi tárgykört, a tájékoztatás *több dokumentumban is megadható*, azonban az okiratok közül legalább egynek tartalmaznia kell a felek személyes adataira, a munkavégzés helyére, a munka megnevezésére, a munkaviszony kezdetére, a díjazásra és a munkaidőre vonatkozó tájékoztatást.

A napi munkaidő, az alaphéren túli munkabér és egyéb juttatás, a munkabérről való elszámolás módja, a munkabérfizetés gyakorisága, a kifizetés napja, továbbá a szabadság mértéke, számítási módja és kiadása, a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabálya oly módon is közölhető, hogy a munkáltató e tárgykörökben munkaviszonyra vonatkozó szabályra hivatkozik [Mt. 46. § (2) bekezdés]. Ebben a kontextusban jogszabály, kollektív szerződés, valamint az Mt. 268. §-a szerinti tartalommal rendelkező üzemi megállapodás és az Mt. 293. §-ában foglalt egyeztetőbizottsági kötelező határozat jöhet szóba.²¹⁹

²¹⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 214.

²¹⁸ HAJDÚ–KUN 2014, 126.

²¹⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 215.

A tájékoztatás tárgykörei

166. A 91/533/EGK irányelv 2. cikke szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés vagy a munkajogviszony lényeges feltételeiről tájékoztatni, és felsorolja azokat az adatokat, illetve körülményeket, amelyekre a tájékoztatásnak minimálisan ki kell terjednie.²²⁰

A magyar jogalkotó – eltérően például a némettől, és hasonlóan az osztrák megoldáshoz – a tájékoztatás tartalmát nem minimális tartalomként határozta meg, hanem kimerítő felsorolást alkalmazott.²²¹

Az Mt. 46. § (1) bekezdése sorolja fel azokat a körülményeket, amelyekről a munkáltató a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg köteles tájékoztatni a munkavállalót:

- a) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkavállalóra irányadó napi munkaidőről. A Tanács 91/533/EGK irányelve 2. cikk (2) bekezdés i) pontja szerint a munkáltatónak a munkavállalót tájékoztatni kell a munkavállaló rendes munkanapjának, illetve munkaidejének időtartamáról. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és közzé kell tenni [Mt. 93. § (4) bekezdés], a munkaidőkeret a munkarend egyik különös módja, amelynek változásáról – egyébként a munkarend valamennyi változásáról – a munkavállalót folyamatosan tájékoztatni kell.²²²
- b) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról. Az alaphé és a túlmunka ellenértékének összegét a munkavállalóval külön-külön megállapíthatóan kell közölni (BH2008. 343.). Ezen az sem változtat, ha a felek élnek az Mt. 145. §-ában foglalt lehetőséggel, és olyan alaphé állapotnak meg, amely meghatározott bérpótlékokat foglal magában.
- c) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkabérről való elszámolás módjáról, a bérfizetés gyakoriságáról és a kifizetés napjáról. E szabály garanciális jellegű, célja, hogy a munkavállaló pontosan tudja, hogy mikor jut a munkabéréhez. A bérfizetés napjának az a nap számít, amelyen a munkavállaló a bérével képes rendelkezni. Készpénzes fizetés esetén ez az a nap, amikor kézhez kapja a hért, banki átutalás esetén az, amikor a pénz a munkavállaló számlájára érkezik. A bérfizetés napja főszabályként a tárgyhónapot követő hónap 10. munkanapja, ettől azonban a felek eltérhetnek (akár későbbi, akár korábbi időpontot is megjelölhetnek, természetesen a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét betartva), éppen ezért a bérfizetés napjáról adott tájékoztatáshoz a munkavállalónak alapvető érdeke fűződik.
- d) A munkakör a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme, arról tehát a munkavállaló a szerződésből is értesül. A munkakör ugyanakkor általában csupán igen rövid megjelölést ad, ezért szükséges a tájékoztatásban a konkrét feladatok részletezése, vagyis annak megjelölése, hogy mit köteles a munkavállaló elvégezni. A tájékoztatási kötelezettség teljesítésének módja a munkaköri leírás. A munkaköri leírás a munkáltató olyan egyoldalú nyilatkozata, amely a konkrét feladatokat írja le. A gyakorlatban

²²⁰ KISS 2001a, 319.

²²¹ KISS 2001a, 334.

²²² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 215.

- a tájékoztatás az azonos munkakörökhöz vagy tevékenységi körökhöz kapcsolódó blankettaformában is átadható. A munkavállaló tevékenységének (feladatkörének) megjelölésére az irányelv alternatív lehetőséget biztosít. Az megvalósítható az elvégzendő munka rövid karakterizálásával vagy leírásával, vagy a beosztás, besorolás, illetve az állás fajtájának és kategóriájának megjelölésével.
- e) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a szabadság, a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, illetve meghatározásának módszeréről.
 - f) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a felmondási időről, a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól.
 - g) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e. A hatályban lévő kollektív megállapodásokról történő tájékoztatás kötelezettsége azt jelenti, hogy amennyiben akár kollektív szerződés, akár üzemi megállapodás vagy a tagállamok joga szerint más kollektív megállapodás hatálya kiterjed az adott munkajogviszonyra, úgy ezeket meg kell jelölni. Az irányelv nem kívánja a kollektív megállapodás tartalmának ismertetését, azonban a konkrétan a munkavállalóra nézve hatályos megállapodást nevesíteni kell. Nem elegendő például olyan utalás, hogy a „mindenkor hatályos kollektív szerződés”. Egyes tagállamokban a kollektív szerződések úgynevezett paritásos képviselői szervek (bizottságok) keretében jönnek létre. Ezekben az esetekben meg kell jelölni az illetékes szervet, illetve paritásos bizottságot.²²³
 - h) A munkáltató a munkaviszony létesítésekor köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkáltatói jogkört mely szerv vagy személy gyakorolja, illetve teljesíti. A munkáltatói jogkör gyakorlójáról való tájékoztatás megvalósulhat konkrét személy megjelölésével, de belső szabályzatra (például a szervezeti és működési szabályzatra) való hivatkozással is. E tárgykör jelentőségét az adja, hogy a munkáltató és a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye nem minden esetben esik egybe, azok elválhatnak egymástól. A munkáltatói jogkört valamely ezzel felruházott személy vagy szerv is gyakorolhatja. Előfordulhat az is, hogy a munkáltatói jogokat megosztottan gyakorolják. A munkavállalónak tudnia kell, hogy vele szemben ki és milyen munkáltatói jogkört gyakorol. Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot írásban jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. Lényeges az a szabály, amely szerint a munkáltató csak abban az esetben hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, amennyiben a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára [Mt. 20. § (4) bekezdés].²²⁴

Az érvényesség kelléke, hogy a munkáltatói jogkört az arra jogosult személy (szerv) gyakorolja, ez azonban nem jelenti azt, hogy más személy a jogosult által meghozott döntést ne közölhetné. A munkáltatói jogkör gyakorlása körében tett jognyilatkozat közlésére már nem

²²³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 216.

²²⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 216.

kizárólagosan e személy (szerv) jogosult, nincs jelentősége annak, hogy a jognyilatkozat közlése kinek a közreműködésével történt meg (BH2001. 192.).

Ha a munkaszerződés kiter olyan tárgykörökre, amelyekről az Mt. szerint tájékoztatni kell, akkor a munkaszerződés magától értetődően helyettesíti e vonatkozásban a tájékoztatást. Az Mt. szerint²²⁵ a kollektív szerződés a törvénytől csak a munkavállaló javára, vagyis relatív diszpozitív módon térhet el, ennek értelmében a tájékoztatási tárgykörök bővíthetők.²²⁶

A tájékoztatás speciális szabályai

167. Távmunkát végző munkavállalók esetén az általános tájékoztatási tárgykörök mellett – a munkavégzés speciális természetének megfelelően – tájékoztatni kell a munkavállalót a munkáltató általi ellenőrzés és a számítástechnikai, illetőleg elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik [Mt. 196. § (3)–(4) bekezdés].

A tájékoztatási kötelezettség nem csupán a munkaszerződés megkötésekor (illetve az attól számított 15 napon belül) érvényesül, az folyamatosan terheli a munkáltatót. A változás egyik speciális esete a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz, a munkajogi jogutódláshoz kötődik. Az átvevő munkáltató legkésőbb az átszállás után 15 nappal köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról és az általános tájékoztatási tárgykörökben bekövetkező változásról. A tájékoztatást ebben az esetben is írott formában kell megadni, és abban közölni kell a munkáltató azonosító adatait [Mt. 38. § (1) bekezdés].

Ha a határozott idejű munkaviszony tartamát a felek nem naptárilag határozták meg, a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról [Mt. 192. § (1) bekezdés].

A jogalkotó élt a 91/533/EGK irányelv adta derogációs lehetőségekkel, mind a tájékoztatás tárgyköre, mind az alanyi kör tekintetében. A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni, ha a munkaszerződés alapján a munkaviszony időtartama az egy hónapot, illetve ha a heti rendes munkaidő a nyolc órát nem haladja meg. Az Mt. 46. § (5) bekezdésétől a kollektív szerződés relatív diszpozitív módon eltérhet. Pozitív eltérést jelent, ha a törvényi felhatalmazás ellenére (amely alapján nem kellene tájékoztatni az egy hónapnál rövidebb munkaviszony, illetve a heti 8 órát meg nem haladó munkaidő esetén) a munkáltató mégis ad tájékoztatást, s ezáltal a munkavállalóra nézve kedvezőbben jár el. A tájékoztatás szintén nem kell, hogy kiterjedjen a szerződés kötelező tartalmi elemét képező munkafeltételekre (a személyi alapherről ennek megfelelően nem kell külön tájékoztatni, csupán az alaphéren túli munkaberről és egyéb juttatásokról).

A 91/533/EGK tanácsi irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pontja szerint a tájékoztatásnak ki kell terjednie a munkavégzés helyére. A munkavégzés helyében történő megállapodás nem tartozik a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei közé, azonban az Mt. 45. § (3) bekezdése előírja, hogy a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben meg kell

²²⁵ Mt. 50. § (3) bekezdés a 46. § tekintetében.

²²⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 217.

határozni, ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi.

A viszonylag hosszabb (15 napot meghaladó) külföldön történő munkavégzés esetén a munkáltató mindazokról az információkról köteles tájékoztatást adni, amely belföldi munkavégzésnél kötelező. Ezeken túlmenően az Mt. egyéb tárgykörökre is kiterjeszti a tájékoztatási kötelezettséget. A külföldi munkavégzéshez fűződő legfontosabb kérdések ismeretéhez a munkavállalónak fontos érdeke fűződik. A munkavállalót írásban tájékoztatni kell: a külföldi munkavégzés helyéről, időtartamáról; a pénzbeni és a természetbeni juttatásokról; a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről; továbbá a hazatérésre irányadó szabályokról.

A 15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén nyújtandó tájékoztatás szintén kötelező, azt nem csak a munkavállaló kérésére kell kiadni. A tájékoztatást a kiutazást megelőzően kell a munkavállalónak átadni. Amennyiben a külföldi munkavégzés nem haladja meg a 15 napot, csupán az alapvető tárgykörökről kell tájékoztatni a munkavállalót.

Jogsérelem esetén, vagyis amennyiben a munkáltató nem teljesíti a tájékoztatási kötelezettségét, a munkavállaló bírósághoz fordulhat. Ezt nem kell, hogy megelőzze a munkavállaló előzetes felhívása.

A tájékoztatás határideje

168. A tájékoztatásra vonatkozó törvényi szabályoktól [Mt. 50. § (3) bekezdés és Mt. 46. §] a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. A határidő tekintetében ez azt jelenti, hogy kollektív szerződésben a tájékoztatás határideje lerövidíthető.

Ha a munkaviszony rövid ideig tart, pontosabban, ha a tájékoztatásra előírt 15 nap eltelte előtt szűnik meg, ez nem mentesíti a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettsége alól. Ha a munkaviszony rendes felmondással szűnik meg, legkésőbb az utolsó munkában töltött napon, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított harmadik munkanapon köteles teljesíteni [Mt. 80. § (2) bekezdés és Mt. 46. § (3) bekezdés].

A tájékoztatásadás teljesítése folyamatos kötelezettséget jelent a munkáltatónak. Előfordulhat ugyanis, hogy a munkaviszony fennállása alatt a munkáltató adataiban vagy a tájékoztatási kötelezettség körébe tartozó feltételekben változás következik be. A változás forrása lehet többek között jogszabály változása, az, hogy a munkáltató kollektív szerződést köt, illetve annak hatálya rá is kiterjed. Az új információkról is tájékoztatni kell a munkavállalót, az Mt. 6. § (4) bekezdésében foglalt általános tájékoztatási kötelezettség alapján. A tájékoztatási kötelezettség tehát nem csak a munkajogviszony létesítéséhez kötődik, a munkáltató ugyancsak köteles tájékoztatást adni, ha a jelzett tárgykörökben változás történik.²²⁷

²²⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 218.

A tájékoztatási kötelezettség elmulasztása

169. A tájékoztatás munkáltatói intézkedés ki nem adása *mulasztásnak* minősül. Ha a munkavállaló hiába kéri a munkavállalót, hogy adja ki a tájékoztatást, bírósághoz fordulhat. A keresetindítás határideje a közléstől, illetve mulasztás esetén a határidő lejártától számított munkajogi elévülési idő. A munkavállaló kérheti a bíróságtól a munkáltató kötelezését a tájékoztatás kiadására, illetve megállapítási keresetnek van helye, amennyiben nem megfelelő, illetve valótlan tartalmú tájékoztatásra került sor. A munkavállaló igényt tarthat a nem megfelelő tájékoztatással, illetve a tájékoztatás elmaradásával okozott kárainak megtérítésére.

A munkáltatói tájékoztatás mint bizonyítási eszköz perbeli felhasználására és értékelésére a polgári peres eljárás szabályait kell alkalmazni. A jogvita elbírálásához szükséges bizonyítékok rendelkezésre bocsátása – a törvény eltérő rendelkezése hiányában – a felek feladata. A szabad bizonyítás elvéből következően a bíróság bármilyen bizonyítási eszközt igénybe vehet. A munkáltatói tájékoztatás lehet teljes bizonyító erejű magánokirat, illetve egyszerű magánokirat.²²⁸

A bizonyítás azt a felet terheli, akinek érdekében áll, hogy e körben a tényeket a bíróság valóban fogadja el. A tájékoztatásról szóló okirat tartalmával szemben bármelyik fél ellenbizonyítással élhet. Ha a munkáltató nem vagy csak hiányosan tesz eleget a tájékoztatási kötelezettségének, a munkaügyi peres gyakorlatban a bíróságok gyakran az alperes munkáltatót kötelezik egyes tények igazolására, akkor is, ha a bizonyítás szabály szerint a munkavállalót terhelne.

A Met. alapján a munkaügyi ellenőrzés kiterjed többek között a foglalkoztató írásbeli tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó rendelkezések betartására is [Met. 3. § (1) bekezdés a) pont]. A munkaügyi felügyelő az ellenőrzést e tárgyban hivatalból folytatja le [Met. 3. § (2) bekezdés]. A mulasztás legkorábban a tájékoztatásra nyitva álló 15 nap elteltével állapítható meg. A tájékoztatási kötelezettség elmulasztását a hatóság szankcionálja.

A munkajogviszony kezdete; a munkaviszony létesítéséhez fűződő időpontok

170. A munkaszerződés keletkezteti a munkajogviszonyt, míg a munkajogviszony realizálása – tényleges keletkezése – a munkajogviszony hatályossága témaköréhez tartozik. A munkajogviszony munkaszerződés általi keletkezése azt jelenti, hogy a munkajogviszony egy konkrét, meghatározott jogi tény alapján jön létre, míg az utóbbi a munkajogviszony időbeli hatályának kezdő időpontját jelöli meg.²²⁹

A munkajogviszony keletkezése és kezdete általában elválik egymástól.²³⁰ A munkaviszony létesítése során három időpontot lehet megkülönböztetni: a munkaszerződés megkötése, a munkaviszony kezdete és a tényleges munkába lépés időpontját. A munkaszerződés megkötésének időpontja egy jogi tényre utal. A munkaszerződés az a jogi tény,

²²⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 219.

²²⁹ KISS 2005, 128.

²³⁰ DERNÓCZI et al. 2018, 49.

amely a munkaviszony jogalapját képezi. A munkaszerződés megkötésének időpontjától kezdődően a szerződést kötő feleket kötelezettségek terhelik. Ezek a kötelezettségek arra irányulnak, hogy a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létesítését megghiúsítaná. A munkába lépés egy tényleges helyzetet jelent, a felek általi teljesítés tényleges megkezdését.²³¹

A munkajogviszony kezdő időpontja

171. A munkaviszony kezdő időpontja azért releváns, mert ettől az időponttól kezdődően a munkaszerződést kötő mindkét felet megilletik mindazok a jogok és terhelik mindazok a kötelezettségek, amelyek a munkaviszonyból származnak. A munkaviszony kezdő napjával – függetlenül attól, hogy a tényleges munkába állás megtörtént-e, vagy sem – a munkaszerződés valamennyi joghatása feléled. A munkajogviszony kezdő napja tehát nem más, mint a munkaszerződés időbeli hatályának kezdő időpontja. A munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdő időpontja közötti időszakban a feleket csak minimális és szigorúan célirányos kötelezettségek terhelik. A munkaviszony hatályosulásával, azaz kezdő időpontjának bekövetkezésével azonban a munkaviszonyból származó valamennyi jog és kötelezettség is feléled. A munkavállalót a munkaviszony első napjától kezdődően köti a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség, valamint a mellékötelezettségek, például a versenytilalmi, adatvédelmi és egyéb kötelezettség. Ezzel párhuzamosan a munkáltató valamennyi kötelezettsége is feléled a munkaviszony első napjával.²³²

A munkába lépés napja az a nap, amelyen a munkavállaló a munkahelyén megjelenik, és olyan tevékenységekben vesz részt, amelyek a munkaszervezetbe történő beilleszkedését vagy a munkakörének ellátásához szükséges felkészítést szolgálják. A munkába lépés megtörténhet anélkül, hogy a munkavállaló egy teljes napi munkaidőt ledolgozna.²³³

A munkajogviszony kezdő időpontjának meghatározása

172. A munkaviszony kezdetének meghatározása több módon lehetséges. Egyértelmű a helyzet, amennyiben a felek naptári napot rögzítenek. Szintén elfogadható a munkaviszony kezdő időpontjának meghatározott eseményhez kötése (például projekt kivitelezésének megkezdése). Ez utóbbi esetben azonban a munkaviszony kezdő időpontjának konkretizálása nem függhet a munkáltató egyoldalú akarától. Az Mt. azt írja elő, hogy a felek egyező akarattal rögzítsék a munkaviszony kezdő időpontját (Mt. 48. §). Ebből az is következik, hogy nem megengedett az a megoldás, amely a munkáltató részére egy általános felhatalmazást ad arra, hogy – például megrendeléseinek, munkaerő-szükségletének függvényében – egyoldalúan határozza meg a munkaviszony kezdő időpontját. Egy ilyen jellegű *bianco* felhatalmazás nem felel meg annak a követelménynek, amely szerint munkaszerződésben kell rögzíteni a munkaviszony kezdő időpontját, ezért egy ilyen tényállás esetén

²³¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 220.

²³² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 221.

²³³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 221.

a jogszabály rendelkezése alapján a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap lesz. Álláspontunk szerint azonos okok miatt nem felel meg a munkaviszony kezdő napja meghatározására vonatkozó követelményének, ha a felek abban állapodnak meg a munkaszerződésben, hogy a munkáltató értesíti a munkavállalót a munkaviszony kezdetének időpontjáról.

A felek a megállapodás létrejöttét jövőbeni, bizonytalan eseménytől, feltételtől is függővé tehetik [lásd Mt. 19. § (1) bekezdés]. Nem köthető ki azonban olyan feltétel, amely alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné. Az Mt. bizonyos korlátok között lehetővé teszi a felfüggesztő és bontó feltétel kikötését. Jogszerű az, ha a felek egy jövőbeni, bizonytalan eseménytől teszik függővé a munkaviszony kezdetét, például egy megrendeléstől vagy egy projekt elnyerésétől (lásd: Mt. 19. § és 48. §). Ez felfüggesztő feltételnek minősül, tehát amennyiben ez az esemény nem következik be, akkor a munkaszerződés nem hatályosul, azaz a munkaviszony létre sem jön.²³⁴

Munkaszerződéses megegyezés hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap. Az általános szabály értelmében a munkaviszony kezdete megegyezik a munkába lépés napjával. A felek szerződéses megállapodásának hiányában azonban előfordulhat, hogy a munkaviszony kezdete olyan napra esik, amely a munkaidőbeosztás szerint nem minősül munkanapnak. Így például előfordulhat, hogy a felek pénteken kötik meg a munkaszerződést, és eltérő rendelkezésük hiányában a munkaviszony kezdete szombatra esik, amikor adott esetben a munkavállalónak nem kell munkába állnia, mivel a munkáltató vállalkozása nem végez tevékenységet szombaton. Ilyen esetekben a munkaviszony hatályosul, elkezdődik, azonban a munkavállalót nem terheli főkötelezettsége, azaz nem kell munkába lépnie. Ebben az esetben egyértelműen *elválik egymástól* a munkaviszony kezdete és a munkába lépés időpontja. Az új szabályok szerint tehát a munkajogviszony kezdete az az időpont, amelyben a felek megállapodtak, ennek hiányában pedig a munkaszerződés megkötését követő nap. Ez pedig független attól, hogy a munkába lépés ténylegesen megtörtént-e, vagy sem.²³⁵

A munkaszerződés megkötése és a munkajogviszony kezdete közötti időszak

173. A munkaszerződés megkötése és a munkajogviszony keletkezése általában elválik egymástól. Az Mt. általános magatartási szabályt rögzít [Mt. 49. § (1) bekezdés], amely a feleket a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban terheli. Előfordulhat, hogy a felek a munkaviszony kezdetét – a szerződés hatályát – későbbi – akár a munkaszerződés megkötését hetekkel követő – időponthoz kötötték. Ilyenkor a munkaszerződés fennáll, és folyamatosan halad a hatályosulás felé. Ez az időszak egy úgynevezett *passzív jogi helyzetet* teremt, amikor a feleknek tartózkodniuk kell minden olyan magatartástól, amely csorbítaná azt a jogot, amely a másik felet a kitűzött időpont

²³⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 222.

²³⁵ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 222.

beálltakor megilleti, illetve meg kell tenniük minden elvárhatót a másik fél jogainak oltalmazása érdekében.²³⁶

Amennyiben a munkaszerződés megkötése és a munkajogviszony kezdő időpontja közé bizonyos intervallum iktatódik, a munkajogviszony realizálásához külön jogcselekményre már nincs szükség. Sőt, a korábban kívánt joghatás megakadályozása igényel külön jogcselekményt, így például a felek közös megegyezéssel, azaz hatálytalanító szerződéssel gátolhatják meg a munkajogviszony kezdetét, de az sem kizárt, hogy a felek már a munkaszerződésben rendelkezzenek az elállás jogáról.

Amennyiben a munkaszerződés megkötésének napja és a munkába állás napja egymástól eltér, ebben az időszakban annyi kötelezettség terheli a feleket, hogy egyik fél magatartása sem vezethet a munkaviszony létrejöttének megghiúsításához. A feleknek további törvényi kötelezettségük nincsen. A felek passzív magatartását rögzíti a törvény, tartózkodniuk kell olyan cselekményektől, amelyek a munkaviszony megghiúsulásához vezethetnek.²³⁷

A munkaviszony megghiúsulását okozza, ha a munkavállaló nem tesz eleget együttműködési kötelezettségének, és nem jelenik meg a kötelező orvosi vizsgálaton, aminek következtében nem tud munkába állni. Megghiúsítja a munkaviszonyt az a gépjárművezetői munkakörben alkalmazott munkavállaló is, aki a munkaviszony kezdete előtt önhibájából elveszíti a jogosítványát. A munkáltató oldalán a munkaviszony megghiúsításáról beszélhetünk, amennyiben a munkáltató más munkavállalóval betölti azt a pozíciót, amelyre a munkaszerződést kötött munkavállalót fel kívánta venni.

A munkajogviszony hatályosulása megghiúsulásának tényállását el kell választani az elállás jogintézményétől. Az elállást okozó körülmény nem kifejezetten a felek magatartására, hanem attól független körülmények bekövetkezésére vezethető vissza. A megkülönböztetésnek a jogkövetkezmények tekintetében van jelentősége. Amennyiben valamelyik fél magatartása megghiúsítja a munkaviszonyt, a másik fél ezért kártérítést követelhet. Ezzel szemben amennyiben a fél jogszerűen gyakorolja az elállás jogát, nem terheli kártérítési, legfeljebb kártalanítási, illetve elszámolási kötelezettség.²³⁸

Amennyiben a munkaszerződés megkötését követően valamely fél magatartása megghiúsítja a munkajogviszony hatálybalépését, munkajogviszonyból származó kötelezettségét szegi meg. Ennek két jogkövetkezménye lehet, egyrészt kérheti a munkajogviszony létrejöttének megállapítását, amennyiben ez még érdekében áll. Másrészt pedig kártérítést is követelhet az Mt. Második Rész XIII. és XIV. fejezetében rögzített munkáltatói és munkavállalói kárfelelősség szabályai szerint.²³⁹

A munkaszerződéstől való elállás joga

174. Az elállás a szerződés egyoldalú megszüntetésének egyik módja, a szerződést a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti. A Ptk. 6:213. §-a szerint aki jogszabálnál vagy a szerződésnél fogva felmondásra vagy elállásra jogosult, a másik félhez intézett jognyilatkozattal szüntetheti meg a szerződést.

²³⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 223.

²³⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 223.

²³⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 223.

²³⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 223.

A Ptk. 6:140. §-a az elállás jogintézményét a szerződésszegéssel összefüggésben szabályozza. Ennek értelmében ha a szerződésszegés következtében a jogosultnak a szerződés teljesítéséhez fűződő érdeke megszűnt, elállhat a szerződéstől, vagy ha a szerződéskötés előtt fennállt helyzetet természetben nem lehet visszaállítani, felmondhatja azt, ha e törvény eltérően nem rendelkezik. A jogosult jognyilatkozata érvényességéhez köteles megjelölni az elállás vagy a felmondás okát, ha ez a jog több okból megilleti. A jogosult a megjelölt elállási vagy felmondási okról másokra térhet át.²⁴⁰

Az Mt. több helyen is rendelkezik az elállás jogáról. Az Mt. az egyoldalú jognyilatkozatok kapcsán általános jelleggel rendelkezik az elállási jogról [Mt. 15. § (2) bekezdés]. Az elállási jognak ez az általános szabálya elsősorban az elállás jogkövetkezménye szempontjából releváns, ez az Mt.-ben rögzített valamennyi elállási jog gyakorlásának jogkövetkezményére vonatkozik. Az elállás jogának gyakorlása az indokolás szerint olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a másik fél elfogadásától függetlenül joghatást vált ki, és a megállapodást visszamenőleges hatállyal szünteti meg.²⁴¹

Az Mt. mindkét fél számára biztosítja az elállás lehetőségét, továbbá meghatározott feltételhez köti az elállás jogának gyakorlását [Mt. 49. § (2) bekezdés]. Az elállás jogát gyakorló félnek közölnie kell az elállás okát, azaz meg kell jelölnie azokat a körülményeket, amelyek olyan lényeges változást jelentenek a munkaszerződés megkötésének időpontjához képest, amely a munkajogviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna. Ettől függetlenül a felek kiköthetik magában a munkaszerződésben az elállás jogát, azaz ebben az esetben nem csupán jogszabálynál fogva, hanem szerződés alapján is megilleti a feleket (vagy az egyik felet) az elállás joga. Ebben az esetben amennyiben a jogszabályon alapuló elállás joga nem alapos, a felek élhetnek a szerződésen alapuló elállás jogával is. Ha a szerződésen alapuló elállás során az elállás jogát gyakorló fél nem közli az elállás okát, úgy elállási jogát gyakorolhatja az Mt. 49. § (2) bekezdése alapján is, azonban csak az itt megjelölt feltételek megnevezésével.²⁴²

Az elállás jogát csak akkor gyakorolhatja a fél, amennyiben körülményeiben a munkaszerződés megkötését követően következett be változás. A munkaszerződés megkötése előtt már bekövetkezett változás vagy akkor már fennálló körülmény nem jogosíthatja fel a felet az elállási jog gyakorlására. Ez alól kivételt jelent az az eset, amikor az esemény ugyan a munkaszerződés megkötése előtt következett be, azonban a munkavállaló csak azt követően szerez arról tudomást. Ilyen értelemben tehát a változásról való tudomásszerzés időpontja irányadó, és nem a tényleges változás időpontja.

A lényeges változás jellemzője, hogy a munkaviszony teljesítését lehetetlenné teszi, vagy pedig aránytalan sérelemmel járna. A *lényeges változás* fogalma az Mt. 16. § (2) bekezdésében is megtalálható, amely szerint az egyoldalú kötelezettségvállalás „a jogosult terhére módosítható, illetőleg azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna”.

A lehetetlenülés objektív kritérium, míg az aránytalan sérelem szubjektív. *Lehetetlenülés* esetén valamelyik fél objektíven nem képes a munkaviszonyt teljesíteni, míg

²⁴⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 224.

²⁴¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 224.

²⁴² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 225.

aránytalan sérelem esetén képes volna ugyan a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek gyakorlására, azonban a körülmények változása folytán ez számára túlságosan nagy, és ezért el nem várható sérelmet okozna. Például amikor a munkavállaló elveszíti a munkakör ellátásához szükséges képességét vagy képzettségét, ez bekövetkezhet például egy baleset folytán. A lehetetlenülés bekövetkezhet azonban a munkáltató oldalán is, például ha a munkáltató bezárni kényszerül azt a telephelyet, ahol a munkavállalót foglalkoztatni kívánta, vagy felszámolási eljárás alá kerül.

Az elálló fél oldalán *aránytalan sérelemmel jár* például a munkavállaló családi körülményeinek időközben történt alapvető változása. Olyan esetek tartoznak ide, amikor meghal egy közeli hozzátartozó, vagy súlyos beteg lesz, vagy esetleg tartós ápolásra szorul a munkahelytől távol. A munkáltató oldalán is jelentkezhet aránytalan sérelem. Így például a munkáltató meghatározott projektfeladatra alkalmazza a munkavállalót, azonban elesik a megbízástól. Ilyen esetben aránytalan sérelmet jelentene a munkaviszony hatályosulása.²⁴³

Az elállás jogát szabályozó rendelkezések különböző okokat (felróható és nem felróható magatartásokat) vegyítenek az elállás okai között. A munkaszerződéstől történő elállás nem felróható magatartás jogkövetkezménye [Mt. 49. § (2) bekezdés]. Az elállási jog gyakorlása a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti [Mt. 15. § (2) bekezdés]. Elállás esetén a felek egymással elszámolnak. A jogkövetkezmény tehát abban áll, hogy a létrejött munkaszerződés *ex tunc* (visszamenőleges) hatállyal megszűnik. A felek kötelesek továbbá a szerződés létesítése során felmerült költségeikkel elszámolni egymás irányában. Amennyiben valamelyik fél jogellenesen gyakorolja az elállás jogát, akkor az Mt. munkáltatói és munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni.²⁴⁴

Az előszerződés

175. A munkaszerződés tekintetében is alkalmazható az előszerződés polgári jogi intézménye. Az előszerződésben a felek abban állapodhatnak meg, hogy egy későbbi időpontban egymással munkaszerződést kötnek. A munkaszerződés megkötésének elmaradása esetén elvileg a bíróság bármelyik fél kérelmére létrehozhatja a munkaszerződést (bár a munkajog logikájától kifejezetten idegen az efféle bírósági jogkör, tekintve a munkajogviszony tartós, személyes jellegét).²⁴⁵

Az előszerződés szabályainak olyan esetekben lehet munkajogi jelentősége, amikor a felek a munkaszerződést ugyan még nem írták alá, de a kiválasztási eljárásban sikeres jelölt és a munkáltató megegyezik a későbbi időpontban való szerződésről és e szerződés lényeges feltételeiről, de valamely fél miatt végül ez meghiúsul.²⁴⁶

²⁴³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 225–226.

²⁴⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 226.

²⁴⁵ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 41.

²⁴⁶ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 42.

Vákát oldal

11. § A munkajogviszony tartalma

A munkajogviszony tartalmáról általában

176. A kötelelem tartalma azokat a jogokat és kötelezettségeket foglalja magában, amelyek a feleket megilletik, illetve terhelik. A munkajogviszony tartalma sajátos a magánjogi kötelek rendszerében a munkavállaló alárendeltsége miatt. Ennek megfelelően a munkajogviszony tartalmának karakterét az alá-fölé rendeltséget kifejező munkáltatói jogok és munkavállalói kötelezettségek adják meg, és a hagyományos mellérendeltségi viszonyok az egyéni munkajogban másodlagos jelentőséget kapnak.

A mellérendeltséget jelentő jogok és kötelezettségek bizonyos párosításban tükörképei az alá-fölé rendeltséget kifejező jogoknak és kötelezettségeknek. A mellérendeltség tehát nem elsősorban az individuális munkajogban jelenik meg, hanem egyrésztől érvényesülését a kollektív munkajog elemei biztosítják, másrésztől a kógens normák szorítják korlátok közé a munkáltató döntési hatalmát.

Az alábbiakban ennek megfelelő tagolásban elemezzük a munkajogviszony tartalmát, a rangsorban előre véve a munkavállaló fő kötelezettségeit, abból a megfontolásból kiindulva, hogy a munkajogviszony közvetlen tárgyát képező munkavállalói magatartásban jelenik meg a legtisztábban a munkajogviszony tartalmának lényege. Ezt követően elemezzük a munkáltatói jogokat, végezetül a munkáltató kötelezettségeit és a munkavállaló ennek megfelelő jogait.

A feleket kölcsönösen terhelő kötelezettségeket, amelyeket általános magatartási követelményekként is minősíthetünk, a fentiekben már tárgyaltuk.

A leírtaknak megfelelően tárgyaljuk a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségét, valamint a munkajogviszonyhoz közvetlen vagy közvetett módon kapcsolódó magatartási kötelezettségeit. A munkáltató jogai – az úgynevezett munkáltatói jogkör – között elemezzük a munkáltató irányítási, felügyeleti, fegyelmi és személyzeti jogát. Ezt követően vizsgáljuk a munkáltató kötelezettségeit, úgymint a munka díjazásának köteletségét, a foglalkoztatási köteletséget, és végezetül a munkavállaló jogait tekintjük át.

A munkavállaló kötelezettségei

A rendelkezésre állási kötelezettség

177. A munkavállaló egyik alapkötelezettsége az úgynevezett rendelkezésre állási kötelezettség, amelyet a munkajogviszony *differentia specificájaként* minősíthetünk. Az Mt. 52. § (1) a) pontja értelmében a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni. Ez a kötelezettség ezzel a tartalommal más kötelekben nem jelenik meg. A Ptk. 6:34–6:41. §-a rendelkezik a teljesítés általános

szabályairól. A 6:34. § értelmében a szolgáltatást a kötelem tartalmának megfelelően kell teljesíteni. Ez a rendelkezés a szerződésnek megfelelő teljesítés általános követelményét fejezi ki. Ebből következően a tradicionális kötelmi viszonyokban – többek között a más részére végzett munka (vállalkozás, megbízás) esetén – szintén terhelheti a feleket ez a kötelezettség, azonban ez a szolgáltatás konkrét szerződésszerű meghatározásából adódik. A rendelkezésre állás ennek megfelelően tipikus *adósi* vagy *hitelezői kötelezettség*. Következik ez abból, hogy a magánjog általános szabályai értelmében a felek magatartását alapvetően a szerződés tárgya határozza meg, így maga a teljesítés is a szerződés tárgya sajátosságainak megfelelően alakul. A szerződés tartalmának megfelelő magatartás tanúsítása minden kötelelemnél több-kevesebb intenzitású lekötöttséget eredményez.

A munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége annyiban kétségtelenül hasonlít a magánjogi kötelekben található lekötöttséghez, amennyiben a teljesítéshez – a munkavállaló másik fő kötelezettségéhez –, a munkavégzési kötelezettséghez kapcsolódik. Ezt fejezi ki az Mt. 52. § (1) bekezdés *b)* pontja, nevezetesen: a munkavállaló köteles munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni.

178. A rendelkezésre állás lényegében egy passzív magatartást feltételez, tartalma szerint a munkavállalónak megfelelő helyen és időben, a munkáltató utasításának befogadására képes állapotban kell lennie. Ez a kötelezettség abban is különbözik a magánjogi kötelekben is meglévő lekötöttségtől, illetve teljesítési rendelkezésre állástól, hogy a munkavállalót munkavégzési köteletség hiányában is terheli. Találkozik *Román* álláspontja, aki szerint ez a kötelezettség nem konkrét teljesítési kötelezettség, hanem meghatározza magának a munkajogviszonybeli teljesítésnek a módját.²⁴⁷ Ez a kötelezettség nem választható el a munkáltató döntési hatalmától, nevezetesen irányítási jogától.

A rendelkezésre állási kötelezettség terjedelmét és tartalmát e köteletség célhoz kötöttsége állapítja meg. A rendelkezésre állási köteletség három területen érvényesül:

- a) a munkavállaló állapotánál,
- b) a rendelkezésre állás helyénél és
- c) időtartamánál.

Az Mt. megfogalmazása szerint a munkavállalónak munkára képes állapotban kell lennie. Ennek a rendelkezésnek különös jelentősége van az Mt. 110. § (1) bekezdésében szabályozott készenlét, valamint ügylet szempontjából. A rendelkezés értelmében a munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető. A (3) bekezdés arról rendelkezik, hogy a munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni. A készenlét és az ügylet az úgynevezett rendkívüli munkaidő kategóriájába tartozik. A kettő között a tartózkodás helyének meghatározása jelent különbséget. A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügylet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haldéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

²⁴⁷ ROMÁN 1989, 21–22., 130–131.

Egyébiránt a rendelkezésre állási kötelezettség helyi meghatározottsága különösen az egyes munkakörök tekintetében jelentős. A munkáltató ugyanis meghatározhatja, hogy a munkavállalónak meghatározott időben hol kell tartózkodnia, ami nem feltétlenül esik egybe a konkrét teljesítési hellyel.

A rendelkezésre állási kötelezettség időbeli hatálya sem esik egybe a munkavégzés időtartamával. Jó példa erre a munkaidő fogalmának meghatározása az Mt.-ben. A 86. § (1) bekezdése szerint a munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. A (2) bekezdés definíciója szerint előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. Lényeges továbbá, hogy nem minősül munkaidőnek a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.²⁴⁸ Mindebből látható, hogy a munkavállalónak már a konkrét munkavégzés megkezdése előtt is munkára képes állapotban kell lennie.

A munkavégzési kötelezettség

179. A munkavégzési kötelezettség karakterizálja a munkajogviszony tartalmát a kötelesek oldaláról, hiszen ebben ölt testet a jogviszony célja. A munkavégzési kötelezettség a fentiekben tárgyalt rendelkezésre állási köteletséghez hasonlóan alárendelti és kötelmi köteletség. Alárendeltségi minőségét a szolgáltatás munkaszerződésben történő meghatározási módja jelenti. Kötelmi jellegét pedig a munkaszerződésben meghatározott teljesítési ígéret alapozza meg.²⁴⁹ E kötelezettség karakterét az jelenti, hogy teljesítését nem a munkavállaló szervezi meg, nem ő határozza meg a teljesítés konkrét módját, annak időbeli beosztását, hanem a munkáltató.

A munkavégzési kötelezettség szintén összetett tartalmú. Tárgya a munkaszerződés tartalma szerint alakul, amelyet a munkakör határoz meg. Időbeli keretét jogszabály, kollektív szerződés és munkaszerződés állapítja meg. Helyi kritériumát a munkahely meghatározása jelenti.

180. A munkavégzési kötelezettség helyi meghatározottságának az 1992-es Mt.-t megelőző időszakban nem tulajdonított nagy jelentőséget a jogalkotó, az 1992-es Mt. azonban a munkaszerződés egyik szükséges tartalmi elemének minősítette a munkavégzés helyében történő megállapodást. Ez egyben azt is jelentette, hogy amennyiben a felek nem állapodtak meg a munkahelyben – az úgynevezett szerződéses munkahelyben –, a munkaszerződés érvénytelen volt. Az Mt. ezt elkerülendő akként rendelkezik, hogy amennyiben a felek a munkavállaló munkahelyét nem nevezik meg a munkaszerződésben, munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi.

²⁴⁸ Lásd a C-266/14. sz. ügyet: a Bíróság ítélete (harmadik tanács), 2015. szeptember 10. [*Federación de Servicios Privados del Sindicato Comisiones obreras* (CC.OO.) kontra *Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A.*]

²⁴⁹ Kiss 2005, 151.

A munkavégzési kötelezettség helyi meghatározottsága azért lényeges a munkáltató rendelkezési hatalmának korlátozása szempontjából, mert a munkáltató az Mt. 53. §-ában foglaltak szerint jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. Az ilyen jellegű foglalkoztatás tartama azonban naptári évenként összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 órát nem haladhatja meg. Nincs szó ugyanakkor időbeli korlátozásról a már említett változó munkahely esetében, mert ekkor a munkáltató az adott szerződéses munkahely keretein belül, az egyik konkrét teljesítési helyről a másik teljesítési helyre utasítja a munkavállalót.

181. A munkavégzési kötelezettség tartalmával áll összefüggésben a munkáltatói utasítás korlátozása. A korábbi Mt. a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályozásánál rögzítette, hogy munka elrendelése – a megfelelő időkorlátokon túl – a munkavállalóra nézve, különös tekintettel beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire – aránytalan sérelemmel nem járhat [korábbi Mt. 83/A. § (2) bekezdés]. Ezt a szabályt a hatályos Mt. ugyan nem tartalmazza, de minden ilyen esetben alkalmazandó az Mt. 5. § (3) bekezdése, amelynek értelmében a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

E rendelkezéstől függetlenül a munkáltató nem utasíthatja mindenfajta munka elvégzésére a munkavállalót. Ezt szabályozza részletesen az Mt. 54. §-a. Így a munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Lényeges azonban, hogy ezekben az esetekben a munkavállaló köteles a munkáltató rendelkezésére állni. Ez a szabály tehát nem menti fel a munkavállalót generálisan a kötelezettségei alól, mint az Mt. 55. §-a, amely ugyan a *Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól* címet viseli, itt azonban valójában a rendelkezésre állás és a munkavégzési kötelezettség teljesítése alóli mentesülés tényállásait sorolja fel a jogalkotó.

A munkavállaló magatartási kötelezettségei

182. A munkavállalót a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettségen kívül egyéb, úgynevezett magatartási kötelességek is terhelik. E tág fogalmon belül azonban rendkívül nagy a szóródás az egyes részkötelességek tekintetében. Az alábbiakban azokat a kötelezettségeket vesszük elemzés alá, amelyek általában karakterizálják a munkavállaló munkajogviszonyban betöltött pozícióját.

183. A munkavállaló egyik legfontosabb magatartási kötelezettsége a munkáltató gazdasági érdekének védelme. Ennek a kötelességnek az alapja – az együttműködési kötelezettség, valamint a jóhiszeműség és a tisztesség követelménye mellett – az, hogy a jogügyleti forgalomban a munkáltató a saját neve alatt vesz részt. Az Mt. 8. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály

feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

Az Mt. hivatkozott rendelkezésével összefüggő első alapvető kérdés a munkáltató gazdasági érdekének meghatározása. Ebben a tekintetben kiindulási pont lehet az az időszak, amely alatt a munkavállalót terheli ez a kötelezettség: nevezetesen a munkajogviszony fennállása. Nézetünk szerint a munkáltató gazdasági érdekét sértheti, ha a munkavállaló olyan, úgynevezett további munkajogviszonyt létesít, gazdasági társaságot alapít, még akkor is, ha az ebben végzett tevékenysége kívül esik a versenytilalmi tényálláson (lásd alább). Ezeket a tényállásokat egyedileg, az eset minden körülményére való tekintettel kell vizsgálni. Megjegyezzük ugyanakkor, hogy a munkáltató bizonyos tiltó rendelkezései nem érintik a vállalkozás szabadságának alapjogát, ugyanis ennek értelmében mindenki dönthet arról, hogy önállóan vesz részt a jogügyleti és a piaci forgalomban, vagy önállótlan munkavégzést folytat munkajogviszony keretében. Amennyiben az utóbbit választja, vagy nincs arra módja, hogy önálló vállalkozóként tevékenykedjen, tekintettel kell lenni a munkáltató gazdasági érdekeire is, amely nemcsak a konkurens magatartása által lehet veszélyeztetett.

184. Az Mt. 228. §-a az érintett tényállástól tartalmában eltérő helyzetre vonatkozik annak ellenére, hogy a jogalkotó fogalmazása félreértésekre ad okot. A 228. § (1) bekezdése szerint ugyanis a felek megállapodása alapján a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné. Míg az Mt. 8. § (1) bekezdésében foglalt tényállás törvényi tilalmat jelent, az úgynevezett *versenytilalmi megállapodás* tartalmát döntően a felek megállapodása határozza meg. Ebben a kontextusban másképpen alakul a vállalkozás alapjogának megítélése is. A munkajogviszony tartama a munkavállalót jelentős mértékben korlátozza az önálló piacra lépés lehetőségében, de akár további munkajogviszony létesítésében is. A versenytilalmi megállapodás álláspontunk szerint sérti a vállalkozás szabadságát, amennyiben a korábbi munkavállalót – bizonyos ellenérték fejében – eltiltja minden önálló tevékenységtől. Másrészről sérti a foglalkozás szabad megválasztásának jogát is, amennyiben bármilyen tartalmú munkajogviszony létesítését is tilalom alá helyezi.

185. A munkavállaló abban az esetben tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkáltatója jogos érdekeit sérti, illetve veszélyezteti, amennyiben erre jogszabály feljogosítja. Erre több törvényi felhatalmazást is találunk, ilyen például a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény. E törvény 13. §-a alapján a munkáltató, valamint annak gazdasági társasági formában működő tulajdonosa (a továbbiakban együtt: foglalkoztatói szervezet) a munkáltató munkavállalóira az Mt. 9. § (2) bekezdésében meghatározott feltételekkel a közérdeket vagy nyomós magánérdeket védő magatartási szabályokat állapíthat meg, amelyeket a munkáltató a kapcsolódó eljárás leírásával együtt bárki számára elérhető módon köteles nyilvánosságra hozni.

A foglalkoztatói szervezet a jogszabályok, valamint a 2013. évi CLXV. törvény 13. §-a szerinti magatartási szabályok megsértésének bejelentésére visszaélés-bejelentési rendszert hozhat létre, ebben a bejelentőnek, valamint a bejelentésben érintett személynek a bejelentésben megadott személyes adatait a bejelentés kivizsgálása céljából kezelheti, és a bejelentés kivizsgálásában közreműködő külső szervezet részére továbbíthatja. A bejelentési

rendszerhez kapcsolódó adatkezelést az adatkezelő bejelenti a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) által vezetett adatvédelmi nyilvántartásba.

A munkavállaló „megfelelő” magatartás tanúsításának kötelezettsége

186. Az Mt. 8. § (2) bekezdése szerint 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 hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Ez a megfogalmazás szintén egy általános és meglehetősen elvontan szabályozott munkavállalói kötelezettséget tartalmaz. A munkajogviszony fennállása alatt, ugyanakkor a munkaidőn kívüli magatartás szabályozásáról van szó. Ez a rendelkezés a munkavállaló magánszféráját érinti, és nem jelöl meg konkrét magatartáskorlátozást, mint például a véleménynyilvánítás szabadságát vagy a gyülekezési jogét. A munkaidőn kívül tanúsított magatartás megítélésénél tekintetbe kell venni a munkavállaló munkakörének jellegét, a munkáltató szervezeti rendszerében elfoglalt helyét, felelősségi viszonyait.

A szabályozás éppen általánossága miatt hordoz magában veszélyeket. Jól példázza ezt az Alkotmánybíróság 56/1994. (XI. 10.) AB határozata. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a közalkalmazottjak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 39. § (2) bekezdés második mondata alkalmazásánál alkotmányos követelmény, hogy a közalkalmazott munkahelyen kívüli közalkalmazotti jogviszonyához méltatlan magatartása munkaköre vagy beosztása ellátására lényeges és valóságos, közvetlen kihatással legyen, és az az alkalmazója érdeksérelmével járjon. Ezért azt a kérelmet, amely e rendelkezés alkotmányellenességére hivatkozással annak megsemmisítésére irányult, elutasította. Az indítványozó álláspontja szerint a kifogásolt rendelkezés sérti az Alkotmány 54. § (1) bekezdésében foglalt emberi méltósághoz való jogot. Ellentétes a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányával, amely kimondja, hogy senkit sem lehet alávetni a magánéletével, családjával, lakásával vagy levelezésével kapcsolatban önkényes beavatkozásnak, ezáltal sérti az Alkotmány 7. § (1) bekezdését, amelynek értelmében a Magyar Köztársaság biztosítja a vállalt nemzetközi kötelezettségek és a belső jog összhangját. Ellentétes a rendelkezés továbbá az Alkotmány hátrányos megkülönböztetést tilalmazó 70/A. § (1) bekezdésével.

Az Alkotmánybíróság az indítvány elutasítása ellenére meghatározta a rendelkezés – és a hozzá hasonló további rendelkezések – alkalmazásának követelményeit. A testület megállapította, hogy a hivatkozott rendelkezés az emberi méltósághoz való jogban implicite benne lévő magánszférához való szabadságjogot és ezzel alkotmányos alapjog lényeges tartalmát korlátozta. Ugyanakkor a közélet tisztaságának védelme érdekében a közfunkció viselése együtt járhat a magánszférához való jog bizonyos korlátozásával, és nyomós közérdek indokolhatja, hogy törvény a közfunkciót viselők esetében a magánszféra meghatározott területébe korlátozó tartalommal beavatkozzon, a korlátozásnak azonban meg kell felelnie az alapjogot korlátozó normákkal szemben támasztott alkotmányossági feltételeknek. A Kjt. 1. §-a szerint a törvény hatálya az állami és az önkormányzati költségvetési szerveknél foglalkoztatottakra terjed ki. A közalkalmazottjak azonban – mint a közintézményekkel alkalmaztatási viszonyban álló munkavállalók – csak kisebb részben viselnek közfunkciót, így esetükben a magánszférába történő beavatkozást nyomós

közérdek, a közélet tisztasága, a közfunkció tisztelete, az alkalmazó jelentős érdeke vagy más elérni kívánt közcél fontossága – minden közalkalmazottra kiterjedő hatállyal – nem indokolja. Mivel az eset elbírálásakor hatályos Kjt. az említett kötelezettség megszegését fegyelmi büntetéssel sújtotta, az Alkotmánybíróság kiemelte, hogy ez a jogkövetkezmény csak kivételesen arányos és szükséges alapjog-korlátozás. Ez a korlátozás csak akkor elkerülhetetlen és arányos, ha a közalkalmazott munkahelyen kívüli, közalkalmazotti jogviszonyához méltatlan magatartása a közalkalmazott munkaköre vagy beosztása ellátására lényeges és valóságos, közvetlen kihatással van, és ha az egyúttal alkalmazójának érdeksérelmével jár. Mindebből következően „a kifogásolt és vizsgált rendelkezésben a magánélethez, az önmegvalósításhoz, az autonómia védelméhez való jog korlátozása differenciálatlan, egyúttal rendkívül széles körre terjeszti ki az alapjog-korlátozást, és nem feltételezi az alkalmazó érdeksérelmét sem, ezért az aránytalan beavatkozást jelent az alapvető jogokba”. Ezért az Alkotmánybíróság határozatában a támadott rendelkezés alkalmazásának alkotmányos feltételeit, a norma alkotmányos tartalmát meghatározta, az alkotmányellenesség megállapítását azonban mellőzte, mert a megállapított feltételek mellett a rendelkezés alkalmazása alkotmányosan nem kifogásolható.

A véleménynyilvánítás szabadságának lehetséges korlátai a munkajogviszonyban

187. Az Mt. 8. § (3) bekezdése az alapjogok egyik legfontosabbikát, a véleménynyilvánításhoz való jogot érinti. Ennek értelmében a munkavállaló a véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. Ez a jog a meggyőződés szabadságának kifejezési módját jelenti, talán a legközvetlenebb személyes jog.²⁵⁰ A meggyőződés szabadsága a legkülönbözőbb magatartásban, cselekvésben vagy tartózkodásban, számos esetben valaminek a megtagadásában ölt testet. Ebből következik, hogy ez a szabadság gyűjtőkategória, amelybe számos más, későbbiekben önállósult alapjog tartozik.²⁵¹

Az Alaptörvény VI. cikk. (1) bekezdés második mondata értelmében a véleménynyilvánítás szabadsága és a gyülekezési jog gyakorlása nem járhat mások magán- és családi életének, valamint otthonának sérelmével. A IX. cikk (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. A (4) bekezdés szerint a véleménynyilvánítás szabadságának gyakorlása nem irányulhat mások emberi méltóságának megsértésére. A XV. cikk (2) bekezdése rögzíti, hogy Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékosság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

188. Az Alkotmánybíróság egy korábbi értelmezése szerint a véleménynyilvánítás joga úgynevezett *anyajog*. Ez a megítélés az Alaptörvény hatálybalépését követően sem változott érdemben. Ennek a jognak az érvényesülése a szerződéses viszonyok között rendkívül érzékeny problémákra világít rá. Mindenesetre ebben a relációban is tekintetbe kell

²⁵⁰ KONZEN–RUPP 1990.

²⁵¹ KISS 2010a, 391.

venni az Alkotmánybíróság azon megállapítását, amely szerint „[a] szabad véleménynyilvánításhoz való jog a véleményt annak érték- és igazságtartalmára tekintet nélkül védi”. [30/1992. (V. 26.) AB határozat.]

A véleménynyilvánítás szabadsága a munkajogban sajátos problémát idézhet elő. A munkáltató és a munkavállaló érdekei oldaláról szemlélve az egyik megfontolandó szempont a munkáltató üzlet-, illetve üzemmenetének fenntartása, fenntarthatósága, amelyhez általános gazdasági érdekek is kapcsolódnak. A másik szempont a munkavállaló jelzett alapjogának biztosítása, nevezetesen az, hogy a teljesítés folyamatában általában legyen képes a jogait gyakorolni. Kimutatható, hogy a jogalkotás, de különösen a jogalkalmazás erőfeszítése arra irányul, hogy a konfliktusok előre láthatók, és ennek megfelelően megelőzhetők legyenek. Ezért van különös jelentősége a munkaszerződés megkötése pillanatában a felek együttműködésének. A munkavállaló főszabályként nem hivatkozhat tárgyalta alapjogának korlátozására, ha már eleve tudott a teljesítés során felmerülhető konfliktusok lehetőségéről. Hasonló helyzet áll fenn abban az esetben is, ha alapjogának gyakorlása a munkáltató ügymenetének gyökeres megváltoztatását eredményezné. Nyilvánvaló, hogy e két tényállás szoros összefüggésben van egymással.

Abban az esetben tehát, ha a munkavállalónak tudomása van arról, hogy meggyőződésének szabadsága a munkáltató tevékenysége által korlátozott, és ezt ő vállalja a munkaszerződés megkötése által, tisztában kell azzal is lennie, hogy a meggyőződés szabadságához kapcsolódó, azzal összefüggő véleménynyilvánítási szabadsága is korlátozott. Az Mt. 8. § (3) bekezdése azonban ezt a korlátozást nem teszi parttalanná. A véleménynyilvánítás nem sértheti a munkáltató jó hírnevét. A munkáltató jó hírneve – azon túl, hogy szorosan összefügg a munkáltató gazdasági érdekeivel – felfogható a munkáltató személyiségeként is, és ez ugyanúgy védelemben részesül, mint a természetes személy személyisége. Ez különösen szem előtt tartandó a munkáltató és a munkavállaló közötti konfliktus esetén vagy a munkáltató és a munkavállalói érdekvédelmi szervezet vitája során. A Legfelsőbb Bíróság nem egy esetben hangsúlyozta, hogy „az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve a munkáltatója fontos érdekét és a mértéktartás követelményét mellőzve jár el” (EBH2004. 1050.).

189. A véleménynyilvánítás szabadságának korlátozásával összefüggésben érdemes érinteni az úgynevezett *Tendenzbetrieb* problematikáját. A *Tendenzbetrieb* olyan vállalkozást, illetve olyan munkaszervezetet jelent, amelynek célja nem kizárólag valamilyen gazdasági tevékenység folytatása, hanem karitatív, egyházi, politikai, tudományos vagy művészeti irányvonal, nézet megtestesítése is egyben.²⁵² Amennyiben a munkavállaló ilyen szervezettel köt munkaszerződést, számíthat arra, hogy – az általános korlátozásokon túlmenően – meggyőződési és véleménynyilvánítási szabadságának egyes szegmensei különös korlátozás alá eshetnek. Ebbe a körbe tartozhat különösen a gondolat, a vallás és a lelkiismeret szabadsága.

²⁵² Lásd részletesen: NOLL 2001.

A munkáltató jogai, az úgynevezett munkáltatói jogkör

190. A munkáltatói minőséget legjobban karakterizáló jog, a munkáltató irányítási joga, vagy másképpen fogalmazva a munkavállaló munkajogviszonybeli teljesítése konkretizálásának joga.²⁵³ A munkáltatónak ez a joga tipikus munkáltatói jog, és ez egyben azt jelenti, hogy más kötelmi viszonyban nem található meg. A munkáltató irányítási²⁵⁴ vagy konkretizálási joga szoros összefüggésben áll a szolgáltatás tárgyának absztrakt meghatározásával. Ez a munkaszerződésben történik meg, azaz a munkáltató irányítási jogának és egyben a munkavállaló jogi függőségének alapja a munkaszerződés. Mivel a munkavállaló szolgáltatása a jogügylet által nem korlátozott, a szolgáltatás fogadója van abban a helyzetben, hogy a munkavállaló munkaszerződésben vállalt magatartását konkretizálja.

A munkáltató konkretizálási jogának szerződéses alapozása ugyanakkor azért nem kerül előtérbe, mert a munkaszerződésben nem kell a jelzett munkáltatói jogban, illetve a munkavállaló alárendeltségében megállapodni. A munkavállaló szolgáltatásának általános jogügyleti meghatározása már önmagában hordozza a másik fél általi konkretizálás szükségességét és ebből fakadóan az erre vonatkozó implicit szerződési felhatalmazást. Ez és az ehhez hasonló elemek a munkaszerződésben rejlő feltételek.²⁵⁵ A munkáltató konkretizálási joga – jellege, illetve jogi természete szerint – mérlegelési jog. Ez a mérlegelési jog azonban korántsem azonos a kötelmi jogban ismert úgynevezett *alakító jogokkal*, vagy más néven a hatalmasságokkal (*facultas*). Az alakító jog olyan jogi helyzetet teremt, amelyben a jogosultnak hatalmában áll egyoldalú jognyilatkozatával jogváltozást előidézni „saját magának, avagy másnak jogában vagy egyéb jogi helyzetében”.²⁵⁶ Az alakító jog hatása azonban egyszeri joggyakorlás után megszűnik. A munkáltató mérlegelési joga ténylegesen folyamatosan alakítja a munkajogviszony tartalmát, azonban nem keletkezteti, nem módosítja és nem szünteti meg a jogviszonyt, ugyanakkor szintén természetéből adódóan egyszeri gyakorlás által nem szűnik meg.

Lényeges továbbá, hogy a munkáltató mérlegelési joga nem diszkrecionális jogkör, vagy pontosabban nem jelent szabad belátáson alapuló döntési hatalmat. A diszkrecionális döntés nem más, mint felhatalmazás nélküli cselekvés, és így a diszkrécio és a mérlegelés „nemhogy rokon intézmények lennének egymással, hanem merőben ellentmondóak”.²⁵⁷ A diszkrecionális hatalomgyakorlás egyben azt is jelenti, hogy sem formai, sem tartalmi okokból nem támadható meg. Ezzel összefüggésben az Mt. 285. § (3) bekezdésének értelmében a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

191. A munkavállalói konkretizálási jog határait és tárgyát a munkaszerződés határozza meg. A munkáltató konkretizálási jogát ugyanakkor nemcsak a munkaszerződés, hanem jogszabály vagy kollektív megállapodás is befolyásolhatja. Így a munkáltató tárgyal

²⁵³ ROMÁN 1989, 162–164.

²⁵⁴ Az irányítási jogra vonatkozó munkajogi kifejezések az alábbiak: *Direktionsrecht, right of disposal, droit de disposition*.

²⁵⁵ Lásd az úgynevezett *implied terms* tekintetében: GROBECKER 1999.

²⁵⁶ SZLADITS 1933, II. 39.

²⁵⁷ KISS 1983, 96–103., 97–98., 601.; SZAMEL 1957, 70.

jogkörének alsó határát az Mt. minimál standardjai jelentik. Másképpen fogalmazva, e szabályok jelentik a munkáltatói jogkör abszolút határát.²⁵⁸ Ehhez képest a kollektív szerződés a munkajogviszony lehetséges minimumszintjét a diszpozitív rendelkezésekhez képest a munkavállaló javára és terhére emelheti vagy akár csökkentheti, amely egyúttal a munkáltatói jogkör terjedelmét szűkíti vagy tágítja. Végetetül a munkáltatói joggyakorlás legszűkebb, ezért mintegy relatív terjedelmű korlátját a munkaszerződés jelenti.

A munkáltató felügyeleti joga

192. A munkáltató irányítási jogköréhez kapcsolódik a teljesítés felügyeletének a joga. Az irányítás és a felügyelet jogának funkcionális összetartozása ugyanakkor nem jelenti fogalmi egybeolvadásukat. Míg „az irányítási jog rendelkezési, illetve döntési jogot jelent, [...] a felügyelet joga ténymegállapító rendeltetésű, meghatározott magatartásnak vagy teljesítménynek [...] az elváráshoz való viszonyát felmérő jog”.²⁵⁹ A felügyelet az irányítás eszközjellegű kiegészítője, és ebből adódóan többet jelent, mint általában a kötelmi jogban a kötelezett teljesítésének jogosult általi ellenőrzését. Míg a magánjogi kötelmekben a teljesítés elfogadására jogosult többnyire a már teljesített szolgáltatás szerződésnek való megfeleléséről győződik meg (tulajdonképpen erről van szó a kötelezett határidő előtti késedelme esetén is), a munkáltató felügyeleti joga kiterjedhet a munkavállaló szolgáltatásának valamennyi fázisára és elemére.

A munkáltató felügyeleti joga összefüggésben van továbbá a munkavállaló személyhez fűződő jogaival. Erről rendelkezik az Mt. 11/A. §-a, amelynek értelmében a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. Lényeges továbbá, hogy a munkáltatónak előzetesen tájékoztatnia kell a munkavállalót azon technikai eszközök alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

A hivatkozott általános szabályon túlmenően speciális rendelkezéseket foglal magában a *táv munkavégzésre* vonatkozó szabályozás. Az Mt. 196. § (1) bekezdése szerint távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják. A munkavállaló telephelyétől elkülönült hely lehet például az úgynevezett *teleház*, vagy lehet bárhol, ahol a munkavállaló éppen tartózkodik, azonban Magyarországon ez rendszerint a munkavállaló lakása. Az ellenőrzés ebben az esetben kettős korlát alatt áll. Az Mt. 11/A. § (3) bekezdéséből következően a munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonnal összefüggő adataiba. A (4) bekezdés arról rendelkezik, hogy eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját, és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb

²⁵⁸ ROMÁN 1977, 133.

²⁵⁹ ROMÁN 1989, 169.

tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkáltató „fegyelmi” joga

193. A korábbi szocialista munkajogban e jogkör magától értetődő volt, hiszen a fegyelmi felelősség legális kauzája a munkavállaló munkajogviszonyból származó kötelezettségeinek a vétkes megszegése volt. Az irodalom a munkáltató szervezeti és működési rendjéből kísérelte meg levezetni a fegyelmi felelősség alapját,²⁶⁰ azonban könnyen belátható, hogy a vétkes köteleességszegés, azaz egy kötelem megszegése járt büntetőjogi jellegű szankciókkal. A munkavállaló köteleességszegésével szemben a legsúlyosabb esetben a munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetésének módozata áll. Egyes országokban ismert ugyan a belső fegyelmezés, azaz joghátrányok alkalmazása, azonban ennek semmi köze nincs az említett büntetőjogi jellegű szocialista munkáltatói joghoz.

Az 1992-es Mt. megszüntette a fegyelmi felelősség intézményét, és bevezette a szerződéses alapozású joghátrány alkalmazását a kisebb súlyú köteleességszegések esetében. A jogalkotó – követve az egyes nyugat-európai országokban ismeretes megoldást – a munkáltató korábbi fegyelmi jogkörét a kollektív szerződésben rögzített *egyéb hátrányos jogkövetkezmények* alkalmazásával korlátozta. A korábbi 109. § (1) bekezdés rögzítette, hogy a munkaviszonyból származó köteleességeknek a munkavállaló általi vétkes megszegése esetére kollektív szerződés – az eljárási szabályok meghatározása mellett – a munkáltatói rendkívüli felmondáson (a ma hatályos Mt. szerinti azonnali hatályú felmondáson) kívül egyéb jogkövetkezményeket is megállapíthat. Ez a megfogalmazás már csak azért is ellentmondásos volt, mert nem derült ki egyértelműen, hogy a kollektív szerződésben szabályozott egyéb hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása az akkori rendkívüli felmondást helyettesítette, vagy pedig lehetőséget adott a munkáltató számára a 109. §-ban meghatározottakon túl a rendkívüli felmondás gyakorlására is.

A korábbi rendelkezés hatékonyságát rendkívül lerontotta a jogkövetkezmények meghatározása. A korábbi Mt. ugyanis nem engedte alkalmazni a bírság intézményét, ebből következően a pénzügyi hátrányt jelentő jogkövetkezmények alkalmazása értelmezési nehézségeket okozott, vagy ezek hiányában maradtak a figyelmeztetés jellegű „büntetések”.

194. A hatályos Mt. 56. § (1) bekezdése szerint a munkajogviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg. Ezzel a rendelkezéssel kapcsolatban indokolt megjegyezni, hogy a jogalkotó tehát a korábbi megoldással ellentétben lehetővé teszi a munkaszerződésben történő megállapodást e jogkövetkezmények alkalmazásánál.

Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. Amennyiben azonban ezek a *feltételeket*

²⁶⁰ KERTÉSZ 1964.

módosító – azaz a munkaszerződést határozott időre módosító – jogkövetkezmények finansziális hátránnyal járnak a munkavállaló számára, úgy azok mértéke együttesen nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.

A jogalkotó tisztázni igyekezett a munkajogviszony megszüntetése és a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése miatti joghátrány alkalmazása közötti kapcsolatot, amennyiben úgy rendelkezett, hogy hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl. Az Mt. rendelkezik eljárásjogi kérdésekről is, amennyiben alkalmazni rendeli az azonnali hatályú felmondásnál szabályozott határidőket [Mt. 78. § (2) bekezdés]. Végezetül, a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni, és indokolni kell.

A munkáltató vagyoni jellegű jogai

195. A munkáltatói jogkörbe tartoznak a munkáltató vagyoni jellegű jogai. Ezek a munkáltató tulajdonosi minőségéhez, illetve jogaihoz, valamint tulajdonosi felhatalmazás alapján a tulajdonosi jogok delegációjához tapadnak. A munkafolyamat realizálásához a munkáltatónak megfelelő dologi eszközökkel, tőkével kell rendelkeznie, amelyek feletti rendelkezési jog természetesen kihat a munkajogviszony sorsára. Ebből következően a munkáltató bizonyos vagyoni jellegű döntéseit, e jogok gyakorlását a munkavállalók közössége a kollektív munkajog különböző intézményei által befolyásolhatják (elemzését lásd az üzemi tanács jogkörének tárgyalásánál).

A munkáltató személyzeti jellegű jogai

196. A modern munkajog fejlődése során rendkívül látványos változáson ment keresztül az úgynevezett személyzeti politika, anélkül azonban, hogy jelentősége halványodott volna. A humánerőforrás-gazdálkodás, illetve a humánerőforrás-menedzsment napjainkra önálló tudományként minősíthető. Ebben a pontban a személyzeti politikának csupán a munkajogi vonatkozásait érintjük. Megfigyelhető, hogy a személyzeti jogkör egyes elemeit – különösen az elmúlt évtizedekben – a munkavállalót védő számos elv, illetve szabály korlátozza. A nyugat-európai munkajogi rendszerekben a munkáltató személyzeti döntéseit – különös tekintettel a kiszervezésre, az átszervezésre és a csoportos létszámcsoökkentésre – a munkavállalói érdekképviselői szervek, illetve a kollektív munkajog más elemei (üzemi alkotmányjog) befolyásolják.

A személyzeti politika általában mindazon intézmények gyűjtőfogalma, amelyek a munkafolyamat adott időszakra és a jövőre vonatkozó személyi tényezőinek tervezését és működtetését jelentik. Így magában foglalja a munkavállalók létszámának tervezését és alakítását, a képzési, valamint átképzési tervek kidolgozását, az alkalmazás stratégiáját és taktikáját, a minősítés, valamint az előmenetel biztosításának rendszerét,

a bérezés stratégiáját és adott esetben a személyzet struktúrájának a felmerülő igények szerinti átalakítását.²⁶¹

A személyzeti jogkörbe tartozó egyes jogok obligatórius (kötelmi) jellegűek, ami azt jelenti, hogy realizálásuk csak a munkavállalóval történő megállapodás által lehetséges. Ilyenek például a munkajogviszony létesítése, a munkaszerződés módosítása. Mások pedig tipikusan mérlegelési jogok, mint például a minősítés joga.

197. Az egyik legfontosabb személyzeti jog a *munkajogviszony létesítésének joga*, amely nem más, mint a munkáltatói minőség realizálása. Ennek az obligatóriusnak minősített jogkörnek is léteznek mérlegelési elemei. A munkaszerződés megkötését megelőzően a munkáltató dönti el, hogy milyen tartamra akar munkajogviszonyt létesíteni, továbbá azt is, hogy teljes vagy részmunkaidőben kíván egyes munkavállalókat foglalkoztatni. Szintén az ő mérlegelési jogkörébe tartozik annak az eldöntése, hogy igénybe akarja-e venni a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munkáját, vagy sem. A munkavállalói érdekvédelmi szervezetek befolyásolási lehetőségeitől függően az alkalmazás tekintetében a munkáltatónak viszonylag széles döntési jogköre van, amelyet azonban korlátoz a diszkrimináció tilalma.

A *munkajogviszony módosítása* szintén csak a munkavállalóval történő megállapodás révén képzelhető el, azonban néhány jogrendszerben önálló intézmény a munkáltató által kezdeményezett módosítás. Így például a német és az osztrák jogban ismert az úgynevezett *Änderungskündigung* intézménye, amellyel a munkáltató abban az esetben élhet, ha a munkavállaló nem fogadja el ajánlatát a szerződés módosítására. Lényeges azonban, hogy a módosításra tett ajánlatnak „szociálisan igazoltnak” kell lennie.²⁶²

A *munkajogviszony megszüntetése* az egyik legérzékenyebb személyzeti jogkör, különös tekintettel a csoportos létszámcsoökkentésre. Ennek fontosságát jelzi, hogy az Európai Unió külön irányelvben határozta meg e megszüntetési mód kvantitatív elemeit, valamint részben magánjogi és közjogi eljárási rendjét.²⁶³ A munkajogviszony megszüntetése szabályozásánál a munkáltató gazdasági és a munkavállalók szociális, egzisztenciális érdekei kerülnek ellentétbe egymással. A jogalkotó a munkavállalók védelme érdekében felmondástilalmi és -korlátozó tényállásokat épített az egyes törvényekbe. Végezetül a munkajogviszony megszüntetése tekintetében szintén jelentős korlátozást jelent az egyenlő bánásmód követelménye.

198. A munkavállalók teljesítményének munkáltató általi *minősítése* elsősorban a közszolgálati jogviszonyokban jelentős, azonban – a részletes jogi szabályozás hiánya ellenére – kiemelkedő szerepe van a magánmunkajogban is. A minősítés magában foglalja a munkavállaló általános megítélését, képességének, teljesítményének, munkafeladataihoz és munkatársaihoz való hozzáállásának és a munkaszervezet egészéhez való viszonyának megítélését. A munkavállaló teljesítményének minősítése nem képzelhető el objektív kritériumok által kimunkált teljesítményértékelési rendszer nélkül. A munkáltató minősítési jogköre szoros összefüggésben van a munkavállaló személyhez fűződő jogaival, különös

²⁶¹ KISS 2005, 182.

²⁶² ADOMEIT 1969; lásd újabban: WALLNER 2005.

²⁶³ Lásd a Tanács 98/59/EK irányelvét (1998. július 20.) a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

tekintettel a munkavállaló személyes adatainak kezelésére, illetve védelmére. Ezt jelzi az Mt. 10. § (5) bekezdése, amelynek értelmében a munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

A munkáltató kötelezettségei

199. A polgári államok munkajogában korábban a munkáltató kötelezettségeit a munkajogviszony szerződéses alijából kiindulva minősítették. Ennek megfelelően a munkáltató fő kötelezettsége a munka díjazása volt, lévén a munkajogviszony kétoldalú, szinallagmatikus kötelem. Ezzel szemben a munkavállaló munkabérhez való joga állt, mint úgynevezett követelési jog. A munkajogviszony tartalmának ilyen megközelítése lényegében nem változott, azonban a munka díjazásának kötelezettsége mellett napjainkra elismertté vált egy másik főkötelezettség, nevezetesen a *foglalkoztatás köteleessége*. Ezek mellett a munkajogviszony tartalmában több munkáltatói mellékkötelezettség ismeretes, úgymint meghatározott védelmi, gondoskodási kötelezettség, illetve egyes országok munkajogában külön jelenik meg az egyenlő bánásmód kötelezettsége.

A munka díjazásának kötelezettsége

200. A munka díjazása minden ország munkajogi rendszerében a munkáltató fő kötelezettsége. Ez magától értetődő, hiszen a munkaszerződés lényege szerint szinallagmatikus szerződés, amely alapján az egyik fél köteles az ígért szolgáltatás teljesítésére, míg a másik fél a szerződésben megállapodott ellenérték megfizetésére. A *szolgáltatás ellenértékének* kategóriája azonban némileg mást jelent, mint a tradicionális kötelmekben. A munkabér gazdasági karaktere mellett szociális funkciókat is betölt, mivel eltartási, egzisztenciális vonatkozása is van. Jellemző, hogy a nemzetközi munkajogi normák hatására valamennyi ország jogalkotásában megtalálhatók a munkabér védelmére vonatkozó garanciális szabályok.

A munka díjazásának kötelezettsége a munkáltatót részben a munkaszerződés alapján terheli, hiszen a munkaszerződés egyik szükséges tartalmi eleme a személyi alaphéren történő megállapodás. A *személyi alaphér* kifejezés tehát azt jelenti, hogy a munkavállalót a munkaszerződése szerint milyen összegű alapdíjazás illeti meg. A felek a munkaszerződésben nemcsak erről, hanem az úgynevezett *kiegészítő díjazásokról* is megállapodhatnak. Ezek sorában a legjelentősebbek a különféle pótlékok, amelyek olyan teljesítések ellenértékéül szolgálnak, amelyek valamilyen speciális körülmény miatt tartósan eltérnek az átlagostól, vagy a munkáltató esetileg rendel el olyan többletteljesítést (például túlmunka), amelynek kompenzálására munkaviszonyra vonatkozó szabály pótlék fizetését rendeli el. A magyar munkajogi szabályozásra jellemző, hogy a kiegészítő díjazások jelentős részét a jogalkotó határozza meg, így azok léte nem függ a felek megállapodásától. Ismeretesek olyanok is, amelyeket a jogalkotó nem rendez, például a prémium, a különféle bónuszelemek vagy akár a 13. havi bér.

201. Az alaphérben való megállapodás főszabályként valamilyen egyéb megállapodás vagy jogszabály keretei között történik. Több nyugat-európai országban munkáltatói vagy ágazati szintű kollektív szerződés határozza meg a kötelező legkisebb munkabér összegét. Néhány országban – így hazánkban is – a jogalkotó dönt a kötelező legkisebb munkabér összegéről (Mt. 153. §).²⁶⁴

A munkáltató bérfizetési kötelezettségével kapcsolatban fontos a *diszkrimináció tilalmának*, valamint az *egyenlő munkáért egyenlő bér*, illetve az *azonos értékű munkáért azonos bér* elveinek betartása. Ezt fejezi ki az Mt. 12. §-a, amely szerint a munkajogviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E rendelkezés alkalmazásában munkabérnek kell tekinteni minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeni és természetbeni juttatást. Végezetül, a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerőpiaci viszonyokat kell figyelembe venni.

202. A munkáltató díjazási kötelezettségének egyik sajátos vonása, hogy e kötelezettség teljesítése relatíve független a munkáltató mint vállalkozó eredményességétől. Ez egyben azt jelenti, hogy a munkáltató önkényesen nem teheti függővé a megállapodott alap- vagy kiegészítő díjazás mértékét vagy annak kifizetését. Több országban ismert a munkajogviszony tartalmának határozott időtartamra történő, szerződéses alapo zású relatíve egyoldalú megváltoztatása, azonban a hatályos Mt. ezt a megoldást nem alkalmazza. A korábbi Mt. 150. § (2) bekezdése azt a rendelkezést tartalmazta, hogy a munkavállalónak személyi alaphé rt kell fizetni, amennyiben a munkáltató gazdaságilag indokolt esetben átmenetileg az előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja a munkavállalót. A jogszabály az átmeneti fogalmát nem magyarázta meg. A hatályos Mt. 146. § (1) bekezdése értelmében a munkavállalót, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve –, alaphér illeti meg. Önmagában a munkáltató piaci szereplése, a nyereség esetleges visszaesése vagy a vállalkozás eredménytelensége nem minősül elháríthatatlan külső oknak.

E helyütt kell megemlíteni a munkáltató fizetésképtelensége esetén alkalmazandó eljárást,²⁶⁵ valamint a Bérgarancia Alap igénybe vételének lehetőségét, amely utóbbi a kifizetetlen munkavállalói igények egy bizonyos – szociális megfontolásból megállapított – részét hivatott pótolni.

Annak ellenére, hogy a munkavállaló díjazási kötelezettsége nagy részben kógens rendelkezések által szabályozott, a munkáltató-vállalkozó gazdasági eredményessége mégis befolyásolni képes a bérek nagyságát. Ezért van jelentősége a bérforma kialakításának. A gazdasági eredményességhez kötődő bérforma (jutalékos díjazás) esetén ugyanis a vállalkozás teljesítőképessége befolyásolja a munkabér tényleges nagyságát, azonban a munkavállalónak a személyi alaphé rt ekkor is ki kell fizetni, amely nem lehet kevesebb, mint a kötelező legkisebb munkabér.

²⁶⁴ Lásd még a 324/2018. (XII. 30.) Korm. rendeletet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum 2019. évi megállapításáról.

²⁶⁵ Lásd a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvényt, valamint a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvényt.

A foglalkoztatási kötelezettség

203. A munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettség rendszerbeli elhelyezése, valamint minősítése az európai munkajogban korántsem volt egységes, korábban ezt a kötelezettséget a munkáltató mellékkötelességének minősítették csupán. Sokáig az is kérdéses volt, hogy létezik-e egyáltalán foglalkoztatási kötelezettség, és amennyiben igen, mi a jogalapja. Mielőtt ennek elemzésébe kezdenénk, szükséges rögzíteni, hogy a munkáltatónak a munkajogviszony fennállása tartamára vonatkozó foglalkoztatási kötelezettségével nem a munkavállaló munkához való joga áll szemben. A munkához való jog megjelenik az Alaptörvény XII. cikkében. Ennek értelmében mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson. A *munkához való jog* bizonyos esetekben úgynevezett közjogi alanyi jogot indukál, másrésről az Alaptörvény szövegezése is azt támasztja alá, hogy ez a jog alapvetően állami cél, amennyiben az ország „törekszik” a munka és a foglalkozás szabad megválasztása feltételeinek biztosítására.

204. A munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének minősítése azt a kérdést veti fel, hogy a munkáltató köteles-e a munkavállalót munkával ellátni, és amennyiben igen, ennek a kötelezettségnek mi az alapja. A munkáltató ez irányú kötelezettségének megítélése napjainkban már közelít egymáshoz az egyes országok tekintetében, de a kezdeti divergenciának, a teljesen eltérő szemléletmódnak még ma is megvannak a nyomai.

205. Az angol jogban a munkajog hosszú ideig szinte kizárólag a *common law* uralma alatt állt, amely nem tett semmilyen megkülönböztetést a munkaszerződés és egyéb más szinlagmatikus szerződések között. A *common law* alapján a munkajogviszony tartalmának fő kötelezettségei a munkaadó részéről a munka ellenértékének megfizetése, a munkavállaló részéről pedig a munka kellő gondossággal történő elvégzése. Régóta kérdés, hogy a munkáltató kötelességei közé tartozik-e olyan időtartamra biztosítani a munkát, mint amilyen időtartamra bért fizet? A *common law* rendszerében a megoldás hosszú ideig rendkívül egyszerűek tűnt. Amennyiben a munkáltató nem teljesíti fő kötelességét – azaz a munka ellenértékének megfizetését –, a munkavállaló a munkajogviszonyt azonnali hatállyal megszüntetheti (*terminate the contract without notice*).²⁶⁶ Ez a megoldás egyben a munkavállaló egzisztenciális kilátásait is jelentősen rontja, hiszen mintegy visszalép a munkához való jog egy korábbi fázisába, nevezetesen nem lesz követelési joga konkrét munkajogviszony létesítésére sem az állam, sem egy adott munkáltató irányában. Egyértelmű azonban, hogy a vázolt feloldási mód megfelel a tulajdonnal való tradicionális rendelkezési jognak. Az angol jog ugyan elutasította a munkavállaló követelési jogát a foglalkoztatásra, egyre több kivételnek adott helyt. Az első kivételt a teljesítménybérben díjazott munkavállalók jelentették, akiknek a munkával történő ellátás létkérdés volt. A másik kivétel az az eset volt, amikor a munkavállaló munkája egyet jelentett a publicitással, a népszerűséggel. Ebbe a kategóriába tartoztak az előadóművészek, később a médiaszemélyiségek. A harmadik

²⁶⁶ HEPPLE–FREDMANN 1986, 101.

kivételt a magasan képzett munkavállalók jelentették, akiknek a munka egyben tanulást is jelentett.²⁶⁷

206. A német jog hozzáállása ettől merőben eltérő. Kiindulási alap a *Grundgesetz* 2. cikk (1) bekezdés első mondata, amelynek értelmében mindenkinek joga van személyiségének szabad kibontakoztatására. Vitán felül áll, hogy a munka, a munkavégzés szabadsága ennek egyik eszköze. A *Bundesarbeitsgericht* először 1955-ben hozott döntést arról, hogy a munkáltatót, amennyiben a felek között vitathatatlanul fennáll a munkajogviszony, foglalkoztatási kötelezettség terheli. Ezt a megítélést a bíróság az általános személyiségi jog védelméből vezette le.²⁶⁸ Ez a döntés megalapozó volt a későbbi jogalkalmazás számára.²⁶⁹

207. A hazai jogalkotó a foglalkoztatási kötelezettség problematikáját egyértelműen eldöntötte. Az Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. Ez egyben azt jelenti, hogy a munkáltató köteles a munkát oly módon megszervezni, hogy a munkavállaló a munkajogviszonyból származó jogait gyakorolni, kötelességeit teljesíteni tudja, továbbá meg kell adnia a munkavállalónak a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást, és lehetővé kell tennie a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését. E szabályok pontosan meghatározzák a foglalkoztatási köteleesség tartalmát és kereteit. A foglalkoztatási köteleesség tartalma abban áll, hogy a munkáltató köteles a munkavállaló tevékenységéhez szükséges valamennyi tárgyi és személyi feltételt biztosítani. A hivatkozott rendelkezésnek az a kitétele, hogy a munkavégzéshez szükséges feltételeket csak az erre vonatkozó megállapodás hiányában köteles a munkáltató biztosítani, csupán azt jelenti, hogy bizonyos atipikus foglalkoztatás esetén – lásd távmunka – ez a munkavállaló kötelessége.

208. A foglalkoztatási köteleesség alapvető kérdése, hogy a munkavállaló milyen határokon belül követelheti a foglalkoztatást. Ebben a tekintetben több tényállás különböztethető meg.²⁷⁰

Amennyiben a munkavállaló kész a teljesítésre, azonban a munkáltató nem képes ennek feltételeit megteremteni, késedelembe esik. A munkáltató a munkajogviszony jellege és tartalma miatt semmilyen okra hivatkozva nem mentheti ki magát a foglalkoztatási köteleesség megszegése – azaz késedelme – alól, ezért a munkavállalót kártalanítania kell. Mivel a munkaszerződésben meghatározott szolgáltatás teljesítése elsősorban a munkáltató érdeke, indokolatlan lenne a foglalkoztatási köteleességgel szemben fennálló – a munkavállalót megillető – foglalkoztatási jogot úgy értelmezni, mint amely által maga a foglalkoztatás lenne kikényszeríthető.

Más helyzet áll elő akkor, ha a munkáltató képes lenne, de nem akarja foglalkoztatni a munkavállalót. Mivel a munkáltatót terheli a foglalkoztatási kötelezettség, és nem áll fenn olyan kényszerítő helyzet, amely a felek érdekkiegyenlítését eredményezné és a foglalkoztatási

²⁶⁷ Lásd a *Langston v. Amalgamated Union of Engineering Workers* (1974) I.C.R. 180 at 190, CA ügyet.

²⁶⁸ BAG AP 2 zu § 611 BGB – Beschäftigungspflicht.

²⁶⁹ Lásd többek között BAG AP 1 zu SchwBeschG (1962); BAG AP 44 zu Art. 9 GG – Arbeitskampf (1972); BAG AP 4 zu § 611 Beschäftigungspflicht (1977).

²⁷⁰ Lásd erről részletesen: Kiss 2005, 195–196.

kötelesség teljesítését átfordítaná bérfizetési kötelességgé, a munkavállaló követelési joga ebben az esetben irányulhat a foglalkoztatás jövőbeli folytatására.

A foglalkoztatási kötelezettség tehát nem sorolható a munkáltató mellékkötelezettségei körébe. Alátámasztja ezt a bírói gyakorlat is, amely e kötelezettség nem teljesítése esetén jogosnak ítélte a munkavállaló általi azonnali hatályú felmondást (BH1998. 51.).

A munkavállaló jogai

209. A munkavállaló jogait a munkajogi irodalom általában nem a munkajogviszony tartalmának elemzésénél tárgyalja. Ennek legalább két oka van. Az egyik, hogy ezek a jogok – főképpen mint szociális jogok – túlnőnek a munkaszerződésen, illetve a munkajogviszonyon. Ezek elvekként, szociális követelményként jelennek meg az egyes alkotmányokban, valamint a nemzetközi dokumentumokban. A másik ok abban keresendő, hogy az egyes konkrét munkavállalói jogok – ebben a kontextusban a munkaszerződés és a munkajogviszony keretei között vizsgálva – alapvetően obligatórius jellegűek, és ebből következően a már tárgyalt munkáltatói kötelezettségek tükörképei.

210. Ami a szociális elvekként vagy követelményekként megjelenő munkavállalói jogokat illeti, mintegy előkérdésként azt kell megvizsgálni, hogy ezek a jogok hogyan válhattak alapjogokká, továbbá azt kell feltárni, hogy a munkavállaló szociális (alap)jogai hol helyezkednek el az alapjogok rendszerében. Uralkodónak tekinthető álláspont szerint ahhoz, hogy egyes, eredendően partikuláris értékek, illetve érdekek az alapjog szintjére emelkedjenek, legalább három feltétel teljesülésére van szükség.²⁷¹ Az első a jelzett értékek fundamentalitása, ami azt jelenti, hogy egy adott időszakban, egy adott közösség kapcsolataiban a leglényegesebb, az emberi lét és méltóság szempontjából a legfontosabb törekvések fejeződjenek ki benne. Ezeknek az értékeknek az adott közösség életében vitán felül kell állniuk, legalábbis ami lényeges magjukat, tartalmukat illeti. A második kritérium kapcsolódik a fundamentalitáshoz, amennyiben ezeknek az értékeknek – szintén adott korszakban – általános elismertségben kell részesülniük, azaz univerzálisnak kell minősülniük. A harmadik tényező lényege abban áll, hogy ezen értékeknek meg lehessen adni a legáldefinícióját, amely által meg lehet határozni tartalmukat, és ehhez képest az állam kötelességét, beavatkozását vagy tartózkodását.

A korai deklarációk, prealkotmányok, karták tartalma először alapvetően az állam tartózkodására, illetve védelmi beavatkozására vonatkozott. Az erre vonatkozó jogokat szabadságjogoknak, illetőleg egyszerűen szabadságoknak nevezték. E szabadságjogok elsősorban az emberi életet védték, és később ehhez csatlakoztak – szintén az emberi méltóságból levezetve – a tulajdonhoz kapcsolt jogok. Az alapjogok között csakhamar megjelentek a szociális töltésű elemek, éppen azért, hogy az ember természetes és elidegeníthetetlen jogait – az egyenlőséghez, a szabadsághoz, a biztonsághoz és a tulajdonhoz való jogot – biztosítsa a megfelelő feltételek megteremtésével.²⁷²

²⁷¹ Lásd erről részletesen: BERCUSSON 1999, 199–201.; KISS 2010a, 69–70.

²⁷² Jó példa erre az 1793. évi francia alkotmány 1. cikkének fogalmazása, amely szerint a társadalom célja az általános jólét vagy másképpen a közjó biztosítása.

Az élet, a szabadság és a vagyon megvédeése alapvető, egyetemes és jogilag megfogalmazható érték, ugyanakkor kérdés, hogy miért nem jelentek meg ilyen módon a szociális jogok a korai alkotmányokban, illetve miért nem realizálódtak. Az alkotmányok története során a szociális jogok időszakonként szinte dömpingszerűen jelentek meg,²⁷³ de tartós átörést az állami beavatkozás korszaka sem hozott.

211. A szociális jogok megítélése alapvetően változott meg a második világháború után, és ebben nem csekély szerepe volt a különböző nemzetközi egyezményeknek. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményei, az *Európai Szociális Charta*, a *munkavállalók alapvető jogairól* szóló közösségi charta, végezetül *Az Európai Unió Alapjogi Chartája* tartalmazták az általános, valamint a munkavállalókat érintő szociális jogokat, azonban ezek jószerével közjogi alanyi jogokként vagy államcélként fogalmazták meg ezeket a követelményeket. E szociális jogok közé tartoznak többek között a már említett munka és foglalkozás szabad megválasztásának joga, a megfelelő munkafeltételekhez és szociális védelemhez való jog, a tisztességes munkabérhez való jog stb.

A munkavállaló jogai között kiemelkedő helyet foglalnak el azok, amelyeket a munkajog kollektív intézményei biztosítanak. Ezek két nagyobb csoportba sorolhatók: a koalíciós szabadságjogok, valamint a részvételi vagy befolyásolási (participációs) jogok. Ezek a jogok is kívül vannak a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony keretein, amennyiben a munkavállalói koalíciók elsősorban a kollektív szerződésen keresztül érvényesíthetik a munkavállalók érdekeit, míg az üzemi alkotmányjog kötött pályán halad, hiszen befolyásolási jogkörét és ezáltal a munkavállalók részvételi lehetőségét jogszabály rögzíti.

212. Ami a munkavállalók úgynevezett *obligatórius* jogait illeti – a munkáltató két fő kötelezettségével szemben –, a munkavállaló egyik kiemelkedő joga a munkabérhez való jog, a másik a foglalkoztatáshoz való jog. Mindkettő alanyi, követelési jog, másképpen fogalmazva igény.

²⁷³ Lásd a mexikói vagy a weimari alkotmányt.

Vákát oldal

12. § A munkaidő

A munkaidő jelentősége a munkajogban

213. A munkaidő több értelemben is az egyik legjelentősebb jogintézménye a munkajognak. A munkaidőnek lényeges gazdasági és szociális hatása van. A munkaidő jogi természete szerint a munkavállaló teljesítési kötelezettségének időbeli dimenzióját jelenti. Ami a munkaidő gazdasági vetületét illeti, a munkaidő hossza, a munkaidő beosztásának módszerei, a rendes munkaidő és a túlmunka összefüggései alapvetően fontosak a vállalkozások, a munkaadók számára, ugyanis a munkaidő ebben a kontextusban lényeges versenytényezőként jelenik meg. A munkaidő szociális szegmense ugyanakkor a munkavállaló számára kiemelkedő fontosságú. A munkaidő és a pihenőidő aránya, a munkaidő beosztása, utóbbi meghatározásának módja ugyanis hat a munkavállaló magánéletére, életminőségének alakulására.

A leírtakból következően a munkaidő jogintézményének szabályozása azon túl, hogy minden ország munkajogában kiemelt helyet foglal el, hangsúlyos szerepet kap a *nemzetközi munkajogban* is. A Nemzetközi Munkaügyi szervezet első egyezménye 1919-ben az ipari vállalatok munkaidejének napi 8, illetve heti 48 órában való korlátozásáról szólt. Az egyezmény értelmében bármely állami vagy magánkézen lévő ipari vállalatnál vagy azok bármely fiókvállalatánál – amely nem kizárólag ugyanazon család tagjait foglalkoztatja – dolgozó személyek munkaideje nem haladhatja meg a napi 8 és a heti 48 órát.

Az egyezmény szabályozza a kivételeket is. Ezek értelmében az egyezményben meghatározott korlátozások nem vonatkoznak a vállalatvezetésben, a felügyelőszerben pozíciót betöltő személyekre, továbbá a bizalmas állást betöltő személyekre. Lényeges, hogy az egyezmény az úgynevezett munkaidőkeret intézményére is tartalmazott rendelkezést. Ennek értelmében ahol törvény, szokás vagy a munkáltatók és munkavállalók szervezetei között létrejött megállapodás, vagy ahol ilyen szervezetek nincsenek, a munkáltatók és munkavállalók képviselői közötti megállapodás alapján a munkaidő a hét egy vagy több napján kevesebb mint nyolc óra, ott a munkaidő a hét többi napján meghaladhatja a nyolcórás maximumot, az illetékes hatóság intézkedése mellett vagy az említett szervezetek vagy képviselők közötti megállapodás értelmében; azzal a feltétellel azonban, hogy a napi nyolcórás munkaidőt minden esetben maximálisan egy órával lehet túllépni. Végezetül – szintén korlátozásokkal – eltérést engedett az egyezmény a műszakban foglalkoztatott munkavállalók tekintetében is.

Az egyezmény tartalmával kapcsolatban indokolt megjegyezni, hogy a szervezetnek nemcsak egy adott régióra, kontinensre, nem csupán a fejlett ipari országokra kellett tekintettel lenni, hanem a szervezet valamennyi tagjára, azoknak szokásaira, törvényeire stb. Még ebben az évben született egyezmény a nők és a fiatalok éjjeli munkájáról, 1921-ben az ipari szektorban a heti pihenőnapról, 1925-ben a sütődékben lehetséges éjjeli munkáról. Az újabb átfogó munkaidő-egyezmény 1930-ban született meg. A 30. számú egyezmény a kereskedelemben és az irodákban alkalmazható munkaidőről szólt. Az egyezmény főszabályképpen követte az 1919. évi általános munkaidő-egyezményben foglaltakat, azonban

tekintettel kellett lennie a kereskedelem sajátosságaira, illetve az állami intézmények különleges szolgáltatásaira, és ezekből adódóan jóval több kivételről kellett rendelkeznie, mint az első egyezménynek az ipar területén. Ez az egyezmény is mutatja a munkaidő szabályozásának összetettségét, valamint azt, hogy a munkáltatói-munkavállalói, továbbá különösen a szolgáltatásokat felhasználó fogyasztók érdekei egymással ellentétesek.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 47. számú egyezménye 1935-ből származik. Az egyezmény célja a munkaidő csökkentésének elérése volt, amennyiben az egyezményt ratifikáló államok egyetértének a heti 40 órás munkaidő elvének bevezetésével. Az egyezmény preambulumból kiolvasható annak célja, nevezetesen a munkanélküliség emelkedésének és tartós jellegének visszaszorítása. Látható, hogy a munkaidő ezen a szinten általános gazdaságpolitikai, szociálpolitikai és jogpolitikai jelentőséget kapott. 1936-ban született egyezmény a közszolgálatban foglalkoztatott munkaidejéről,²⁷⁴ valamint az éves fizetett szabadság mértékéről.²⁷⁵

A munkaidő szabályozása összefüggésben áll a bérekkel, ami jól tükröződik a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 63. számú egyezményében, amely rendelkezett a bér- és munkaidő-statisztikáról a legfontosabb bányászati és feldolgozóipari ágazatokban (ideértve az építőipart) és a mezőgazdaságban. A második világháborút követő időszakban több egyezmény született az éjszakai munkáról²⁷⁶ és a fizetett szabadságról,²⁷⁷ a heti pihenőidőről,²⁷⁸ amelyek jószerével a korábbi egyezmények módosítását szolgálták. Átfogó, valamennyi foglalkozási ágazatra kiterjedő, a munka- és pihenőidő valamennyi eleméről rendelkező egyezmény azonban nem került napirendre.

214. A munkaidő és a pihenőidő rendezése különös jelentőséget kapott az *Európai Közösség* jogában. Az EK munkajoga aranykorszakának nevezett 1970-es évek alapvetően az európai szociális tér megteremtésére irányultak, és ebben az időszakban születtek meg azok az irányelvek, amelyek alapvetően a munkavállaló védelmét szolgálták a munkáltató döntési hatalmának bizonyos korlátozása által. Ebben az időszakban alkotta meg a Közösség a csoportos létszámcskökkentésről,²⁷⁹ a munkáltató személyében bekövetkező változás hatásáról²⁸⁰ és a munkabér védelméről szóló irányelveket.²⁸¹ Ezek a közösségi normák nyilvánvalóan szűkítették a vállalkozó-munkáltatók mozgásterét, és erősítették az állami beavatkozás lehetőségét. Nem véletlen, hogy a gazdaságot legjobban befolyásolni képes munkaidő-irányelv

²⁷⁴ Lásd az 51. számú egyezményt a *Reduction of Hours of Work (Public Works)* tárgyában.

²⁷⁵ 52. számú egyezmény az éves fizetett szabadságról.

²⁷⁶ 89. számú egyezmény a nők éjjeli munkájáról az iparban (1948); 90. számú egyezmény az iparban foglalkoztatott fiatalok éjjeli munkájáról (1948).

²⁷⁷ 91. számú egyezmény a tengerészek szabadságáról (1949), 101. egyezmény a mezőgazdaságban foglalkoztatottak szabadságáról (1952); 132. egyezmény a fizetett éves szabadságról (1970).

²⁷⁸ 106. számú egyezmény a heti pihenőidőről (kereskedelem és irodai munka), 1957.

²⁷⁹ A Tanács 98/59/EK irányelve a tagállamok csoportos létszámcskökkentésekre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről.

²⁸⁰ A Tanács 77/187/EGK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek vagy vállalatrészek, üzemszerek átruházása esetén történő megővására vonatkozó tagállami jogszabályainak közelítéséről.

²⁸¹ A Tanács 80/986/EGK irányelve a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó jogszabályok közelítéséről.

elfogadására csak jóval később került sor.²⁸² Természetesen az 1993-ban megalkotott irányelvnek voltak előzményei.²⁸³ Annak ellenére, hogy az 1970-es évek gazdasági válsághullámai – különösen az olajárrobbanás – arra készítették a közösséget, hogy a foglalkoztatási problémák megoldása területén a szociális biztonságot erősítő jogi normák megalkotása érdekében tegyen lépéseket, egyre erőteljesebben merült fel a munkaidő rugalmasabbá tételének igénye. Ennek érdekében született meg 1975-ben az *Ajánlás a 40 órás munkahétről és a négyhetes fizetett szabadságról*. A Tanács célja az volt, hogy 1978 végére maradéktalanul megvalósuljanak az ajánlásban foglaltak. Ez nem történt meg, így a Tanács 1979-ben foglalkozott a munkaidő kérdésével, hiszen az olajválság következtében a munkanélküliség a közösségen belül minden addigi negatív rekordot megdöntött. Ennek eredményeképpen 1983 szeptemberére készült el annak az ajánlásnak a tervezete, amely a munkaidő csökkentésének szisztematikus és lépcsőzetes bevezetése mellett a rugalmas nyugdíjazás bevezetését tartalmazta.²⁸⁴ Ez a javaslat azonban Nagy-Britannia vétója miatt megbukott.

A munkavállalók általános védelmi jogának erősödésében nagy szerepe volt a munkavállalók alapvető jogait rögzítő közösségi kartának.²⁸⁵ Annak ellenére, hogy ez a dokumentum nem vált a tagállamokra nézve kötelezővé,²⁸⁶ az unió szociálpolitikai törekvéseinek irányát egyértelműen jelezte. A karta ugyanis előírja a Bizottságnak egy, a munkaidő intézményének összehangolásáról szóló irányelv kidolgozását, amely a foglalkoztatáspolitikai szempontok mellett foglalkozik a munkavállalók egészségének védelmével is. A Bizottság mindazonáltal kiemelte, hogy a munkaidőre vonatkozó szabályanyag közelítése, ezzel együtt a munkaidő-felhasználás rugalmasságának biztosítása lényeges része az általános munkafeltételeknek, ezen túl alakítja a munkaerőpiac egyensúlyi helyzetét és a vállalkozások dinamikáját. Mindebből következően a Bizottság álláspontja az volt, hogy a munkaidő szervezése tárgyában születendő irányelv a jogközelítés tekintetében csakis minimális feltételeket írhat elő. Ebből következően a tagállamok feladata, hogy megalkossák jogrendjükben a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó valamennyi jogszabályt, valamint elősegítsék az e tárgyban megkötendő kollektív szerződéseket.

Az irányelvet végül csak 1993. november 23-án fogadták el Nagy-Britannia tartózkodása mellett, ellenszavazat nélkül. Nagy-Britannia különállása és később vitája a Tanáccsal²⁸⁷ különösen rávilágított az egyes tagállamok között meglévő mély felfogásbeli és ebből adódó szabályozásbeli különbségekre. Míg a kontinensen a tagállamok közötti vita elsősorban az irányelvi szabályozás mélységéről, a már meglévő belső szabályozások összehangolásáról szólt, addig a szigetországban a napi és a heti pihenőidőről, illetve a napi munkaidő megengedett legmagasabb mértékéről semmilyen általános szabály nem volt hatályban.²⁸⁸ A Nagy-Britannia

²⁸² Lásd a Tanács 1993. november 23-i 93/104/EK irányelvét a munkaidő megszervezésének bizonyos szempontjairól.

²⁸³ Lásd erről részletesen: Kiss 2001a, 350–354.

²⁸⁴ BLANPAIN–SCHMIDT–SCHWEIBERT 1996, 285.

²⁸⁵ Közösségi Charta a munkavállalók alapvető szociális jogairól (1989).

²⁸⁶ Nagy-Britannia ugyanis nem fogadta el a kartát. A szigetországban ebben az időszakban éppen a munkaerőpiac deregulációja volt napirenden, amellyel a karta szellemisége és tartalma ellentétes volt. Lásd még: White Paper („Building business... not barriers”) The agenda for deregulation of the labour market in the UK. Cmdn 9794 (HMSO), 1986.

²⁸⁷ Lásd: 89/94. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council [1996] ECR I–5755. Nagy-Britannia a munkaidő-irányelv legitímációs bázisát vonta kétségbe.

²⁸⁸ BURROWS–MAIR 1996, 280–281.

és a Tanács közötti vitában az ügy főtanácsnoka rendkívül figyelemreméltó megjegyzést tett. Álláspontja szerint a munkaidő megszervezésének problémaköre túlmutat a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmén, és a munkahelyek megtartása, a munkanélküliség csökkentése révén része a közösség általános szociálpolitikai céljainak is.²⁸⁹ Végül az Európai Bíróság az irányelv egy cikkelyének semmissé nyilvánítása mellett Nagy-Britannia kérelmét elutasította.²⁹⁰

Az ismertetett vita Nagy-Britannia és a Tanács között jól tükrözi mindazt a feszültséget, amelyet az irányelv a gazdasági növekedés, hatékonyság és versenyképesség, valamint a szociális megfontolások tekintetében indukált. A Bíróság mind a munkakörnyezet, mind az egészség és a biztonság fogalmait illetően nyomatékosította, hogy ezek nem szűkíthetők le csupán a védelem technikai elemeire. A túlzott kiterjesztéssel szemben viszont rögzítette, hogy a munkaidő globális csökkentése és a pihenőidő növelése nem kizárólagos eszköze a foglalkoztatás hatékonyságának, a munkanélküliség csökkentésének és a munkahelyek megtartásának, illetve teremtésének. A Bíróság ezzel együtt nyomatékosítja, hogy a felsorolt követelmények a közösség legfontosabb célkitűzései közé tartoznak. E kiterjesztő értelmezés egyértelműen arra a politikai feszültségre utal, amelyet a közösség nem kívánt kirobbantani.²⁹¹

A munkaidővel kapcsolatos alapvető fogalmak

215. A munkaidő megszervezésének egyes kérdéseiről szóló tárgyalat irányelvet váltotta fel az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól. Az új közösségi norma nem rendelkezik minden tekintetben új tartalommal, hanem a korábbi irányelv hatálybalépése óta eltelt időszak tapasztalataival és a jogalkalmazás eredményeivel összhangban módosította a szöveget.

Az irányelv célja, hogy minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítson meg a munkaidő megszervezése tekintetében. Az irányelvet kell alkalmazni a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében. Az irányelv hatálya kiterjed valamennyi köz- és magántevékenységi ágazatra.

Az alábbiakban a munkaidőre vonatkozó alapvető fogalmakat az irányelv, a Bíróság esetjoga, valamint a hatályos Mt. szabályai alapján tárgyaljuk.

A munkaidő fogalma

216. Az irányelv 2. cikk 1. pontja értelmében munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően. Ennek a rendelkezésnek az első része első látásra nem vet fel értelmezési problémát. Alaposabb elemzés után azonban az a következtetés is

²⁸⁹ Lásd *Philippe Léger* főtanácsnok összefoglaló indítványának 42. pontját.

²⁹⁰ Ez a cikkely a heti pihenőnapok szombatra és vasárnapra történő kijelölésére vonatkozott.

²⁹¹ Lásd: Kiss 2001a, 361–362.

levonható, hogy munkaidő az az időtartam, amikor a munkavállaló a munkáltató részére ténylegesen munkát végez. A kérdés azonban úgy is feltehető, hogy vajon a munkaidő meghatározása szempontjából a tényleges munkavégzésnek vagy pedig a munkaidő valamilyen és valaki által történő meghatározásának van jelentősége. Másképpen fogalmazva a munkaidő beosztása, illetve az úgynevezett munkarend alapján minősül-e valamely idő munkaidőnek, vagy pedig ettől függetlenül csupán, illetve kizárólag a tényleges munkaidő számít vonatkoztatási alapnak.²⁹² Nyilvánvaló, hogy egy ilyen értelmezés súlyos következményekkel jár, és nem egyeztethető össze a 2. cikk további pontjaival. Példaként hozhatjuk fel azt az esetet, amikor a munkavállaló kész a teljesítésre, azonban a munkáltató részéről felmerült ok miatt nem képes munkát végezni (lásd ezt az állásidő elemzésénél).

Az irányelv hivatkozott fogalmánál pontosabb az Mt. 86. § (1) bekezdésének meghatározása. Ennek értelmében munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. Ez a megfogalmazás is azt igazolja, hogy a munkaidő általános definíciója nem a tényleges munkavégzéshez igazodik, hanem a munkaidő egy adott időtartam jogi természetét jelenti, míg a tényleges munkavégzés faktum.

Az irányelv 2. cikk 1. pontjának második része viszont gyakorlati értelmezési problémákat indukál. A mondatrész az alábbi: „a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.” Kérdéses ugyanis, hogy önmagában a rendelkezésre állás tartama is munkaidőnek minősül-e tényleges munkavégzés nélkül, vagy csak az az időtartam, amely alatt a munkavállaló munkát végez. Ez a kérdés nem kis problémát okozott a Bíróság számára is, többek között az orvosi ügyeleti idő jogi természetének meghatározása során.²⁹³ E helyütt a részletek mellőzésével utalunk arra, hogy a Bíróság nem általában a rendelkezésre állást, hanem annak egyik módját, nevezetesen az ügyeletet minősítette munkaidőnek. Tárgyalását az ügyelet és a készenlét hazai szabályozásánál végezzük el.

Az Mt. 86. § (2) bekezdése arról rendelkezik, hogy előkészítő vagy befejező tevékenység minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. Ezek az időtartamok is munkaidőnek minősülnek. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatónak olyan módon kell megszerveznie a munkát, amely megakadályozza a munkaidőre vonatkozó szabályozással történő visszaélést, illetve e szabályok megkerülését. A gyakorlatban ugyanis több esetben tapasztalható, hogy a munkáltatók a munkaidő kezdetéhez, illetve végéhez nem számolják hozzá az előkészítő és a befejező munkára fordítandó időt. Ebből következően kialakulhat egy látens túlmunka, amelyért az esetek egy részében semmilyen ellenértéket nem kap a munkavállaló.²⁹⁴ E megfogalmazásból kiemelendő, hogy ezeket a tevékenységeket a munkáltatónak nem kell elrendelnie, ezek a munkatevékenység jellegéből erednek.

217. Az Mt. 86. § (3) bekezdése szerint nem munkaidő – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

²⁹² Lásd: BERKE–KISS 2014, 384.

²⁹³ Lásd többek között a C-303/98. *Sindicato de Medicos Asistencia Publica (SIMAP) v. Conselleira de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*; C-131/02. *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jäger* ügyet.

²⁹⁴ BERKE–KISS 2014, 386.

Ami a munkaközi szünetet illeti, az Mt.-ben való elhelyezése és jogi természete alapján pihenőidőnek minősül. Az Mt. 103. § (4) bekezdése alapján a munkaközi szünetet a munkaidő megszakításával kell kiadni. Az általánostól eltérő a munkaközi szünet megítélése abban az esetben, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el. Az Mt. 91. §-a alapján készenléti jellegű a munkakör, ha a munkavállaló feladatainak jellege miatt hosszabb időszak alapulvételével a rendes munkaidőnek legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy ha a munkavégzés különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár. Ezzel összefüggésben felhívjuk a figyelmet, hogy a készenléti jellegű munkakörben történő munkavégzés önmagában a rendes munkaidő része, eltérően a készenléttől, amely utóbbi időtartam alatt végzett tényleges munka az Mt. 107. §-a alapján rendkívüli munkaidőben történő munkának minősül.

Némileg bonyolultabb a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartamának minősítése. Ennek az időnek a jogi természete egy más szempontú, negatív megközelítés alapján ambivalens, amennyiben ez az időtartam nem minősül munkaidőnek, és nem tekinthető pihenőidőnek sem. Ez egy olyan munkavállalói magatartást jelent, amely magától értetődően hozzátartozik a munkaszerződés szerződésszerű teljesítéséhez, további szabályozása alapvetően a költségek megtérítésének területére tartozik. Kiemelendő, hogy az Mt. nem a munkáltató székhelyére, adott telephelyére való megérkezésről rendelkezik, hanem a tényleges munkavégzés helyét jelöli meg. Végezetül utalunk arra, hogy az Mt. hivatkozott szabálya egyes tényállásoknál egyéb problémákat is felvet. A Bíróság a *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* ügyben²⁹⁵ minősítette ezeket az időtartamokat. A Bíróság hangsúlyozta, hogy 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. A Bíróság végezetül megállapította, hogy minden olyan esetben, amikor a munkavállalók nem rendelkeznek állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel, az e rendelkezés értelmében vett *munkaidőnek* minősül az az utazási idő, amelyet e munkavállalók a lakóhelyük, valamint a munkáltatójuk által kijelölt első és utolsó ügyfél közötti mindennapos utazással töltenek.²⁹⁶ A Bíróság döntéséhez azonos tartalmú határozatot hozott a Kúria (Mfv.I.10.100/2016/6.).

²⁹⁵ C-266/14.

²⁹⁶ A tényállások röviden az alábbiak: az adott ügyben a *Tyco* a legtöbb spanyol tartományban olyan biztonsági rendszerek üzembe helyezésével és karbantartásával kapcsolatos tevékenységeket végez, amelyek lehetővé teszik a behatolások érzékelését, valamint a lopások megelőzését. 2011-ben a *Tyco* bezárta a vidéken lévő irodáit (a továbbiakban: regionális irodák), és minden munkavállalóját a madridi (Spanyolország) központi irodához rendelte. A *Tyco* által alkalmazott műszaki személyzet a biztonsági berendezéseknek azon a földrajzi területen lévő lakóhelyeken, illetve ipari és kereskedelmi létesítményekben történő üzembe helyezésével és karbantartásával foglalkozik, ahova rendelték őket, és amely terület a tartomány egészét vagy egy részét foglalja magában, sőt néha több tartományt. E munkavállalók mindegyike szolgálati járművel rendelkezik, amellyel mindennap a lakóhelyüktől azon helyekig utaznak, ahol a biztonsági rendszerek üzembe helyezésével vagy karbantartásával kapcsolatos műveleteket el kell végezniük. Ezzel a járművel térnek vissza a nap végén a lakóhelyükre.

Mind a Bíróság, mind a Kúria döntésével kapcsolatban kiemelendő, hogy e határozatok csak egy meghatározott tényállás tekintetében irányadók. Az Mt. 86. §-ban foglalt szövegezés éppen ezért nem pontos, illetve túlzottan általános. Az Mt. hivatkozott szövegezése ugyanis azt sugallja, hogy a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama tényállásoktól függetlenül nem minősül munkaidőnek. Ez pedig a bemutatott döntések alapján nem helytálló, illetve téves értelmezéshez vezethet.

A munkanap, a hét, a napi munkaidő, a beosztás szerinti napi és heti munkaidő

218. Az Mt. 87. §-a rendelkezik a munkanap és a hét fogalmáról. Ennek értelmében *munkanap* a naptári nap vagy megszakítás nélküli 24 óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható. A rendelkezésből kiolvashatóan a főszabály az úgynevezett tipikus, vagy másképpen fogalmazva egyenlő munkaidő-beosztáshoz igazodik, és ennek megfelelően munkanap a naptári nap. A munkaidő-szervezés újabb gyakorlatában azonban egyre gyakrabban előfordul, hogy a munkáltató tevékenysége miatt a munkavállaló munkavégzése nem valósul meg egy naptári napon belül. Ilyen esetekben tipikus, hogy a munkavégzés két naptári napra esik. Ez rendszerint a munkáltató megszakítás nélküli működése, ritkább esetben műszak esetén fordulhat elő, és ilyenkor el lehet térni a munkanap naptári nappal történő minősítésétől. Az eltérést az Mt. 25. § (2) bekezdése teszi lehetővé. Ennek értelmében napon, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik, naptári napot kell érteni.

Az Mt. 87. § (3) bekezdése szerint *hét* a naptári hét vagy megszakítás nélküli 168 óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható. Ez a rendelkezés az úgynevezett munkaidőkeret alkalmazása esetén nyeri el jelentőségét. A munkaidőkeret kezdő időpontja ugyanis egybeeshet a naptári héttel, azonban ettől el is térhet.

Az Mt. 88. §-a rendelkezik a napi munkaidőről, illetve az úgynevezett beosztás szerinti napi munkaidőről. A *napi munkaidő* a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő. Ami a teljes, illetve a részmunkaidőt illeti, utalunk az Mt. 45. §-ára, amely a munkaszerződés tartalmáról rendelkezik. A szabály (4) bekezdésének értelmében a munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. Ebből következően a feleknek a munkaszerződésben kell megállapodniuk a részmunkaidőben történő foglalkoztatásról.

A munkaidő szabályozása tekintetében kiemelkedő jelentősége van a *beosztás szerinti munkaidő* fogalmának. Az Mt. 88. § (2)–(3) bekezdése értelmében a beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő; a beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő. A napi munkaidő mennyiséget jelent, amely alapját képezi a munkaidő beosztásának. Ennek azért van jelentősége, mert míg az Mt. 92. § (1) bekezdése az általános teljes napi munkaidőt határozza meg 8 órában, munkaidőkeret alkalmazása esetén a beosztás szerinti adott napi munkaidő lehet akár 12 óra is.

Az éjszakai munka fogalma, a megszakítás nélküli munkáltatói működés, valamint a váltott műszakban végzett munka

219. Az Mt. 89. §-a értelmében éjszakai munka a 22 és 6 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés. Az irányelv 2. cikk 3. pontja értelmében éjszakai idő az a nemzeti jog által meghatározott időtartam, amely nem kevesebb mint 7 óra, és amelyik minden esetben magában foglalja a 24 és 5 óra közötti időszakot. Az irányelv 2. cikk 4. pontja határozza meg az éjszakai munkát végző munkavállaló fogalmát. Ennek értelmében éjszakai munkát végző munkavállaló az, aki egyrészt az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből rendszeresen legalább 3 órában munkát végez. Ilyen munkavállalónak minősül másrészt az, aki éves munkaidejének bizonyos hányadában éjszakai idő alatt végez munkát. Ezt az időtartamot a nemzeti jogszabályok útján a szociális partnerekkel történt konzultációt követően vagy kollektív szerződések, illetve a szociális partnerek között nemzeti vagy regionális szinten megkötött megállapodások útján kell megállapítani. Látható, hogy az irányelv alapján az éjszakai munka és az éjszakai munkát végző munkavállaló fogalma között szoros összefüggés áll fenn.

Az Mt. külön nem határozza meg az éjszakai munkát végző munkavállaló fogalmát. Az éjszakai munka, valamint az Mt. 89. § tartalma az ilyen munkavégzés esetére a munkavállalót megillető pótlék miatt jelentős. Az Mt. 135. § (2) bekezdése értelmében az Mt. 88–93. §-ban foglaltaktól kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Kérdés, hogy ebben az esetben ez mit jelent. Kiindulópontként szolgálhat az irányelv hivatkozott rendelkezése, amennyiben a nemzeti jog által meghatározott időtartam nem lehet kevesebb mint 7 óra, és a 24 és 5 óra közötti időtartamot magában kell foglalnia az éjszakai időnek. Ennek megfelelően éjszakai idő lehet a 24 és a 8 óra közötti tartamban történő munkavégzés, de ugyanígy a 21 és 5 óra közötti tartamban végzett munka, illetve e két intervallum között valamennyi beosztási variáció. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy e feltételek teljesülése esetén a munkavállaló csak 7 órára vagy ennél rövidebb időre lenne jogosult pótlékra.²⁹⁷

Az Mt. 90. §-a rendelkezik a *megszakítás nélküli munkáltatói tevékenységről*. Mindenekelőtt hangsúlyozni szükséges, hogy nem a munkavállaló munkavégzése megszakítás nélküli (folytonos), hanem a munkáltató működése minősül ilyennek, a törvényben meghatározott okok miatt. A szabályozás értelmében a munkáltató tevékenysége megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel, és

- társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy
- a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható.

A szabályozás a korábbi Mt. rendelkezéséhez képest pontosabb és objektív ismérveken nyugszik. Az általános feltétel mindkét tényállás tekintetében az, hogy a munkáltató tevékenysége naptári naponként 6 órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel.

²⁹⁷ Lásd: BERKE–KISS 2014, 392–393.

A jogalkotó nem határozza meg a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás fogalmát. Ez a kategória alapvetően a szolgáltatásokra vonatkozik, illetve az olyan jellegű termelési tevékenységekre, amelynek eredménye a szolgáltatás biztosításában hasznosul. A másik feltétel szigorúan az adott termelési technológiához kapcsolódik. Ebben a kontextusban is különbséget kell tenni bizonyos tevékenységek között. Meghatározott technológiák működtetése elképzelhetetlen hosszabb idejű megszakítás nélkül, míg mások működése ugyan megszakítható lehetne, azonban újraindításuk irreális költségekkel és kockázattal járna.

Az Mt. 90. § b) pontja értelmében a munkáltató tevékenysége *több műszakos*, ha tartama hetente eléri a 80 órát. Ez a szabály viszonylag részletesebb magyarázatot igényel. A korábbi Mt. 117. § (1) bekezdésének e) pontja az úgynevezett több műszakos munkarend fogalmáról rendelkezett. Ennek értelmében több műszakos a munkarend, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket. A szabályozás meghatározta a délutáni és az éjszakai műszak törvényi definícióját. E szerint délutáni műszak a több műszakos munkarend alapján a 14 és 22 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés, éjszakai műszak a több műszakos munkarend alapján végzett éjszakai munka. Ez a szabályozás számos buktatót rejtett magában. A jogalkotó nem tudott mit kezdeni az úgynevezett ölelkező műszak fogalmával, amelyben a munkavállalók nem nyolcóránként váltják egymást, hanem rövidebb, például háromórás intervallumokban. Ebben az esetben – mivel háromnál több műszak létezik – a délutáni és az éjszakai műszak törvényi fogalma értelmezhetetlen. A gyakorlatban az is gondot okozott, ha a munkavállalók nem rotációs rendszerben dolgoztak, hanem egy csoport mindig délelőtt, a másik mindig délután stb. dolgozott. Ezek a bizonytalanságok problémát jelentettek a műszakpótlék megállapítása tekintetében is.

Az irányelv 2. cikk 5. pontja rendelkezik a váltott műszak fogmáról. A szabály értelmében váltott műszakban végzett munka a folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során. A 6. pont szerint váltott műszakban dolgozó munkavállaló az olyan munkavállaló, akinek munkarendje váltott műszak része.

Az irányelv fogalommeghatározásának lényegi elemei az alábbiak. A váltott műszakban, illetve egyszerűen a műszakban végzett munka mindenekelőtt munkaszervezési módszer. Ennek alapja az, hogy a munkáltató tevékenysége folyamatos vagy megszakításos, ami egyben azt is jelenti, hogy a munkáltató tevékenysége, üzemelési ideje hosszabb, mint a munkavállaló napi munkaideje. A fogalom további eleme, hogy a munkavállalók egymást váltják ugyanazon a munkahelyen, és magától értetődően ugyanabban a munkakörben tevékenykednek. Az irányelv meghatározása szerint a váltás azt jelenti, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során.

A hatályos Mt. rendhagyó módon határozza meg a műszak fogalmát. A 90. § b) pontja értelmében a munkáltató tevékenysége több műszakos, amennyiben tartama hetente eléri a 80 órát. A hatályos szabályozás tehát szakít a műszak korábbi, tradicionális értelmezésével. Ez közelebből azt jelenti, hogy ilyen üzemmód mellett a munkáltatónak lehetősége van olyan munkaidő-beosztást alkalmazni, amelyben a munkavállalók ugyanazt a tevékenységet különböző időben végzik ugyanazon a munkahelyen. A munkáltató legalább két, de akár

több műszakot is szervezhet a nevezett működés mellett. Az Mt. idézett rendelkezése végeredményben egyszerű, és tág teret ad a munkáltatónak a munkafolyamat és a munkaidő megszervezésére. Ez a rendelkezés nem okoz problémát a műszakpótlék tekintetében sem, ugyanis az Mt. 141. § (1) bekezdése szerint a munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a 18 és 6 óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 30% bérpótlék (műszakpótlék) jár.

Az idényjellegű tevékenység

220. Az Mt. 90. § c) pontja értelmében a munkáltató tevékenysége idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Az irányelv a 2. cikkben, a meghatározások cím alatt nem tartalmaz rendelkezést az úgynevezett idényjellegű munka fogalmát illetően. Az irányelv egy helyütt mégis utal az idényre, illetve a szezonálitásra. Az irányelv 17. cikk (3) bekezdés d) pontja szerint a tagállamok eltérhetnek az irányelv meghatározott cikkeitől olyan tevékenységek esetében, ahol azok előreláthatóan hullámozó jellegűek, különös tekintettel az alábbi területeken: mezőgazdaság, idegenforgalom, postai szolgáltatások. Az irányelv 17. cikk (3) bekezdés e) pontja értelmében ugyanezek az eltérések alkalmazhatók a vasúti szállításban munkát végzők tekintetében, ha a tevékenység időszakosnak minősül.

A korábbi Mt. megadta az idénymunka, valamint az idényjellegű munka törvénykönyvi definícióját. E szabályozás értelmében idénymunka az olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt – a munkaszervezés körülményeitől függetlenül – az évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Felmerült még egy szempont, amelyet a jogalkotó végül nem szabályozott. Megfogalmazódott a javaslatok között ugyanis, hogy idénymunkának minősüljön az a fajta munkavégzés is, amelyet a fogyasztói, megrendelői igények tesznek hullámozóvá. Ennek az ismérvnek az elhagyása mellett és ellen is lehetett már ebben az időszakban is érvelni, a jogalkotó alapvetően az esetleges visszaélések – a vásárlói igények mesterséges stimulálására hivatkozva – vetette el ezt a javaslatot. Időközben bebizonyosodott, hogy a piac változásainak következményeként, illetve a technológia fejlődéseként olyan ágazatokban, illetve olyan szolgáltatások tekintetében is hullámozó a megrendelés, amelyekben korábban ez a tendencia egyáltalán nem volt jellemző. Igaz ez a megállapítás fordítva is. Olyan ágazatok, illetve tevékenységek, amelyek korábban tipikusan idényjellegűnek minősültek, napjainkban nem rendelkeznek azokkal a kritériumokkal, amelyeket a régi szabályozás megkövetelt. Példa erre a wellness- és konferenciahotellak elterjedése, amelyek működése napjainkra már nem minősíthető idényjellegűnek.

Az Mt. 90. § c) pontjában foglalt szabályozás alapvetően különbözik a korábbi Mt. rendelkezésétől. A hatályos szabályozás ugyanis nem tartalmazza az *előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete* kitételét. Számos termék létezik, amelynek vásárlási, illetve használati szezonja nem feltétlenül kötődik annak gyártásához (például bizonyos ruhaneműk, strandeszközök tekintetében). Ebből adódóan egy olyan munkáltató tevékenysége, aki valamilyen termék előállítását végzi, azaz nem szolgáltató-, hanem termelőtevékenységet végez, nem biztos, hogy csupán az előállított termék jellegétől függ.

A hatályos szabályozás definíciója a korábbi szabályozáshoz képest rugalmasabban kezeli az idényjellegű, a szezonaritást. Ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy az idényjellegű tevékenység korlátlanul kiszélesedne, hiszen léteznek olyan technológiai megoldások, továbbá olyan gazdasági körülmények, amelyek ennek éppen a korlátozását hozzák magukkal (például feldolgozóipar).

A készenléti jellegű munkakör fogalma

221. Az Mt. 91. §-a határozza meg a készenléti jellegű munkakör fogalmát.

A készenléti jellegű munkakör fogalma 2007-ben került be a korábbi Mt. normanyagába. Ezt megelőzően a gyakorlat használta ezt a kifejezést, sőt az 1992-es Mt. is több alkalommal említette a készenléti jellegű munkakör kitételét abban az összefüggésben, hogy az ilyen munkakörben foglalkoztatottakra számos különös szabály vonatkozott. Mivel ezek az eltérések igen jelentősek voltak, kifogásolható volt, hogy 2007 előtt a készenléti jellegű munkakör fogalmának meghatározása kimaradt a korábbi Mt. 117. § (1) bekezdéséből. Az 1992. évi Mt. 117. § (1) bekezdésének *k)* pontja az alábbiakat tartalmazta:

„[K]észenléti jellegű munkakör: az olyan munkakör, amelyben

- a munkakörbe tartozó feladatok jellegéből adódóan – hosszabb időszak alapulvételeivel – a rendes munkaidő legalább egyharmadában nincs munkavégzés, és a munkával nem töltött időt a munkavállaló pihenéssel töltheti, vagy
- a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.”

Nyilvánvaló, hogy az idézett szöveg első fordulata teljesen elhibázott, hiszen amennyiben a munkavállaló a munkaidejének egy részét pihenéssel töltheti, úgy indokolatlan hosszabb napi, illetve heti munkaidőt megállapítani számára.

A hatályos Mt. értelmében készenléti jellegű a munkakör, ha

- a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételeivel – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy
- b) a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

Látható, hogy a készenléti jellegű munkakör egyik sajátossága az, hogy a munkáltató teljesítésében hangsúlyozottan jelenik meg egy *passzív magatartás*, nevezetesen a munkáltató utasításának teljesítése érdekében történő rendelkezésre állás, illetve beavatkozásra várás minden olyan esetben, amikor ezt az események megkövetelik. Lényeges azonban, hogy nem minden passzív magatartást magában foglaló munkakör minősíthető készenléti jellegű munkakörnek. Például egy erőmű műszereinek folyamatos figyelése nagyfokú koncentrációt igényel, amelyet adott esetben nem lehet napi 12 órában ellátni.

A munkavállaló passzív magatartásával kapcsolatban kiemelendő továbbá, hogy ennek az időtartamnak korántsem a pihenés, hanem a rendelkezésre állás a lényege.

Hangsúlyozzuk, a készenléti jellegű munkakör – pontosabban fogalmazva – a készenléti munkakör több elemében hasonlít az Mt. 110. §-ában szabályozott ügyeletre és készenlétre. A leglényegesebb különbség azonban az, hogy a készenléti munkakörben történő munkavégzés, illetve rendelkezésre állás egységesen a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidején belül valósul meg. Az Mt. 110. § (1) bekezdésének értelmében a munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül kötelezhető rendelkezésre állásra. Ez lehet ügyelet vagy készenlét. A munkaidőn túli ügyelet és készenlét közötti különbség abban áll, hogy a munkáltató meghatározza-e a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), vagy ezt a munkavállaló dönti el oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

A napi munkaidő

222. Az Mt. 92. §-a rendelkezik a napi munkaidő fogalmáról. Az (1) bekezdés értelmében az úgynevezett általános teljes munkaidő napi nyolc óra. A (4) bekezdés akként rendelkezik, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat. Ezzel összefüggésben hangsúlyozandó, hogy a hivatkozott szabály nem a részmunkaidőt jelenti. Ennek különösen a munkabér tekintetében van jelentősége. A munkabér összegét ugyanis az nem befolyásolhatja, hogy a napi munkaidő nyolc vagy pedig – bizonyos körülmények miatt – például napi hét óra. Ezek a körülmények adódhatnak a munka jellegéből, a munkakörnyezet általánostól eltérő minőségéből stb. Lényeges továbbá, hogy a munkáltató egyoldalúan nem rendelhet el az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes munkaidőt. Végezetül utalunk arra, hogy az Mt. 205. § (3) bekezdése értelmében a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve – nem írható elő.

Az Mt. 92. § (5) bekezdése arról rendelkezik, hogy a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél *rövidebb* napi munkaidőben is megállapodhatnak. Ez a szabály a részmunkaidőre vonatkozik, amely atipikus munkajogviszonyt keletkeztet (tárgyalását lásd az atipikus munkajogviszonyok elemzésénél).

Az általános teljes napi munkaidő (1) bekezdésben foglalt szabályától a felek *hosszabb* napi munkaidőben is megállapodhatnak. Ennek két esete ismert, az egyik, ha a munkavállalót a fentiekben tárgyalt készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatják. A másik eset, ha a munkavállaló maga a vállalkozás (munkáltató) tulajdonosa vagy a tulajdonos hozzátartozója. Az Mt. 92. § (3) bekezdése értelmében – ebben a kontextusban – tulajdonosnak kell tekinteni a gazdasági társaság tagját, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint 25 %-ával rendelkezik. Az Mt. 294. § (1) bekezdésének b) pontja értelmében hozzátartozó a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére és a testvér házastársa.

A munkaidőkeret

223. A munkaidőkeret – az irányelv angol szövegezése szerint: *reference period* – a munkaidő beosztásának egyik módja. Az irányelv 15. preambulumbekkezdése értelmében a vállalkozáson belüli munkaidő megszervezésével kapcsolatosan felmerülő kérdés tekintetében kívánatosnak látszik rugalmasságot engedélyezni az irányelv bizonyos rendelkezéseinek alkalmazása során, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elvek betartásának biztosítása közben. A 16. preambulumbekkezdés azt rögzíti, hogy bizonyos rendelkezésektől a tagállamok, illetve adott esetben az ágazat két oldala eltérhet. Eltérés esetén, főszabályként, az érintett munkavállalóknak ugyanannyi kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani. Az irányelv nem fogalmazza meg az úgynevezett *referencia-időszak* definícióját, annak ellenére, hogy az irányelv kulcsfontosságú intézményéről van szó. A referencia-időszak fogalmát az egyes tagállami szabályozások alapján többnyire a gyakorlat, részben pedig a munkajogtudomány alakította ki. A referencia-időszak az egyes tagállami jogszabályokban – megfelelően az adott nyelven történő értelmezésnek – vonatkoztatási időszakként, illetve vonatkoztatási keretidőszakként fordítható magyarra, amely értelmezésnek a hazai szabályozás munkaidőkeret-fogalma is megfelel.

A referencia-időszak fogalmának megközelítésénél abból kell kiindulni, hogy a munkaidő szabályozásának alapja maga a munkaidő, illetve a munkaidő mennyiségének meghatározása, valamint e munkaidő-mennyiség elosztása, beosztása egy meghatározott tartam relációjában. Ebből következően amennyiben a munkaidő tekintetében megvalósul a felosztás, úgy ez automatikusan érinti a pihenőidő egyes típusait is.²⁹⁸

A munkaidő beosztása szempontjából alapvető jelentőségűek az irányelv egyes foglalm meghatározásai. Az irányelv 5., 6. és 8. cikke rendelkezik a heti pihenőidőről, a maximális heti munkaidőről, valamint az éjszakai munkáról. Ehhez képest a referencia-időszak főszabálya az irányelv 16. cikke, amely e jogintézmények tekintetében határozza meg a heti munkaidő-beosztástól való eltérés lehetőségét.

Az irányelv 16. cikke az alábbiakat rögzíti: „A tagállamok a következő cikkek alkalmazásában referencia-időszakot állapíthatnak meg:

- a) az 5. cikk alkalmazásában (heti pihenőidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a tizennégy napot;
- b) a 6. cikk alkalmazásában (maximális heti munkaidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a négy hónapot.”

Ez a szabályozás a következőt jelenti. Az irányelv a napi és a heti pihenőidő mennyisége tekintetében a heti beosztástól annyiban enged főszabályképpen eltérést, hogy a heti pihenőnap (és ehhez kapcsolódva a napi pihenőidő) referencia-időszaka, azaz a beosztásra való vonatkoztatási időszaka – a magyar szabályozás szerinti munkaidőkeret – ne haladja meg a 14 napot, azaz ne legyen több mint 2 hét.

A 6. cikkre történő utalás a maximális pihenőidő referencia-időszakára vonatkozik. Az irányelv 16 cikk b) pontja értelmében a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő – a túlórák is

²⁹⁸ BERKE–KISS 2014, 403.

beleértve – ne haladja meg a 48 órát. Ehhez képest az irányelv 16. cikk b) pontja főszabályképpen úgy rendelkezik, hogy a munkaidő heti beosztásához képest a referencia-időszak ne legyen több 4 hónapnál, azaz 16 hétnél.

Az irányelv 16. cikk c) pontja utal az irányelv 8. cikkére, amely az éjszakai munka időtartamáról rendelkezik. Az ezzel összefüggő referencia-időszakról az irányelv akként rendelkezik, hogy azt a szociális partnerekkel történő konzultációt követően, vagy kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közötti nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások által kell meghatározni.

Az irányelv 16. cikke a referencia-időszak főszabályát, másképpen fogalmazva alap esetét rendezi. Az irányelv 17. cikke meghatározott munkavállalói kategóriák, továbbá egyes tevékenységek, illetve egyes speciális munkaidő-beosztások esetén enged eltérést. Az irányelv 18. cikke a kollektív szerződés általi eltérést teszi lehetővé, míg az irányelv 19. cikke a referencia-időszakoktól való eltérés szabályait rögzíti.

Az irányelv 16. cikke a referencia-időszakok alapeseteit szabályozza. A 17. cikk a munkavállalók meghatározott csoportjáról szól, úgymint az ügyvezetőkről, valamint más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyekről; a családtag munkavállalókról; végezetül a templomokban és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalókról. Ez a cikk továbbá a munkáltató meghatározott tevékenységének alapulvételével engedi meg az eltérést. Ebbe a körbe tartozik az olyan tevékenység, amelyre az jellemző, hogy a munkavállaló munkahelye és lakóhelye távol van egymástól, beleértve a nyílt tengeri tevékenységet, vagy a munkavállaló különböző munkahelyei vannak távol egymástól. Eltérés lehetséges az olyan biztonsági és felügyeleti tevékenységek esetében, amelyek állandó jelenlétet igényelnek a vagyon- és személyvédelem érdekében, különösen a biztonsági őrök, gondnokok vagy biztonsági cégek vonatkozásában stb. Az irányelv 18. cikke a kollektív szerződés általi eltérésről rendelkezik. Ennek értelmében a napi pihenőidő, a szünetek, a heti pihenőidő szabályaitól és a 16. cikkben rögzített eltéréstől is el lehet térni meghatározott szintű kollektív szerződésben és bizonyos kompenzáló pihenőidők biztosításával.

Látható, hogy a munkaidő szervezéséről szóló irányelv meglehetősen rugalmas szabályozást alakított ki, azonban tartalmazza a referencia-időszaktól való eltérés korlátait. Ennek értelmében a munkáltató tevékenységére alapított eltérés, valamint a maximális munkaidő tekintetében megengedhető eltérés nem lehet több 6 hónap referencia-időszaknál. Az irányelv 18. és 19. cikke azonban lehetővé teszi, hogy a tagállamok a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a referencia-időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék.

Az irányelv rendelkezései alapján megállapíthatjuk, hogy a referencia-időszak egy adott munkaidő-mennyiség rugalmas beosztása. A rugalmas munkaidő-beosztást az irányelv egyrészről tartambeli korlátozásnak veti alá, másrészről megfelelő pihenőidő-kompenzációt követel meg. Lényeges korlátozásnak minősül az a rendelkezés is, amelynek értelmében a leghosszabb referencia-időszak csak kollektív szerződéssel, illetve ezzel egyenértékű kollektív megállapodással vezethető be. A referencia-időszak jogintézményének elsősorban gazdasági hatása van, a munkáltató számára jelentős költségmegtakarítást eredményezhet.

224. Az Mt. 97. § (2) bekezdése szerint általános munkarendről beszélünk abban az esetben, ha a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be. A 93. § (1) bekezdése azt rögzíti, hogy a munkáltató a munkaidőt *munkaidőkeretben* is beoszthatja. A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni. Ezzel összefüggésben hangsúlyozzuk, hogy a munkaidőkeret nem feltétlenül kapcsolódik a naptári évhez, annak kezdő időpontja bármi lehet. Felhívjuk azonban a figyelmet a munkaidőkeret meghatározásának és a túlmunka leghosszabb időtartamának egy lehetséges ellentmondására. Az Mt. 109. §-a ugyanis a rendkívüli munkaidő leghosszabb időtartamát naptári évre vonatkoztatottan állapítja meg. Ugyanakkor a rendkívüli munka egyik esete a munkaidőkereten felüli munkaidő.

A munkaidőkeret lényege annak tartamában rejlik. Az Mt. 94. § (1) bekezdése értelmében a munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy 16 hét. A munkaidőkeret tartama legfeljebb 6 hónap vagy 26 hét a megszakítás nélküli, a több műszakos, valamint az idényjellegű tevékenység keretében, a készenléti jellegű, továbbá az Mt. 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörökben.²⁹⁹

A munkaidőkeret tartamát kollektív szerződés is meghatározhatja, amely az előzőektől eltérő tartamot is megállapíthat. Az eredeti szabályozás a következő volt: a munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb 12 hónap vagy 52 hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják. Ez a szabály jelentősen módosult a 2018. évi CXVI. törvény által. Az Mt. hatályos 94. § (3) bekezdése azt rögzíti, hogy a munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb 36 hónap. Ezzel a rendelkezéssel kapcsolatban ismételten utalunk az irányelv 19. cikkére. Ennek értelmében: „A tagállamoknak azonban lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a referencia-időszakot legfeljebb tizenkét hónapban rögzítsék.”

Álláspontunk szerint az Mt. 94. § (3) bekezdésének új szabálya nem csupán az irányelv hivatkozott rendelkezése miatt kétséges, hanem az Mt.-n belül is tartalmaz ellentmondásokat. Az Mt. 99. § (7) bekezdése ugyanis akként rendelkezik, hogy egyenlőtlen munkaidőbeosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát a 94. § (1) és (2) bekezdés szerint meghatározott időszakon, vagy ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják – kollektív szerződés rendelkezése szerint –, 12 hónapon belül átlagban kell figyelembe venni. Ez utóbbi szövegezésből az alábbiak következnek. A heti

²⁹⁹ Ezek a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató, a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás körében forgalmi utazó, a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az 50 kilométert meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító, a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti árufuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben, a kikötőben foglalkoztatott munkavállalók.

munkaidő tartamának átlagánál – a kollektív szerződés rendelkezése szerint – 12 hónap veendő figyelembe annak ellenére, hogy a munkaidőkeret 36 hónap, szintén a kollektív szerződés rendelkezése értelmében. Az a megoldás is elképzelhető, hogy a kollektív szerződés a heti munkaidő tartamának átlagszámításáról nem rendelkezik, és ebben az esetben azt nem 12, hanem 36 hónap átlagában kell figyelembe venni. Véleményünk szerint az első megoldásnál a 36 hónapos munkaidőkeretnek nincs értelme, a második eset pedig nem egyeztethető össze az irányelv tartalmával. Tovább bonyolítja a problémát, hogy az Mt. 135. § (2) bekezdésének *f)* pontja értelmében kollektív szerződés a 99. §-ban foglaltakról csak a munkavállaló javára térhet el. Ezzel összefüggésben kizárt az az értelmezés, hogy a heti munkaidő tartamának 36 hónapon belüli átlagban való figyelembevételét szabályozó kollektív szerződés a munkavállaló javára történő eltérést jelent. Jelezzük, hogy a 99. § (7) bekezdésének többségi értelmezése szerint 36 hónapos (vagy bármely egy évnél hosszabb) munkaidőkeret megállapítása esetén a heti maximális munkaidőnek, ha a kollektív szerződés a 12 hónap átlagában való figyelembevételt egyidejűleg előírta, 12 hónap átlagában kell megfelelni. Amennyiben a kollektív szerződés nem tartalmaz a 12 hónap átlagában való figyelembevételre vonatkozó kikötést, a maximális munkaidőt négy hónap, illetve a megszakítás nélküli, a több műszakos, az idényjellegű, a készenléti jellegű, továbbá a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében hat hónap átlagában kell figyelembe venni.

Végezetül utalunk a 94. § (4) bekezdésére, amelynek értelmében a kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

Eljárás a munkajogviszony munkaidőkeret lejártá előtti megszűnése esetén

225. Az Mt. 95. §-a egy meglehetősen bonyolult munkabér-elszámolási szabályt tartalmaz. A rendelkezés jogi természete szerint relatív diszpozitív, azaz kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. A szabály szerint a munkajogviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

Az elvégzendő munka mennyiségének munkaidőkeretben történő meghatározása tipikus esetben arra a feltételezésre épül, hogy a munkaidőnek a munkaidőkeret tartama alatt kell átlagban megfelelni a napi általános munkaidőnek, illetve a rendkívüli munkavégzésnek. Ez a rendszer borulhat fel abban az esetben, ha a munkajogviszony a munkaidőkeret tartama alatt megszűnik, illetve megszüntetik.³⁰⁰

Az Mt. 95. § (2) bekezdése azokat a tényállásokat sorolja fel, amikor a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott a megszűnés, illetve a megszüntetés időpontjáig, és az elszámoláskor a különbözetre a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Az első két tényállás a munkajogviszony megszűnésének két esetét szabályozza, nevezetesen, amikor a munkajogviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt, valamint a határozott idő lejártával szűnik meg. Ami az első tényállást illeti, az a munkáltató

³⁰⁰ BERKE–KISS 2014, 410.

érdekkörébe tartozó megszűnési eset. A második is ehhez tartozik, legalábbis közvetetten. A felek ugyanis a munkaszerződésben – azaz egyező akarattal, közösen – állapotok meg a munkajogviszony határozott tartamában, azonban a munkaidőkeretet a munkáltató alapította meg, így neki kellett számolnia azzal, hogy a munkajogviszony a munkaidőkeret befejező időpontja előtt megszűnik. Az Mt. 95. § (2) bekezdésének harmadik tényállása értelmében a munkajogviszonyt a munkáltató azonnali hatállyal mondja fel, az Mt. 79. § (1) bekezdése alapján. Ez a szabály két tényállást foglal magában: egyrészről az azonnali hatályú felmondás lehetőségét próbaidő alatt, másrészről az ezzel azonos felmondás lehetőségét a határozott idejű munkajogviszony tartamának lejártá előtt. Mindkét eset a munkáltató érdekkörébe tartozó megszüntetésnek minősül. A negyedik tényállás is ezekkel azonos érdekalapozású, hiszen az Mt. 66. § (2) bekezdésében meghatározott egyik ok szolgál a munkáltató felmondásának alapjául, nevezetesen a munkáltató működésével összefüggő ok. Végezetül az Mt. 95. § (2) bekezdésének értelmében a munkavállaló szünteti meg azonnali hatályú felmondással a munkajogviszonyt, az Mt. 78. §-a alapján, mert a munkáltató a munkajogviszonyból származó lényeges kötelezettségét jelentős mértékben, szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A 95. § (3) bekezdése értelmében az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott. Ezek a megszűnési, megszüntetési tényállások az alábbiak: a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével szűnik meg a munkajogviszony, a jogviszony a határozott idő lejártá miatt szűnik meg, a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondással szünteti meg a munkajogviszonyt, a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondással szünteti meg a jogviszonyt, végezetül a munkavállaló – a 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve – azonnali hatályú felmondással szünteti meg munkajogviszonyát.

Az Mt. 95. § (4) bekezdése arról rendelkezik, hogy az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejártá előtt szűnik meg az alábbi tényállások miatt, és a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült: a munkavállaló felmondja a munkajogviszonyt; a munkavállaló a 79. § (1) bekezdés a) pont szerinti azonnali hatályú felmondással szünteti meg a jogviszonyt; a munkáltató a 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondással szünteti meg a jogviszonyt; a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, valamint a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával szűnik meg a munkajogviszony.

A munkaidő-beosztás szabályai

226. A munkaidőt a munkáltató osztja be, más megfogalmazásban az úgynevezett munkarendet a munkáltató határozza meg. Ennek során a munkáltatónak tekintettel kell lennie az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére. Az Mt. 97. § (2) bekezdése tartalmazza a korábban már említett általános munkarend fogalmát. Ebben az esetben a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be. Ezzel kapcsolatban megjegyezzük, hogy ilyen esetben a munkavállaló részére heti két

pihenőnap jár, amely a szombat és a vasárnap. A pihenőnapok nem eshetnek más napra, és nem helyettesíthetők 48 óra egybefüggő – nem naptári napokra eső – pihenőidővel.

Ettől eltérően a munkaidő munkaidőkeret vagy az úgynevezett elszámolási időszak (Mt. 98. §) alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől, a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől, a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől eltérően osztja be. Az Mt. 105. § (1) bekezdése értelmében főszabályképpen hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani, azonban a pihenőnapok például munkaidőkeret esetén egyenlőtlenül is beoszthatók. Az Mt. 106. § (1) bekezdése értelmében a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. E szabálytól is el lehet térni.

Az Mt. 96. § (2) bekezdése rendelkezik az úgynevezett *kötetlen munkaidőről*. A szabály értelmében a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

Mivel a munkaidő beosztásának meghatározása hatással van a munkavállalók életére, az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint a munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

Az elszámolási időszak

227. Az Mt. 98. § (1) bekezdése szerint a munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse. Ez a jogintézmény végeredményben nem más, mint annak a lehetőségnek a biztosítása, hogy a munkavállaló egy adott időszakon belül az esetleges túlórákat, illetve a teljes munkaidőnél kevesebb teljesítést jóváírhasa.³⁰¹ A túlmunka jóváírása vagy a kevesebb teljesítés kompenzálása történhet heti, havi, illetve ennél hosszabb időszak viszonylatában is. Megjegyzendő azonban, hogy megjelenése és alkalmazása Európában – különösen a 2003/88/EK irányelvének szellemében – vitatott.

Az Mt. 98. § (1) bekezdésének megfogalmazásából következően az elszámolási időszak viszonyítási alapja a heti munkaidő. A heti munkaidőt a napi munkaidő és az általános munkarend alapján lehet meghatározni. Ennek tartama 40 óra. Az elszámolási időszak másik fontos eleme, hogy a munkavállalónak a heti munkaidőt az adott héttel kezdődő hosszabb időtartam alatt kell teljesítenie. Mindebből az következik, hogy az elszámolási időszak nem

³⁰¹ BERKE–KISS 2014, 416.

azonos a munkaidőkerettel, azaz nem ad a munkáltató számára tág lehetőséget a munkaidő egyenlőtlen beosztására, illetve a heti pihenőnapok összevonására.

Az elszámolási időszakkal összefüggő további kérdés az, hogy milyen időintervallumban történhet meg a munkaidő elszámolása, jóváírása, illetve kompenzálása. Az Mt. 98. § (2) bekezdése szerint az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (2)–(4) bekezdése, a 94. § és a 95. § megfelelően irányadó. Ez a rendelkezés szintén hordoz magában egy ellentmondást. A 94. § (3) bekezdés értelmében ugyanis a munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb 36 hónap. Helyes értelmezés szerint a 36 hónapos elszámolási időszak csak kollektív szerződés felhatalmazó rendelkezése alapján lehetséges.

A napi és a heti munkaidő maximális tartama; az osztott munkaidő

228. A napi munkaidő hossza a törvényben meghatározott munkaidő-beosztások szerint elrendelt teljesítési idő mértéke. Az Mt. 99. § (2) bekezdése rendelkezik a napi munkaidő leg-hosszabb mértékéről. Ennek értelmében a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb 12 óra, heti munkaideje legfeljebb 48 óra lehet. Ezzel összefüggésben kiemeljük, hogy az Mt. 92. § (1) bekezdésében foglalt általános teljes napi munkaidő az általános munkarend figyelembevételével kialakított munkaidő-mennyiség. Ennek összege napi 8 óra. Az Mt. 99. § (2) bekezdésében foglalt szabály tehát arra az esetre vonatkozik, ha a munkáltató eltér az általános munkarendtől. Ez a rendelkezés tehát a napi munkaidő leghosszabb tartamát jelenti, amely összefüggésben áll azzal az elvvel, hogy munkaidőkeret alkalmazása esetén a beosztás szerinti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni. A jogalkotó azonban nem csupán a napi munkaidő felső korlátját állapítja meg, hanem annak minimális tartamáról is rendelkezik. Így a 99. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

A 99. § (3) bekezdése azt az esetet szabályozza, amikor a felek megállapodnak a készenléti jellegű munkakörben történő foglalkoztatásban. Ilyenkor a teljes napi munkaidő legfeljebb 12 óra lehet. Amennyiben a munkáltató munkaidőkeret alkalmazásáról dönt, a munkavállaló napi munkaideje legfeljebb 24 óra, heti munkaideje legfeljebb 72 óra lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára 15 napos határidővel felmondhatja.

A napi munkaidő-beosztás szerinti felső mértékéhez igazodik a *heti munkaidő* maximális tartama. Végezetül az Mt. 99. § (4) bekezdésének értelmében a munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2)–(3) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

Az Mt. 99. § (5) bekezdése arról rendelkezik, hogy a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő, a heti munkaidejébe a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidő beszámít. Végezetül a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

Az Mt. 100. §-a rendelkezik az úgynevezett *osztott munkaidőről*. E rendelkezés értelmében a munkáltató – a felek megállapodása alapján – a napi munkaidőt legfeljebb két

részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani. Ez a rendelkezés a munkaközi szünet tartamával együtt értelmezendő. Az Mt. 103. § (3) bekezdése értelmében a munkaközi szünet a felek megállapodása vagy kollektív szerződés alapján legfeljebb 60 perc lehet. Ezeknek szabályoknak az az értelme, hogy a munkáltató ne élhessen vissza a munkaközi szünet – mint pihenőidő – rendeltetésével, és a munkavállalóval történő megállapodás nélkül ne alkalmazzon burkolt osztott munkaidőt.

A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása

229. Az Mt. csak meghatározott esetekben engedi meg a munkaidő beosztását vasárnapra vagy munkaszüneti napra. Így ezeken a napokon csak olyan tevékenység keretében foglalkoztathatók rendes munkaidőben a munkavállalók, amelyek végzése vagy közérdeket szolgál, vagy a munkáltató rendeltetésszerű működése szempontjából objektíve szükséges. A tárgyalandó munkaidő-beosztással kapcsolatban kiemeljük, hogy a szabályozás kizárólag a rendes munkaidő beosztására vonatkozik. Hangsúlyozzuk továbbá, hogy a munkaidő beosztásáról van szó, és nem a boltok vasárnap vagy munkaszüneti napon történő nyitva tartásáról – annak ellenére, hogy a két intézmény közeli kapcsolatban is lehet egymással.

Az Mt. 101. § (1) bekezdése kógens jelleggel sorolja fel azokat a tényállásokat, illetve feltételeket, amelyek megléte esetén a rendes munkaidőt vasárnapra be lehet osztani. Az első kettő az idényjellegű és a megszakítás nélküli működés. A harmadik tényállás a munkáltató több műszakos tevékenysége. Álláspontunk szerint a több műszakos tevékenységből közvetlenül nem következik a rendes munkaidő vasárnapra történő beosztása. Előfordulhat azonban – különösen a három vagy több műszakos munkarend esetén –, hogy a rendes munkaidő vasárnapra történő beosztása szükséges. Ezt a jogalkotó nem kívánja gátolni. Ami a következő tényállást – a készenléti jellegű munkakört – illeti, egyenlőtlen munkaidő-beosztáskor, illetve munkaidőkeret alkalmazása esetén a jogalkotó szintén lehetőséget ad a rendes munkaidő vasárnapra történő beosztására.

Az ötödik tényállás szerint a rendes munkaidőt vasárnapra be lehet osztani a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében. Ez azért lehet gazdaságilag előnyös a munkáltató számára, mert nem túlmunkában, rendkívüli munkaidőben foglalkoztatja a munkavállalókat, aminek komoly költségvonzatai is vannak.

A hatodik tényállás két esetet foglal magában. Az első, a társadalmi közszükségletet kielégítő tevékenység a legtöbb esetben megszakítás nélküli munkarendet eredményez. A második, a külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esete. A korábbi Mt. szövegezése a következő volt: „Munkaszüneti napon [...] a munkavállaló a külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően, a munkaszervezéstől függetlenül – e napon szükséges, információtechnológiai és informatikai eszközzel történő munkavégzés esetén [...] foglalkoztatható.” Míg ebben a tényállásban a vasárnap (munkaszüneti nap) Magyarországra vonatkoztatva értendő, a hetedik tényállásnál – nevezetesen a külföldi munkavégzés esetén – ez irreleváns.

A nyolcadik tényállás a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű

turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatóra vonatkozik. Ennek a rendelkezésnek az indoka az, hogy figyelembe vegyék a vásárlók szokásait.

A rendes munkaidő vásárnapi történő beosztásától némiképpen különbözik a rendes munkaidő munkaszüneti napra történő beosztása. A különbség a munkaszüneti nap jogi természetéből ered. A munkajogban a napokat jogi természetüket illetően a munkaidő szempontjából két csoportba sorolhatjuk. Nevezetesen: munkanap és heti pihenőnap. Ebben a kontextusban a munkanapot nem az Mt. 87. § (1) bekezdése értelmében használjuk, hanem olyan meghatározásként, amelyben nem minősül heti pihenőnapnak. A munkaidő beosztásának módjától függően a munkanapnak minősülő napon vagy kell munkát végezni, vagy nem. Ettől eltérően a pihenőnap – nevéből is adódóan – nem munkanap, hanem e napok alól kivett, kifejezetten a pihenést szolgáló nap. Mindebből következően a munkaszüneti nap eredeti jogi természetét tekintve nem pihenőnap. A munkaszüneti nap – szintén nevéből adódóan – olyan munkanap, amelyen valamilyen állami, nemzeti, vallási ünnep miatt nem kell munkát végezni. Ezeket a napokat törvény határozza meg. Az Mt. 102. § (1) bekezdése értelmében munkaszüneti nap: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26. A munkaszüneti nap egy adott társadalom, közösség életében kiemelt nap, ennek megfelelően erre a napra rendes munkaidő beosztására csak kivételes esetben kerülhet sor. Az Mt. 102. § (2) bekezdése értelmében a rendes munkaidő munkaszüneti napra csak a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben, az idényjellegű, a megszakítás nélkül működő munkáltatónál, társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén és a külföldön történő munkavégzés esetén osztható be.

Az Mt. 102. § (3) bekezdése meghatározza, hogy mely munkáltató vagy munkakör minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek. Így, ha a tevékenység igénybevitelére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy ha baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

A pihenőidő, a pihenőidő fajtái

230. Az Mt. nem határozza meg a pihenőidő általános fogalmát, hanem az egyes pihenőidő-fajtákat nevesíti. A legrövidebb pihenőidő a *munkaközi szünet*. Az Mt. 103. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama a 6 órát meghaladja, 20 perc, ha a 9 órát meghaladja, további 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A (2) bekezdés szerint a beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A munkaközi szünet tartamának meghatározása nem csupán annak minimális, hanem maximális tartama tekintetében is kiemelt jelentőségű, ugyanis a munkaközi szünettel mindkét irányban vissza lehet élni. Ennek megfelelően az Mt. 103. § (1) bekezdése relatív diszpozitív szabály. Az Mt. 103. § (3) bekezdés értelmében a felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb 60 perc munkaközi szünetet

biztosíthat. A munkavállalóra kedvezőbb szabály kialakításánál különös tekintettel kell lenni az Mt. 100. §-ában szabályozott osztott munkaidőre vonatkozó rendelkezésekre.

Ami a munkaközi szünet kiadásának módját illeti, a 103. § (4) bekezdése kiemeli, hogy a munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. Ez azonban nem azt jelenti, hogy a munkaközi szünetet a munkaidő megszakításával kellene kiadni. Ebből a megfogalmazásból az következik, hogy a munkáltató határozza meg, hogy a munkaközi szünetet a munkaidő megszakításával vagy munkaidőben adja ki. A munkaközi szünetet legalább 3, legfeljebb 6 óra munkavégzést követően kell kiadni. A rendelkezés lényege abban áll, hogy a munkaközi szünet valóban kellő időben szakítsa meg a munkavégzést, és korai vagy késői kiadása ne valósítson meg rendeltetésellenes joggyakorlást. A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az előzőekben foglaltaktól eltérhet, de a kiadott részletnek legalább 20 perc tartamúnak kell lennie.

231. Az Mt. 104. §-a a *napi pihenőidő* intézményét szabályozza. Az (1) bekezdés értelmében a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani. Az irányelv 3. cikke alapján „[a] tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg”. A Magyarország 2017. évi központi költségvetésének megalapozásáról szóló 2016. évi LXVII. törvény újraszabályozta az Mt. 104. §-át a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 17. cikk (2) bekezdésének megfelelő, az úgynevezett egyenértékű kompenzáló pihenőidő szabályozásával összefüggésben.

A fentiekben foglaltaktól eltérően a napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra az osztott munkaidőben, a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében. A napi munkaidő, amennyiben a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább 10, illetve az előzőekben foglalt esetekben legalább 7 óra.

Amennyiben a munkavállaló számára 11 óránál kevesebb egybefüggő pihenőidőt biztosított a munkáltató, ezen rövidebb napi pihenőidőt követő beosztás szerinti munkavégzését követő napi pihenőidejének és a rövidebb pihenőidőnek együttesen legalább 22 órának kell lennie, a 11 óránál rövidebb pihenőidő kompenzálásaként. A két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartamának meghatározásakor a 11 óránál kevesebb egybefüggő pihenőidő tartamát és ezen rövidebb napi pihenőidőt követő – a munkavállaló beosztás szerinti munkavégzését követő – napi pihenőidő tartamát kell figyelembe venni.³⁰²

232. Az Mt. 105. §-a a heti pihenőnapról, a 106. § a heti pihenőidőről rendelkezik. Az irányelv átvétele és a munkaidőkeret alkalmazása óta megnőtt a *heti pihenőnap* intézményének jelentősége. A munkaidőkeret ugyanis azt jelenti, hogy a munkáltató egy legalább kéthetes időintervallumban egyenlőtlenül oszthatja be a munkaidőt azzal, hogy a heti pihenőnapokat részben vagy egészben összevonhatja. Ez a probléma szerves összefüggésben van a vasárnap történő munkavégzéssel, ami érzékeny területe a munkaidő-pihenőidő kérdéskörének.

³⁰² Lásd ezzel kapcsolatban a C-428/09. *Union Syndicale Solidaires Isère* ügyet.

A heti pihenőnap és a heti pihenőidő elhatárolása a hazai szabályozásban rendkívül fontos. Az irányelv 5. cikke ilyen megkülönböztetést nem tartalmaz, csupán azt rendeli el, hogy a tagállamok hozzák meg a rendelkezéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá az irányelv 3. cikkében említett 11 órás pihenőidő illessen meg. Amennyiben azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.

Az Mt. 105. §-a értelmében hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. Továbbá egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a megszakítás nélküli, a több műszakos, az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. A heti pihenőnap beosztása tekintetében lényeges szabály, hogy – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kivételével – havonta legalább egy pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

Az Mt. 106. §-a szerint a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. Mivel a munkaidő beosztásának joga a munkáltatót illeti meg, annak eldöntésére, hogy a munkavállalót heti pihenőnapok vagy heti pihenőidő illesse meg, szintén a munkáltató jogosult. A munkavállaló számára a heti pihenőidőt – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kivételével – havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

Végezetül egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – a heti pihenőidő helyett és az előzőekben foglaltak megfelelő alkalmazásával – a munkavállalónak hetenként legalább 40 órát kitevő és egy naptári napot magában foglaló, megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti 48 óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

A rendkívüli munkaidő

233. Az irányelv a túlmunkáról, illetve a túlóráról meglehetősen röviden rendelkezik. Az irányelv (8) preambulumbekkezdése csak annyit mond, hogy korlátozni kell az éjszakai munka időtartamát, beleértve a túlmunkát is, és az éjszakai munkát végző munkavállalókat rendszeresen alkalmazó munkáltatók számára elő kell írni, hogy ezt az információt kérésre az illetékes hatóságok tudomására hozzák. Az irányelv 6. cikk b) pontja szerint hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórát is beleértve, ne haladja meg a 48 órát.

Az irányelv tehát nem határozza meg a túlmunka fogalmát, annak fajtáit sem szabályozza, és mértékére is csak a heti munkaidő tartamánál utal, az átlagos heti munkaidőbe ágyazva. Ezt a szabályozási módszert úgy is minősíthetjük, hogy a rendkívüli munkavégzés tekintetében mutatható ki a legtisztábban az irányelv minimálstandard jellege, amelyből következően a tagállamoknak rendkívül nagy mozgásterük van. Az irányelv megoldása azt eredményezte, hogy a rendkívüli munkavégzés szabályozása az egyes tagállamok munkajogában a munkaidőre vonatkozó rendelkezések egyik legfontosabbika.³⁰³

³⁰³ BERKE–KISS 2014, 429.

Az Mt. 107. §-a határozza meg a rendkívüli munkavégzés típusait. Így rendkívüli munkaidőnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügylet tartama.

Mindegyik tényállásban közös, hogy a rendes munkaidőn túli munkaidőben történő munkavégzésről van szó, és ennek megfelelően a munkáltatónak a rendkívüli munkavégzést külön el kell rendelnie. A munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő magától értetődően csakis rendkívüli munkaidő lehet, hiszen a munkáltatónak a rendes munkaidőt kell beosztania, ami ezen kívül van, az valamilyen külön ok miatt elrendelt – és nem előre beosztott – munkavégzés. A második tényállás, nevezetesen a munkaidőkereten felüli munkaidő azt jelenti, hogy a munkavállalónak az adott munkaidőkerethez tartozó rendes munkaidőn túl, a munkaidőkeret tartama alatt többletmunkát rendelték el. A harmadik tényállás megítélése is ezzel azonos. Végezetül az ügylet teljes tartama munkaidőnek minősül (tárgyalását lásd az ügylet és a készenlét elemzésénél).

A rendkívüli munkavégzés csoportosítását csupán azért kell elvégeznünk, mert attól függően, hogy az egyes rendkívüli munkavégzések milyen időszakra esnek, eltérő a díjazásuk. Ebből a szempontból alapvetően két csoportot lehet megkülönböztetni, úgymint a napi munkaidőt meghaladó munkavégzés, valamint a heti pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon elrendelt munkavégzés. Ezzel összefüggésben nyomatékosítjuk, hogy munkaidőkeret alkalmazása esetén, a munkaidő beosztása során nem csupán azokat a napokat kell jelölni, amelyen a munkavállaló munkát végez, és azokat, amelyeken nem, hanem utóbbiak tekintetében is differenciálni kell, úgymint munkanapok, amelyeken nem kell munkát végezni, és heti pihenőnap. Ennek a megkülönböztetésnek szintén a rendkívüli munkavégzés díjazása szempontjából van jelentősége.³⁰⁴

Az Mt. 108. §-a szerint a rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni. Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében. Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása esetében rendelhető el.

234. A rendkívüli munkavégzés jogintézményének legfontosabb eleme annak leghosszabb tartama. Az Mt. 109. § akként rendelkezik, hogy naptári évenként 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ennek a rendelkezésnek az ellentmondását a munkaidőkeret bemutatásánál már érintettük. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontja ugyanis nem naptári évhez kötött, ebből adódóan a munkaidőkereten felül elrendelt túlmunka elszámolásánál értelmezési nehézségek adódhatnak. Nyilvánvalóan több értelmezés lehetséges – akár az egyes, egymással ellentétes érdekek mentén is –, de ezt az ellentmondást a jogalkotónak kell feloldania. Az Mt. 135. § (3) bekezdésének első mondata szerint kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi 300 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

A rendkívüli munkavégzés tartama egy meghatározott feltétel esetén jelentősen módosult a 2018. évi CXVI. törvény által. Az Mt. 109. § (2) bekezdésének tartalma

³⁰⁴ BERKE–KISS 2014, 430.

az alábbi: „A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján – az (1) bekezdésben foglaltat meghaladóan – naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.” Ezzel összhangban az Mt. 135. § (3) bekezdésének második és harmadik mondata arról rendelkezik, hogy „[e]zt meghaladóan [nevezetesen a kollektív szerződés által szabályozott háromszáz órát – a szerző megjegyzése] a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb száz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel”.

A hivatkozott rendelkezések alapján a rendkívüli munkavégzés tartamának felső határa legfeljebb 400 óra lehet. Ebből a munkáltató kollektív szerződés felhatalmazásának hiányában 250, kollektív szerződés felhatalmazása alapján 300 óra rendkívüli munkavégzést rendelhet el. A további 150, illetve 100 óra rendkívüli munkavégzés csak a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján lehetséges.

A rendkívüli munkavégzés tartamára vonatkozó valamennyi rendelkezést arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, vagy határozott időre, illetve rész-munkaidőre jött létre.

Az ügyelet és a készenlét jogintézménye

235. A gyakorlatban előfordul, hogy a munkavállalók egy részének a munkaidőn túl is a munkáltató rendelkezésére kell állnia. Ennek alapvetően két fajtája alakult ki, az ügyelet és a készenlét. Közös rendeltetésük abban fogalmazható meg, hogy mindkettő alapvetően passzív magatartás, a munkavállalónak az ügyelet és a készenlét tartama alatt munkára képes állapotban és elérhetőnek kell lennie, hogy a munkáltató utasítását fogadja, és az abban foglaltaknak eleget tudjon tenni. Ezt fejezi ki az Mt. 110. § (4) bekezdése: „A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).”

Az ügyelet és a készenlét azonban egy lényeges elemben különbözik egymástól, ami egyébiránt eltérő jogi természetüket is meghatározza. Az ügyelet tartama alatti tartózkodás helyét a munkáltató határozza meg. Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkavállaló mozgástere, döntési lehetősége minimális. Ebből következően az ügyeletben töltött idő munkaidőnek minősül, függetlenül a tényleges munkavégzés tartamától. Ezzel a minősítéssel kapcsolatban utalunk az ügyeletre vonatkozó európai bírósági döntésekre.³⁰⁵ Ezekben az ügyekben a Bíróság kifejtette, hogy az ügyelet tartama jogi természetének meghatározásánál indifferens az, hogy a munkavállaló egy adott ügyelet tartama alatt mennyi ideig végzett ténylegesen munkát, továbbá az is, hogy hosszabb időintervallum alatt az ügyelet tartamának hány százalékában végzett munkát. Az egyedüli lényeges szempont az, hogy a munkavállaló nem rendelkezik szabadon a tevékenységével, az idejével. Ettől eltérően, amennyiben a munkavállaló határozhatja meg a készenlét helyét – nyilvánvalóan bizonyos követelmények

³⁰⁵ C–151/02. *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*; C–397/01. 403/01. *Bernhard Pfeiffer (at al.) v. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*; C–303/98. *Sindicato de Medicos Assistencia Publica (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valencia* ügyek.

figyelembevételével –, a helyzete más, és ebben az esetben csak a készenlét tartama alatt végzett tényleges munkatevékenység időtartama minősül munkaidőnek.

Az Mt. 110. § (2) bekezdése korlátozza mind az ügyelet, mind a készenlét elrendelését, illetve annak tartamát. A rendelkezés értelmében négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása, baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el. Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a 24 órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani. A készenlét havi tartama a 168 órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni. A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el. A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint³⁰⁶ – eltérhet.

A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni, és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

A munkaidőre vonatkozó általános rendelkezésektől való eltérés lehetősége egyes munkavállalói csoportok esetén

236. Az Mt. 113. §-a a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályoknak az általános szabályoktól való eltérő alkalmazását írja elő meghatározott munkavállalói csoportokra, illetve körülmények fennállása esetén. Ezek a munkavállalói csoportok, illetve körülmények az alábbiak: a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek 3 éves koráig, a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló gyermeke 3 éves koráig, a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat. Az Mt. 114. §-a tartalmazza azokat az általánostól eltérő rendelkezéseket, amelyeket a munkaidő, pihenőidő tekintetében a fiatal munkavállalókra alkalmazni kell.

Az Mt. 113. § (2) bekezdése szerint a fentiekben meghatározott esetekben egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható, a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, végezetül rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el. Az Mt. 113. § (3) bekezdése akként rendelkezik, hogy éjszakai munka nem rendelhető el a munkavállalónak várandóssága megállapításától a gyermek 3 éves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő munkavállalónak gyermeke 3 éves koráig.

Az Mt. 113. § (4) bekezdése értelmében a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a 8 órát nem haladhatja meg. Végezetül a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke 3 éves korától 4 éves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét – kivéve baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy

³⁰⁶ Ennek értelmében: „A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.”

a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása eseteit – csak hozzájárulásával rendelhető el.

Az Mt. 114. § (1)–(2) bekezdése értelmében a fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el, továbbá a fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet, és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani. Ez utóbbi rendelkezéssel összefüggésben hangsúlyozzuk, hogy a magyar munkajogban kizárólag abban az esetben kell összeszámolni a munkaidő tartamát, ha a munkavállalót több munkajogviszonyban foglalkoztatják.

Az Mt. 114. § (3) bekezdése arról rendelkezik, hogy a fiatal munkavállaló számára legfeljebb egyheti munkaidőkeretet lehet elrendelni, négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 30 perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 45 perc munkaközi szünetet és legalább 12 óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

Végezetül a (4) bekezdés értelmében a fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és a heti pihenőidő egyenlőtlenül nem osztható be.

A szabadság jogintézménye

237. Az irányelv 7. cikke értelmében „[a] tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően. Az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

A szabadsággal kapcsolatban az első a *jogalap* kérdése. A szabályozás értelmében a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Ebből következően a szabadság jogalapja a munkajogviszony alapján a tényleges munkában töltött idő. Az Mt. 115. § (2) bekezdése azokat az időket sorolja fel, amelyek alatt a munkavállaló ugyan nem végez munkát, azonban mégis munkában töltött időnek minősülnek a szabadság szempontjából. Ezek az alábbiak:

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- a szabadság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. §) első 6 hónapjának,
- a keresőképtelenség,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés 3 hónapot meg nem haladó,
- a munkavégzés alóli mentesülésnek az Mt. 55. § (1) bekezdés *b)–k)* pontban meghatározott tartama.

A szabadság két összetevőből áll, úgymint alapszabadságból és pótszabadságból. Az *alapszabadság* mértéke 20 munkanap. A 117. § (1) bekezdésének szabályozása szerint az úgynevezett általános pótszabadság a munkavállalót életkora alapján illeti meg. Lényeges, hogy

az alapszabadságtól, valamint az általános pótszabadságtól kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Az Mt. ezt követően a munkavállalót különböző jogcímenek megillető – speciális – *pótszabadságokról* rendelkezik. Így a munkavállalónak a 16 évesnél fiatalabb egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a 18. életévét betölti. A föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár. A munkavállalónak, ha megváltozott munkaképességű, fogyatékosági támogatásra jogosult vagy vakok személyi járadékára jogosult, évenként öt munkanap pótszabadság jár.

238. A szabadság *kiadásának módja* az éves fizetett szabadság intézményének egyik neuralgikus eleme. Az Mt. 122. § (1) bekezdése szerint a szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. Ezzel a szövegezéssel kapcsolatban megjegyezzük, hogy a szabadság kiadása a munkáltató kötelessége, ezért értelmezhetetlen a közbeszédben sokat hangoztatott kifejezés, hogy a munkavállaló „kiveszi” a szabadságot.

Az Mt. 122. § (2) bekezdése a szabadság kiadásának módozatát rendezi. Ennek értelmében a munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal legalább 14 egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell.

Az Mt. 123. § (1) bekezdése egyértelmű szabályozást tartalmaz, amennyiben rögzíti, hogy a szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik, és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot. A főszabályt követik a kivételek. A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított 60 napon belül ki kell adni. A 123. § (5) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja, kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

Az Mt. 124. § (1) bekezdése értelmében a szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. Ugyanakkor egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadságot úgy is ki lehet adni, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

A szabadság meghatározott rendeltetésű pihenőidő, ezért a szabadságot pénzben megváltani nem lehet. Kivétel e szabály alól az Mt. 125. §-a, amelynek értelmében a munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

A betegszabadság, a szülési szabadság, a fizetés nélküli szabadság és a szülői szabadság

239. Az Mt. 126. §-a a *betegszabadság* intézményét szabályozza. A betegszabadsággal kapcsolatban szükséges kiemelni, hogy jogi természetét tekintve nem pihenőidő, függetlenül attól, hogy az Mt. a pihenőidőkkel együtt szabályozza. A betegszabadság ugyanis eredendően nem munkajogi kategória, hanem a munkavállaló keresőképtelenségéhez kapcsolódóan a társadalombiztosítás belső finanszírozásához tartozik, ennél fogva az Mt. szabályozása felesleges. A betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti keresőképtelenség nem minden tényállását foglalja magában, hanem csak a betegség miatti keresőképtelenséget. Ezt fejezi ki az Mt. 126. § (2) bekezdése, amelynek értelmében nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára. A betegszabadság valójában nem más, mint egyfajta teherelosztás a társadalombiztosítási ellátórendszer, a munkáltató és a munkavállaló között.

Az Mt. 127. §-a a *szülési szabadságról* rendelkezik. A szülési szabadságot a közösségi jogban a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, a Tanács 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelve [tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében] szabályozza. Az irányelv 8. cikke szerint a 2. cikkben meghatározott munkavállalók legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra jogosultak, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe. Az irányelv 8. cikk (2) bekezdése akként rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben elrendelt szülési szabadságnak tartalmaznia kell legalább 2 hét kötelező szülési szabadságot, amelyet gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kell kiadni.

Az EU normáival összhangban az Mt. rendelkezésének értelmében az anya egybe-függő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni. Az Mt. 127. § (2) bekezdés értelmében a szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen [Mt. 127. § (3) bekezdés]. Lényeges rendelkezés, hogy a szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni [Mt. 127. § (4) bekezdés].

Ami a szülési szabadság jogi természetét illeti, az Mt. 127. § (5) bekezdése rögzíti, hogy a szülési szabadság tartamát – kivéve a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságokat – munkában töltött időnek kell tekinteni.

Az Mt. 128. §-a értelmében a munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet

a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Ezzel a rendelkezéssel kapcsolatban utalunk az Mt. 65. § (3) bekezdésére, amely szerint a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt. Abban az esetben viszont, ha a munkavállaló a gyermek hároméves kora előtt visszatér munkahelyére, önmagában a gyermek léte nem jelent abszolút felmondási védelemet. A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében – a 128. §-ban foglaltakon túl – fizetés nélküli szabadság jár a gyermek 10. életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt. Ez a fizetés nélküli szabadság a felmondási védelem tekintetében az előzőben foglaltakkal azonosan minősül.

A fizetés nélküli szabadság további esete az alábbi: a munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára, hozzátartozója tartós – előre láthatólag 30 napot meghaladó – személyes ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre.

A munkaidő nyilvántartása

240. A munkaidő, pihenőidő szabályozása több szempontból is garanciális jelentőségű. Egyrészt fontos szerepe van a munkavédelem tekintetében, másrészt kétségtelenül kimutatható a szociális rendeltetése, és végezetül közvetlen összefüggésben van bizonyos versenyjogi, versenypolitikai megfontolásokkal. Ezért nem mellékes, hogy a munkáltató betartja-e a munkaidőre, a pihenőidőre, a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó rendelkezéseket. A jogalkotó 1999-ben úgy rendelkezett – tekintettel a már korábban hatályba lépett munkaügyi ellenőrzési törvényre³⁰⁷ –, hogy az Mt.-ben is rögzíti a munkaidő nyilvántartásának alapvető szabályait.

Az Mt. 134. § (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles nyilvántartani a rendes és a rendkívüli munkaidő, a készenlét és a szabadság tartamát. A nyilvántartási kötelezettség legfontosabb eleme annak naprakész vezetése. Az Mt. 134. § (2) bekezdése értelmében a nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

A jogalkotó az Mt. 134. § (3) bekezdésében a rendes és a rendkívüli munkaidő tekintetében azt a változást vezeti be, hogy az írásban közölt munkaidő-beosztás annak a hónap végén történő igazolásával, azonban a változás naprakész feltüntetésével is vezethető. Az Mt. 134. § (4) bekezdése akként rendelkezik, hogy a munkáltatónak nyilván kell tartania a 92. § (2) bekezdés, a 99. § (3) bekezdés, a 109. § (2) bekezdés, valamint a 135. § (3)–(4) bekezdés szerinti megállapodásokat. E szerint a munkáltató nyilvántartja készenléti munkakörben a munkáltató és a munkavállaló, illetve a munkáltató vagy a tulajdonos és hozzátartozója közötti megállapodásokat a hosszabb napi munkaidő tekintetében; a jelzett személyi körben a munkaidő beosztására vonatkozó megállapodást, az önkéntes túlmunkára vonatkozó megállapodást, valamint a 135. § (3)–(4) bekezdésében érintett személyi kör tekintetében a kollektív szerződésben foglalt megállapodást.

³⁰⁷ Lásd az 1996. évi LXXV. törvényt.

13. § A munka díjazása

A munkabér fogalma

241. A munkajogviszony szinallagmatikus kötelem, amelynek alapján a munkavállaló munkavégzésre, a munkáltató pedig a munkaszerződésben kikötött ellenérték megfizetésére, valamint a munkavállaló foglalkoztatására vállal kötelezettséget. Ebből világosan látható, hogy a munkáltató fő kötelességei között kap helyet a munka díjazása is, amely *dare* jellegű kötelezettség. A munkajogviszonyban az ellenérték megfizetése a klasszikus magánjogi kötelemekkel ellentétben nem csupán gazdasági, hanem egyben szociális funkcióval is rendelkezik. Mivel a munkajogviszony a munkavállaló létének, önmeghatározásának és önbecsülésének lényeges faktora, vagy amint az Alkotmánybíróság fogalmaz, a „munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása” [8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH2011. 49.; 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH2011. 181.], a munkavállaló számára az e jogviszonyból származó ellenérték, a munkabér biztosítja egyfelől az egzisztenciális biztonságot, másfelől az egyén lényegében ennek révén valósítja meg mindazokat a társadalmi szerepeket, amelyekből az önmeghatározását le tudja vezetni. Ebből következik, hogy a jogi szabályozás számára nem csupán mint munkáltatói fő kötelezettség bír jelentőséggel, annak kétségtelenül meghatározó szerepe van az egyén és családjának egzisztenciális biztonsága, valamint általánosságban a társadalmi stabilitás tekintetében is.

A munkabér mértéke jogi szempontból nem függhet a munkáltató üzleti nyereségétől, hiszen a munkaszerződésben rögzített összeget ettől függetlenül meg kell fizetnie a munkavállaló részére. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a munkabérnek nem lehetnek olyan elemei, amelyek közvetlenül vagy közvetve függenek a munkavállaló teljesítményétől (például jutalék, bónusz, prémium), illetve a munkáltató eredményességétől. A munkáltató teljesítőképessége nyilvánvaló kapcsolatban áll üzleti tevékenységének nyereségességével és azzal is, hogy a vállalkozás rentábilis-e, vagy sem. Kétségtelen, hogy a munkavállaló munkabérhez való joga közvetlenül nem függhet e körülményektől,³⁰⁸ a gyakorlatban a munkáltató azonban csak abban az esetben lesz képes munkabért fizetni vagy időszakonként bérfejlesztést végrehajtani, ha ezt a vállalkozás bevételei lehetővé teszik. E körben szükséges kiemelni, hogy a munkabér emelése csupán látszólag egyoldalú munkáltatói intézkedés, ahhoz valamennyi esetben szükséges a felek konszenzusa, a munkaszerződés módosítása.

242. A munkaszerződés visszerthes kötelmet hoz létre, éppen ezért a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme az alapbérben való megállapodás [Mt. 45. § (1) bekezdés], ettől sem

³⁰⁸ Hős 2014, 304.

a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.³⁰⁹ Megjegyzendő, hogy a normatív hatályú üzemi megállapodás eleve nem tartalmazhat a munka díjazására irányadó rendelkezést [Mt. 268. § (1) bekezdés]. Az ellenszolgáltatást a munkaszerződésben kell rögzíteni, ennek során figyelemmel kell lenni a munkaviszonyra vonatkozó szabályok (mindenekelőtt a jogszabályok, illetve kollektív szerződések) rendelkezéseire. Az alpbért minden esetben időbérben kell meghatározni [Mt. 136. § (2) bekezdés], függetlenül attól, hogy a munkavállaló díjazása adott esetben például teljesítménybérezés keretei között történik. Ha a felek között nincs megállapodás az alpbér összegében, a munkaszerződés nem jön létre. A gyakorlat ugyanakkor áttöri ezt a jogkövetkezményt, ugyanis ebben az esetben, ha a munkába lépés ténylegesen megtörtént, az alpbér meghatározása során a bíróság a munkavállaló szakismereteiből és a hasonló munkakört ellátó munkavállalók díjazásából indulhat ki (LB Mfv.II.10.847/1998.). Mindez összhangban áll a Ptk. – Mt. tekintetében is irányadó – 6:63. § (3) bekezdésével, amelynek értelmében ha a szerződés ténylegesen létrejött, de a felek az ellenszolgáltatás mértékét nem határozták meg egyértelműen, a teljesítési helynek megfelelő piacon a teljesítési időben kialakult középárat kell megfizetni.³¹⁰

A munkabér fogalma nem azonosítható sem az alpbérrel, sem az úgynevezett távolléti díjjal vagy az 1992. évi Mt. szerinti átlagkeresettel. Az Mt. ugyan nem határozza meg a munkabér általános fogalmát, azt azonban minden olyan ellentételezésre alkalmazhatjuk, amelyet a munkavállaló a munkáltatótól a munkajogviszonyára tekintettel a munkavégzésének ellenértékéeként vagy a munkajogviszonyra tekintettel tényleges munkavégzés nélkül kap.³¹¹ A munkabérbe tartozó elemek meghatározása során éppen ezért nem az elnevezés a döntő, hanem az, hogy az adott munkáltatói juttatás a munkavállaló általi teljesítés ellentételezéséül szolgál-e, vagy sem, azaz a juttatás tényleges tartalmának van jelentősége (BH2001. 396., BH2008. 252.).³¹² Erre figyelemmel, ha a munkajogviszony alapján a munkavállalónak meghatározott pénzbeni juttatás a munkavégzés fejében jár, elnevezésére tekintet nélkül munkabérnek minősül (BH2008. 252.). Ezzel összhangban a munkabér nem csak írásba foglalt megállapodással vagy ilyen egyoldalú munkáltatói nyilatkozattal állapítható meg (BH2000. 464.).

Megjegyzendő, hogy a munkajogviszony teljesítésével kapcsolatosan indokoltan felmerült költségek megtérítését szolgáló, úgynevezett *költségtérítés* címén nyújtott munkáltatói juttatás ugyan kívül esik a munkabér fogalmán, azonban mivel e körben sem az elnevezés a döntő, így elképzelhető, hogy az ilyen elnevezéssel nyújtott kifizetés is részben vagy egészben a munka ellentételezését szolgálja (BH1993. 772., BH2000. 567., BH2008. 73.). A munkabér általánosságban kiegészítő díjazási elemeket (például bérpótlékokat, prémiumot, a munkáltató mérlegelésétől függő jutalmat vagy más egyéb, az Mt.-ben nem nevesített bérelemet) is magában foglalhat.

³⁰⁹ Az 1992. évi Mt. az alpbér fogalma helyett a személyi alpbért használta. Amennyiben kollektív szerződés vagy a felek megállapodása személyi alpbért említ, azon alpbért kell érteni [a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvényt módosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) 9. § (1) bekezdés a) pont].

³¹⁰ Vö. BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 452.

³¹¹ Vö. KISS 2005, 298–299. Vö. KISS 2005, 203.; HALMOS 2014a, 168. Vö. HÓS 2014, 305.

³¹² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 450.

243. Az alaplér meghatározásánál – ellentétben a polgári joggal – a felek megállapodása több szempontból korlátozás alá esik. A magyar munkajogban a feleknek figyelemmel kell lenniük a jogszabályban (napjainkban kormányrendeletben) meghatározott kötelező legkisebb munkabérre (hétköznapi kifejezéssel: minimálbér), illetve – amennyiben ez irányadó – az úgynevezett garantált bérminimumra, amely a legalább középfokú végzettséghez, valamint szakképesítéshez kötött munkakörök esetén alkalmazandó [Mt. 136. § (1) bekezdés]. Amennyiben az adott ágazatban vagy munkáltatónál kollektív szerződés, illetőleg bérmegállapodás (bértarifa) hatálya kiterjed a felekre, úgy az alaplér mértékét értelemszerűen ez is befolyásolja. A minimálbér jogintézménye nem érvényesül valamennyi jogrendszerben, ahol azonban szabályozzák, ott az állami beavatkozás egyik nyilvánvaló megjelenése, amely több funkciót képes betölteni. Egyfelől versenykiegyenlítő szerepe van, hatással bír az inflációra és a fogyasztásra is. Ezen túlmenően meghatározza a teljes munkaidőhöz kötődő legkisebb munkajövedelem színvonalát, ezzel pedig kétségkívül korlátozza a felek szerződési szabadságát a legalacsonyabb keresetű munkavállalói csoportok körében. A minimálbérnél alacsonyabb díjazás csupán a részmunkaidős munkajogviszony esetében képzelhető el, ennek meghatározása során a feleknek tekintettel kell lenniük azonban arra, hogy az összhangban legyen a részmunkaidő teljes munkaidőhöz viszonyított arányával. A minimálbérre, valamint a garantált bérminimumra irányadó rendelkezésektől a felek nem térhetnek el egyező akarattal sem, azaz e rendelkezések kőgensek.

Az Mt. a kormány számára ad felhatalmazást, hogy a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét és hatályát rendeletben állapítsa meg, és ezek összegét naptári évenként felülvizsgálja [Mt. 153. § (1) és (4) bekezdés]. Ennek előfeltétele a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban (a továbbiakban: NGTT) folytatott konzultáció, ám ez nem jelenti azt, hogy az NGTT álláspontja jogilag bármire is kötelezné a kormányt a bérek kialakítása során. A gyakorlatban a kormány a szociális partnerekkel a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (a továbbiakban: VKF) keretében állapodik meg a minimálbér és a garantált bérminimum évenkénti mértékéről, ám ennek a megállapodásnak szoros értelemben véve nincs jogi kötőereje. A VKF működése is *ad hoc* jellegű, a testület nem jogszabályon alapul, ennél fogva jogosultságai is képlékenyek, illetve rugalmasan alakíthatók.

Az Mt. annak lehetőségét is magában hordozza, hogy a kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért és garantált bérminimumot állapítson meg [Mt. 153. § (2) bekezdés]. Erre példa lényegében a közfoglalkoztatási jogviszonyban álló munkavállalók minimálbére. Az Mt. példálózó felsorolása szerint a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegének és hatályának megállapításánál figyelembe kell venni különösen a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a nemzeti munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, az egyes nemzetgazdasági ágazatok és az egyes földrajzi területek munkaerőpiaci sajátosságait [Mt. 153. § (3) bekezdés].³¹³ Ez utóbbi kritérium alapján az ország eltérő munkaerőpiaci sajátosságokkal bíró

³¹³ A kormány felhatalmazással rendelkezik arra is, hogy a bruttó 300 ezer forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét, a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékét, valamint a munkabéremelés elvárt mértékével kapcsolatos részletes szabályokat – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – rendeletben határozza meg [Mt. 153. § (5) bekezdés].

régiókban akár eltérő minimálbér vagy garantált bérminimum is meghatározható lenne, erre azonban idáig még nem volt példa.

244. A Módosított Európai Szociális Karta értelmében a méltányos díjazáshoz való jog magában foglalja a munkavállalók jogát olyan díjazáshoz, amely nekik és családjuknak tisztességes életszínvonalat biztosít. Azt, hogy egy adott államban mi tekinthető tisztességes bérnek (*equitable pay*), az adott nemzetgazdaság jellemzőinek, teljesítőképességének, az árszínvonalnak, illetve a megélhetés költségeinek függvényében határozható meg, ugyanakkor valamennyi államnak törekednie kell arra, hogy az egyén és családja megélhetése, szociális és egyéb szükségletei egyaránt megfelelő színvonalon kielégíthetők legyenek a munkabérből.

Megjegyzendő, hogy a munkabérrel összefüggésben is meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét, illetve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét. Noha az Európai Unió Működéséről szóló szerződés 153. cikk (5) bekezdése értelmében a munka díjazása tekintetében az Európai Uniónak nincs hatásköre, a munkabér kérdését számos uniós irányelv érinti. Így például a Tanács 76/207/EGK irányelve a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról, az azt módosító 2002/73/EK irányelv, a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról, a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról, valamint a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK tanácsi irányelv. Az Mt. csupán e körben – az egyenlő bánásmód érvényesülése tekintetében – definiálja a munkabér fogalmát. E szerint munkabér minden, a munkajogviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeni és természetbeni juttatás. A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerőpiaci viszonyokat kell figyelembe venni [Mt. 12. § (2)–(3) bekezdés]. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 21. § f) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a munkajogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában. Amennyiben a közvetlen hátrányos megkülönböztetés a munkavállaló neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége vagy nemzetiséghez való tartozása tekintetében valósul meg, az minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét, vagyis kimentése nem lehetséges [Ebkvt. 22. § (2) bekezdés].

A munkabér meghatározása

245. A munka díjazásának meghatározása a felek megállapodása értelmében többféleképpen is történhet. Az általános a munka díjazásának időbérben történő meghatározása. Az időbérezés esetén a felek a munka díjazásának mértékét egy meghatározott időegységre

vetítetten határozzák meg, azaz az adott egységnyi díjazás összegét például órához, naphoz, héthez, hónaphoz, egy hónapnál hosszabb időszakhoz vagy évhez kötik. A magyar gyakorlatban általános a havibéres meghatározás, de jóval ritkábban előfordul az órabér kikötése is. A teljesített munkavégzés felek által meghatározott ellenértéke így kizárólag egy adott időegységre vetítetten kerül kikötésre. Nem kizárt, hogy a felek az alpbér meghatározása mellett attól eltérő összegű időbért állapítsanak meg.³¹⁴ Noha az alpbér minden esetben időbérben kerül meghatározásra, a felek a munka díjazásának valódi alapját nem kötelesek pusztán időbérezéshez kötni. Ennélfogva a munka díjazásának meghatározása történhet teljesítménybér formájában, illetve az időbér és a teljesítménybér összekapcsolásával is [Mt. 137. § (1) bekezdés]. A munka díjazásának teljesítménybér és időbér összekapcsolásával történő meghatározása esetén a munkavállalót az időbér a teljesítményétől függetlenül megilleti, a munkabér másik részének meghatározása azonban a teljesítménybérre irányadó rendelkezések szerint történik.

Az alpbér az esetek jelentős részében megegyezik a munkavállaló tényleges díjazásával, ugyanakkor az egyúttal a bérpótlékok kiszámításának, valamint a távollét lényegi elemeként ez utóbbi díjazása meghatározásának alapjául is szolgál. Az Mt. erre tekintettel a havi alpbér meghatározott időszakra (például órára vagy napra) járó részének számítási szabályait is előírja. Ennek megfelelően a havi alpbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával [Mt. 136. § (3) bekezdés].

A teljesítménybérezés esetében a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg a díjazás. A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás esetén lehet. Ugyanez irányadó, ha a felek időbér és teljesítménybér összekapcsolásával állapítják meg a munkabért, ám az időbér nem éri el az alpbér összegét [Mt. 137. § (2)–(3) bekezdés]. A feleknek az Mt. rendelkezése értelmében a munkaszerződésben a teljesítménybérezés tényében kell megállapodniuk, nem kell azonban a munkaszerződésben megállapítaniuk az ezzel összefüggő valamennyi lényeges körülményt vagy a teljesítménykövetelményt. Teljesítménybér meghatározásához szükséges rögzíteni az úgynevezett teljesítménykövetelményt és az ahhoz kapcsolódó munkabér összegét. A teljesítménykövetelményt a munkáltatónak kell megállapítani, amelyet olyan előzetes – objektív mérésen és számításra alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő 100%-os teljesíthetőségének vizsgálatára. A teljesítménykövetelmény megállapítása vagy az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalói csoportok meghatározása során tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzésre, a munkaszervezésre és a technológiára. A teljesítménykövetelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a bizonyítási teher az általános szabályoktól eltérően megfordul, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette e követelményeket. A munkáltatónak figyelemmel kell lennie a joggyakorlás általános szabályaira – így például az adott helyzetben általában elvárható magatartás, a jóhiszeműség és tisztesség követelményére, valamint a joggal való visszaélés tilalmára – is [Mt. 6. § (1)–(2) bekezdés, 7. §], noha ez esetben a bizonyítás a munkavállalót terheli. A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőt alkalmazásuk előtt írásban

³¹⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 452.

közölni kell a munkavállalóval.³¹⁵ A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőt úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény 100%-os teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabért, illetve – amennyiben ez irányadó – a garantált bérminimum mértékét elérje [Mt. 138. § (1)–(5) bekezdés]. Ha a munkavállaló nem éri el a teljesítménykövetelménynek megfelelő teljesítési szintet, az ennek megfelelő arányos munkabérre lesz jogosult. A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező [Mt. 138. § (6) bekezdés]. E szerint teljesítménybérezés esetében nem kizárt, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót a kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb összeg illesse meg.

246. A munkabér elemei között külön kell szólni a teljesítménybér sajátos típusáról, a prémiumról. A *prémium* kifejezést a Mt. nem említi, azt azonban a munkajogi gyakorlat régóta ismeri, jogi természetét tekintve pedig teljesítménybérnek tekinthető, az meghatározott feladat teljesítéséért jár, amelyet a munkavállalónak a munkajogviszonya keretében vagy arra tekintettel kell teljesítenie (BH1997. 50.). A prémiumnak nevezett juttatásra is irányadó, hogy azt nem az elnevezése, hanem a tartalma szerint kell értékelni.³¹⁶ A prémium kikötése történhet a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása alapján [Mt. 16. § (1) bekezdés], de erre a munkaszerződésben is sor kerülhet oly módon, hogy a munkáltató meghatározott prémiumfeladat adott időszakon belüli teljesítése esetére bizonyos összegű díjazás kifizetését vállalja. A prémiumfeladat teljesítése a munkavállaló számára alanyi jogot keletkeztet. A kifizetés esedékességéről a munkáltató a kitűzésben rendelkezhet, ennek hiányában a teljesítéskor válik esedékessé a prémium.

Gyakori a prémium körében az *előleg* alkalmazása is, amelynek feltételeire és esedékességére a prémium (említett) általános szabályait kell alkalmazni. Az előleg visszakövetelésére nem a jogalap nélküli munkabér visszakövetelésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, tehát az az elévülési idő szabályai szerint követelhető vissza. Az egyenlő bánásmód elvének a prémiumfeladat teljesítésének megállapítása körében is érvényesülnie kell. Amennyiben a munkáltató az értékelésnél indokolatlan különbséget tett a munkavállaló hátrányára, úgy az esetleges kizáró feltételre sem hivatkozhat, és a munkavállalót megilleti a prémium (BH1997. 210.).

Ha a munkavállaló nem kezdte meg az egyoldalú kötelezettségvállalás folytán kitűzött prémiumfeladat teljesítését, azt a munkáltató visszavonhatja, amennyiben ezt a jogot fenntartotta, vagy a feladat kitűzését (közlését) követően a körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné vagy rá nézve aránytalanul sérelmessé tenné [Mt. 16. § (2) bekezdés]. Ha azonban a munkavállaló a teljesítést már megkezdte, a munkáltató a közlést követően már nem vonhatja vissza a kitűzött és a munkavállalóval közölt prémiumfeladatot (BH1996. 342.).

A bírói gyakorlat értelmében ha a munkáltató a prémium fizetésére a munkaszerződésben vállal kötelezettséget, ez önmagában megalapozza a munkavállaló igényét.

³¹⁵ A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontja értelmében a munkaügyi ellenőrzési hatásköre a teljesítménykövetelmény megállapítása tekintetében kiterjed az előzetes foglalkoztatói eljárás lefolytatásának tényére, valamint a teljesítménykövetelmény és a teljesítménytényezők alkalmazása előtti közlésére vonatkozó szabályok betartására.

³¹⁶ Vö. Hős 2014, 308.

Ha a munkáltató a prémium kitűzését ilyen esetben elmulasztja, a munkavállaló a munkáltató kötelezettségvállalása folytán jogosultságot szerez a prémiumra (BH1997. 257., BH2002. 158.). A munkaszerződésben kikötött prémium a munkavállalót megilleti akkor is, ha a munkáltató a prémiumfeladat kiírásával oly mértékben késlekedett, hogy annak teljesítése már nem volt elvárható (EBH2004. 1057.). A munkaszerződésben megállapított prémium fizetését a munkáltató a prémiumfeladat kitűzéséhez és teljesítéséhez kötheti, ha azonban ezt elmulasztja, erre – mint kizáró okra – nem hivatkozhat, és a munkaszerződésben kikötött juttatást megfizetni köteles. Ha tehát a munkáltató a munkaszerződésben feltétel nélkül vállal kötelezettséget meghatározott mértékű prémium kifizetésére, nem hivatkozhat arra, hogy a prémium a prémiumfeladat kitűzésének hiányában nem illeti meg a munkavállalót (BH1997. 316., EBH1999. 44., BH2003. 90.). A bírói gyakorlat értelmében részteljesítés esetén nem illeti meg prémium a munkavállalót, kivéve, ha a munkáltató a kitűző intézkedésében erre nézve kifejezetten rendelkezett (BH2000. 125.).

A munkaügyi gyakorlat ismeri az úgynevezett *jutalékot (bónusz)* is, amely szintén a teljesítménybér egyik alfaja (BH1999. 528., BH2001. 245., BH2007. 312., BH2014. 56.). A jutalék lényege, hogy a munkavállaló elsődlegesen kereskedelmi, üzletkötői, ügynöki tevékenységének sikeressége fényében, általa a munkáltató érdekében és képviselőjében megkötött vagy közvetített ügyletek alapján keletkezett bevételből részesül díjazásban.³¹⁷

A bérpótlékok

247. Az Mt. a munkabér elemei közül számos bérpótlékot nevesít. Meg kell jegyezni azonban, hogy bérpótlékok nem csupán jogszabályban, hanem a felek megállapodásában vagy kollektív szerződésben is szabályozhatók, körük bővíthető. Nemzetközi összehasonlításban gyakoribb ez utóbbi két szabályozó, a jogszabályban történő szabályozás korántsem tekinthető általánosnak. A bérpótlékok közös vonása, hogy a munkavégzés átlagostól eltérő körülményeire, illetve annak eltérő időtartamára vagy beosztására reagálnak. A bérpótlékok a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illetik meg a munkavállalót. Az Mt. szerinti bérpótlékok általános szabály szerint egymástól függetlenül, akár több jogcímen is megilletik a munkavállalót. Megjegyzendő, hogy az MK 81. számú állásfoglalás értelmében a munkaközi szünet időtartamára – azon oknál fogva, hogy az nem tartozik bele a munkavállaló munkaidejébe – nem jár pótlék.

A bérpótlékok *számítási alapja* – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alaphére. A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alaphér összegét – az Mt. 136. § (3) bekezdésétől eltérően – általános teljes napi munkaidő esetén 174 órával, rész- vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a 174 óra arányos részével kell osztani (Mt. 139. §). Ez utóbbi, előre rögzített osztószám módszer folytán a bérpótlék számításának alapja – a korábbi megoldással ellentétben – nem függ a havibéres munkavállalók esetében az általános munkarend szerint teljesítendő órától, így nem változik havonta attól függően, hogy az adott hónapban mennyi volt az általános munkarend szerint ledolgozandó órák száma.

³¹⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 457.

A bérpótlékokra irányadó rendelkezésektől kollektív szerződés – általános szabály szerint – abszolút diszpozitív módon eltérhet, az Mt. csupán egyetlen rendelkezést tartalmaz, amelytől az eltérés sem a felek megállapodásában, sem a kollektív szerződésben nem lehetséges. Ez az a fentebb említett rendelkezés, amelynek értelmében a bérpótlékok a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illetik meg a munkavállalót. A kollektív szerződés a bérpótlékok tekintetében egyébként nemcsak a munkavállaló javára, hanem hátrányára is eltérhet: számításának alapját, összegét, illetve mértékét is csökkentheti, a munkavállalók bérpótlékaival való jogosultságát ki is zárhatja. A munkaszerződés – ide nem értve a bérpótlék később tárgyalandó alapbérbe történő beépítését, valamint a pótlékátalány megállapítását – ezzel szemben általánosságban csak a munkavállaló javára térhet el, noha a bérpótlék számítási alapja tekintetében a munkavállalóra kedvezőtlenebb megállapodás is lehetséges.

248. Önmagában a *vasárnapi munkavégzés* még nem jelent vasárnapi pótlékaival való jogosultságot. Azok a munkavállalók ugyanis, akik a munkakörük, munkáltatójuk működésének jellegénél fogva vasárnap is rendszeresen dolgoznak, nem jogosultak vasárnapi munkavégzés után bérpótlékaival. Az Mt. rendelkezései értelmében vasárnapi munkavégzés esetén 50% bérpótlék jár, ha a munkavállaló a rendes vagy rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag több műszakos tevékenység, készenléti jellegű munkakör alapján vagy a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál való foglalkoztatása miatt kötelezhető [Mt. 101. § (1) bekezdés *d)*, *e)* és *i)* pont, 140. § (1) bekezdés *a)* pont, *b)* pont *ba)* alpont]. Ha a munkavállaló az Mt. 101. § (1) bekezdésének egyéb pontja alapján is kötelezhető lenne vasárnapi munkavégzésre (például ugyan több műszakos tevékenység keretei között dolgozik, de olyan munkáltatónál, amely rendeltetése folytán e napon is működik), nem tarthat igényt vasárnapi pótlékaival. Ugyancsak jár a vasárnapi pótlék, ha a munkavállalónak rendkívüli munkavégzést rendelnek el e napra, és egyébként vasárnap az Mt. 101. § (1) bekezdése alapján rendes munkaidőben történő munkavégzésre nem kötelezhető [Mt. 140. § (1) bekezdés *b)* pont *bb)* alpont]. Megjegyzendő, hogy a Kúria egy ügyben kimondta, hogy egy (budapesti) bevásárlóközpontban található ruházati üzlet működése a vásárlási szokások átalakulása folytán vasárnap rendeltetése folytán működőnek minősül (BH2013. 225.), ebből következően annak ellenére, hogy ez esetben kereskedelmi tevékenységről van szó, vasárnapi pótlék fizetésére nem kötelezhető a munkáltató.

A munkavállalót munkaszüneti napon történő – akár rendes, akár rendkívüli – munkavégzés esetén 100% bérpótlék illeti meg. Ugyancsak jár a munkaszüneti napon történő munkavégzésért járó bérpótlék a húsvét-, illetve a pünkösdvasárnap vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén [Mt. 140. § (2)–(3) bekezdés]. Ha a munkavállaló munkaszüneti napon egyúttal rendkívüli munkát is végez, mindkét körülményre tekintettel megilleti a bérpótlék.

249. Ha a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik, a 18 és 6 óra közötti időtartam alatt történő (rendes vagy rendkívüli) munkavégzés esetén 30% *műszakpótlék* jár. A változást akkor kell rendszeresnek tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább

egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van (Mt. 141. §). A változás rendszerességét meghatározó két konjunktív feltétel közül az első feltétel azt kívánja meg, hogy az adott hónapban a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltérő legyen. Ettől függetlenül, az első feltételben foglalt elemekre tekintet nélkül kell azt megállapítani, hogy az adott hónapban a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van-e. A második feltétel kapcsán a legkorábbi és a legkésőbbi időpontnak van jelentősége. E két időpont között kell megvizsgálni az eltérés mértékét, és ha ez eléri a négy órát, úgy a második feltétel is teljesül. Annak nincs jelentősége, hogy az adott hónapban megállapítható legkorábbi és legkésőbbi időpont egyébként hány munkanapon valósul meg, mivel az előfordulás gyakorisága nem követelmény. A rendszeres változás fennállásának vizsgálatakor meg kell határozni, hogy az adott hónapban a beosztása szerint hány munkanapot dolgozott a munkavállaló, ezen munkanapoknak mennyi az egyharmad része, továbbá hányféle munkaidőkezdési időpontja volt. Mind az egyharmad, mind a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont közötti négy óra eltérés számításánál a havi munkaidő beosztását kell figyelembe venni (Kúria Mfv.III.10.206/2018/4.). A műszakpótlék feltétele tehát nem az, hogy a munkavállaló több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott-e, vagy sem.

A munkavállalónak éjszakai, azaz 22 és 6 óra közötti munkavégzése esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, 15% éjszakai pótlék jár (Mt. 142. §). Ha a munkavállaló egyébként jogosult műszakpótlékra, éjszakai pótlék nem illeti meg.

250. A rendkívüli munkavégzéssel járó többlet-igénybevétel az alapja a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótléknak, illetve szabadidőnek. A rendkívüli munkavégzésért járó ellenérték is a rendes munkabéren felül illeti meg a munkavállalót, adott esetben az egyéb bérpótlékok mellett (ha például a munkavállalót vasárnap rendkívüli munkavégzésre kötelezik, a rendkívüli munka ellenértéke a vasárnapi pótlék mellett illeti meg). Mivel a rendkívüli munkavégzésre irányadó szabályok nem vonatkoznak a vezető állású, valamint azokra a munkavállalókra, akiket kötetlen munkarendben foglalkoztatnak, e munkavállalókat nem illeti meg a rendkívüli munkavégzésért többletdíjazás.

A rendkívüli munkavégzés után bérpótlék, szabadidő vagy bérpótlék és szabadidő együtt is járhat. A munkavállalónak 50% bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, a munkaidőkereten felül vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén. Megjegyzendő, hogy a felek megállapodása írásba foglalás nélkül is érvényes. A bérpótlék helyett járó szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál, és erre az alapbér arányos része jár. Ha a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést a munkavállaló munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapjára (heti pihenőidejére) vagy munkaszüneti napra rendeli el a munkáltató, 100% bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ettől eltérően 50%, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít [Mt. 143. § (2)–(5) bekezdés].

A szabadidőt vagy a heti pihenőnapot, illetve a heti pihenőidőt legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén pedig legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak

végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni. Lehetőség van azonban arra is, hogy a munkavállaló és a munkáltató akként állapodjanak meg, hogy a munkáltató a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december 31. napjáig adja ki [Mt. 143. § (6)–(7) bekezdés].

A rendkívüli munkavégzés után járó bérpótlék a többletmunka időtartamával azonos időre, a szabadidő pedig a rendkívüli munkavégzéssel azonos időtartamban illeti meg a munkavállalót. Mivel a szabadidőre a munkavállalónak szintén jár díjazás, amely az alapbér időarányos részével egyenlő [Mt. 136. § (3) bekezdés], amennyiben a munkavállaló rendkívüli munkavégzését a munkáltató szabadidővel kompenzálja, ez számára lényegében magasabb bérköltséget eredményez, mintha szabadidő helyett csupán bérpótlékot fizetne.

Készenlét esetén 20%, ügylet esetén 40% bérpótlék jár [Mt. 110. § (4) bekezdés, 144. § (1) bekezdés]. A készenlét, illetve az ügylet időtartama alatt a munkáltató volta-
képpen nem a többletmunkát, hanem a munkavállaló rendelkezésre állását ellentételezi. Ha a készenlét időtartama alatt munkavégzésre is sor kerül, a munkáltató a bérpótlékok (így például a rendkívüli munkavégzés) általános szabályai szerint köteles többletdíjazást fizetni. Ugyanez a helyzet az ügylet esetében, amennyiben a munkavégzés tartama mérhető. Ha az ügylet alatti munkavégzés tartamát nem lehetséges mérni, 50% bérpótlék jár a fentiek helyett [Mt. 144. § (2)–(3) bekezdés].

251. Az Mt. lehetővé teszi, hogy a felek megállapodásukban (például a munkaszerződésben) a vasárnapi, illetve a munkaszüneti napon munkaidőben végzett munka bérpótlékát, a műszakpótlékot, valamint az éjszakai pótlékot [Mt. 140–142. §] is magában foglaló alapbért állapítsanak meg [Mt. 145. § (1) bekezdés]. Ebben az esetben az alapbérbe lényegében a felek kifejezett megállapodása a felsorolt bérpótlékok közül akár valamennyit, akár egyeseket beépíthet. Annak, hogy mely pótlékok beépítésére került sor, a felek megállapodásából ki kell tűnnie. Megjegyzendő, hogy a rendkívüli munkavégzés pótlékát nem foglalhatja magában az alapbér, azaz a rendkívüli munkavégzés nem „alapbéresíthető”. Kérdésként vetődhet fel, hogy a pótlékok alapbérbe történő beépítése szükségessé teszi-e a kötelező legkisebb munkabérnél vagy adott esetben – amennyiben ez irányadó – a garantált bérminimumnál magasabb összegű alapbér meghatározását. E körben ismeretes olyan álláspont, amely abból kiindulva, hogy a hatályos szabályozásban nem létezik olyan rendelkezés, amely ezt a lehetőséget kizárná, ezért az ilyen megállapodás érvényesnek tekinthető.³¹⁸ Figyelemmel arra, hogy a feleknek a bérpótlék számításának alapja tekintetében is megengedi a munkavállalóra kedvezőtlenebb megállapodást, a magunk részéről is helyesnek tartjuk ezt az álláspontot.

A feleknek a munkaszerződésben több lehetőségük is van arra, hogy erre vonatkozó kifejezett megállapodásukkal úgynevezett átalánydíjazást kössenek ki. Az átalány lényege egyfelől, hogy a munkáltató anélkül legyen jogosult a pótlékokra jogosító munkavégzés után többletdíjazást elszámolni, hogy ne kelljen pontosan kiszámítania a tényleges összeget. A munkavállaló másfelől a pótlékátalány összegére akkor is jogosulttá válik, ha egyébként nem végzett olyan tevékenységet, amely őt egyébként pótlékokra jogosítaná. A felek megállapodásában szükséges rögzíteni, hogy a felek mely pótlék, illetve többletdíjazás tekintetében

³¹⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 471.

rendelkeznek. Ezzel együtt az átalányban való megállapodás nem eredményezheti azt, hogy a munkavállaló aránytalanul több vagy kevesebb összeget kapjon, mint erre irányuló megállapodás hiányában, a pótlékok tételes elszámolása esetén.³¹⁹ A munkáltató és a munkavállaló valamennyi bérpótlékot (Mt. 140–143. §) – ideértve a készenlét vagy az ügyelet esetén a bérpótlékot és ezen felül az ezalatt ténylegesen elvégzett munka díjazását is – magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg [Mt. 145. § (2) bekezdés]. A pótlékátalány arányos részének meghatározásakor megfelelően alkalmazni kell az Mt. 136. § (3) bekezdését, azaz a havi pótlékátalány adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerint teljesítendő órák számával.

Díjazás munkavégzés hiányában

252. A munkajogi szabályozás ismer olyan időszakokat, amelyek alatt a munkavállaló anélkül válik jogosulttá munkabérre, hogy ténylegesen munkát végezne. Ezekben az esetekben a munkavégzés elmaradásának oka lényegében a munkáltató kockázataként jelenik meg. Ilyen kockázattelepítési szabályként fogható fel az úgynevezett állásidő intézménye is, amelynek értelmében amennyiben a munkáltató oldalán (érdekszférájában) felmerült oknál fogva válik lehetetlenné a munkavállaló teljesítése, a munkavállaló ugyancsak jogosult a díjazásra. A munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét a munkaszerződés, valamint a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok keretei között köteles teljesíteni, a munkavállalóra irányadó munkaidőben. Azt, hogy ennek miképpen tesz eleget – szintén a munkaszerződés és a munkaidő-beosztás által meghatározott korlátok között –, általános szabály szerint az általa előírt munkaidő-beosztás fogja meghatározni. Ha a munkáltató a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget foglalkoztatási kötelezettségének (ezt nevezzük állásidőnek) – az elháríthatatlan külső okot kivéve –, a munkavállalót alapbér illeti meg az Mt. 136. § (3) bekezdése alapján [Mt. 146. § (1) bekezdés]. Az alapbéren felül a munkavállalót azonban bérpótlék is megilleti, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult.

Az állásidő esetében a munkavállaló a munkaidőben ugyan képes, illetve kész lenne teljesíteni a rendelkezésre állási, illetve a munkavégzési kötelezettségét, a munkáltató azonban ennek ellenére nem képes foglalkoztatni őt. Megítélésünk szerint amennyiben a munkavállaló eleve nincs olyan állapotban, amely képessé tenné a munkavégzésre, illetve rendelkezésre állásra, vagy a „munkavállalónak egyébként nincs teljesítési kötelezettsége”,³²⁰ a munkáltató nem szegheti meg a foglalkoztatási kötelezettségét, és nem kerülhet sor az állásidő szabályainak alkalmazására.³²¹ Ettől eltérő álláspontra helyezkedett a Kúria, amely egy ügyben kimondta, hogy amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, ám egyúttal nem is keresőképtelen, és a munkáltató „fenntartja a munkaviszonyt”, a foglalkoztatási kötelezettsége fennáll, egymagában a munkakörre való „egészségügyi alkalmatlanság”

³¹⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 472.

³²⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 473.

³²¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017.

nem szünteti meg e kötelezettséget, és nem is függeszti fel, így a munkavállaló jogosult az állásidőre (16/2017. számú munkaügyi elvi határozat).

Kiemelendő, hogy az állásidő nem vagy legalábbis korlátozottan értelmezhető azokban az esetekben, amelyekben a munkavállalót kötetlen munkarendben foglalkoztatják, azaz teljes egészében saját maga osztja be a munkaidejét, az nem a munkáltatótól függ. Mivel a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegűknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti, ezek az időpontok vagy időszakok tekinthetők olyanoknak, amelyekben értelmezhető az állásidő, hiszen azok nem a munkavállaló rendelkezése alá esnek.³²²

Ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét úgy szegi meg, hogy annak teljesítése egyébként elvárható lenne az Mt. 6. § (1) bekezdése alapján (ha például a munkáltató be sem osztja a munkavállalót munkavégzésre, holott ez az adott helyzetben általában elvárható lenne), nem csupán állásidő fizetésére, hanem a munkavállaló részére a teljes kár megtérítésére köteles (ideértve az elmaradt jövedelmet is).

A korábbi szabályozáshoz képest eltér az Mt. megoldása, ugyanis míg az 1992. évi Mt. nem ismerte a munkáltató tekintetében kimentési lehetőséget a munkáltató működési körében felmerült okból bekövetkező állásidő alatti díjazás megfizetése alól, addig a hatályos szabályozás a munkáltató számára elháríthatatlan külső ok esetében ezt megengedi. A munkáltatón kívül eső és objektíve el nem hárítható akadályok felmerülése esetében a szabályozás a foglalkoztatás elmaradásának kockázatát tulajdonképpen leveszi munkáltató válláról, és azt a munkavállalón hagyja. Abban a kérdésben, hogy valamely körülmény elháríthatatlan külső oknak minősül-e, vagy sem, egyfelől a munkáltató működésén kívüli körülményeknek lehet relevanciája, azaz olyanoknak, amelyekre a munkáltató nem tud hatni, azokat befolyásolni nem tudja, a munkáltató működésével okozati összefüggésben nem állnak,³²³ másfelől olyan okokról, amelyek az adott helyzetben általában elvárható magatartás tanúsítása esetén sem háríthatók el.³²⁴

253. Az állásidőn kívül az Mt. számos olyan esetet határoz meg, amikor a munkavállaló munkavégzés, illetve rendelkezésre állás teljesítése nélkül jogosult díjazásra. Ha a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása – tulajdonképpen a felek megállapodása – alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre a megállapodásuk szerint illeti meg díjazás [Mt. 146. § (2) bekezdés]. Vannak olyan mentesülések, amelyek alatt a munkavállaló az úgynevezett *távolléti díjra* válik jogosulttá. Távolléti díj jár

- a) a felmentési idő;
- b) a szabadság;
- c) a kötelező orvosi vizsgálat időtartamára;
- d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra;
- e) a szoptató anya szoptatási munkaidő-kedvezmény tartamára;
- f) a munkavállaló hozzátartozója halálakor két munkanapra;
- g) az általános iskolai tanulmányok folytatása esetén az ebből fakadó kötelezettségek teljesítése idejére;

³²² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 474.

³²³ KARDKOVÁCS 2012, 243.

³²⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 475.

- h) ha a munkavállaló a felek megállapodása szerinti képzésben, továbbképzésben vesz részt, az ehhez szükséges időre;
- i) ha a munkáltató a kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt a vizsgálat lefolytatása érdekében mentesíti a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól;
- j) ha a munkavállaló bíróság vagy hatóság eljárásában tanúként köteles megjelenni;
- k) az óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő;
- l) ha munkaviszonyra vonatkozó szabály munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő [Mt. 55. § (1) bekezdés c)–g), i) pont, (2) bekezdés, 70. §, Mt. 146. § (3) bekezdés].
- m) A betegszabadság tartamára a távolléti díj 70%-a jár csakúgy, mint akkor,
- n) ha a munkavállaló valamely munkaszüneti napon keresőképtelen, és betegszabadságon van.

Nem illeti meg távolléti díj azonban akkor, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül [Mt. 146. § (4)–(5) bekezdés].

254. Amint az az eddigiekből is látható, a munkavégzés hiányában történő díjazás egyik kulcsfogalma a *távolléti díj*. Már az 1992. évi Mt. is ismerte ezt a jogintézményt, amelynek bevezetését eredetileg az indokolta, hogy a munkavállalót a munkában nem töltött idő bizonyos eseteiben olyan mértékű díjazás illesse meg, mintha ténylegesen munkát végzett volna, mivel az átlagkereset korábban hatályos szabályai alapján elképzelhető volt, hogy magasabb összegű díjazás illette meg, mintha a kérdéses időszakot ténylegesen munkában töltötte volna.³²⁵ Az Mt. újrászabályozta a távolléti díj kiszámításának részleteit, egyúttal száműzte az átlagkereset fogalmát a törvényből. A törvényi szabályoktól a felek megállapodása a munkavállaló javára, kollektív szerződés azonban abszolút diszpozitív jelleggel térhet el.

A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alaphér (Mt. 136. §) és pótlékátalány (Mt. 145. §), valamint az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (az úgynevezett irányadó időszakra) kifizetett teljesítménybér (Mt. 150. §) és bérpótlék (Mt. 151. §) figyelembevételével kell megállapítani. A távolléti díj megállapításakor ezeket az összegeket az Mt. különös rendelkezéseinek keretei között (Mt. 149–151. §) külön-külön kell kiszámítani, majd azokat összeadva, együttesen kell figyelembe venni. Ha az alaphér vagy a pótlékátalány összege a távollét tartama során módosul, a távollét módosítást követő tartamára a távolléti díj számítása során a módosított összeget kell figyelembe venni (Mt. 148. §). Az Mt. az esedékesség időpontját a távollét kezdő időpontjában, a végkielégítés tekintetében a munkáltatói felmondás közlésének az időpontjában, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése és a jogviszonyváltás miatt fizetendő végkielégítés esetén [Mt. 77. § (1) bekezdés b) és c) pont] a munkajogviszony megszűnésének időpontjában határozza meg. A kártérítési felelősség megállapítása esetén az esedékesség időpontja a kár

³²⁵ Kiss 2005, 203.

bekövetkezésének időpontjában, ha pedig a munkajogviszony ezt megelőzően már megszűnt, a munkajogviszony megszűnésének időpontjában rögzül (Mt. 148. §).

Havi bér esetén az alapbér meghatározásakor az Mt. 136. § (3) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni, ebből következően az alapbér arányos részének meghatározásához annak az általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával. A távolléti díj alapbér, valamint pótlékátalány része a havi- vagy órabér és pótlékátalány távollét tartamára történő kifizetésével is teljesíthető és elszámolható (Mt. 149. §).

A teljesítménybér-rész tekintetében a távolléti díj meghatározása során az Mt. 137. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kifizetett teljesítménybért kell számításba venni. A teljesítménybért – a kifizetés időpontjától függetlenül – az irányadó időszakra jutó arányos részben kell figyelembe venni. Tiszta teljesítménybérezés esetén a távolléti díj számításánál az alapbért figyelmen kívül kell hagyni. A teljesítménybért az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszaki rendes munkaidőre járó teljesítménybér összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített és teljesítménybérrel díjazott órák számával (ez az úgynevezett osztószám). A távolléti díj meghatározásakor az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított munkabér esetén az időbérrészt az esedékesség időpontjában érvényes alapbér és pótlékátalány alapján kell figyelembe venni (Mt. 150. §).

A vasárnapi pótlékot, a műszakpótlékot, az éjszakai pótlékot, a készenlét és az ügyelet bérpótlékát az Mt. szerint meghatározottak szerint kell figyelembe venni. A vasárnapi pótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében munkát végzett. A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje 30%-ának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát. Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi 96 óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el. Ezen túlmenően a bérpótlékok tekintetében (akár a felek megállapodása, akár kollektív szerződés írja elő) az általános szabály ugyanakkor az, hogy a bérpótlékot az egy órára járó távolléti díj kiszámításánál úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakra kifizetett bérpótlék összegét osztani kell az irányadó időszakban, a beosztás szerinti munkaidőben teljesített órák számával (Mt. 151. §). Ez adja meg azt az osztószámot, amely az egy órára járó jutó átlagos pótlékösszeget meghatározza.³²⁶ Amennyiben a felek megállapodása vagy kollektív szerződés további, nem nevesített bérpótlékot állapít meg, a távolléti díjhoz való viszonyáról is rendelkezhet (például arról, hogy figyelembe kell-e venni, és ha igen, milyen módon), ennek hiányában az imént ismertetett osztószámra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.³²⁷

Ha az irányadó időszakban munkabér-kifizetés nem történt, a távolléti díj kiszámításakor az alapbért kell figyelembe venni. Hat hónapnál rövidebb munkajogviszony esetén a távolléti díj számításakor irányadó időszakként a naptári hónapokat vagy hónapot kell

³²⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 483.

³²⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 483–484.

figyelembe venni. Teljes naptári hónap hiányában az alapbért vagy a havi átalányt kell figyelembe venni (Mt. 152. §).

A munkabér védelme

255. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) munkabér védelméről szóló, 1949. július 1-jén elfogadott 95. számú egyezményét Magyarországon a 2000. évi LIV. törvény hirdette ki. E szabályok jelentik a kiindulópontot az Mt. rendelkezései számára, amelyek tekintetbe veszik a munkabérnek mint ellenszolgáltatásnak azt a sajátosságát, miszerint az a munkavállaló és a munkavállaló családja eltartásának biztonságát is szolgálja, ennél fogva egzisztenciális funkciója is van.

A munkabér megfizetésének módja vonatkozásában az Mt. rögzíti, hogy azt – külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – forintban kell megállapítani és kifizetni [Mt. 154. § (1) bekezdés]. Ha a felek a munkabért valamely külföldi fizetőeszközben meghatározott pénzösszeg magyar forintra átszámított összegeként kötik ki, az a munkabér megállapítására irányadó szabályokba ütközik, ezért általában érvénytelennek tekinthető. Megjegyezzük, hogy az Mt. a vezető állású munkavállalók vonatkozásában lehetőséget biztosít az eltérésre, hiszen e szabály is diszpozitív az esetükben [Mt. 209. § (1) bekezdés], ezért a munkaszerződésükben bármilyen pénznemet ki lehet kötni.

További, a munkavállaló egzisztenciális érdekeit védő rendelkezés, amely értelmében a munkabért sem utalvány, sem fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet [Mt. 154. § (2) bekezdés]. Korábban az 1992. évi Mt. meghatározott körben kollektív szerződésben, bizonyos korlátok között lehetővé tette a természetbeni munkabér fizetését, erre azonban az Mt. nem biztosít felhatalmazást. Így amennyiben a munkáltató például egy maga által is termelt vagy forgalmazott fogyasztási cikket kíván rendszeresen juttatni a munkavállalónak, ezt megteheti ugyan, de az értékét nem építheti bele munkabérbe, azt egyéb jogcímen, például egyfajta szociális juttatásként, bérrel felül adhatja csupán.

Az Mt. rögzíti, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztásnál a havibéres díjazás esetén a munkavállalónak – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alapbére jár. Ha az egyenlőtlen munkaidő-beosztás órabéres díjazással párosul – eltérő megállapodás hiányában –, a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki. Abban az esetben, ha a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejár, a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni. Ebből következik, hogy a havibéres munkavállaló ugyan a munkaidőkeret tartama alatt minden esetben az alapbérét kapta, annak lejártával azonban ki kell számolni, hogy van-e munkaidőkereten felül végzett munka, azaz merült-e fel rendkívüli munkavégzés. Ha a munkavállaló az így elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni. Ha viszont a munkavállaló magasabb összegű munkabérben részesült az elszámolt munkabérnél, azt az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazásával a munkáltató levonhatja a munkabéréből (Mt. 156. §).

A munkavállaló részére járó munkabért – a felek eltérő megállapodása, illetve kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal

kell elszámolni. Az elszámolás lehetővé teszi, hogy a munkavállaló nyomon követhesse, milyen jogcímen, kinek a javára került bármilyen összeg levonásra. A kifizetett munkabér elszámolásáról a munkáltató köteles a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig írásbeli tájékoztatást adni. A tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja [Mt. 155. § (1)–(3) bekezdés].

Az Mt. arról is rendelkezik, hogy amennyiben a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása válik szükségessé, ezt a munkáltató egyoldalúan korrigálhatja. Könnyen megeshet ugyanis, hogy a munkáltató csupán azt követően kerül mindazon ismeretek birtokába, amelyek alapján utólag pontosan meg tudja állapítani a munkavállaló tárgyhavi távollétének okát (ha például utóbb kiderül a munkavállaló távollétéről, hogy az nem igazolatlan mulasztás volt, hanem keresőképtelen betegség, vagy éppen fordítva; de megeshet az is, hogy a bérszámfejtés elkészítését követően mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól, vagy ezt követően rendelnek el számára rendkívüli munkavégzést). A munkavállalót a tárgyhónapra vonatkozó munkabér-elszámolás módosításáról ilyenkor legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztatni kell. A munkavállaló hátrányára megmutatkozó munkabér-különbözetet a következő havi munkabérrel egyidejűleg ki kell fizetni, a többletkifizetést pedig az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint vonhatja le a munkáltató [Mt. 155. § (4) bekezdés].

A munkabért utólag, a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig ki kell fizetni, ettől azonban a felek megállapodása eltérhet. Így akár ennél korábbi időpontra is hozhatja a bérfizetés napját, de az sem kizárt, hogy arra a felek megállapodása alapján csak a törvényes határidőnél később kerül sor. A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében előfordulhat, hogy a részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg. Ebben az esetben a munkabért ennek megfelelő időpontban kell kifizetni, az alapbér felének megfelelő összegű előleget azonban ebben az esetben is köteles a munkáltató legalább havonta fizetni (Mt. 157. §).

256. A munkabért vagy készpénzben, vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni. Ez utóbbi esetben, a fizetési számlára utalással történő kifizetés esetén a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezhesen. Éppen ezért nem feltétlenül elegendő a bérfizetési napon elindítani az átutalást, hiszen annak teljesítése elképzelhető, hogy nem történik meg ezen a napon. A felek megállapodásban is rendezhetik, hogy melyik lehetőséget preferálják.

A munkabér kifizetése általános szabály szerint a munkavállaló részére költséget nem okozhat. Ennek megfelelően a munkáltató nem számíthatja fel a banki átutalás költségeit a munkavállalónak, azokat maga köteles viselni. A pénzügyi vagy a bankautomatából való pénzfelvétel, illetve a fizetési számla fenntartásának költségei megtérítésére azonban értelemszerűen nem kötelezhető a munkáltató. Ha azonban a munkavállaló valamely nem magyarországi székhellyel vagy fiókteleppel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezeti a fizetési számláját, amelyre a munkáltatónak az átutalást teljesítenie kell, annak többletköltsége a munkavállalót terheli. Megítélésünk szerint azért csupán a többletköltség terheli a munkavállalót, mert ellenkező esetben a munkáltató előnyösebb helyzetbe kerülne, mintha

kifejezetten magyar pénzügyi körbe utalná a munkabéreket.³²⁸ A munkabért a munkavállalónak vagy meghatalmazottjának kell kifizetni, kivéve, ha ebben a munkavállalót bírósági vagy hatósági határozat korlátozza (Mt. 158. §).

Az Mt. a munkabér készpénzben történő kifizetésére szintén különös szabályokat ír elő, a felek azonban e szabályoktól egyező akarattal eltérhetnek. Ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni. Ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén [Mt. 45. § (3) bekezdés], a készpénzben megfizetendő munkabért a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni. Készpénzben meghatározott munkabér esetében a szabadság megkezdése előtti – beosztás szerinti – munkanapon kötelező kifizetni a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint az igénybe vett szabadság idejére járó munkabért. Amennyiben a munkajogviszony a bérfizetési nap előtt megszűnt, a munkáltató köteles a készpénzben fizetendő munkabért a munkavállaló által megadott címre elküldeni. Ilyenkor az elküldés költsége a munkáltatót terheli. A készpénzben fizetendő munkabért a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén munkaidőben kell kifizetni. Szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki [Mt. 159. § (1)–(6) bekezdés].

Figyelemmel arra, hogy az Mt. 31. §-a alapján a munkajogviszony tekintetében is alkalmazni kell a Ptk. bírósági és közjegyzői letéttel való teljesítésre vonatkozó szabályait, a munkabér készpénzben történő megfizetése ilyen módon letétbe helyezés útján is teljesíthető, amennyiben a munkavállaló a teljesítés helyén nem található, vagy ha egyébként a munkabér megfelelően felajánlott teljesítését a munkavállaló nem fogadja el. A letét kiadását a letétbe helyezésről szóló értesítés kézhezvételétől számított ötéves elévülési időn belül követelheti a letét jogosultja (Ptk. 6:53–6:56. §).³²⁹

A munkajogviszony tekintetében – ellentétben a Ptk.-val, ahol ez általános szabály – pénztartozás után csak akkor jár kamat, ha a felek ebben megállapodtak [Ptk. 6:47. § (1) bekezdés, Mt. 160. §]. A Ptk. értelmében a kamat mértéke a jegybanki alapkamattal egyezik meg. Megjegyzendő, hogy amennyiben a munkáltató késedelembe esik a munkabér kifizetésével, a késedelembe esés időpontjától kezdődően a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal – idegen pénznemben meghatározott pénztartozás esetén az adott pénznemre a kibocsátó jegybank által meghatározott alapkamattal, ennek hiányában a pénzpiaci kamattal – megegyező mértékű késedelmi kamatot köteles fizetni akkor is, ha a pénztartozás egyébként kamatmentes volt. A kamat számításakor a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamat irányadó az adott naptári félév teljes idejére. A késedelmi kamat megfizetése iránti kötelezettség akkor is fennáll, ha a munkáltató a késedelmét kimenti [Ptk. 6:48. § (1) és (3)–(4) bekezdés].

257. A munkabér védelme szempontjából különösen fontos kérdés, hogy a munkáltató milyen esetekben és feltételekkel vonhat le valamely összeget a munkavállalót megillető munkabérből, illetve mely esetekben nem jogosult egyáltalán levonni. A munkáltatónak

³²⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 493.

³²⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 495.

általában nincs lehetősége a munkavállalóval szembeni igényét a neki járó munkabérből történő levonással, a munkabér visszatartásával érvényesíteni (például ezért jogellenes, ha a munkáltató a munkavállaló által okozott kárt egyoldalú intézkedésével a következő havi munkabérből levonja). A munkabérből való levonásnak egyfelől jogszabály vagy – a levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye. Jogszabály felhatalmazása alapján történik a levonás például az adók (személyijövedelemadó-előleg) vagy a társadalombiztosítási járulékok esetében. A levonásmentes munkabér fogalmát nem az Mt., hanem a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény (a továbbiakban: Vht.) határozza meg. E szerint a végrehajtási eljárásban a levonás során mentes a végrehajtás alól a havonta kifizetett munkabérnek az a része, amely megfelel az öregségi nyugdíj legalacsonyabb összegének. Ez a mentesség nem áll fenn a gyermektartásdíj és az úgynevezett szüléssel járó költség végrehajtása esetén [Vht. 62. § (1) bekezdés]. Amennyiben a végrehajtható határozat alapján a munkáltató köteles a munkabérből levonást teljesíteni, a munkáltató a le nem vont összeg erejéig készfizető kezesként felel a végrehajtást kérőnek; ha azonban e köteleességét a munkáltató alkalmazottja szándékosan szegi meg, és a munkáltatótól a le nem vont összeget nem lehetett behajtani, a be nem hajtott összeg erejéig az alkalmazott készfizető kezesként felel a végrehajtást kérőnek (Vht. 79. §).

A munkáltató a munkavállaló hozzájárulása alapján is levonhatja követelését a munkabérből a levonásmentes munkabérrészig, valamint az igényérvényesítés megengedett módja a levonás, ha a munkáltatói követelés a munkavállalónak juttatott előlegnyújtásából ered [Mt. 161. § (1)–(2) bekezdés]. A munkavállaló hozzájárulása (kérelme) alapján történik a levonás például a munkavállalói érdekképviselői tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény értelmében, ugyanis a munkáltató a szakszervezeti, illetve egyéb érdekképviselői tagdíjat a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szervezet számára a munkavállaló által meghatározott összegben átutalni. A munkáltató a szakszervezeti tagdíjat a munkavállaló kérelmére akkor is köteles levonni a munkabérből, ha a tagdíj összegét nem számszerűen, hanem egyéb, egyértelmű módon határozta meg írásbeli nyilatkozatában (EBH2007. 1724.).

Az Mt. értelmében tilos (érvénytelen) az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékéért, hogy a munkavállaló munkajogviszonyt létesítsen vagy azt megtartsa [Mt. 161. § (3) bekezdés].

A felek egyensúlyi helyzetének hiányát kihasználva elvileg nem kizárt, hogy a munkáltató a munkavállalót arra vegye rá, hogy bizonyos körülmények között lemondjon a munkabérére (vagy annak egy részére) vonatkozó igényéről. Ezért a jogalkotó a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 95. számú egyezményével összhangban megtiltotta, hogy a munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal érvényesen lemondjon [Mt. 163. § (1) bekezdés].

Szintén hasonló célokat szolgál az Mt. azon szabálya, miszerint engedményezésnek csak pénzkövetelés esetén van helye, a levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető. Az engedményezés lényege e kontextusban, hogy a munkavállaló a munkabérkövetelését harmadik személy számára egyoldalú nyilatkozattal átengedi.

Az Mt. 31. §-a értelmében a Ptk. beszámításra irányadó szabályai a munkajogviszony tekintetében is alkalmazandók (Ptk. 6:49–6:52. §). A beszámítás a pénztartozás teljesítésének módja, amelynek lényege, hogy a kötelezett a jogosulttal szemben fennálló lejárt pénzkövetelését a jogosulthoz intézett jognyilatkozattal beszámíthatja a pénztartozásába.

A beszámítás erejéig a kötelezettségek képletesen szólva „kioltják egymást”, azaz megszűnnek. Beszámítani azonban a munkabérrel szemben csak munkajogviszonyból származó lejárt, vagyis a munkabérfizetési kötelezettség esedékességének időpontjában már esedékessé vált munkáltatói követelést lehet. A levonásmentes munkabérrel szemben ugyanakkor nincs helye beszámításnak (Mt. 162. §). A tartozásátvállalás korlátozása értelmében annak csak pénzkövetelés esetén van helye, a munkáltatói tartozást pedig a munkavállaló nem vállalhatja át [Mt. 163. § (2)–(3) bekezdés].

Amennyiben a munkavállaló számára jogalap nélkül kerül kifizetésre munkabér, annak visszakövetelésére a munkáltatónak csupán korlátozottan van lehetősége. A jogalap nélkül kifizetett munkabér – amely nettó összegben követelhető vissza (BH2003. 341.) – általános szabály szerint csupán 60 napon belül követelhető vissza a munkavállalótól. Ilyen eset fordulhat elő, ha a jogalap nélküli kifizetést például egy egyszerű bérszámfejtési hiba okozta. Ennek oka, hogy ne tartsa túlságosan hosszú ideig bizonytalanságban a munkavállalót, és ne fenyegetse indokolatlanul hosszú ideig egzisztenciális érdekeit a visszakövetelés lehetősége. 60 napon túl – azaz a hároméves általános elévülési időn belül – a jogalap nélkül kifizetett munkabér csak akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő. E körülményeket az erre hivatkozó munkáltatónak kell bizonyítania.

Amint fentebb láthattuk, a munkajogviszonyban a munkáltató egyik fő kötelezettsége a munkavállaló részére a díjazás megfizetése. A munkabér egyes fajtainak, mértékének, elemeinek, kifizetésének és védelmének szabályai a nyilvánvaló módon jelenlévő gazdasági jelentőségük mellett egyúttal a munkavállaló egzisztenciális védelmét is szolgálják.

Vákát oldal

14. § A munkajogviszony módosulása

A munkaszerződés módosítása és a munkajogviszony módosulása

258. A munkajogviszonyban bekövetkező változások vizsgálatkor különbséget kell tenni a munkajogviszony módosulása és a munkaszerződés módosítása között. A munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma ugyanis nem esik egybe, hiszen a jogviszony tartalmához tartoznak a munkaszerződés tartalmi elemein túl a munkaviszonyra vonatkozó szabályokból származó jogok és kötelezettségek is. A munkaviszony módosulása esetén annak tartalma a felek akaratától függetlenül, automatikusan változik meg valamely munkaviszonyra vonatkozó szabály tartalmi változásának hatására. Ha az Mt. 13. §-a szerinti valamely munkaviszonyra vonatkozó szabály létrejön, változik vagy megszűnik, ez a körülmény rendszerint automatikusan kihat a munkajogviszonyra, és módosítja azt. Jogszabály módosítása alapján a munkajogviszony módosulása tipikus esetének tekinthető az, amikor a munkaszerződésben alaphétként a mindenkori minimálbérben állapodnak meg. Ilyenkor a minimálbér emelése (változása) esetén automatikusan módosul a munkavállaló alaphéte is. Az Mt. kógens szabályainak módosítása is automatikusan kihat a munkajogviszonyra. Kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás (Mt. 268. §) esetében a munkajogviszony automatikus módosulása e kollektív megállapodások úgynevezett átalakító erejének a következménye. Azonos megítélés alá esik az Mt. 293. § alapján megszületett döntés is. Az Mt. 43. § (1) bekezdése értelmében a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára térhet el. Ebből a rendelkezésből az is következik, hogy a munkaszerződés munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló hátrányára – általános szabály szerint – nem térhet el. A munkaszerződés és a munkajogi jogforrások viszonyában tehát a relatív diszpozitivitás elve érvényesül (főszabályként). E jogforrási rendszertani megoldás következménye az, hogy amennyiben a munkavállalóra kedvezőbb munkaszerződéses (a felek egyéb munkaviszonnyal kapcsolatos megállapodásában foglalt) kikötés irányadó a munkajogviszonyban, úgy a munkaviszonyra vonatkozó szabály változása a munkajogviszonyt nem érinti, hiszen a felek viszonyában nem alkalmazandó (a kedvezőbb megállapodáshoz képest). A munkaszerződésben (a felek megállapodásában) kifejezetten nem rögzített munkaviszonnyal kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket azonban munkaviszonyra vonatkozó szabály – egy korábbi jogállapothoz képest – megváltoztathatja a munkavállaló hátrányára is. Ezt a jogelvet a gyakorlat számára akként is szokás megfogalmazni, hogy a munkaviszonyban nem érvényesül a *szerzett jogok elve*, azaz a munkaviszonyra vonatkozó szabály a munkajogviszonyt a munkavállaló hátrányára is módosíthatja (kollektív szerződés és üzemi megállapodás – értelemszerűen – csak a törvényes korlátok mellett).

Sajátos problémát vet fel a munkajogviszony módosulásának körében az Mt. 16–17. §-ában 2012-ben megjelent jogintézmény, az egyoldalú kötelezettségvállalás, amelynek alapján a jogosult elfogadó nyilatkozata nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése.

A munkavállaló csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján tehet érvényes kötelezettségvállaló nyilatkozatot, s ez a gyakorlatban nagyon ritkán fordul elő. A munkáltatói kötelezettségvállalás nyomán azonban a munkavállalónak alanyi joga keletkezik, azaz a munkáltatói kötelezettség a munkajogviszony tartalmává válik. A kötelezettségvállalás létrejöttére az Mt. 17. §-át kell alkalmazni, s e körben a munkáltató által kialakított (tartós) gyakorlat alapján keletkezett kötelezettségek megítélése okozhat problémát. A létrejött kötelezettségvállalás jogosult terhére való egyoldalú módosítása vagy megszüntetése – az Mt. 16. § (2) bekezdése alapján – abban az esetben érvényes, ha a kötelezett (munkáltató) bizonyítja, hogy a kötelezettségvállalás keletkezését követően a körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a teljesítést lehetetlenné teszi, vagy a teljesítés aránytalan sérelemmel járna. Ennek hiányában a kötelezettségvállalás csak a felek közös megegyezésével módosítható vagy szüntethető meg.

A munkaviszony módosulásának egyik tényállásaként is kezelhetjük a munkáltató személyében bekövetkező változást [Mt. 36. § (1) bekezdés], hiszen ebben az esetben a munkaviszony munkáltatói alanyának *ex lege* módosulásáról van szó. Ezt az intézményt külön fejezetben tárgyaljuk, itt jegyezzük meg ugyanakkor, hogy a munkavállalói alany kicserélése a munkajogviszonyban sem jogszabály, sem megállapodás alapján nem lehetséges, mivel a munkajogviszonynak ebben az alanyi pozíciójában a személyesség kizárólagos.

A felek szerződésmódosító megállapodása

259. Az Mt. 58. §-a alapján a felek a munkaszerződést (csak) közös megegyezéssel módosíthatják. A közös megegyezéssel történő szerződésmódosítás dogmatikailag felesleges, ám mégis kifejezett szabállyal való rögzítésének indoka a munkajogban garanciális jelentőségű, hiszen a munkáltató részéről megfigyelhető a munkaviszony egyoldalú módosítására (a feltételek változtatására) irányuló természetes törekvés. A gyakorlatban a munkáltató számos esetben – a mindenkori gazdálkodási, működési igényeinek megfelelően – megkísérli egyoldalú nyilatkozatával az eredeti szerződéses feltételeket megváltoztatni. Ilyen egyoldalú változtatások – az Mt. 53. §-a alapján – csak átmenetileg és meghatározott feltételek mellett lehetségesek, azonban nem eredményezhetik a munkajogviszony határozatlan időtartamra történő módosítását.

A felek – írásba foglalt – módosító megállapodásának egyértelmű és egyező akaratnyilvánítást kell tartalmaznia. Ennek meglétét annak a félnek kell bizonyítani, aki a módosítás tényére hivatkozik. A munkaszerződés módosítása csak akkor állapítható meg, ha kétséget kizáróan bizonyított a felek adott feltételre vonatkozó egyező akaratnyilvánítása (BH2005. 118.). Ha a felek akaratnyilvánítása hibában szenved, az Mt. érvénytelenségre vonatkozó általános szabályai (Mt. 27–30. §) megfelelően alkalmazandók. A bírói gyakorlatban sokszor felmerül a munkáltatói módosításra irányuló ajánlat munkavállaló általi elutasításának megítélése. Önmagában a szerződésmódosítási ajánlat elutasítása nem szolgálhat a munkáltatói felmondás indokául. A szerződési szabadsággal ugyanis összeegyeztethetetlen az az álláspont, amely szerint a felmondás okszerű indokát képezheti, ha az egyik fél által kezdeményezett munkaszerződés-módosításhoz a másik fél nem járul hozzá (BH2002. 458.). Ugyanakkor elképzelhető, sőt gyakori, hogy a munkáltató működésével összefüggő okból nem tudja a munkavállalót az eredeti szerződéses feltételek

szerint tovább foglalkoztatni, és erre hivatkozva felmondással él. A felmondás indoka azonban ebben az esetben sem lehet a módosítási ajánlat elutasítása, hanem a munkáltató működésével összefüggő ok (jellegzetesen átszervezés). A magyar munkajog nem ismeri az úgynevezett *módosító felmondás* intézményét, amelynek lényege az, hogy a munkáltatói módosító ajánlat – elutasítása esetén – felmondási nyilatkozatnak minősül.

A jogkövetkezmények szempontjából lényeges kérdés, hogy a másik féllel közölt szerződésmódosítási ajánlathoz meddig van kötve az ajánlattevő fél. Az Mt. 31. §-a alapján a munkajogi jognyilatkozatok tekintetében alkalmazni kell a Ptk. 6:64–6:70. §-ait. E szabályok az ajánlati kötöttségre (annak időtartamára), az ajánlat elfogadására, az új ajánlatra, illetve módosított és késedelmes elfogadására vonatkoznak. Ami e szabályok közül a munkajogi gyakorlat számára is lényeges ajánlati kötöttséget illeti, kiemelendő, hogy az ajánlattevő az ajánlati kötöttségének idejét meghatározhatja. Ennek hiányában a Ptk. 6:65. §-a meghatározza az ajánlati kötöttség időtartamát, mégpedig differenciáltan a jelenlévők és a távollévők közötti ajánlat tekintetében. Az írásbeli ajánlat a közléssel hatályosul; ezt követően az ajánlat visszavonható (írásban), kivéve, ha az ajánlat tartalmazta, hogy az visszavonhatatlan, vagy az ajánlat az elfogadásra határidőt állapított meg. Némileg eltérő megítélésben és tételes jogi szabályozásban részesül a munkavállaló általi szerződésmódosítási ajánlat. Az Mt. 61. § értelmében a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. Ez a tájékoztatás jogi természetét tekintve nem más, mint felhívás ajánlattételre. Amennyiben a munkavállaló ajánlatot tesz a munkaszerződés módosítására, erre az ajánlatra a munkáltatónak 15 napon belül írásban kell nyilatkoznia. Ennek a rendelkezésnek európai közösségi jogi bázisa van (lásd a határozott időre, illetve a részmunkaidőre létesített jogviszonnal kapcsolatban mondottakat). Megjegyzendő, hogy az Mt. e munkáltatói kötelezettség megszegése, illetve késedelmes teljesítése esetére – eltérően számos európai ország munkajogától – nem tartalmazza azt a jogkövetkezményt, hogy a munkaviszony a munkavállalói ajánlatnak megfelelően módosul.

260. Az Mt. 58. § második mondata értelmében „[a] munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni”. A munkaszerződés módosítását ezért – az Mt. 44. §-a szerint – írásba kell foglalni; erről a munkáltató köteles gondoskodni. Általános gyakorlat, hogy a felek a szerződésnek csak egy tartalmi elemét módosítják, és ezt foglalják írásba. Ilyenkor az eredeti szerződésnek a módosítással nem érintett részei változatlanul alkalmazandók. Munkaszerződés módosításakor meg kell állapodni abban is, hogy a módosítás mikor lép hatályba. Ilyen irányú rendelkezés hiányában a módosítást a szerződéskötést követő naptól kell alkalmazni. Az Mt. 44. § második mondata szerint az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat, és csak a munkába lépést követő 30 napon belül. Ez a munkaszerződés módosítása tekintetében azzal a következménnyel jár, hogy amennyiben a munkavállaló 30 napon túl is tudomásul veszi, illetve elfogadja a munkáltató által egyoldalúan, azaz írásba foglalt megállapodás nélkül megváltoztatott szerződéses feltételeket (azaz ezeknek megfelelően teljesít), úgy ezt követően nem hivatkozhat a módosítás érvénytelenségére, vagyis arra a munkavállaló csak a módosított feltételek szerinti teljesítés megkezdését követő 30 napon belül hivatkozhat. Ennek okán a munkafeltételek tényleges (30 napon túli) módosítása módosítja

a munkaszerződést, pontosabban az írásba foglalás elmaradása miatti érvénytelenségre nem lehet hivatkozni. Ezzel – célját tekintve – azonos szabályt tartalmaz az Mt. 287. § (1) bekezdés a) pontja, amely szerint a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni a keresetlevelet az egyoldalú munkaszerződés-módosítással kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

261. A munkaszerződés módosításának intézménye – a fentiek szerint – közvetlenül érintkezik a munkáltatói irányítási jog gyakorlásával, ezért lényeges annak rögzítése, hogy milyen munkaviszonyból származó jog és kötelezettség változásához szükséges a munkaszerződés módosítása, és mit (milyen munkafeltételt) jogosult a munkáltató az utasítási joga keretében egyoldalúan módosítani. A kérdés úgy is feltehető, hogy mennyiben van a munkáltatónak joga arra, hogy a munkajogviszony elemeit egyoldalúan – a munkavállaló beleegyezése nélkül – módosítsa, és a munkáltató jogviszony-alakítási hatalmának hol húzódnak a korlátai. A munkáltató utasítási joga gyakorlásának és a munkaszerződés-módosítás tényállásának megkülönböztetése során két tárgykört kell részletesen elemezni. Egyrészt meg kell vizsgálnunk azt, hogy az Mt. 53. §-ának hatálya alatt mennyiben módosíthatja a munkáltató egyoldalúan a munkaszerződés valamilyen lényeges feltételét – munkahelyet, munkakört, munkáltató személyét – ideiglenesen. Másrészt elemeznünk kell azt is, hogy a munkajogviszonyban vannak-e olyan elemek, amelyeket a munkáltató egyoldalúan, határozatlan időre is módosíthat. Ez utóbbi tényállással kapcsolatosan le kell szögezni, hogy a munkaszerződésben rögzített feltételeket egyik fél sem módosíthatja egyoldalúan. A munkaviszonynak csak olyan módosítása jöhet tehát szóba, amely nincs a felek megállapodásában rögzítve. Egyoldalú változtatás esetén figyelembe kell venni az Mt. 6. § (3) bekezdését is, amely általános jelleggel kimondja, hogy a „munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat”. Az aránytalan sérelem fogalmának értelmezéséhez álláspontunk szerint figyelembe lehet venni különösen a munkavállaló végzettségét, személyi és családi körülményeit, egészségi állapotát, életkorát.

Az Mt. 53. §-a szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkafeltételek szerint foglalkoztatni. Ez a szabály az eltérő foglalkoztatást a munkakör, munkahely és a munkáltató tekintetében teszi lehetővé. Az Mt. 53. § hatálya alá tartozó tényállások nem igénylik a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosítását. A szerződést ugyanis akkor kell módosítani, ha azok a körülmények, amelyekre a felek a munkaszerződést alapították, tartósan és lényegesen megváltoznak, és ennek következtében a munkavállalónak az eredeti feltételekkel történő foglalkoztatása nem lehetséges. A munkaszerződés-módosításnak a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatástól való elhatárolását leginkább ez utóbbi korlátozott ideje szolgálja. Az Mt. 53. §-a az eltérő foglalkoztatás idejének korlátozásával, azaz maximális időtartamának meghatározásával fejezi ki e jogintézmény kivételes jellegét. Az Mt. 53. § (2) bekezdése szerint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartama naptári évenként összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy a 352 órát nem haladhatja meg. A különböző módon megvalósított munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatások időtartamát egybe kell számítani. Az Mt. 57. § (1) bekezdése alapján az említett időtartamoknál hosszabbat is meghatározhat a kollektív szerződés (üzemi megállapodás). A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. E tájékoztatás tehát a munkáltatói irányítási

(utasítási) jog gyakorlására utal, elmaradása pedig a munkáltató egyoldalú és határozatlan időre szóló változtatási szándékára.

262. A feleknek lehetőségük van arra is, hogy a munkaszerződést ne véglegesen (határozatlan időre), hanem csak határozott időre módosítsák. Ez indokolt lehet például akkor, ha a munkavállalót határozott időtartamra megbízzák vezetői feladatok ellátásával, vagy a munkavállaló bizonyos munkakörök átvételével helyettesít másik munkavállalót, vagy csak határozott ideig végez munkát a szerződéses (szokásos) munkahelyétől eltérő helyen. Ebben az esetben a határozott időtartam lejártát követően vissza kell állítani a módosítást megelőző munkafeltételeket, és a munkaviszonyban az eredeti feltételek szerint kell teljesíteni. Annak sincs törvényi akadálya, hogy a felek megállapodása bizonyos munkadíj-elemeket határozott időre juttasson a munkavállalónak (esetleg meghatározott többletfeladathoz kapcsolódóan). Az időhatározás tehát e körben érvényes, ugyanakkor az Mt. 19. § (1) bekezdése alapján a munkajogviszonyt a munkavállaló hátrányára módosító feltétel érvényesen nem köthető ki.

Tipikus szerződésmódosítási tényállások

263. A *munkakör* fogalma azoknak a tevékenységeknek az összefoglaló (fajlagos) megjelölése, amelyeket általában a munkavállaló a munkajogviszony keretében jogosult és köteles ellátni. Az Mt. 46. § (1) bekezdés *d)* pontja alapján közölt munkaköri leírás pontosítja a munkajogviszony keretében végzendő feladatokat, s ez a munkaköri leírás – a szerződéses munkakör keretei között – egyoldalú munkáltatói nyilatkozattal változtatható. A munkavállaló konkrét munkavégzési kötelezettségét a munkáltató utasításai határozzák meg. Az utasítás azonban főszabály szerint a szerződésben rögzített munkakör kereteit nem lépheti túl. A gyakorlatban gyakran előfordul, hogy a munkavállaló a munkakörbe tartozó feladatok közül hosszabb ideig csak néhányat végez, mert a többi ellátására éppen nincs szükség. Ebben az esetben a munkáltató utasíthatja azon tevékenységek végzésére is, amelyeket rendszerint nem végez, de a munkakörébe tartoznak. Ez nem minősül egyoldalú szerződésmódosításnak, hiszen az utasítás alapján végzendő munka a munkakör keretei között marad. A felek megállapodhatnak a munkakör (teljes) megváltoztatásában, de a munkakör módosítása bekövetkezhet más munkakörbe osztás, munkakörbővítés vagy munkakörök összevonása révén. Az első esetben a munkavállaló munkaköre teljes egészében megváltozik, az eredeti munkakörétől elszakad. A munkakörbővítés során a munkakörhöz más munkakörbe tartozó feladatok kapcsolódnak, míg a munkakörök összevonása esetében egy új munkakör kapcsolódik a megmaradó korábbihoz. Mindegyik esethez szükséges a felek egyező akaratnyilvánítása. Nem szükséges a munkakört módosítani, ha a munkavállaló tevékenységét olyan feladatok ellátásával bővítik, amelyek a szakmai szokások vagy előírások szerint az adott munkakörhöz tartoznak. Másik munkáltatói szervezeti egységbe történő beosztás a feladatok változatlansága mellett nem igényli a munkakör módosítását.

264. Amennyiben a felek nem határozzák meg a munkaszerződésben a *munkavégzés helyét* (a szerződéses munkahelyet), úgy munkahelynek – az Mt. 45. § (3) bekezdése értelmében – azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint

végzi. Szokásos munkavégzési hely az a hely, ahol a munkavállalónak – a munkáltatónál kialakult gyakorlat szerint – rendszerint teljesítenie kell a szolgáltatását. Ez azt jelenti, hogy a munkahely a munkaviszony természetes tartalmi eleme, azaz azt a felek szabadon meghatározhatják, azonban a felek megállapodásának hiányában az Mt. által adott meghatározás (kiegészítő szabály) az irányadó. Kérdéses, hogy van-e jelentősége ennek a változásnak a munkaszerződés módosítása szempontjából, vagy másképpen fogalmazva, nagyobb-e a munkáltató szabadsága a munkahely egyoldalú módosítása tekintetében, ha a szerződésben nincs rögzítve a munkavégzési hely. Erre a kérdésre nemleges választ kell adni, mivel a munkáltatónak nincs lehetősége arra, hogy a munkahelyet egyoldalúan módosítsa. A munkáltató nem kötelezheti a munkavállalót a szokásos munkavégzési helytől eltérő helyen történő tartós vagy végleges munkavégzésre. Noha az Mt. a változó munkahely fogalmát már nem használja, a gyakorlat (továbbra is) azt érti alatta, hogy a munkavállaló több, földrajzilag egymástól elkülönülő *telephelyen* is köteles teljesíteni. Változó munkahely esetén egyik telephelyről a másikra történő irányításhoz nem szükséges a szerződés módosítása, továbbá ez az eset nem minősül a szerződéses munkahelytől eltérő foglalkoztatásnak sem. Ilyenkor a munkáltató mérlegelési körében eldöntheti, hogy a változó munkahely keretein belül konkrétan melyik munkahelyre osztja be a munkavállalót, azaz egyoldalúan jogosult meghatározni a konkrét munkavégzési helyet. A munkáltató döntésének célszerűségét, szükségességét, előkészítettségét, megszervezettségét a munkavállaló rendszerint nem vitathatja, azonban ebben az esetben is alkalmazandó az Mt. 6. § (3) bekezdése, azaz a munkavállalóra személyes (családi, egészségügyi stb.) körülményei okán aránytalanul terhes munkahelyet meghatározó utasítás jogellenes, és ezért az Mt. 54. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló megtagadhatja a teljesítést. A szerződésben rögzített vagy ennek hiányában a szokásos munkavégzés helye szerinti munkahelyen – például telephelyen, üzemben – belüli konkrét munkavégzési hely kijelölése nem igényli a szerződés módosítását. A munkáltató utasítási jogkörébe tartozik ugyanis a munkáltató szervezetén belül a munkavállaló konkrét munkavégzési helyének kijelölése és módosítása. A hatályos Mt. (a korábbiak szemben) nem tartalmaz a munkáltató székhelyének vagy telephelyének változása esetére különös szabályozást, így erre az esetre is az általános szabályok alkalmazandók.

265. A szerződéses *munkabér* (alpbér) megváltoztatásához – azaz csökkentéséhez és növeléséhez is – közös megegyezés szükséges. A közös megegyezés kötelezettsége tehát a szerződésben rögzített valamennyi bérelem – alpbér és egyéb bérelemek – tekintetében fennáll. Az emelés vonatkozásában ez a gyakorlatban általában nem okoz problémát, mert a munkavállaló nem utasítja vissza a munkáltató egyoldalú intézkedése nyomán megvalósuló béremelést. A megemelt munkabér felvételét a munkavállaló hozzájárulásának kell tekinteni, és e tekintetben is alkalmazandó az Mt. 58. § második mondatának szabálya.

A munka díjazására vonatkozó megállapodás módosításának sajátos esete az, amikor a munkáltató az időbérben való díjazás helyett teljesítménybéres rendszert vezet be [Mt. 137. § (2)–(3) bekezdés]. Mivel az Mt. 137. § (3) bekezdése alapján a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak munkaszerződéses megállapodás alapján lehet, ez a közös megegyezéssel módosítás szükségességét hozza magával, amiként az is, ha az úgynevezett vegyes díjazási rendszerben az időbér nem éri el a szerződéses alpbér összegét.

A munkaidő beosztásának részletszabályait nem kötelező és nem is célszerű a munkaszerződésben rögzíteni, s ez nem is gyakori. A munkaidő meghatározása a munkaszerződés esetleges eleme. Az Mt. 45. § (4) bekezdése rögzíti, hogy a munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. A munkáltató nem jogosult a munkavállaló munkaidejét egyoldalúan oly módon csökkenteni, hogy ennek a munkabérre is hatása legyen. A munkáltató egyoldalú döntésével a munkaidő nem alakul át részmunkaidővé. Az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. Ebből következően a munkaidő-beosztás megváltoztatása önmagában nem szerződésmódosítási tényállás, azonban ha a felek a munkaszerződésben megállapodtak valamilyen munkaidő-beosztásban, úgy ennek megváltoztatása csak közös megegyezéssel lehetséges. Szintén nem igényli a munkaszerződés módosítását, hanem a munkáltató irányítási jogának körébe tartozik a teljesítendő munkaidő munkaidőkeretben történő meghatározása (Mt. 93–94. §), a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelése (Mt. 108. §) vagy a szabadság kiadása (Mt. 122. §).

A munkaszerződésben a felek bármilyen egyéb munkaviszonnyal összefüggő jogot és kötelezettséget is szabályozhatnak, s ezek módosításában is megállapodhatnak.

A munkaszerződés módosításának egyéb (törvényben szabályozott) esetei

266. Az Mt. 59. §-a alapján a munkáltatót munkaszerződés-módosítási ajánlattételi kötelezettség terheli. Ezekben az esetekben tehát nem egyoldalú módosítási kötelezettségről beszélhetünk, hanem arról, hogy meghatározott tényállásokban a munkáltató meghatározott tartalmú módosítási ajánlatot köteles közölni a munkavállalóval. Amennyiben a munkavállaló szülei szabadságon volt (Mt. 127. §), illetve gyermeke gondozása (Mt. 128–130.) vagy hozzátartozója tartós, személyes ápolása céljából (Mt. 131. §), továbbá a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés idejére (Mt. 132. §) fizetés nélküli szabadságon volt, úgy a távollét megszűnését követően ismételt munkába állásakor a munkáltató köteles a munkavállaló számára ajánlatot tenni a munkabér módosítására. A szabályozás háttérében az a megfontolás húzódik meg, hogy a felsorolt esetekben a távollétre (a tartós teljesítési szünetre) közérdekből, de legalábbis privilegizált magánérdekből kerül sor, ezért a munkavállalót ebből származóan nem érheti hátrány. A munkáltatói ajánlat megtételekor „a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére” megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. „Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.” (Mt. 59. §.) Főszabályként tehát a visszatérő munkavállalóval azonos munkakört betöltő munkavállalók tekintetében időközben bekövetkezett béremelés az irányadó. Ilyenek hiányában a munkáltatónál megvalósult tényleges átlagos éves béremelést kell figyelembe venni. Ha a felek a béremelés mértékében nem tudnak megállapodni, a munkavállaló munkaügyi jogvitát kezdeményezhet, illetve a megnövelt munkabérre vonatkozó igényét az elévülési időn belül érvényesítheti. Bírói gyakorlatunk szerint a munkáltatói ajánlattételi kötelezettség elmulasztása a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának indoka lehet (EBH2006. 1439.).

A gyakorlatban előfordult, hogy abban az időszakban, amelyben a munkavállaló fizetés nélküli szabadságon volt, a munkáltatónál bércsökkentésre került sor. Az Mt. 59. §-a csak a módosításra irányuló ajánlattételi kötelezettséget írja elő. Ebből következik, hogy a korábbi

gyakorlattal egyezően jelenleg sem lehet a munkavállaló bérét egyoldalúan csökkenteni azért, mert az azonos munkakörben dolgozó munkavállalók bére időközben csökkent. A bércsökkentésre irányuló esetleges munkáltatói módosítási ajánlatot a munkavállaló nem köteles elfogadni.

A közelmúltban (2018. január 1. napi hatállyal) került sor az Mt. 60. §-ának módosítására, amely módosítás összefügg az Mt. 51. § (3) bekezdésének módosításával. Ez utóbbi a munkavállaló egészségi állapota változásának tényállásához kapcsolódik, s azt a munkáltatói kötelezettséget rögzíti, hogy a munkáltató köteles az érintett munkavállaló munkafeltételeit és munkaidő-beosztását a munkavállaló egészségi állapotának megfelelően módosítani. Hangsúlyozni kell, hogy ebben az esetben nem a munkaszerződés módosításáról van szó, s erre utal az is, hogy az Mt. 51. § (3) bekezdése kifejezetten utal a módosítással kapcsolatosan az Mt. 6. §-ára, amely a munkaszerződés teljesítése körében irányadó általános magatartási követelményeket határozza meg. Ebben az esetben tehát a munkafeltételek és a munkaidő-beosztás módosítására a munkáltatói irányítási jog körében (utasítással) kerül sor. Amennyiben erre nincs mód, úgy az Mt. 60. § (1) bekezdése alapján a munkáltató meghatározott munkavállalói kör számára a munkakört érintő szerződésmódosítási ajánlat megtételére köteles. E munkavállalói kör: a várandós nő, valamint a legfeljebb egyéves gyermeket nevelő nő. Az ajánlattételi kötelezettség további feltétele, hogy a munkavállaló az eredeti munkakörében – orvosi vélemény alapján – nem foglalkoztatható. A munkáltatói ajánlat szerinti másik munkakörben a munkavállaló legalább az ebben a munkakörben irányadó alaphétre jogosult. Amennyiben az érintett női munkavállaló még megváltoztatott munkakörben sem foglalkoztatható (nincs ilyen munkakör), úgy a teljesítés alól fel kell menteni. Az Mt. említett szabályának értelmezése alapján azt is rögzíthetjük, hogy a munkavállaló a munkáltatói ajánlatot ebben az esetben sem köteles elfogadni, azaz a munkaszerződés módosítása ebben az esetben is a felek megállapodásával következik be. Ha az elutasító nyilatkozatnak alapos oka van, úgy a munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alaphétre jogosult. Ennek (az alapos oknak) hiányában munkadíj nem illeti meg. Megítélésünk szerint a munkavállaló alapos okkal tagadja meg a felajánlott munkakör elfogadását, amennyiben az nem felel meg végzettségének, képzettségének, vagy személyi körülményeire, életkorára, egészségi állapotára tekintettel számára aránytalan sérelmet okoz.

Meg kell említeni, hogy e jogintézmény hátterében az 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelv (a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről) átvételére irányuló jogalkotói törekvés áll.

267. Az úgynevezett *atipikus munkaviszonyok* esetén az Mt. speciális szabályokat állapít meg a munkaszerződés-módosításra vonatkozóan is. Az Mt. 61. § (1) bekezdése a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét rögzíti. Ennek értelmében a munkáltató a munkakörök megjelölésével köteles tájékoztatni a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. A tájékoztatási kötelezettségnek kettős célja van. Egyrészt igyekszik elősegíteni az atipikus munkavégzési formák elterjedését, másrészt lehetőséget kíván adni az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak részére tipikus munkaviszony betöltésére. Ezeket a célokat úgy szolgálja, hogy megpróbálja megkönnyíteni a tipikus

és atipikus munkaviszonyok közötti átjárhatóságot, értve ez alatt különösen a teljes munkaidős foglalkoztatásból a részmunkaidőssé, valamint fordítva történő munkaviszony-alakítást, továbbá a határozott idejű foglalkoztatásból a határozatlan idejűvé vagy távmunkavégzés keretében végzett munkaviszonyba való átjárhatóságot. Ez a szabály az UNICE, CEEP és az ETUC által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, a Tanács 97/81/EK irányelve, az ETUC, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, a Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve, valamint az Európai Távmunka Keretmegállapodás (2002) magyar jogba történő átültetését szolgálja. A tájékoztatási kötelezettség formai és tartalmi követelményeivel (kellékeivel) kapcsolatosan utalunk az Mt. 18. § (1) bekezdésére, amely az Mt. 61. §-ára is alkalmazandóan rögzíti, hogy a tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését. A második bekezdése továbbá rögzíti, hogy a tájékoztatást közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Ennek a szabálynak garanciális jellege van, ami azt célozza, hogy a tájékoztatás a munkáltató minden munkavállalója számára elérhető legyen, és a munkavállalóknak elegendő idő álljon rendelkezésre ahhoz, hogy eldöntsék, kívánna-e élni a szerződésmódosítás (ajánlattétel) lehetőségével. Az Mt. 61. § (2) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatát megvizsgálni, és 15 napon belül írásban nyilatkozni arról, hogy a módosítási javaslatot elfogadja-e, vagy sem. A munkáltató tehát köteles rövid határidőn belül érdemi nyilatkozatot tenni. A nyilatkozatot írásba kell foglalni. A munkáltató mérlegelési jogkörében dönt a módosítási ajánlat elfogadásáról. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a munkáltató eleget tett az Mt. 61. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségének, az önmagában nem értelmezhető szerződésmódosítási ajánlatként. Ez a tájékoztatás jogi természetét tekintve felhívás ajánlattételre. Ezért a munkáltató nem köteles minden munkavállalótól érkező módosítási ajánlatot elfogadni, hanem dönthet arról, hogy az adott munkavállaló tekintetében kíván-e élni a szerződésmódosítás lehetőségével. A munkáltató mérlegelési jogkörének csak az általános munkajogi magatartási szabályok állítanak korlátot. A munkáltató nem köteles mérlegelési döntését indokolni. Az Mt. 22. § (5) bekezdése szerint a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatát csak a törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni. Mivel az Mt. 61. §-a nem ír elő külön indokolási kötelezettséget, így a munkáltatót az nem terheli. Amennyiben mégis indokolja döntését, úgy annak meg kell felelnie az általános magatartási követelményeknek és az egyenlő bánásmód elvének is. Az indokolás jogszerűsége megtámadható. Amennyiben az állásra több munkavállaló jelentkezik, akkor a munkáltatónak különös figyelmet kell szentelnie annak, hogy döntése ne legyen diszkriminatív. Döntését ugyan nem kell indokolnia, azonban ha valamelyik munkavállaló az egyenlő bánásmód elvének megsértésére hivatkozva utólag megtámadja azt, úgy a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy döntése nem volt diszkriminatív. A munkáltatói döntés jogellenessége peresíthető az Mt. 285. § (3) bekezdése alapján. A magyar munkajogból ugyanakkor hiányzik a munkáltatói hallgatás (késedelmes nyilatkozat) vagy a jogellenes elutasítás jogkövetkezményére vonatkozó rendelkezés, azaz tulajdonképpen szankció nélküli munkáltatói kötelezettségről beszélhetünk. E szankció számos európai ország munkajogában az, hogy ezekben az esetekben a munkaszerződés a munkavállalói ajánlatnak megfelelően – a törvény erejénél fogva – módosul. Ilyen (automatikus) módosulás az Mt. alapján tehát nem következik be.

268. Az Mt. 61. § (3) bekezdése alapján amennyiben a kisgyermekes munkavállaló kezdeményezi, a munkáltató köteles a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani a munkaszerződést. Ez a kötelezettség a munkáltatót értelemszerűen abban az időszakban terheli, amikor a munkavállaló gyermeke gondozása céljából nem vesz igénybe fizetés nélküli szabadságot. A munkáltatói kötelezettség főszabály szerint a gyermek hároméves koráig áll fenn, ám három vagy több gyermeket nevelő szülők esetében a kötelező részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége a gyermek ötéves koráig áll fenn. Hangsúlyozni kell, hogy a munkáltatót a szerződés módosítási ajánlat elfogadásának kötelezettsége mindkét szülővel szemben terheli. A szabály célja az, hogy lehetővé tegye a kisgyermeket nevelő munkavállalók részére a munka világába történő visszatérést, a munkakörnyezetbe való visszailleszkedést. A jogintézmény hátterében a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ETUC által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, a Tanács 2010. március 8-i 2010/18/EU irányelve húzódik meg. Megítélésünk szerint a munkáltató hallgatása, illetve az ajánlat elutasítása nyomán a felek közötti munkaszerződés a törvény erejénél fogva módosul. A felek természetesen megállapodhatnak nemcsak a törvényben rögzített, a gyermek három-, illetve ötéves koráig tartó időtartamra, hanem hosszabb időre is, és eltérhetnek attól a rendelkezéstől is, hogy a részmunkaidő mértéke csak a törvényes munkaidő fele részében határozható meg. Az Mt. 62. §-a értelmében ugyanis a felek csak a munkavállaló javára térhetnek el ettől a szabálytól. A munkavállaló érdekét azonban adott esetben mindkét irányú eltérés szolgálhatja, azaz a törvényes munkaidő felénél hosszabb és rövidebb idejű munkaidőben történő megállapodás is kiköthető érvényesen. A jogintézménnyel kapcsolatosan hangsúlyozni kell azt, hogy az Mt. 65. § (3) bekezdés c) pontja alapján a munkavállalóval szembeni felmondási tilalom csak a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamára áll fenn; a részmunkaidőben munkát végző munkavállaló munkaviszonya az Mt. 66. § (6) bekezdése alapján szüntethető meg. Az Európai Bíróság a C–588/12. *Lyreco Belgium NV kontra Sophie Rogiers* ügyben 2014. február 27. napján meghozott ítéletében ehhez erősen hasonló tényállásban foglalt állást. Megállapította, hogy a szülői szabadságról szóló 96/34/EK irányelvvel ellentétben az a tagállami jogszabály, amely szerint a részmunkaidős, szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalónak a határozatlan időre és teljes munkaidőre szóló munkaszerződése munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén járó (átalány)kártérítést a munkaviszony megszüntetése időpontjában esedékes csökkentett díjazás alapján határozzák meg. Az ítélet alapján legalábbis aggályos a magyar munkajog megoldása. Az Mt. 148. §-ának a távolléti díj számítására és esedékességére vonatkozó szabályaiból ugyanis éppen az következik, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyának felmondással való megszüntetése esetén az őt megillető juttatásokat (és a jogellenes megszüntetés anyagi következményeit) a részmunkaidőre tekintettel csökkentett díjazás figyelembevételével kell megállapítani. Ez legalábbis jelentősen csökkenti a jogintézmény hatékonyságát, korlátozza a jogalkotói cél megvalósulását.

Eltérés a munkaszerződés módosításának törvényi szabályaitól

269. Az Mt. 62. §-a rögzíti, hogy a munkaszerződés módosítására vonatkozó szabályok közül melyektől lehet eltérni, és az eltérés milyen módon (irányban) megengedett. A munkaszerződés módosítására vonatkozó speciális szabályként az Mt. 62. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a felek megállapodása és kollektív szerződés az Mt. 58. §-ban foglaltaktól nem térhet el, azaz a szerződésmódosítás általános szabályai kógens természetűek. Az Mt. 62. § (2) bekezdése szerint kollektív szerződés az Mt. 59–61. §-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el, azaz e szabályok relatív diszpozitív szabályok, amelyekről mind a munkaszerződésben, mind pedig kollektív szerződésben csak a munkavállaló javára lehet eltérni. Ennek megfelelően a felek a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatják. Érvénytelen tehát az a munkaszerződéses vagy kollektív szerződéses kikötés, amely a munkáltatót felruházza azzal a joggal, hogy a munkaszerződés valamely elemét a munkavállaló hátrányára a jövőben egyoldalúan módosítsa. Szintén eltérést nem engedő szabály, hogy a munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Érvénytelen például az olyan munkaszerződéses kikötés, amely a munkaszerződés szóbeli módosítását teszi lehetővé. Ugyanakkor a felek megállapodhatnak a munkavállalónak az Mt. 127–133. §-ában meghatározott távollétét követően a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét meghaladó mértékű béremelésben. Szintén érvényes a felek megállapodása vagy kollektív szerződés rendelkezése alapján a munkavégzés alól felmentett munkavállalónak az alaphétnél magasabb díjazása.

Vákát oldal

15. § A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése

A munkajogviszony megszűnéséről és megszüntetéséről általában

270. A munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének rendszere a munkajogon belül számos kérdést vet fel, egyúttal magában hordozza a munkajog lényegét és funkcióját. E körben jelenik meg talán legmarkánsabban a munkavállalói érdekek védelmét közép-pontba helyező állami beavatkozás,³³⁰ ebből következően a szabályozás jelentős eltéréseket mutat a munkajogviszony alanyainál. Egyrészt a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésének természetére érzékletesen utal az a tény, hogy noha a döntést a munkáltató hozza meg, valójában a munkavállaló az, aki ennek anyagi és szociális kockázatát viseli. A megszüntetés a munkavállalót egyfelől fő jövedelmi forrásától fosztja meg, másfelől életének, társas érintkezéseinek egyik legmeghatározóbb közösségéből ragadja ki.³³¹ Másrészt a munkáltatónak a működése és a gazdasági érdekei is veszélybe kerülhetnek az alkalmatlan időben végrehajtott munkavállaló általi megszüntetés következtében. Ezzel együtt a kérdés szabályozása során a jogalkotó általában figyelembe veszi azt is, hogy míg a munkajogviszony megszüntetése a munkavállalót alapvető anyagi és szellemi javak birtoklásától és élvezetétől fosztja meg, saját, illetve közvetlen környezete mindennapi megélhetését is veszélybe sodorhatja, addig a munkáltatót ez a helyzet általában kevésbé fenyegeti, noha kétségtelen, hogy a jogellenes megszüntetés hatásai túlmutathatnak a távozó munkavállaló által ellátott munkakör átmeneti megüresedésén, és kihatással lehetnek a meglévő munkavállalói állomány munkamoráljára. Kétségtelen az is, hogy napjainkban egyre élesebben vetődik fel a szakképzett munkaerő megtartásának fontossága, ami különösen érzékenyen érinti azokat a munkáltatókat, amelyeknek versenytársai akár az országhatároktól függetlenül is képesek a munkavállalókat átcsábítani. A munkajogviszony stabilitása ebből következően nem csupán a munkavállaló, hanem ebben az értelemben a munkáltató számára is különös értékévé lép elő.

271. A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése szempontjából különös jelentőséggel bír a munkajogviszony rendeltetésének meghatározása. Erre azért van szükség, mert minden olyan tényállás, amely a munkajogviszony megszűnéshez vezet, illetve annak megszüntetését idézi elő, olyan körülmények fennállását feltételezi, amelyek okán a munkajogviszony nem képes megvalósítani az általa betöltött célt. Általában kijelenthető tehát, hogy a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének fókuszpontjában a munkajogviszony rendeltetésvesztése áll.³³²

³³⁰ KISS 2005, 228.

³³¹ COLLINS 1992, 1–2.

³³² GARANCY 1970, 24–25.

Az Mt. ugyan hivatkozik a munkajogviszony rendeltetésére, annak tartalmát azonban nem határozza meg. Ennek során a munkajogviszony tartalmát alkotó főbb jogokból és kötelezettségekből, valamint a munkajogviszony fogalmából szükséges kiindulni. Az Mt. értelmében a munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása alapján munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni [Mt. 42. § (2) bekezdés]. A munkajogviszony rendeltetése ebből következően egyrészt kétséget kizáró módon „a munkáltató gazdasági céljainak elérése érdekében történő foglalkoztatás”³³³ (gazdasági rendeltetés), másrészt a munkavállaló egzisztenciális érdekeinek biztosítása, hiszen a „munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása”³³⁴ (szociális rendeltetés). Harmadrészt a munkajogviszony nemcsak az ember, hanem a közösség számára is kiemelkedő fontossággal bír a szükségletek kielégítése vonatkozásában, így annak társadalmi rendeltetése is van.

A rendeltetésvesztés tekintetében két előzetes megállapítást érdemes tenni. Egyfelől a rendeltetésvesztés – a szerződés teljesítéséhez fűződő érdek megszűnése – ernyőfogalom. Másfelől – mivel nem tisztán jogi fogalomról van szó – elsődlegesen gazdasági, szociológiai, pszichológiai szempontok mentén ragadhatók meg a rendeltetésvesztést közvetlenül kiváltó okok. A rendeltetésvesztés egyik csoportját azok az objektív jogi tények alkotják, amelyek a felek akarától függetlenül következnek be, és objektíve folytathatatlaná teszik a jogviszonyt. Ilyenkor a teljesítés eleve lehetetlenné válik (ilyen például a munkavállaló halála, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése). Ez utóbbiak objektív jellegükre tekintettel vezetnek a munkajogviszony megszűnéséhez. A felek vagy a fél oldalán bekövetkező rendeltetésvesztés különböző okokra vezethető vissza a munkáltató és a munkavállaló tekintetében.

A munkavállaló esetében számos ok létezhet, amely a munkajogviszony megszüntetésére sarkallhatja. Ez az érdekműlás szubjektív mozzanatokkal átszőtt, egyes esetekben csak a pszichológia által feltárható jelenségekre, az ember belső motivációira vezethető vissza, más esetekben „kívülről” származó okokról van szó. A munka díjazása általában meghatározó szerepet tölt be a munkavállaló döntése során, ennek személyes megítélése azonban függ az életkortól, ambícióktól, valamint attól, hogy a munkahelyen kívüli életének egyes elfoglaltságait mennyiben tudja fedezni a munkával elért jövedelem. A kihívásokkal teli munka, a jobb munkafeltételek, a jó munkahelyi légkör ugyanakkor sokszor megelőzi a munkabér összegével kapcsolatos elvárásokat. Előfordulhat, hogy a munkavállalót rajta kívül álló okok késztetik a munkajogviszony megszüntetésére (egészségi állapot, családi problémák, lakóhelyváltás). Rendeltetésvesztéshez vezethet az is, ha a munkáltató magatartása, a munkáltatói jogkörgyakorlás módja, a munkaszervezés sajátosságai következtében alakul ki a munkavállalóban a meggyőződés arról, hogy számára nem indokolt a jogviszony fenntartása.

A munkáltató számára a munkajogviszony megszüntetésének joga az egyik legfontosabb jogosítvány, amely nélkül a tevékenységének hatékony ellátása aligha képzelhető el. A munkáltatók számára éppen ezért kulcsfontosságú, hogy a jogrendszer lehetővé tegye a rendeltetését veszített munkajogviszony megszüntetését. Ez azonban társadalmi érdek is, az általános jóléti megfontolásokkal lenne ellentétes ugyanis, ha a gazdasági versenyre épülő

³³³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 59.

³³⁴ Vö. 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH2011. 49.; 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH2011. 181.

társadalmakban a munkajogviszonyt olyan esetekben is fenn kellene tartani, amikor ezt például a munkavállaló képességei vagy a külső gazdasági okok nem teszik indokolttá.³³⁵ A munkáltató oldalán a rendeltetésvesztés bekövetkezhet akkor, ha a működéséhez kapcsolódó feladatok ellátása már nem teszi szükségessé az adott munkakör fenntartását. Mindezt objektív gazdasági körülmények (keresletcsökkenés, külső verseny, technikai innováció, munkamódszerek változása), illetve a munkáltató általi szubjektív megítéléséből következő, a szervezet belső felépítésére, feladatellátásának módjaira kiható döntések is előidézhetik. Ezek a megszüntetések a munkáltató működésével kapcsolatos gazdasági megfontolásokra, technikai, szervezeti okokra vezethetők vissza (*economic dismissal*), és általában a munkavállaló által ellátott konkrét munkakör (állás) megszűnését eredményezik. Más esetekben a munkajogviszony úgy szűnik meg, hogy közben az állás továbbra is fennmarad. Ez a helyzet a munkavállaló személyében rejlő okra alapított, a magatartásával vagy képességeivel kapcsolatos megszüntetések (*personal dismissal*) esetében a munkavállaló munkavégzésével, a munkaszerződés konkrét teljesítésével kapcsolatban merülnek fel problémák.³³⁶ A munkavállaló személyében rejlő okon alapuló megszüntetéseknél a rendeltetésvesztés oka minden esetben a munkavállaló személyében gyökerezik, közvetetten még akkor is kihatással bírhat a munkáltató működésére (például a munkavállaló magatartása folytán a munkáltató ügyfelei megszakítják vele a fennálló szerződéses kapcsolatokat, ez pedig akár piaci térvészteshez is vezethet).

A gazdasági (*economic*) és a munkavállaló személyében rejlő (*personal*) okon alapuló megszüntetések alternatív fogalom párrjaként jelenik meg az individuális és a kollektív megszüntetés.³³⁷ Helyesebb azonban az első fogalom párt használata, mert egyfelől egyetlen munkavállaló is elbocsátható személyes és gazdasági okokra való hivatkozással, másfelől több munkavállaló munkajogviszonya is megszüntethető magatartással vagy képességekkel kapcsolatos okoknál fogva. Ismeretes egy harmadik distinkció is, nevezetesen a munkavállaló személyében rejlő okra alapított felmondás (*disciplinary dismissal*) és a gazdasági okon alapuló megszüntetés (*workforce reduction*).³³⁸

272. A munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének egyes tényállásai alapjaiban véve nem térnek el a klasszikus magánjogi, kötelmi jogi tényállásoktól, általánosságban a kötelmi jog dogmatikai készlete vonatkozik rá. A megszüntetés kontraktuális alapjai következtében a szabályozásnak tiszteletben kell tartania a felek szerződéses autonómiáját, és biztosítania kell, hogy meghatározott feltételek fennállása esetén bármelyik fél szabadulni tudjon a kötelemből, azaz lehetősége legyen a számára rendeltetését veszített munkajogviszonyt megszüntetni. A megszűnés és a megszüntetés rendszerének felépítése közvetlenül azonban nem jogdogmatikai, hanem sokkal inkább jogpolitikai okokra vezethetők vissza. Ezeket az okokat, amelyek végső soron a munkáltató szerződéses autonómiájának korlátozását eredményezik, a felek közötti egyensúlyi állapot megtartásának követelménye alakítja, aminek következtében a munkajogviszony megszüntetésének szabályozásakor

³³⁵ HEPPLÉ 1997, 204.

³³⁶ Lényegében erre a kategóriára vonatkozik a *discharge*, a *sack* és a *fire*, a *licenciement pour motif personnel* (Code du Travail, L. 1232. szakasz), a *despido disciplinario* (Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 54. szakasz) és a *licenziamento individuale* kifejezés is.

³³⁷ RADAY 1989, 122.

³³⁸ HEPPLÉ 1998, 280–281.

a munkavállaló egzisztenciális biztonsága a munkáltató érdekeivel szemben prioritást élvez. A munkajogviszony ugyanis nem csupán a kötelmi jog általános paramétereivel fejezhető ki, annak szociális rendeltetésére is figyelemmel kell lenni.³³⁹ Megjegyzendő, hogy a klasszikus kötelmi jogban is léteznek olyan megoldások, amelyek esetében az egyik fél érdekei különös védelemben részesülnek a jogviszony megszüntetése során, és ennek következményeként a másik fél megszüntetési jogát bizonyos korlátok közé szorítja a magánjogi szabályozás. Ebből is látható, hogy a gyengébb fél védelme nem kizárólagos munkajogi sajátosság, az tipikusan előfordul a tartós szerződéses jogviszonyokban (például bérleti jogviszonyban a bérlővédelem intézménye).

A felek eltérő pozíciója és egyensúlytalansága következtében a munkajogi megszüntetési rendszernek olyan megoldást kell kialakítani, amely biztosítja, hogy egyik fél se szenvedjen aránytalan sérelmet, valamint a rendeltetését veszített munkajogviszony megszüntetésének lehetőségét is biztosítani kell. A szabályozás során mérlegelni kell, hogy az milyen feltétellel engedi érvényesülni a munkajogviszony megszüntetéséhez fűződő érdekeket, és milyen rendelkezésekkel teremti meg a felek viszonylagos egyensúlyi helyzetét.³⁴⁰ Az egyensúlyi helyzet megteremtése különösen azokban az esetekben merül fel hangsúlyosan, amely esetekben a munkajogviszony csupán az egyik fél számára veszítette el a rendeltetését, ezért azt egyoldalúan kívánja megszüntetni. A szociális rendeltetés ugyan a munkáltató általi megszüntetés során kerül különösképpen előtérbe, nem szabad figyelmen kívül hagyni ugyanakkor azt sem, hogy az egyensúlyi helyzet megteremtése azokban az esetekben is elengedhetetlen, amikor a munkavállaló oldalán következik be rendeltetésvesztés.

273. Szükséges elhatárolni egymástól a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének eseteit. A munkajogviszony megszüntetése mindig a fél vagy a felek akaratából fakad, ellentétben a munkajogviszony megszűnésével, amelynek forrása a felek akaratán kívül álló, objektív jogi tény, külső esemény, beleértve a bíróság vagy hatóság rendelkezését is. A megszüntetés tényállásai tekintetében a kötelmi jogi megoldásokból kiindulva azok a jogi tények jöhetnek szóba, amelyek emberi magatartásokban – akaratnyilatkozatokban, illetve reálaktusokban – öltenek testet. Ennek magyarázata az, hogy a megszüntetés mögött a fentiekben vázolt és a fél által szubjektíve koncipiált rendeltetésvesztés áll, ezért egyedül ő az, aki a munkajogviszony fenntartásának szükségtelenségére következtetni tud. Ebből következően a rendeltetésvesztést előidéző ilyen típusú okok automatikusan nem vezetnek el a munkajogviszony megszűnéséhez, ehhez a fél megszüntetésre irányuló jognyilatkozatára van szükség. A megszűnés tekintetében ezzel szemben a felek jognyilatkozata irreleváns.

A kötelmi jogban a jogviszony megszűnését eredményező jogi tények között általánosságban a rendeltetésszerű teljesítés szerepel első helyen. Figyelemmel arra, hogy a munkajogviszony olyan tartós kötelelem, amelynél fogva a munkavállaló fő szolgáltatása – a munkavégzés – *facere*, a munkáltató egyik fő szolgáltatása – a díjazás fizetése – *dare* jellegű,³⁴¹ a felek szerződészerű teljesítése – a munkajogviszony lényegéből fakadóan – nem szünteti meg azt (ez alól a meghatározott feladat elvégzésére létesített határozott idejű munkajogviszony a kivétel csupán, mivel e körben voltaképpen a teljesítés eredményezi a jogviszony

³³⁹ Kiss 2005, 228.

³⁴⁰ Vö. RICHARDI–WLOTZKE 1993, 275.

³⁴¹ Kiss 2005, 228.

megszűnését). A rendszeres teljesítés általánosságban a munkajogviszony fennmaradásának egyik alapvető feltétele, a munkajogviszony csak a folyamatos és zavarmentes teljesítés mellett töltheti be rendeltetését.³⁴²

274. Összességében megállapítható, hogy a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének egyes tényállásai azokra a helyzetekre reagálnak, illetve akkor lépnek működésbe, ha valamely objektív ok folytán már nem lehetséges a szerződésszerű teljesítés, vagy valamely szubjektíve megítélhető ok miatt a munkajogviszony elveszíti rendeltetését. Ebből következően a munkajogviszony megszüntetése a huzamos jellegű magánjogi jogviszonyok (például bérlet, haszonbérlet, tartós megbízás) megszüntetési rendszeréhez áll a legközelebb. A tartós magánjogi jogviszonyhoz képest lényeges eltérés azonban, hogy míg a magánjogban a jogviszony egyszerű felmondását nem szükséges megindokolni, addig a munkajogviszony felmondása – legalábbis a kontinentális jogrendszerekben – indokoláshoz kötött. Minden tartós magánjogi jogviszonyra igaz ugyan, hogy az egyoldalú megszüntetés során azon fél oldalán, amelyiknél még a jogviszony rendeltetése fennáll, érdeksérelem következik be. Különösen igaz ez azokban az esetekben, amikor valamilyen szempontból a felek helyzete a formális mellérendeltségen túl egyenlőtlenségekkel átszőtt (ilyen például a lakásbérleti jogviszony), ennek ellenére a felmondás általában mégsem kötött indokoláshoz. Ebből következően a munkajogviszony sajátos természetével közvetlenül összefüggő oka van a munkáltatói felmondás indokolására vonatkozó kötelezettség előírásának, valamint általában véve az úgynevezett *felmondásvédelem* intézményrendszerének.

275. Egyes esetekben a felek akaratától független, *objektív* ok teszi lehetetlenné a munkajogviszony teljesítését (így például a munkavállaló halála, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése). Ekkor a felek egyensúlyi helyzetének megteremtése egyáltalán nem vagy csak közvetett módon értelmezhető, ugyanis amennyiben a munkajogviszony egyik alanya meghal vagy megszűnik, a munkajogviszony további folytatása objektív okból lehetetlenül, ennél fogva – másik fél hiányában – az egyensúlyi helyzet kialakítása is lehetetlenné válik. Vannak ugyanakkor olyan objektív okok is, amelyek jogszabályban kifejezésre jutó és a felek érdeke felett álló közérdeket közvetítenek (ilyen például a jogviszonyváltás). Szintén a munkajogviszony megszűnésével jár a határozott idő lejártja, ami közvetlenül az idő múlásán mint jogi tényen alapszik, közvetetten azonban a felek megállapodására vezethető vissza, mivel lényegében egy munkaszerződésbe foglalt konszenzus alapozza meg és fedi el az érdekütközés felmerülésének lehetőségét. A külső objektív okok közé tartozik továbbá a munkajogviszony közhatalmi aktussal – például bírósági ítélettel – történő megszüntetése is, ebben az esetben a felek érdekeinek kiegyensúlyozását a szabályozás a bíróságra vagy az eljáró hatóságra bízta.³⁴³ Az egyes megszűnési tényállások attól függetlenül a munkajogviszony megszűnését eredményezik, hogy adott esetben a munkavállaló felmondási tilalom alatt áll, vagy éppen a felmondási idejét tölti, az automatikus megszűnési okok ugyanis feltétlen érvényesülésre törnek.

³⁴² LEHOCZKYNÉ KOLLONAY 2000, 172.

³⁴³ Lásd az 1992. évi Mt. 100. § (5) bekezdésének megoldását. A holland jog alapján például mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló kérheti a munkaszerződés bíróság általi megszüntetését (*ontbinding door de kantonrechter*) (Burgelijk Wetboek, 7:681. szakasz).

276. Vannak olyan esetek is, amelyeknél a felek elvileg maguk képesek létrehozni az érdekegyensúlyt. Optimális, ha mindkét fél oldalán egyidejűleg következik be a rendeltetés-vesztés, erre a munkajogviszony közös megegyezéssel történő, konszenzusos megszüntetése jelenthet megoldást, ami a felek kétoldalú kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozata, megszüntető szerződése. Az érdekek kiegyensúlyozása ekkor nem kerül olyan markánsan előtérbe, mint az egyoldalú megszüntetésre irányuló akaratnyilatkozatok esetén. Azt a megállapodásokra vonatkozó általános szabályok, így például az érvénytelenséget szabályozó rendelkezések biztosítják.

Gyakoribb azonban, hogy a rendeltetésvesztés csupán az egyik fél oldalán következik be. A kötelmi jog ezekre az esetekre alapvetően két egyoldalú jognyilatkozatot kínál megoldásként: a felmondást és az elállást. A munkajogban tipikusan ezek közül a *felmondás* alkalmazására kerülhet sor, amelynek joghatásai összhangba hozhatók a felek munkaszerződés alapján vállalt szolgáltatásainak természetével. Mivel a felmondás a másik félhez intézett olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a felek között fennálló szerződést a jövőre nézve, *ex nunc* hatállyal szünteti meg, ezt követően a felek további szolgáltatásokkal nem tartoznak egymás felé, ám a már nyújtott szolgáltatások nem járnak vissza. A munkajogviszonyt ebből következően a másik félhez címzett egyoldalú jognyilatkozattal, a jövőre nézve felmondással lehet megszüntetni. A munkajogviszonyt meg lehet szüntetni felmondási idő közbeiktatásával és anélkül, azonnali hatállyal is. Míg a felmondás a felmondási idő elteltét követően szünteti meg a munkajogviszonyt, addig az azonnali hatályú felmondás esetében a megszüntetés a jognyilatkozat közlésével egyidejűleg következik be. A két munkajogviszony-megszüntetés között jelentős különbség mutatkozik általában az azt megalapozó okok és a jogkövetkezmények tekintetében is. A munkáltatóra koncentrálna a felmondás indoka általánosságban a munkavállaló személyében rejlő, magatartásával vagy képességeivel kapcsolatos vagy a munkáltató működésével összefüggő gazdasági ok lehet. Ehhez képest az azonnali hatályú felmondás általában a munkavállaló súlyosan kötelezettségszegő magatartása, illetve olyan magatartása lehet, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A munkajogviszony tekintetében az *elállás* alkalmazásának csupán korlátozott lehetőségei vannak. Igaz ugyan, hogy a munkáltató díjazás fizetésére irányuló kötelezettsége *dare* jellegű szolgáltatás, ezért elvileg nem lenne elképzelhetetlen a korábban kifizetett munkabérek visszaszolgáltatása. Figyelemmel azonban arra, hogy a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége *facere* jellegű szolgáltatás, fogalmilag kizárt a munkaszerződés megkötését megelőző helyzet visszaállítása. A munkajogviszony létesítését megelőzően fennállt helyzet ebből fakadóan nem állítható vissza: egyfelől a munkavállaló munkavégzését és rendelkezésre állását nem lehet meg nem történné tenni, másfelől a munkáltató által kifizetett munkabérek visszakövetelése igazságtalan helyzetet teremtené, ráadásul az esetek többségében szinte bizonyos, hogy annak megvalósíthatósága tekintetében is problematikus lenne. A munkabér a munkavállaló és családja létfenntartását szolgálja, ezért annak jelentős hányada a pusztá megélhetésre, fogyasztási cikkekre, egy része más egzisztenciális szükségleteket biztosító tartós javakra fordítódik, és az esetek többségében csak egy kisebb része a megtakarítás. Ebből is következik, hogy abban az esetben, ha a munkajogviszony teljesítése már megkezdődött, az elállás – mint a szerződés felbontását eredményező, a másik félhez intézett egyoldalú nyilatkozat –, amely a munkajogviszonyt a munkaszerződés megkötésének időpontjára visszamenő, *ex tunc* hatállyal számolja fel,

és amely alapján a már teljesített szolgáltatások visszajárnak, nem alkalmazható. A hatályos magyar munkajog ebből következően nem teszi lehetővé a munkajogviszonyt visszaható hatállyal felbontó szerződést, és csupán szűk körben teszi lehetővé az elállást. Az Mt. értelmében a munkajogviszony bármely alanya a munkaszerződés megkötése és a munkajogviszony kezdetének napja közötti időszakban jogosult elállni, feltéve, hogy a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkajogviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna [Mt. 15. § (2) bekezdés, 49. § (2) bekezdés]. Ebben az esetben a munkajogviszony tényleges teljesítése – rendelkezésre állás, illetve munkavégzés – a munkavállaló részéről még nem történt, ahogyan a munkáltató sem fizetett a munkavállaló részére munkabért, ebből következően fogalmilag és a gyakorlatban is lehetőség van a munkajogviszony felbontására.

Az Mt. kógens jelleggel határozza meg a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének egyes eseteit, ennél fogva a munkajogviszony csak a törvényben meghatározott jogalap fennállta esetén szűnhet meg, illetve csak ilyen esetekben szüntethető meg. Sem a felek megállapodása, sem a kollektív szerződés nem határozhat meg olyan megszűnési és megszüntetési jogcímeket, amelyeket a törvény nem ismer [Mt. 85. § (1) bekezdés *a)–b)* pont], és általában véve nem zárhatják ki vagy korlátozhatják a törvényben szabályozott tényállások alkalmazását sem (EBH2002. 688.). Érvénytelen a felek megállapodása akkor is, ha a megszűnést valamilyen munkáltatói nyilatkozathoz vagy harmadik személy nyilatkozatához kötik (például egy vállalkozási szerződés megrendelő általi megszüntetéséhez), a megszűnéshez vezető bontó feltétel ugyanis nem jogszerű [Mt. 19. § (1) bekezdés].³⁴⁴

A munkajogviszony megszűnésének tényállásai

277. Az Mt. a munkajogviszony megszűnésének öt esetét különbözteti meg:

- a) a munkavállaló halálát,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnését,
- c) a határozott idő lejártát,
- d) az úgynevezett jogviszonyváltást (amikor a munkáltató személyében bekövetkező változás eredményként a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik), valamint
- e) a törvényben meghatározott más esetet [Mt. 63. § (1) bekezdés]. Ez utóbbi tényállás alatt a hatályos Mt.-ben két esetet találhatunk [Mt. 194. § (4) bekezdés, 195. § (5) bekezdés], ugyanakkor más törvény is rögzíthet olyan tényállást, amelyhez a munkajogviszony megszűnésének jogkövetkezménye fűződik. A megszűnést megalapozó tényállások az alapul szolgáló jogi tény bekövetkeztével automatikusan vezetnek el a munkajogviszony megszűnéséhez, azokat semmilyen egyéb körülmény nem befolyásolja (így például nincs kihatással arra az egyébként fennálló felmondási tilalom).

278. A munkajogviszony személyes jellegéből következik, hogy az megszűnik a *munkavállaló halálával* [Mt. 63. § (1) bekezdés *a)* pont]. A megszűnés az elhalálozás napjával következik,

³⁴⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 304.

e körben nincs jelentősége annak, hogy a munkáltató mikor szerez tudomást a halál tényéről. A munkavállalói pozícióban nincs helye öröklésnek, ily módon az örökös nem jogosult folytatni a munkajogviszonyt az elhunyt helyett. A halál időpontjában a munkajogviszonyból származó vagyoni jogok és kötelezettségek az örököse szállnak át, így az örökös az örökhagyó származékos jogán igényt tarthat az elhunyt munkajogviszonyból származó azon követeléseire, amelyek a munkajogviszony megszűnését megelőzően váltak esedékessé vagy illették meg a munkavállalót. A munkáltató köteles az örökösnek átadni a halál bekövetkezésének napjáig az elhunytat megillető, de a munkáltató által még ki nem fizetett követeléseket (például elmaradt munkabért, ki nem vett szabadság ellenértékét, kártérítési igényt), valamint a munkajogviszonnyal kapcsolatos iratokat, a munkavállaló személyes tárgyait. Ha a munkáltatónak az elhunyttal szemben követelése állt fenn (például kártérítési igény, jogalap nélkül kifizetett munkabér), azért az örökös tartozik helytállni a hagyaték erejéig. Ettől eltérően nem követelhető vissza az örököstől a munkavégzés alóli felmentés tartamára járó munkabér, ha a munkavállaló a felmondást követően a felmondási idő azon része alatt hunyt el, amikor a munkavégzés alól már végleg felmentették [Mt. 70. § (4) bekezdés]. Egyes munkajogviszonyból származó jogok – ilyen például a kifejezetten a munkavállaló személyéhez kötődő juttatás, a munkajogviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos jogkövetkezmények iránti igényérvényesítés lehetősége, a személyiségi jogok megsértéséből eredő sérelemdíj iránti igény – nem szállnak át az örökösekre. A munkavállaló örököse ugyanis a munkavállalónak csak azon vagyoni jogait szerzi meg, amelyek az öröklés tárgyai lehetnek. Ha a munkavállaló a munkáltató munkajogviszonyt megszüntető intézkedése miatt – annak jogellenességére hivatkozva – nem érvényesített vagyoni igényt, az örökös alaptalanul perlekedik az örökség tárgyát nem képező anyagi követelések megszerzése iránt (BH2001. 193.). Amennyiben azonban a munkavállaló azt követően hunyt el, hogy az említett igények iránt a munkaügyi per már megindult, az örökös a perbeli jogutódlás szabályai szerint léphet be a perbe.

Ha a munkavállaló a munkáltatói károkozással összefüggésben meghal, eltartott hozzátartozója olyan összegű tartást pótló kártérítést igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérét, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja [Mt. 171. § (2) bekezdés]. A munkavállaló halála esetén a vétkes kötelezettségszegés miatt ellene folyamatban lévő hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására irányuló eljárást (Mt. 56. §) meg kell szüntetni. A kiszabott, de még nem jogerős és végrehajthatóvá nem vált hátrányos jogkövetkezmény a halál tényénél fogva hatálytalanná válik (MK 63.).

279. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése szintén a munkajogviszony megszűnését eredményezi [Mt. 63. § (1) bekezdés b) pont]. A jogutód nélküli megszűnésre irányadó rendelkezéseket a munkáltató szervezeti formájára irányadó jogszabályok tartalmazzák (ilyen tipikus tényállás a végelszámolás, a felszámolás vagy a nyilvántartásból való törlés), amely esetekben a megszűnés időpontja a nyilvántartásból való törlésre irányuló határozat jogerőre emelkedéséhez kapcsolható.

A jogutód nélküli megszűnés azonban csak a nem természetes személy munkáltatók esetében vezet a munkajogviszony megszűnéséhez, a természetes személy vonatkozásában ugyanis – akár törvényes öröklésről, akár a végintézkedés alapján történő öröklésről van szó – a munkáltatói pozícióban öröklés következtében alanyváltozás következik be. Amennyiben az örökös nem kívánja fenntartani a munkajogviszonyt (például azért, mert

nem akarja folytatni az örökhatározó gazdasági tevékenységét), a munkajogviszony csak akkor ér véget, ha valamely megszüntetési tényállás alapján megszünteti a munkajogviszonyt. Végrendeleti öröklés esetében további problémát vethet fel a különös jogutódlás (*singularis successio*), azaz azon eset, amikor a munkáltató vagyonának csupán egy része száll át az örököse (például csupán maga az üzem vagy az üzlet). Ez ugyanis formálisan a munkáltató személyében bekövetkező változás (Mt. 36. §) fogalmának megfelelő helyzetet idézhet elő. Megjegyzendő továbbá, hogy amennyiben a természetesen személy munkáltató halála esetén több örökös van, úgy az több munkáltató által létesített munkajogviszony szabályainak alkalmazása merülhet fel (Mt. 195. §).³⁴⁵

Mivel a munkáltató jogutód nélküli megszűnése általában tervezhető, illetve hosszabb ideig tartó folyamat eredménye, nem kizárt, hogy a munkavállalók egy részének munkajogviszonya már a jogutód nélküli megszűnést megelőzően megszüntetésre kerül más jogcímen (például felmondással). Annak érdekében, hogy a jogutód nélkül megszűnő munkáltató azon munkavállalói, akik a jogutód nélküli megszűnés időpontjáig munkajogviszonyban állnak, ne kerüljenek hátrányosabb helyzetbe, mint azok, akiktől a munkáltató korábban, már a jogutód nélküli megszűnést megelőzően vált meg felmondással, az Mt. előírja, hogy a munkáltató köteles kifizetni számukra a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjat és a végkielégítést.³⁴⁶ Nem illeti meg a munkavállalót a felmentési időre járó távolléti díj, ha egyébként a felmentés tartamára munkabérre nem lenne jogosult, vagy ha jogszabály másképp rendelkezik [Mt. 63. § (2) bekezdés]. Ezen túlmenően nem jár végkielégítés annak a munkavállalónak, aki a jogutód nélküli megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 77. § (5) bekezdés a) pont].

280. A munkajogviszony megszűnik a *határozott idő lejártával* is [Mt. 63. § (1) bekezdés c) pont]. E tényállás, amelyben az időmúlás mint jogi tény vezet el a megszűnéshez, abból a szempontból különleges, hogy a megszűnés oka csupán közvetetten minősíthető a felek kívül álló jogi ténynek, ugyanis az a felek munkaszerződésben rögzített akaratára vezethető vissza. A munkajogviszony határozott időtartama ugyanis a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozatai által kerül meghatározásra, a munkaszerződés megkötését követően objektívizálódik, hiszen attól később a felek egyoldalúan nem térhetnek el. Ha a határidő naptár szerint került meghatározásra, a munkajogviszony a felek által megjelölt naptári napon vagy időtartam elteltével szűnik meg. Ha a munkajogviszonyt valamely munkaszerződésben meghatározott feladat elvégzésére vagy helyettesítésre létesítették, a megszűnés napja a feladat teljesítése bekövetkezésének napja vagy a helyettesített munkavállaló munkába állásának napja lesz.

Érdemes megemlíteni, hogy az 1992. évi Mt. 79. §-a értelmében általános szabály szerint a 30 napot meghaladó határozott idejű munkajogviszony határozatlan idejűvé alakult át, ha a munkavállalót a munkáltató a határozott idő lejártát követően egy nappal a közvetlen felettese tudtával továbbfoglalkoztatta. E szabály mellőzése azonban nem jelenti azt, hogy amennyiben a határozott idő lejártát követően a munkáltató ténylegesen továbbfoglalkoztatja a munkavállalót, a jogviszony ne alakulna át a hatályos szabályok szerint is határozatlan idejű munkajogviszonnyá. Amennyiben ugyanis a felek erről írásban nem állapodnak

³⁴⁵ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 297–298.

³⁴⁶ KISS 2005, 231.

meg, ám a foglalkoztatás és a munkavégzés tekintetében ily módon a munkajogviszony meghosszabbítása, illetve új munkajogviszony létrehozása vonatkozásában konszenzus áll fenn közöttük, a munkaszerződés anélkül megkötetik, hogy azt írásba foglalták volna. Az írásba foglalás hiányára mint érvénytelenségi okra azonban csak a munkavállaló és csak a munkába lépést követő 30 napig hivatkozhat, ezért ha ez nem történik meg, az alaki kötöttség elmulasztásából eredő érvénytelenségi ok orvoslódik, azaz a munkajogviszony határozatlan idejű munkajogviszonnyá válik, hiszen a munkajogviszony – ha a felek annak tartalmáról kifejezetten nem rendelkeznek – határozatlan időre jön létre [Mt. 44. §, 45. § (2) bekezdés].

281. A munkajogviszony megszűnik akkor is, ha a gazdasági egység jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján az átadóról az átvevőre száll át, és az átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik [Mt. 63. § (1) bekezdés *d*) pont]. A *jogállásváltozás* esetében – a munkáltató személyében bekövetkező változashoz [Mt. 36. § (1) bekezdés] hasonlóan – az identitását megőrző gazdasági egység fogalmából kell kiindulnunk, ugyanakkor attól értelemszerűen abban különbözik, hogy e tényállás bekövetkezésekor a munkajogviszony minden esetben megszűnik, a megszűnt munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek nem szállnak át az átvevő munkáltatóra. E tényállás valósul meg, ha például egy helyi önkormányzat által létesített gazdasági társaság vonatkozásában utóbb a képviselő-testület akként dönt, hogy a gazdasági társaság által ellátott feladatokat a jövőben „visszaszervezik” a Kjt. hatálya alá tartozó költségvetési intézményekhez.

Ez a megoldás jelentős mértékben eltér az 1992. évi Mt. szabályozásától, amely általános szabályként a munkajogviszony törvény erejénél fogva történő megszűnése mellett az átvevő számára kötelezővé tette a továbbfoglalkoztatásra irányuló ajánlattételt, illetve ennek elfogadása esetén a munkavállaló „átvételét”, azaz – néhány kivétellel – lényegében jogviszony-létesítési kötelezettségét írt elő. Ennek indoka az volt, hogy a jogállásváltozás tényállását a jogalkotó tulajdonképpen tévedésből a Tanács 2001. március 12-i, a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelvére hivatkozva vezette be, annak ellenére, hogy az irányelv nem rótt a tagállamokra olyan kötelezettséget, amely előírta volna a magánszféra és a közsféra közötti „jogviszonyváltás” a munkáltató személyében bekövetkező változashoz (a munkajogi jogutódláshoz) hasonló szabályozását (1992. évi Mt. 86/B–86/E. §).

Az Mt. értelmében a munkajogviszony jogállásváltozás folytán bekövetkező megszűnésének időpontja a gazdasági egység átadásának napja. Az átadó munkáltató a munkajogviszony megszűnését megelőző 15 napon belül köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés indokáról, valamint a megszűnés tervezett, illetve ismert időpontjáról. Ezen túlmenően köteles a munkavállaló számára kifizetni a végkielégítést és a felmentési időre járó távolléti díjat. Nem illeti meg azonban a távolléti díj a munkavállalót, ha a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára munkabérre nem lenne jogosult, vagy ha jogszabály másképp rendelkezik [Mt. 63. § (2)–(4) bekezdés].

Az állami feladat átvétele miatt bekövetkező jogállásváltozásra az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Áht.) az Mt.-től markánsan eltérő különös rendelkezéseket ír elő. Megjegyzendő, hogy egyéb törvények is tartalmazhatnak az Mt. fentebb bemutatott rendelkezéseitől eltérő szabályozást (így például a települési

önkormányzatok fekvőbeteg-szakellátó intézményeinek átvételéről és az átvételhez kapcsolódó egyes törvények módosításáról szóló 2012. évi XXXVIII. törvény 5/A–5/B. §).

Az Áht. szabályai szerint akkor kell alkalmazni ezeket a rendelkezéseket, ha a kormány tagja, a kormány irányítása vagy felügyelete alá tartozó költségvetési szerv vagy más személy vagy szervezet tulajdonosi joggyakorlása alatt álló, az állam 100%-os tulajdonában lévő gazdasági társaság vagy ezen gazdasági társaság 100%-os tulajdonában lévő gazdasági társaság, továbbá a helyi önkormányzat 100%-os tulajdonában lévő gazdasági társaság vagy ezen gazdasági társaság 100%-os tulajdonában lévő gazdasági társaság által ellátott állami vagy önkormányzati feladat, illetve végzett egyéb tevékenység költségvetési szerv által történő átvételére kerül sor. A feladat átvétele miatt bekövetkező jogállásváltozás esetén, ha a munkavállaló a közalkalmazottjak jogállásáról szóló törvény, a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény, az állami tisztviselőkről szóló törvény, a honvédek jogállásáról szóló törvény, a kormányzati igazgatásról szóló törvény vagy a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény hatálya alá tartozó átvevő költségvetési szervhez kerül, a munkajogviszonya általános szabály szerint a feladat átvételének időpontjában közalkalmazotti, rendvédelmi igazgatási alkalmazotti, honvédelmi alkalmazotti, közszolgálati tisztségviselői, kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, biztosi, hivatásos szolgálati vagy szerződéses szolgálati jogviszonnyá alakul át. Ebből következően a munkajogviszony ebben az esetben is megszűnik, hiszen – a közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalók kivételével (Kttv. 258. §) – az átvevő közszolgálati munkáltató nem foglalkoztathat Mt. szerinti munkajogviszonyban. A jogállásváltozásról az érintetteket az átvevő költségvetési szerv – ha pedig eddig az átvevő költségvetési szerv még nincs nyilvántartásba véve, az átvételi felelős – a jogállásváltozás időpontját megelőző 15 napon belül tájékoztatja [Áht. 11/F. § (2) bekezdés]. Ebből következően – noha ez nem feltétlenül szerencsés megoldás – akár az átvételt megelőző napon is joghatályosan teljesíteni lehet a tájékoztatási kötelezettséget.

Az Áht. kifejezetten akként rendelkezik, hogy az új jogállás szerinti átvevő munkáltatónak kötelessége a továbbfoglalkoztatás, illetve az új jogviszony létesítése. Ettől eltérően nem alakul át a munkajogviszony, ha ennek valamilyen törvényes akadálya van, azaz az átvevő költségvetési szerv a fentebb felsorolt jogállási törvények rendelkezései alapján nem létesíthet jogviszonyt az átadással érintett munkavállalóval, vagy ha a munkavállalóval szemben a jogállási törvények alapján összeférhetetlenség áll fenn. Ebben az esetben a munkajogviszony a törvény erejénél fogva a jogállásváltozás időpontját követő 30. napon megszűnik. A jogviszony létesítése elől elhárul azonban az akadály akkor, ha az összeférhetetlenséget kiváltó ok megszüntetése iránt a munkavállaló legfeljebb a jogállásváltozás időpontját követő 15 napon belül intézkedik, és ezt igazolja [Áht. 11/F. § (1) és (3)–(4) bekezdés].

A munkavállaló a kinevezési okmány átvételét követő 15 napon belül vagy aláírja a kinevezési okmányt, vagy nyilatkozhat arról is, hogy továbbfoglalkoztatásához nem járul hozzá, ebben az esetben munkajogviszonya jogállásváltozás nélkül szűnik meg a jogállásváltozás időpontját követő 30. napon. E rendelkezést megfelelően alkalmazni kell akkor is, ha a munkavállaló a kinevezési okmány átvételét követő 15 napon belül nem tesz nyilatkozatot vagy nem írja alá a kinevezési okiratot. Ezekben az esetekben kérdéses azonban, hogy a jogállásváltozást követő 30 napon keresztül ki a munkáltató, ugyanis míg az átvevő

értelemszerűen nem lehet az, addig az átadó ezen időszakban már nem létezik.³⁴⁷ Ha a munkavállaló további foglalkoztatása – az átvevő költségvetési szervre irányadó jogállási törvény vonatkozó szabályaival összhangban – munkajogviszonyban történik, a munkajogviszony nem alakul át. Ilyenkor a munkavállaló részére a munkaszerződést a jogállásváltozás időpontját követő 15 napon belül kell átadni. A munkavállaló a munkaszerződés kézhezvételét követő 15 napon belül nyilatkozhat arról, hogy továbbfoglalkoztatásához nem járul hozzá, ebben az esetben a munkajogviszony a jogállásváltozás időpontját követő 30. napon szűnik meg. Ha a munkajogviszony megszűnik, az átvevő költségvetési szerv az Mt. szerinti végkielégítést és a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjat köteles megfizetni [Áht. 11/F. § (10) bekezdés, Mt. 63. § (2) bekezdés, 77. § (1) bekezdés c) pont].

A jogállásváltozás időpontját követő 15 napon belül a munkavállalót a jogállásváltozás időpontjával a rá irányadó jogállási törvény szerint be kell sorolni, és illetményét meg kell állapítani. Garanciális szabályként az Áht. kimondja, hogy a határozatlan időtartamú, teljes munkaidős vagy részmunkaidős munkajogviszony ugyanilyen (azaz határozatlan idejű, teljes munkaidős, részmunkaidős) közalkalmazotti, rendvédelmi igazgatási alkalmazotti, honvédelmi alkalmazotti, közszolgálati tisztségviselői, kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, biztonsági, hivatásos szolgálati vagy szerződéses szolgálati jogviszonnyá alakul át. A munkajogviszonyban álló vezető jogviszonyának átalakulását követően – a jogállási törvény figyelembevételével – kell a vezetői munkakör szintjét és megnevezését megállapítani. A munkavállaló munkajogviszonyát a jogállásváltozást követően a rá irányadó jogállási törvény szerint jogviszonyban töltött időként kell elismerni [Áht. 11/F. § (5)–(9) bekezdés]. Hozzátehetjük, hogy a munkáltató gazdasági társaságnál hatályos kollektív szerződés a feladat átvételének időpontjában hatályát veszti, a társaságnál működő üzemi tanács a feladat átvételének időpontjában megszűnik [Áht. 11/F. § (12)–(13) bekezdés, Mt. 281. § (1) bekezdés]. Ha a munkavállalót a Kttv. 258. §-a szerint foglalkoztatják tovább, úgy a kollektív szerződés, valamint az üzemi tanács megszűnésének törvényben történő kimondása aggályos lehet. Az Áht. ezen előírásai a 2001/23/EK irányelv egyes rendelkezéseibe ütközhetnek. Az átruházást követően az átvevő köteles ugyanis tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta, egészen a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig, illetve egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig [2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdés]. A 2001/23/EK irányelv szerint átruházás esetén az érintett munkavállalói képviselő jogállása és feladatai változatlan feltételekkel fenn kell, hogy maradjanak, és az átruházást megelőző törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezések vagy megállapodás vonatkoznak rájuk, feltéve, hogy a munkavállalói képviselő létesítésére vonatkozó feltételek fennállnak [2001/23/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdés].

282. Az Mt. értelmében *a törvényben meghatározott más eset* is elvezethet a munkajogviszony megszűnéséhez. A megszűnés egyes tényállásai ezért nem taxatív módon kerülnek meghatározásra, ebből következően más törvények is bővíthetik azok sorát. Az Mt. csupán két további esetet jelöl meg, egyfelől a munkakör megosztására létesített munkajogviszony

³⁴⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 301.

tekintetében, ha a munkavállalók száma egy főre csökken [Mt. 194. § (4) bekezdés], másfelől a több munkáltató által létesített munkajogviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése folytán, ha a munkáltatók száma egyre csökken [Mt. 195. § (5) bekezdés]. Ismeretes továbbá, hogy más törvény, így például a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) is előír ilyet, ugyanis a közügyektől eltiltott személy az ügydöntő határozat jogerőre emelkedésével elveszíti mindazon állását, amelynek elnyerését a Btk. kizárja (például nem viselhet tisztséget köztisztviselőként, közalapítványban, nem lehet civil szervezetnek a civil szervezetekről szóló törvényben megjelölt vezető tisztségviselője, ezért ha ezeket munkajogviszonyban látja el, az a büntetőbíró határozatának jogerőre emelkedésével megszűnik) [Btk. 61. § (2) bekezdés *h*)–*i*) pont, (3) bekezdés]. A közügyektől eltiltott munkavállaló eltiltás alá eső munkajogviszonya az ítélet jogerőre emelkedésének napjával megszűnik (MK 13.). A közügyektől eltiltás ugyanakkor értelemszerűen csak annak a munkajogviszonynak a megszűnését eredményezi, amelynél az alkalmazás feltétele a közügyekben való részvétel képessége. A közügyektől eltiltással ellentétben a foglalkozástól eltiltás nem vonja maga után a munkajogviszony automatikus megszűnését.³⁴⁸

A munkajogviszony megszüntetésének tényállásai

283. Az Mt. eltérést nem tűrő módon, azaz taxatív jelleggel határozza meg a munkajogviszony megszüntetésének egyes tényállásait. A munkajogviszony megszüntetésére a felek egyoldali akaratsilatkozata alapján felmondással vagy azonnali hatályú felmondással, kétoldali jognyilatkozata alapján pedig közös megegyezéssel kerülhet sor [Mt. 64. § (1) bekezdés]. Az Mt. a munkajogviszony megszüntetésének tényállásai tekintetében számos terminológiai változást hozott: a 2012. júliusában hatályba lépett törvény a rendes felmondás elnevezését felmondásra, a rendkívüli felmondást azonnali hatályú felmondásra cserélte le, ugyanakkor ez utóbbin belül három különböző – és korábban is szabályozott – tényállást különböztetett meg: az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondást, a próbaidő alatti, valamint a határozott idejű munkajogviszony idő előtti azonnali hatályú felmondását. A törvény – az 1992. évi Mt.-hez hasonlóan – a megszüntetési tényállások között továbbra sem nevesíti az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszony azonnali hatályú megszüntetését, azt továbbra is az érvénytelenség jogkövetkezményei alatt említette csupán [Mt. 29. § (1) bekezdés]. Lényeges változást jelentett, hogy a korábbi szabályozástól eltérően lehetővé teszi a határozott idejű munkajogviszony felmondással történő megszüntetését oly módon, hogy arra részben önálló indokokat határozott meg. Ezen túlmenően – visszatérve a második világháborút megelőző magánjogi szabályozáshoz – mindkét fél számára biztosította az elállás jogát a munkajogviszony létesítése és annak kezdete közötti időszakban, noha ezt a tényállást sem a megszüntetésről szóló fejezetben helyezte el [Mt. 15. § (2) bekezdés, 49. § (2) bekezdés].

284. A munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatokat írásba kell foglalni. Ez következik az Mt. azon szabályából, amelynek értelmében a munkaszerződés érvényességi kelléke az írásbeliség, így azt megszüntetni is csak írásban lehet [Mt. 22. §

³⁴⁸ Kiss 2005, 239.

(3) bekezdés, 44. §]. Ha a felek valamelyike szóban mond fel, a megszüntetés attól függetlenül jogellenesnek minősül, hogy annak indoka egyébként az azzal szemben támasztott tartalmi követelményeknek megfelel. Ugyanakkor amennyiben a szóbeli megszüntetést követően mindkét fél „végrehajtja” a megszüntetést, önmagában az írásba foglalás elmaradása miatt nem állapítható meg annak jogellenessége [Mt. 22. § (4) bekezdés, BH1999. 331., BH1999. 42.]. A jognyilatkozatokat nem az elnevezésük, hanem a tartalmuk szerint kell elbírálni, ezért ha egy jognyilatkozatból világosan kitűnik a megszüntetés szándéka, irreleváns, hogy az formálisan milyen címet is visel.

Kérdésként vetődhet fel, hogy a munkajogviszonyt vajon elektronikus dokumentumban, például elektronikus levélben vagy rövid szöveges üzenetben (sms, chat-üzenet) is meg lehet-e szüntetni. Álláspontunk szerint amennyiben az ilyen formátum alkalmas az abban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására, elviekben minősített vagy fokozott biztonságú elektronikus aláírás nélkül is érvényes a jognyilatkozat, noha vita esetén a megszüntető félnek kell bizonyítani, hogy az megfelel az elektronikus dokumentummal szemben támasztott törvényi követelményeknek.

A munkáltatói felmondásnak, illetve azonnali hatályú felmondásnak tartalmaznia kell az igény érvényesítésének módjára, valamint a 30 napos keresetindítási határidőre vonatkozó kioktatást. Ha ez hiányzik, az nem vezet ugyan a megszüntetés jogellenességéhez, a munkavállaló azonban az igényt még hat hónapon belül is érvényesítheti [Mt. 22. § (5) bekezdés, Mt. 287. § (1) bekezdés *b*) pont és (2) bekezdés]. Az általános szabályokból következik, hogy a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatot egyoldalúan csak a hatályosulását – vagyis a másik féllel történt közlését – megelőzően lehet visszavonni. Ezt követően csak a másik fél hozzájárulásával lehetséges a visszavonás [Mt. 15. § (4) bekezdés].

Az Mt. sem a felmondás, sem az azonnali hatályú felmondás tekintetében nem írja elő azokat a korábbi rendelkezéseket, amelyek értelmében a munkáltató köteles volt a megszüntetést megelőzően a munkavállalónak lehetőséget adni bizonyos esetekben a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre. A mellőzést az Mt.-hez fűzött miniszteri indoklás azzal magyarázta, hogy a munkáltató a munkavállalót gyakorta azért nem hallgatta meg, mert attól tartott, hogy a meghallgatás és a megszüntető jognyilatkozat közlése közötti időtartamban a munkavállaló keresőképtelenné válik, és ezáltal felmondási tilalom hatálya alá kerül. Ezen túlmenően utalt arra is, hogy a munkaügyi perekben a meghallgatás elmaradását a bíróságok egyébként sem értékelték olyan súlyos hibaként, amely a felmondás jogellenességét eredményezte volna. Látható, hogy az érvelés tényleges munkáltatói jogsértésekre, valamint az azt nem szankcionáló bírói gyakorlatra hivatkozott annak érdekében, hogy alátámassza az egyébként a tisztességes eljárás garanciájául szolgáló szabály mellőzését.

285. Ha valamelyik fél köteles a munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát *megindokolni* (e körbe tartozik például általában a munkáltatói felmondás, a munkavállaló részéről a határozott idejű munkajogviszony felmondása, az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondás mindkét fél esetében), az indokolásnak meg kell felelnie az Mt.-ben szabályozott három minőségi követelménynek: a megszüntetés okának ugyanis ilyen esetekben az indokolásból világosan ki kell tűnnie, valamint az indoknak valósnak és okszerűnek kell lennie. Az indok valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevőnek kell vita esetén bizonyítania [Mt. 64. § (2) bekezdés]. Ha az indoklás nem felel meg

e követelményeknek, az jogellenesnek minősül a bírói gyakorlat értelmében. E hármas követelményrendszert a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása fejti ki. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja úgy foglalt állást, hogy az MK 95. számú állásfoglalás továbbra is irányadónak tekinthető, a korábbi ítélkezési gyakorlat pedig e körben fenntartható.³⁴⁹

A megszüntető jognyilatkozat abban az esetben fejezi ki *világosan* az okot, ha abban a másik fél megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a megszüntetést alapította. Nem az a lényeges, hogy a jognyilatkozat részletező indokolást tartalmaz-e vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem az, hogy az indokolásból megállapítható legyen, a munkajogviszony miért vesztette el a rendeltetését. A világos indokolás követelménye teremti meg egyúttal a lehetőséget arra, hogy a másik fél megismerhesse és ellenőrizhesse a megszüntetést megalapozó okokat. Világos például az az indokolás, amelyben a munkáltató pontosan leírja, hogy a munkavállalót egymást rövid időközönként követő három alkalommal a munkaidő alatt italos állapotban találták, de világos az az indokolás is, amely pusztán annyit tartalmaz, hogy a munkavállaló a munkaidő alatt rendszeresen italozott. Nem világos azonban az az indokolás, amely nem tartalmazza azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára például miért nincs szükség. Hasonlóan ehhez a tartalmatlan, illetve a közhelyeszerű indokolás sem felel meg a világos indokolás követelményének. Nem elégíti ki a világos indokolás követelményét például a munkavállaló munkaköri alkalmatlanságára való pusztán hivatkozás sem, ha nem tűnik ki belőle az a közelebbi konkrét körülmény, amely az alkalmatlanságot kiváltja. Ennek megjelölése viszont részletezés nélkül is világossá teszi az indokolást. Elegendő annak előadása az indokolásban, hogy például a munkavállaló rendszeresen elemi számítási hibákat követ el, de nem feltétlenül szükséges azoknak az eseteknek a tételes ismertetése, hogy pontosan melyek voltak azok, illetve mikor és milyen körülmények között fordultak elő.

Az indok *valóságának* követelménye értelmében az indokolásnak meg kell felelnie az objektív tényyszerűségnek, a megszüntetés okának igaznak kell lennie, mégpedig már a megszüntető jognyilatkozat közlésekor. Ha a fél több okra hivatkozott, nem szükséges, hogy valamennyi igaz legyen, már egy ok valósága esetén is jogszerű lehet a megszüntetés. A közölt indokolás keretein utóbb nem lehet túllépni, ennek megfelelően olyan új felmondási okra, amely az írásba foglalt indokolásban nem szerepelt, nem lehet később hivatkozni. A munkaügyi perben azonban olyan további tények és körülmények bizonyításának is helye lehet, amelyek – az indokolás keretein belül maradván – azt kiegészítik és alátámasztják. Ennek megfelelően a munkáltatói felmondás jogellenes, ha az a munkakör átszervezés miatti megszűnésére hivatkozott, ám a munkakör valójában nem szűnt meg. Szintén jogellenes a felmondás, ha a munkáltató létszámcsökkentésre hivatkozik, de a munkavállaló helyére utóbb új munkavállalót vesz fel. A megszüntetés valós, de egyébként nem közölt indokának abban az esetben sincs jelentősége, ha a fél tudhatta, hogy a munkajogviszonyt a másik fél kívánja megszüntetni. Abban a kérdésben, hogy a felmondásban megjelölt indok megfelel-e a valóságnak, csak az abban közölt tényeknek van jelentősége.

A tényeknek megfelelő megszüntetési indok *okszerűsége* azt jelenti, hogy a munkajogviszony elvesztette a rendeltetését, így például a munkavállaló munkájára a felhozott indok

³⁴⁹ Kúria 2014. 16., 18., 49.

következtében valóban nincs szükség. Az indokolásnak kellően komolynak és meggyőzőnek kell lennie, hogy alátámaszthassa a munkajogviszony megszüntetésének szükségességét. Az okszerűség követelményének fennállását nemcsak általánosságban és az elvont tényállás szintjén, hanem a konkrét eset egyedi körülményei viszonylatában is vizsgálni kell. Nem okszerű a valósága ellenére sem a munkáltató felmondásának indokolása, amelynek értelmében a munkavállaló a megelőző évben többször beteg volt, ebből ugyanis nem következik, hogy a már egészséges, munkaképes és feladatait kifogástalanul ellátó munkavállaló munkájára a munkáltatónál a továbbiakban nincsen szükség. Nem okszerű a gyakorlat szerint általában az az indokolás sem, ha a hosszabb ideje munkajogviszonyban álló munkavállaló egy esetben késve érkezett a munkakezdésre.

Megjegyzendő, hogy a gyakorlat szerint a megszüntetési ok vizsgálata nem jogosítja fel a bíróságot arra, hogy a munkáltató vezetésének körébe tartozó kérdések eldöntésébe is beavatkozzon. Ennek megfelelően, ha például a munkáltatói felmondás arra hivatkozik, hogy a munkavállaló munkaköre átszervezés folytán megszűnt, a munkaügyi jogvita keretében nem lehet vizsgálni, hogy a ténylegesen végrehajtott átszervezés célszerű, hatékony vagy gazdaságilag indokolt volt-e, illetve az sem lehet bizonyítás tárgya, hogy miért éppen az adott munkavállaló munkajogviszonyát mondták fel. Nem képezheti a munkaügyi perben bizonyítás tárgyát az a körülmény sem, hogy a munkáltató a létszámleépítés során miért éppen az adott munkavállaló munkajogviszonyát mondta fel, és miért nem egy vele azonos vagy hozzá hasonló munkakört betöltő munkavállalóét szüntette meg (BH1993. 329., BH1995. 63., EBH2003. 899.).

A bírói gyakorlat alapján arra a következtetésre lehet jutni, hogy a munkáltató működésével összefüggő felmondási indok „mintegy tényénél fogva okszerű, és ennek következtében a felmondás okszerűsége külön már nem is lehet a megítélés tárgya”.³⁵⁰ Ebből következik, hogy a bírói gyakorlat épp az olyan helyzetekben nyújt alacsonyabb szintű védelmet az okszerűség kiiktatásával, amikor a munkavállaló még inkább rászorulna arra, hiszen ilyen esetekben a munkáltató működésével kapcsolatos a felmondás indoka, amely a munkavállaló által nem vagy csak kevésbé befolyásolható.³⁵¹ Ez praktikusán azt jelenti, hogy a munkáltató működésével kapcsolatos okok esetében eltűnik a minőségi követelmények közül az okszerűség.

286. Az általános magatartási követelmények szintén jelentős szerepet töltenek be a munkajogviszony megszüntetésének rendszerében. A bírói gyakorlat szerint a megszüntetés akkor is jogellenes, ha megállapítható, hogy a munkáltató a felmondás jogát visszaélészerűen vagy az egyenlő bánásmód követelményébe ütközően gyakorolta. Ha a munkáltató a felmondást a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága körében tett észrevétele vagy megjegyzése miatt, annak mintegy megtorlásaként közölte, ez sérti a joggal való visszaélés tilalmát. A munkáltatót ugyanis nem azért illeti meg a felmondás joga, hogy ennek segítségével elfojtsa a munkavállalók jogos véleménynyilvánítását. Az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik a felmondás, ha arra azért kerül sor, mert a munkáltató megtudta, hogy a munkavállaló a jövőben gyermeket szeretne vállalni.

³⁵⁰ Kiss 2005, 239.

³⁵¹ Kiss 2005, 239.

Kérdésként vetődött fel, hogy a méltányos mérlegelés követelménye [Mt. 6. § (3) bekezdés] – amelynek értelmében a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat – irányadó-e a munkáltató általi munkajogviszony-megszüntetés jogszerűségének megítélése során. Ugyan a rendelkezés nyelvtani és logikai értelmezése, valamint a norma rendszertani elhelyezkedése alapján fennállt az elvi lehetősége annak, hogy a bírói gyakorlat az egyoldalú teljesítésmeghatározásnál szélesebb körben kiterjessze, és oly módon tágítsa ki annak érvényesülési körét, hogy a mérlegelési körben hozott munkáltatói intézkedésekkel szemben általános érvényű elvárás legyen a méltányos mérlegelés követelménye. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye akként foglalt állást, hogy ugyan az Mt. megszövegezése nem szerencsés, a lehetséges interpretációk közül a szűkebb értelmezés az irányadó: a méltányos mérlegelés követelménye csak olyan egyoldalú munkáltatói intézkedések tekintetében érvényesül, amelyek a munkajogviszonyból eredő munkavállalói kötelezettségek teljesítésére irányulnak. Úgy tűnik, ez az álláspont összhangban van az MK 95. számú állásfoglalásban írottakkal, miszerint a jogszerű felmondást méltányosságból nem lehet hatályon kívül helyezni.³⁵² Ez azonban nem zárja ki, hogy a kollektív szerződés ennél tágabb körben is (például létszámcsökkentés esetére) előírja annak alkalmazását.³⁵³

287. A *közös megegyezés* a felek olyan megállapodása, amely a munkajogviszonyt egy meghatározott jövőbeli időpontban vagy azonnali hatállyal szünteti meg. Mivel a felek a munkajogviszonyt egyező akarattal létesítik, azt kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozataikkal meg is szüntethetik [Mt. 64. § (1) bekezdés a) pont]. Közös megegyezéssel mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkajogviszony megszüntetésére sor kerülhet, arról a felek bármely időpontban megállapodhatnak, azt a felmondási tilalmak fennállása sem akadályozza. Nem szükséges a közös megegyezést egyetlen iratba foglalni, az külön-külön készült okiratokban is érvényesen megtehető (BH1999. 387.).

A közös megegyezés lényeges tartalmi eleme a felek egyértelmű és egybehangzó szándéknyilatkozata, amelyből ki kell tűnnie a felek félreérthetetlen és valódi azon szándékának, amely a munkajogviszony megszüntetésére irányul, illetve abból ki kell tűnnie, hogy a megszüntetés milyen időpontban következik be (BH1993. 469.). Vita esetén körültekintően kell vizsgálni, hogy a felek akarata valóban a megszüntetésre irányult-e, illetve annak megtámadása esetén azt, hogy a fél jognyilatkozata nem szenvedett-e olyan akarathibában, amelynél fogva az érvénytelenség jogkövetkezménye megállapítható. A bírói gyakorlat tükrében éppen ezért indokolt, ha a munkáltató a munkavállaló számára megfelelő gondolkodási időt biztosít, illetve lehetőséget és kellő időt ad arra, hogy a közös megegyezési megszüntetésre irányuló ajánlatot megfontolhassa. Ha a munkáltató arra kötelezi a munkavállalót, hogy a közös megegyezésről szóló egyeztetés idejére adja le a mobiltelefonját, majd közli vele, hogy mindaddig nem távozhat, amíg alá nem írta a közös megegyezésről szóló megállapodást, a munkavállaló – noha mindezt neki kell bizonyítani – utóbb kellő alappal támadja meg azt. A kényszer alkalmazását nem lehet megállapítani, ha a fél nem

³⁵² A méltányosságból való hatályon kívül helyezés elemzésére és az MK 95. számú állásfoglalás kritikájára nézve lásd: Kiss 2005, 237–238.

³⁵³ Kúria 2014, 21.

vitatja a közös megegyezésre irányuló tárgyalás nyugodt légkörét, valamint azt, hogy kérése esetén a munkáltató gondolkodási időt biztosított volna részére (EBH2007. 1630.). Ha a munkáltató a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés vagy valamely magatartás miatt – a munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének hiánya esetén – jogszerű eljárás megindítását helyezi kilátásba, e körülmény nem jelent jogellenes fenyegetést (BH1998. 50.).

Noha közös megegyezés esetén a munkavállaló részére a munkajogi szabályozás nem ír elő felmondási időt, munkavégzés alóli mentesítést vagy végkielégítés-fizetési kötelezettséget, nincs akadálya annak, hogy a felek bizonyos juttatások kifizetésében állapodjanak meg, illetve egyéb kérdéseket rendezzenek a közös megegyezésben. Ennek megfelelően lehetőség van arra is, hogy a felek megállapodjanak abban, hogy a megszűnés időpontjáig a munkáltató felmenti a munkavállalót a munkavégzési kötelezettsége alól. A gyakorlat értelmében közös megegyezésben a felek között fennálló bármely vitás kérdés vagy munkajogviszonyból, illetve munkajogviszonyhoz kötődő megállapodásból (például versenytilalmi megállapodásból, tanulmányi szerződésből) származó igény is rendezhető. Erre különösen azért lehet szükség, mert a munkajogviszonyhoz kapcsolódó megállapodások nem veszítik hatályukat a munkajogviszony megszűnésével (BH2010. 20).

288. A *felmondás* olyan címzett, egyoldalú jognyilatkozat, amely a munkajogviszonyt a másik fél hozzájárulásától függetlenül, felmondási idő elteltével szünteti meg. Felmondással mindkét fél élhet [Mt. 65. § (1) bekezdés], a tételes szabályok azonban eltérően alakulnak a munkáltató és a munkavállaló általi felmondás esetén annak függvényében, hogy határozatlan vagy határozott idejű munkajogviszonyról van-e szó. A felek megállapodása – legfeljebb a munkajogviszony kezdetétől számított egy évig – korlátozhatja a felmondási jog gyakorlását [Mt. 65. § (2) bekezdés]. A felmondási jog korlátozása vonatkozhat mindkét félre azonos terjedelemben, de lehet aszimmetrikus is. Ennek megfelelően a munkaszerződésben a felek megállapodhatnak abban, hogy csak az egyik fél felmondási jogát korlátozzák (adott esetben csak meghatározott indokok esetén korlátozzák a felmondás lehetőségét), és az is jogszerű, ha az egyik fél esetében a korlátozás tartama hosszabb, mint a másik fél esetében.

A munkáltató általános szabály szerint mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkajogviszony esetében köteles a felmondását írásban megindokolni [Mt. 66. § (1) bekezdés]. A munkáltató a nyugdíjasnak minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkajogviszonyának felmondását az 1992. évi Mt.-hez hasonlóan nem köteles megindokolni. [Mt. 66. § (9) bekezdés, 294. § (1) bekezdés g) pont].³⁵⁴ A munkáltató szintén nem köteles indokolással ellátni a vezető állású munkavállaló határozatlan tartamú munkajogviszonyának felmondását, amit a vezetői státusz bizalmi jellege magyaráz [Mt. 210. § (1) bekezdés b) pont].

A nyugdíjra való jogosultság bekövetkeztével a munkajogviszony nem szűnik meg automatikusan, a munkáltató számára azonban jelentős könnyítést jelent e rendelkezés, amelynek alátámasztására általában az az érv szolgál, hogy ilyenkor a munkavállaló nem marad ellátatlanul, hiszen nyugellátásra jogosult, éppen ezért védelemre is kevésbé szorul. Az Alkotmánybíróság ezt megerősítve arra az álláspontra helyezkedett, hogy az indokolási

³⁵⁴ C-45/09. *Gisela Rosenblatt kontra Oellerking Gebäudereinigungsges GmbH*.

kötelezettség mellőzése összhangban áll a munkajogviszony szabad felmondásán alapuló szabályozási koncepcióval, ezért az nem tekinthető diszkriminatívnak [11/2001. (IV. 12.) AB határozat]. Az indokolási kötelezettség hiánya ellenére a munkavállaló ez ellen a munkáltatói jognyilatkozat ellen is élhet jogorvoslattal, adott esetben az egyenlő bánásmód vagy a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapozva. Az Mt. rendelkezései olyan munkavállalókat is nyugdíjasnak minősítenek, akik ténylegesen nem részesülnek semmilyen nyugellátásban, csupán annak bizonyos jogosultsági feltételeivel rendelkeztek.³⁵⁵

A munkavállalónak a határozatlan idejű felmondását általában nem kell megindokolnia, a határozott idejű munkajogviszony felmondása esetén azonban indokolási kötelezettséget ír elő számára a törvény [Mt. 67. § (2) bekezdés]. A munkáltató személyében bekövetkezett változással összefüggő, Mt. 40. §-a szerinti felmondás esetében azonban a munkajogviszony tartamától függetlenül meg kell indokolnia a felmondását.

289. A határozatlan idejű munkajogviszony *munkáltató általi felmondásának okait* az Mt. keretszerűen határozza meg. Ez a megoldás indokolt, hiszen egyrészt az egyes okokat lehetetlen lenne taxatív felsorolni, másrészt csak az eset valamennyi körülménye ismeretében lehet eldönteni, hogy egy-egy konkrét helyzet jogszerű alpjául szolgálhat-e a felmondásnak. A munkáltató akkor mondhatja fel a határozatlan idejű munkajogviszonyt, ha annak indoka a munkavállaló munkajogviszonnyal kapcsolatos magatartásával, a munkavállaló képességeivel vagy a munkáltató működésével függ össze [Mt. 66. § (2) bekezdés].

A *munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő okok* elsődlegesen a munkavállaló munkajogviszonyból származó kötelezettségének megszegésével kapcsolatosak (például a munkavégzési és a rendelkezésre állási kötelezettség megszegése, a jogszerű munkáltatói utasítás megtagadása, a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése). A *munkavállaló képességeivel összefüggő ok* valamely képesség, adottság vagy készség hiányára, illetve az emiatt előálló alkalmatlanságra utal többnyire.³⁵⁶ A gyakorlatban előforduló úgynevezett minőségi csere mint felmondási ok csupán részben függ össze a munkavállaló képességeivel, mivel az a munkáltató működését érintő ok is egyben. A munkáltató erre a gyakorlat alapján oly esetekben hivatkozhat, amelyeknél a munkajogviszony létesítését követően beállott objektív változás miatt a munkaköri feladatok eredményesebb vagy magasabb szintű ellátása érdekében az általa meghatározott képzettségek, képességek, illetve szakmai tapasztalat birtokában lévő másik munkavállalót kíván foglalkoztatni, és ezért a meglévő munkavállaló munkajogviszonyát felmondja. Önmagában az, hogy a munkavállaló kifogás nélkül ellátta a munkakörét, nem zárja ki a minőségi csere lehetőségét.

A *munkáltató működésével összefüggő ok* lehet például az átszervezés, a létszámcsökkentés, a munkakör megszűnése, valamint a munkakörök összevonása. Az átszervezés gyűjtőfogalomként magában foglal valamennyi, a munkáltató szervezeti felépítését, tevékenységét érintő és a munkavállalók munkakörére, feladataira kiható változást. Átszervezés valósul meg akkor is, ha a munkáltató az adott munkakörben foglalkoztatott

³⁵⁵ Kiss 2010b, 118. Lásd továbbá: C-499/08. *Ingeniørforeningen i Danmark, Ole Andersen nevében eljárva kontra a Region Syddanmark*; C-515/13. *Poul Landin nevében eljáró Ingeniørforeningen i Danmark kontra ENCO A/S – VVS nevében eljáró Teknik üggyek*.

³⁵⁶ Lásd ezzel összefüggésben: C-270/16. *Carlos Enrique Ruiz Conejero kontra a Ferroser Servicios Auxiliares SA, a Ministerio Fiscal ügy*.

munkavállaló munkaköri feladataira nem alkalmaz új munkavállalót, hanem azokat egy másik munkavállaló munkakörébe építi be, vagy több munkavállaló között osztja szét (BH2002. 114., BH2010. 22., BH2010. 308.). A munkáltató szervezeti felépítését érintő változások nem korlátozódtak a munkáltató belső működésével kapcsolatos intézkedésekre, a tevékenységi körbe tartozó feladatok munkaszervezeten kívülre történő telepítése éppúgy idetartozik. Ha a munkáltató egyes tevékenységeit oly módon szervezi ki, hogy azokat a jövőben a munkáltatótól szervezetileg függetlenített vagy relatíve független külső szervezet látta el, átszervezés valósult meg (BH1998. 508.). Ha a munkáltató az átszervezés során a felmondással érintett munkavállalóhoz hasonló munkakörű munkavállalót alkalmazott, a bíróságnak fokozott körültekintéssel és különös gonddal kellett vizsgálnia a felmondás indokának valóságát. Ennek során nem az volt döntő, hogy a munkavállaló munkaköre megnevezésének megfelelő munkakör megszűnt-e, hanem az, hogy az új munkakör megfeleltethető-e a korábbi munkakörnek, illetve a munkakör átalakulásával, összevonásával járó felmondás esetén érdemben megváltozott-e annak tartalma, vagy csak az elnevezése alakult át. Ha a munkáltató a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló munkakörében huzamos ideig a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót foglalkoztat (BH2007. 135.), ugyanabba a munkakörbe a felmondást követően új munkavállalót vett fel (Mfv. I.10.288/2000.), vagy a felmondást megelőzően egy hónapon belül két új munkavállalót alkalmaz, a létszámcsökkentésre alapított felmondás nem jogszerű. Nem minősül új munkavállaló alkalmazásának, ha a munkáltató oly módon hajtja végre a munkaszervezetben történő változást, hogy a megszűnt fő munkaköri feladatok mellett megmaradó egyes részfeladatokra – az ellátásukhoz szükséges munkaidő mennyiségét figyelembe véve – részmunkaidőben új munkavállalót alkalmaz, más részfeladatok ellátását pedig polgári jogi jogviszonyok keretében oldja meg (Mfv. I.10.722/2007/6.). Ugyanígy nem minősül valótlannak a létszámcsökkentés, ha a munkáltató utóbb, a feladatok növekedése esetén azok ellátásába esetenként más munkavállalókat is bevont (BH1999. 135.). Kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás, valamint a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló és a munkáltató által kötött, a munkaidőre vonatkozó megállapodás munkavállaló általi felmondása viszont nem szolgálhat a munkáltatói felmondás indokául [Mt. 66. § (3) bekezdés].

A munkáltató működésével összefüggő okok tekintetében a bíróságok tartózkodtak a gazdasági döntések célszerűségének, hatékonyságának vagy észszerűségének felülbírálásától (Mfv. I.10.800/2007/4.). Így az a körülmény, hogy utóbb, a munkajogviszony megszüntetését követő több hónap elteltével a szerződő féllel felmerült problémák miatt nyilvánvalóvá vált, hogy az átszervezés nem bizonyult helytálló döntésnek, az átszervezésre alapított felmondás jogszerűségét nem befolyásolja (BH1995. 609.). Önmagában nem teszi jogellenessé a felmondást, ha arra egyéb indokból is sor kerülhetett volna, vagy ha a munkáltató az átszervezéssel egyidejűleg másutt nagyobb értékű beruházást, illetve fejlesztést hajtott végre (BH2002. 113.).

Megjegyzendő, hogy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony esetében az Mt. szakított a korábbi, önálló megszüntetési jogcímeket és felmondási okokat, valamint a jogellenes megszüntetés sajátos jogkövetkezményeit rögzítő szabályozással. Egy különös felmondási indokot ugyanakkor továbbra is tartalmaz, jelesül a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősíti a kikölcsönzés megszűnését, amelyet ehelyütt érdemes közelebbről megvizsgálni [Mt. 220. § (1) bekezdés]. A kikölcsönzés megszűnése mint felmondási

ok a gyakorlatban a legtöbb esetben a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony végét is jelenti. Amennyiben ugyanis a felmondás oka a kikölcsönzés megszűnése, nem kell feltárnia azt, hogy valójában mi volt ennek a mögöttes motivációja, illetve tényleges oka, és ezt a bíróság sem vizsgálhatja (4.M.503/2013/9.). Ebből következően a kölcsönzött munkavállaló csak abban az esetben tudja vitatni érdemben a felmondást, ha a kikölcsönzés valójában nem szűnt meg, vagy ha a felmondás valamely alapelve (például az egyenlő bánásmód követelményébe, a joggal való visszaélés tilalmába ütközik). A kikölcsönzés megszűnését azonban maga a kölcsönbeadó is előidézheti, például úgy, hogy egyszerűen visszahívja a munkavállalót, vagy megszünteti a kölcsönvevővel fennálló munkaerő-kölcsönzési szerződést.

290. A munkáltató a *határozott idejű munkajogviszonyt felmondással*

- a) a munkavállaló képességére alapított okból, valamint
- b) abban az esetben szüntetheti meg, ha felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt áll, illetve
- c) ha a munkajogviszony fenntartása számára elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik [Mt. 66. § (8) bekezdés].

Míg az első eset a munkavállaló személyével függ össze, és azonos a határozatlan idejű munkajogviszonynál szabályozott felmondási okkal, addig a második a munkáltató érdekkörébe tartozik, a harmadik pedig olyan körülményekre vezethető vissza, amelyek kívül állnak a munkáltató személyén.

A felszámolási, illetve a csődeljárás időtartama alatti felmondás sajátos helyet foglal el a felmondási okok rendszerében. Olyan speciális felmondási okról van szó, amely a munkáltató működésével összefüggő objektív okra vezethető vissza. E körben az okszerűség vizsgálatára lényegében nincs lehetőség, azt akként is fel lehet fogni, hogy az Mt. valójában nem is a felmondás valódi indokát, hanem csak a közlésére nyitva álló időbeli kereteket határozza meg. Mivel ezen indokhoz az Mt. nem fűz további tartalmi követelményeket, a felmondásban elegendő csupán a felszámolási eljárás, illetve a csődeljárás tényére utalni. Megjegyzendő, hogy ettől eltérően olyan vélemény is ismeretes, miszerint ilyen esetben is indokolni kell a felmondást a munkáltató működésével kapcsolatos okkal.

A munkajogviszony fenntartásának elháríthatatlan külső ok következtében történő lehetetlenné válása több kérdést is felvet. A rendelkezés nyelvtani értelmezése alapján megállapítható, hogy a lehetetlenülést a munkáltatón kívül álló olyan objektíve elháríthatatlan körülménynek kell kiváltania, amely lehetetlenné teszi a munkavállaló számára a munkajogviszony teljesítését. Elháríthatatlan külső ok lehet a munkáltató személyén kívül eső olyan esemény vagy körülmény, amelyet a munkáltató nem láthat előre, és amelynek befolyásolására, megakadályozására objektív okokból nem képes. Ilyen lehet például, ha a munkáltató telephelye természeti katasztrófa vagy tűzvész következtében megsemmisül. Nem kizárt ugyanakkor, hogy e körben helyet kapjanak olyan körülmények is, amelyek a munkavállaló személyében rejlő oknak tekinthetők, függetlenül attól, hogy ezek a munkavállalónak felróhatók-e, vagy sem. Ekként kérdéses, hogy vajon olyan körülmény is megalapozhatja-e a felmondást, amely ténylegesen a munkavállaló magatartására vezethető vissza. E felmondási oknak megfelel például, ha a munkavállalót hatósági engedélyhez kötött tevékenység keretében foglalkoztatják, de a munkajogviszony alatt az engedélyt a munkáltatón

kívül álló bármely okból visszavonják. Elvileg lehetetlenüléshez vezethet az is, ha a munkavállaló valamely előre nem látható és a munkáltató részéről el nem hárítható okból nem képes teljesíteni a munkajogviszonyból származó kötelezettségeit (például a munkavállaló előzetes letartóztatásba kerül, szabadságvesztésre ítélik, olyan tartós betegségben szenved, amely lehetetlenné teszi a munkajogviszony további fenntartását). Kérdéses ugyanakkor, hogy mivel az Mt. elháríthatatlan külső okról rendelkezik, köteles-e a munkáltató az adott helyzetben általában elvárható magatartás mércéjével mérve [Mt. 6. § (1) bekezdés] valamennyi ebből következő intézkedést megtenni annak érdekében, hogy a felmondásra ne kerüljön sor. Praktikusan elvárható-e a munkáltatótól, hogy a tartósan beteg vagy előzetes letartóztatásban álló munkavállalójának munkajogviszonyát konzerválva a távollét időtartamára helyettes munkaerőt alkalmazzon? Ha elvárható, úgy mennyi az az időtartam, amely az általában elvárható keretek között őt erre kötelezi? A munkáltató általános magatartási követelményként kötelező adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye ekkor is köti. Az, hogy mennyi ideig áll fenn ez a kötelezettség, az egyéb körülményektől függ. E kérdések megválaszolása ugyanakkor kétségkívül a bírói gyakorlatra vár.

A felmondási okkal kapcsolatosan még egy további probléma felvetése szükséges. Indokolt ugyanis elhatárolni egymástól e tényállás és az azonnali hatályú felmondás objektív lehetetlenülésre alapított fordulatát [Mt. 78. § (1) bekezdés b) pont]. Az ugyanis több tekintetben hasonló a határozott idejű munkajogviszony felmondásának fent elemzett okához. Az azonnali hatályú felmondás a munkavállaló olyan magatartása esetén teszi lehetővé az azonnali hatályú megszüntetést, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Elsőre nyilvánvaló elhatárolási szempont lehet, hogy míg az azonnali hatályú felmondás esetén csak a munkavállalói magatartás alapozhatja meg a megszüntetést, addig a határozott idejű munkajogviszony felmondása esetén valamennyi munkáltatón kívül álló körülmény is előfordulhat a felmondás kiváltó okaként. A határozott idejű munkajogviszony felmondása ebből következően tágabb körben érvényesülhet, mint az azonnali hatályú felmondás objektív lehetetlenüléssel kapcsolatos esete. Az azonnali hatályú felmondás alapja csak olyan, a munkavállaló magatartásával összefüggő helyzet lehet, amely a munkajogviszony fenntartásának lehetetlenülését rögtön hatállyal kiváltja.

291. Az Mt. a *felmondási védelem* két típusát különbözteti meg. A felmondási tilalom esetében a munkáltató egy bizonyos időtartam fennállása alatt nem közölheti jogszerűen a munkavállalóval a felmondást. Ennélfogva a felmondási tilalom abszolút jellegű, és a fennállása alatt közölt felmondás jogellenesnek tekinthető. A felmondási korlátozás esetében a törvény a munkáltató felmondását többletfeltételek teljesüléséhez köti. Fontos kiemelni, hogy a felmondási védelem tényállásai általános szabály szerint csak a munkáltatói felmondást akadályozzák, más megszüntetési vagy megszűnési tényállások hatályosulására nem hatnak ki.

Az Mt. a korábbi szabályozáshoz képest számos módosítást hajtott végre a felmondási tilalmak és korlátozások rendszerén. Több felmondási tilalom eltűnt a korábbi szabályozáshoz képest, egyesek felmondási korlátozásokként élnek tovább, valamint megjelent egy korábban a magyar munkajogban nem szabályozott felmondásivédelem-típus is. A szabályozás továbbra is lehetőséget ad arra, hogy kollektív szerződés (normatív hatályú üzemi megállapodás) vagy a felek megállapodása további tilalmakat és korlátozásokat írjon elő [Mt. 85. § (2) bekezdés b) pont].

292. A felmondási tilalmak egyes eseteiben –

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítésének időtartama alatt, valamint
- e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének időtartama, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap alatt

– a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkajogviszonyt [Mt. 65. § (3) bekezdés]. Az Mt. a korábbi szabályozáshoz képest ugyan csökkentette a tilalmak számát, ám azokat a nyugdíjas munkavállalóra is kiterjesztette. Funkcionális értelemben a felmondási tilalmak közé sorolható az a rendelkezés is, amely előírja, hogy a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről szóló tájékoztatást követően legalább 30 napig nem közölheti a munkavállalóval a felmondást, illetve a határozott idejű munkajogviszony azonnali hatályú felmondását [Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont]. A vezető állású munkavállalók tekintetében a felmondási tilalmak közül csupán a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama nem minősül felmondási tilalomnak [Mt. 65. § (3) bekezdés c) pont, 210. § (1) bekezdés a) pont].

A felmondási tilalmak szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó. A felmondás ebből következően jogellenesnek minősül, ha a közlés időpontjában a munkavállaló felmondási tilalom alatt áll [Mt. 65. § (4) bekezdés]. Csoportos létszámcsökkentés esetén ettől eltérően a védelem alkalmazása szempontjából az az időpont irányadó, amikor a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót tájékoztatja. Ha az egyébként felmondási tilalmat eredményező helyzet csak ezek után következik be, az nincs befolyással a később közölni kívánt felmondásra.

A gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságon alapuló felmondási tilalom két esetkörre ölel fel. Az egyik a gyermek harmadik életévének betöltéséig, a másik a gyermek 10. életévé betöltéséig – a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt – illeti meg a munkavállalót (Mt. 128. §, 130. §). A munkavállalót nemétől függetlenül megilleti a védelem, ha azonban a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, csak az anyát illeti meg a védelem [Mt. 65. § (3) bekezdés c) pont, 65. § (6) bekezdés].

Noha a tilalmak egy része továbbra is megtartotta abszolút jellegét, az Mt. 2012. július 1-jén hatályba lépett szövege alapján a munkavállaló csak akkor hivatkozhatott a várandósság és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés alapján fennálló védelemre, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. Ebből az következett, hogy amennyiben a munkavállalónak nem volt tudomása a várandósságáról, és a munkáltató felmondott neki, utóbb nem alapozhatott igényt a felmondási tilalom fennálltára. Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a gyermekvállalás szándéka, az ennek érdekében vállalt emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a várandósság – mindaddig, amíg annak nincsenek külső jelei – az intim szférához tartozik, és ki van zárva minden állami beavatkozás alól. Erre tekintettel az ezekre vonatkozó adatok munkáltató részére történő kötelező kiszolgáltatásának törvényi előírása önmagában a magánszférába történő beavatkozást valósít meg. Az Alkotmánybíróság szerint a tájékoztatási kötelezettség önmagában szükséges a felmondási védelem érvényesülése céljából, és ez külön rendelkezés hiányában

is következne a munkavállaló együttműködési és tájékoztatási kötelezettségéből. Úgy ítélte meg azonban, hogy a magánszférába tartozó adatokról való tájékoztatás csak akkor szükséges, ha a felmondási védelem érvényesítése szempontjából releváns esemény – vagyis a felmondás közlése – bekövetkezik, de legalább a munkajogviszony megszüntetésének munkáltatói szándéka megnyilvánul. A munkavállaló számára a felmondás közlését megelőző tájékoztatási kötelezettséget előíró szabály a gyermeket vállaló nőt a felmondás közlésétől függetlenül kötelezte arra, hogy tájékoztassa a munkáltatót a magánszférájába, illetve az intim szférájába tartozó körülményekről. Ebből következően a tájékoztatás kötelezettsége elvált a munkajogviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói szándéktól, így a munkavállaló arra kényszerült, hogy az emberi reprodukciós eljárás megkezdése napján, illetve a várandósságról való tudomásszerzést követően haladéktalanul megadja a munkáltatónak a felmondási védelem érvényesítéséhez a kifogásolt rendelkezés által előírt tájékoztatást, ez azonban alkotmányos indok nélkül korlátozta az érintett emberi méltósághoz és magánszférához való jogát [17/2014. (V. 30.) AB határozat].

Az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy amennyiben a várandós nő maga sem tud a terhességéről, fel sem merülhet a magánszféra sérelme. Az Mt. ugyanakkor minden esetben előírja a felmondás közlését megelőző tájékoztatási kötelezettséget, függetlenül attól, hogy a munkavállaló nő tudomást szerzett-e a felmondási védelemre okot adó állapotról, vagy sem. Ebből következően azok, akik nem tudnak a várandósságukról a felmondás közlését megelőzően, utólag sem tudják érvényesíteni a felmondási védelmet. Ezzel a jogalkotó e munkavállalók tekintetében lehetetlen feltételt szabott a felmondási védelem érvényesítéséhez, valamint az egyéni szempontok figyelmen kívül hagyásával, a felmondási védelem érvényesítése szempontjából tárgyilagos mérlegelés szerinti észszerűtlen okból tett különbséget a várandós nők között. Mindezekre tekintettel az Alkotmánybíróság „a felmondást közlését megelőzően” szövegrészt megsemmisítette [17/2014. (V. 30.) AB határozat]. A várandósságra és az emberi reprodukciós eljárásra a munkavállaló a hatályos szabályok értelmében ebből következően csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta [Mt. 65. § (5) bekezdés].

E döntés kritikájaként megjegyzendő, hogy az Alkotmánybíróság értelmezése anynyiban nem helytálló, hogy a munkavállalót tulajdonképpen nem kényszerítette arra a szabályozás, hogy az emberi reprodukciós eljárás megkezdése napján vagy a várandósságról való tudomásszerzést követően haladéktalanul tájékoztassa a munkáltatóját. A megsemmisített szabályozásból az volt csupán levezethető, hogy a munkavállalónak akkor is elegendő volt bejelenteni a védelmet megalapozó tényállást, ha például megtudta, hogy a munkáltató fel kíván mondani neki. Ettől függetlenül megtehetette azt is, hogy egyéb időpontban is közölje a tájékoztatást, de semmiképpen nem lehetett akként értelmezni a törvényt, hogy e körülmények közlésére haladéktalanul köteles lett volna. Ezen túlmenően az esetek egy részében a munkavédelmi szabályokkal összhangban a munkakörülményektől függően a saját, illetve a magzat egészségének védelme érdekében egyébként is közölnie kell a várandósság tényét.

Az Mt. 2016. június 18-án hatályba lépett módosítása értelmében a felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított 15 napon belül a munkáltató írásban visszavonhatja a felmondást. A rendelkezés a köztes időszakra rendezi az időközben szerzett jogosultságokat, valamint az elmaradt munkabér, egyéb járandóságok és kár megtérítését is előírja [Mt. 65. § (5)–(6) bekezdés, Mt. 83. § (2)–(4) bekezdés].

Megjegyzendő, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv 10. cikk (1) bekezdése előírja, hogy a tagállamok kötelesek megtenni a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy – az állapotukkal összefüggésbe nem hozott különleges esetektől eltekintve – megtiltsák a munkavállalók elbocsátását a terhesség kezdetétől az irányelv szerinti szülési szabadság végéig. E rendelkezés értelmezése során az Európai Unió Bírósága kifejtette, hogy az irányelv a védelmi időszak alatt nem csupán a terhességgel, illetve a gyermekszületéssel összefüggő okból történő elbocsátásról szóló döntés közlését tiltja, hanem e védelmi időszak lejártá előtt az ilyen döntést megelőző előkészítő intézkedések meghozatalát is.³⁵⁷

293. Az Mt. a *felmondási korlátozások* több típusát szabályozza. Az első esetben a munkáltató csak akkor szüntetheti meg felmondással a munkajogviszonyt jogszerűen, ha teljesíti az erre irányadó, munkajogviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott feltételeket, többletkritériumokat. A második esetben a felmondás érvényességéhez harmadik személy egyetértése szükséges. Az Mt. harmadik személy előzetes egyetértésétől teszi függővé a munkáltatói felmondás érvényességét a kollektív munkajog egyes szereplői tekintetében – így az üzemi tanács elnöke, az üzemi megbízott, a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló, valamint a munkavédelmi képviselő munkajogviszonyának felmondása tekintetében. Ezekben az esetekben az üzemi tanács, a felsőbb szakszervezeti szerv vagy a munkavállalók közösségének – törvényben meghatározott módon megadott – egyetértése szükséges a munkáltató általi felmondáshoz [Mt. 260. §, 269. §, 273. §, Mvt. 76. § (3) bekezdés].

A harmadik esetkör megítélése a szakirodalomban nem egységes. A betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, valamint a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság tartama kétségtől nem abszolút, hanem csak relatív védelmet nyújt: a felmondás közlését nem, csak joghatásainak beálltát befolyásolja [Mt. 68. § (2) bekezdés]. Ezen esetek felfoghatók felmondási korlátozásként, illetve relatív felmondási tilalomként is.³⁵⁸ Az első értelmezés szerint a felmondás jogának gyakorlását nem, csupán a joghatásainak kiváltását korlátozzák időlegesen a felmondási idő kezdetének elhalasztásával, ezért azok a felmondási korlátozások közé illeszthetők. Ugyanez a helyzet azonban abszolút felmondási tilalomként is felfogható, mivel a munkajogviszony csak egy meghatározott tilalmi időszak után szűnik meg, a munkáltató a felmondást ugyanis közölheti bizonyos védett időszakok alatt is, a felmondási idő azonban csak az azok lejártát követő napon kezdődhet el.

Az Mt. az úgynevezett védett korú – azaz a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben lévő – munkavállaló esetében a különös indokoltság gyakorlatban nehézkesen értelmezett és valódi védelmet aligha nyújtó szabálya helyett egy teljesen új megoldást hívott életre. A felmondási korlátozás személyi hatálya nem terjed ki a határozott idejű munkajogviszonyban álló, valamint az Mt. alapján nyugdíjasnak minősülő munkavállalókra, továbbá a vezető állású munkavállalókra [Mt. 294. § (1) bekezdés

³⁵⁷ Lásd továbbá: C–460/06. *Nadine Paquay kontra Société d’architectes Hoet v. Minne SPRL* ügy.

³⁵⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 337.

g) pont, 66. § (4) bekezdés, 210. § (1) bekezdés b)–c) pont]. Az Mt. szerint a védett korhoz kapcsolódó felmondási korlátozások terjedelme és tartalma attól függ, hogy a munkáltató milyen okból kívánja felmondani a határozatlan idejű munkajogviszonyt. Ha a védett korú munkavállaló határozatlan idejű munkajogviszonyát a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással kívánja megszüntetni, azt csak akkor teheti meg, ha az indok olyan súlyú, amely akár az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondást is megalapozná [Mt. 66. § (4) bekezdés, 78. § (1) bekezdés]. A felmondás magasabb mércéje egyúttal azt is jelenti, hogy a felmondás és az azonnali hatályú felmondás egymással konkurál, így a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy az adott esetben melyiket alkalmazza.

Amennyiben a felmondás szükségessége a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból merül fel, a „védett korú” munkavállaló munkajogviszonya csak akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a munkaszerződés szerinti munkahelyen (ennek hiányában a szokásos munkahelyen) nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az ilyen munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja [Mt. 66. § (5) bekezdés]. A munkakör-felajánlási kötelezettség megítélésénél a munkavállaló állásbiztonsága szempontjából előremutató rendelkezés, különösképpen a működéssel összefüggő okok vonatkozásában. Annak szükségessége a képességekre alapított felmondásnál kérdőjelezhető meg csupán, ugyanis a munkáltatónak ilyenkor a munkakörének ellátására alkalmatlan vagy kevésbé alkalmas munkavállaló számára kell felajánlania másik megfelelő munkakört. E munkakörnek azonban nem a munkavállaló aktuális képességeihez, végzettségéhez és gyakorlatához, hanem az általa „sikertelenül” ellátott munkakörhöz szükséges képességekhez, végzettséghez és gyakorlathoz kell igazodnia.

A felmondási korlátozások védett korú munkavállalókra irányadó esetei alkalmazandók a gyermek hároméves koráig arra az anyára és a gyermekét egyedül nevelő apára is, aki szülési szabadságot vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe [Mt. 66. § (6) bekezdés]. Ezen túlmenően a munkáltatót munkakör-felajánlási kötelezettség terheli a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkajogviszonyának egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondása esetén is [Mt. 66. § (7) bekezdés].

294. A munkavállaló a határozatlan idejű munkajogviszonyát általános szabály szerint felmondással indokolás nélkül bármikor megszüntetheti [Mt. 67. § (1) bekezdés]. A *határozott idejű munkajogviszony felmondásának* indoka azonban csak olyan ok lehet, amely a munkavállaló számára a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. Elképzelhető például, hogy a munkavállaló magánéleti, személyi, családi, egészségi körülményeiben bekövetkezett változás alapozza meg a munkavállaló felmondását.

295. A *felmondási idő* a felmondás közlését követő olyan időszak, amelynek elteltével a munkajogviszony megszűnik. A felmondási idő alatt továbbra is megilletik, illetve terhelik a feleket a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek. Rendeltetése

szerint lehetővé teszi a felek számára, hogy felkészüljenek a munkajogviszony megszűnésére.

A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követően kezdődik el, a határozott idejű munkajogviszony esetében pedig legfeljebb a határozott idő lejártáig tarthat [Mt. 69. § (5) bekezdés]. A törvényes felmondási idő a munkavállaló és a munkáltató felmondása esetén is egységesen 30 nap. A munkáltató felmondása esetén a 30 napos felmondási idő a munkáltatónál munkajogviszonyban töltött évek számával – először három év után öt nappal – növekszik, végül 20 év után éri el az összesen 90 napot [Mt. 69. § (2) bekezdés]. Kollektív szerződés és a felek megállapodása a törvényesnél hosszabb felmondási időt is megállapíthat. A felek megállapodásában meghatározott felmondási idő azonban nem haladhatja meg a hat hónapot, a kollektív szerződésben történő eltérésnek azonban nincs törvényben megállapított határa [Mt. 69. § (1) és (3) bekezdés, 85. § (3) bekezdés].

A munkáltatói felmondás esetén a munkavállalót a munkavégzés alól legalább a felmondási idő felére fel kell menteni. Ez az úgynevezett *felmentési idő*, amelynek célja, hogy már a munkajogviszony megszűnését megelőzően kellő időt biztosítson a munkavállaló számára a megszüntetést követő időszakra való felkészülésre (például ez idő alatt akár már megkezdheti az álláskeresést). A munkavállalót a munkavégzés alól a kívánságának megfelelően – de legfeljebb két részletben – kell felmenteni [Mt. 70. § (1)–(2) bekezdés]. A munkavállaló felmondása esetén nincs kötelező felmentési idő, ezért annak teljes tartamát köteles letölteni. Nincs azonban akadálya annak, hogy a munkáltató a munkavégzés alól akár egészben, akár részben ilyenkor is mentesítse.

A felmentési idő meghatározása során a töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. A munkavállaló a felmondási idő azon részében, amikor köteles munkát végezni, az általános szabályok szerint jogosult munkabérre. A munkavégzés alóli felmentés tartamára azonban távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként sem lenne jogosult. A már kifizetett munkabért nem lehet visszakövetelni, ha a munkavállalót a felmondási idő letelte előtt végleg felmentették a munkavégzés alól, és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be [Mt. 70. § (3)–(4) bekezdés].

296. A munkajogviszonyt a felek *indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondással* is megszüntethetik. Az azonnali hatályú felmondás a másik félhez címzett olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a munkajogviszonyt annak hozzájárulása nélkül a jognyilatkozat közlésének időpontjában, felmondási idő nélkül szünteti meg. A munkajogviszony azonnali hatállyal, a jognyilatkozat közlésével szűnik meg. A megszüntetési tényállás mindkét fél tekintetében azonos feltételek mellett alkalmazható: a másik fél súlyos (minősített) kötelezettségzegése, valamint a munkajogviszony fenntartását objektív módon lehetetlenné tevő magatartása esetén. Az Mt. két különböző tényállást fogalmaz meg: a felek ugyanis abban az esetben szüntethetik meg a munkajogviszonyt azonnali hatályú felmondással, ha

- a) a másik fél a munkajogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi [Mt. 78. § (1) bekezdés].

Az azonnali hatályú felmondást mindkét fél köteles megindokolni. Az indokolásra értelemszerűen alkalmazni kell a felmondással szemben támasztott követelményeket, így

az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, az indok valóságát az azonnali hatályú felmondás jogával élő félnek kell bizonyítani [Mt. 64. § (2) bekezdés]. Az okszerűséget a törvényi tényállási elemek hordozzák magukban, ennek megfelelően azok bizonyítottága esetén külön nem kell ez utóbbit is igazolni.³⁵⁹

Az úgynevezett *minősített kötelezettségsszegés* tényállási elemei konjunktívák, valamennyinek együttesen kell fennállni ahhoz, hogy egy magatartás vagy mulasztás megfelelő legyen. A kötelezettségsszegésnek lényegesnek és egyben jelentős mértékűnek kell lenni (ezt nevezzük a kötelezettségsszegés tartalmi oldalának), valamint a munkáltató vagy a munkavállaló szándékosan vagy súlyos gondatlansággal kell, hogy elkövesse azt. A munkajogviszonyból származó kötelezettségeknek számos forrása lehet, így például munkajogviszonyra vonatkozó szabály, munkaszerződés, munkáltatói szabályzat, utasítás, az adott szakma írott vagy íratlan szabályai. Lényeges kötelezettségsszegésnek minősül többek között, ha az egyik fél a másik sérelmére bűncselekményt követ el, ha a munkáltató nem, vagy a kikötöttnél csak kevesebb munkabért fizet, nem biztosítja az egészséges és biztonságos munkafeltételeket, a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét nem teljesíti, üzleti titkokat fed fel, ittas állapotban veszi fel a munkát. Jelentős mértékű a kötelezettségsszegés egy kötelezettség súlyos megszegése (például egy hét igazolatlan távollét a munkahelyről, a munkabér nem fizetése több hónapon keresztül), vagy lényeges kötelezettség csekély mértékű, de sorozatos megszegése (például rövid tartamú rendszeres késés, a munkabér fizetésének rendszeres egy-két napos késedelve) esetén.

A minősített kötelezettségsszegés feltétele, hogy a magatartás vagy mulasztás kapcsán a vétkesség súlyos foka is megállapítható legyen. A vétkesség megállapításánál előfeltétel azonban az, hogy a kötelezettségsszegés elkövetője vétőképes legyen, azaz beszámítási képessége legyen, ennél fogva képes legyen magatartásának, illetve mulasztásának lehetséges következményeit felmérni, és képes legyen az akaratának megfelelő cselekvésre. Szándékosan jár el az, aki cselekedetének vagy mulasztásának következményeit előre látja, azokat kívánja (egyenes szándék, *dolus directus*), vagy azokba belenyugszik (esetleges szándék, *dolus eventualis*). A gondatlanságnak általában két alakzatát különbözteti meg a jogirodalom. A tudatos gondatlanság (*luxuria*) esetén a cselekvő szintén felismeri cselekedetének, illetve mulasztásának következményeit, ám azok elmaradásában könnyelműen bízik, és ennek a bizakodásnak ténybeli alapja is van. A hanyagság (*negligentia*) esetében a cselekvő azonban nem ismeri fel a magatartásának, illetve mulasztásának lehetséges következményeit, mert elmulasztja a tőle elvárható figyelmet és körültekintést. A gyakorlat alapján az a következtetés vonható le, hogy a súlyos gondatlanság megállapítására nemcsak a tudatos gondatlanság, hanem a hanyagság egyes kirívóan súlyos eseteiben is sor kerülhet, amennyiben a fél feltűnő közömbösséggel jár el.

A munkajogviszony fenntartását objektív módon lehetetlenné tevő magatartása esetén a bírói gyakorlat alapján megállapítható, hogy az olyan eseteket foglal magában, amelyek nem valamely munkajogviszonyból származó kötelezettségek megszegését jelentik, azaz kissé leegyszerűsítve, a munkajogviszonyon kívüli magatartások állnak a középpontjukban. E körben nem tényállási elem a felróhatóság kérdése, ezért azt vizsgálni nem kell. A fő kérdés, hogy az azonnali hatályú felmondás jogával élő féltől elvárható-e a továbbiakban a tartós kapcsolat fenntartása és folytatása. A féltől nem várható el a munkajogviszony

³⁵⁹ Kúria 2014. 29.

fenntartása, ezért a munkajogviszony további folytatását objektíve lehetetlenné teszi például, ha a munkaköre szerint gyermekek felügyeletével foglalkozó munkavállaló saját gyermekével szemben bűncselekményt követ el, vagy ha a buszsofőr járművezetői engedélyét munkaidőn kívül, saját gépkocsijával okozott baleset miatt bevonják, vagy ha a fokozottan bizalmi jellegű munkakörben dolgozó munkavállaló vagyoni elleni bűncselekményt követ el.

Az azonnali hatályú felmondás csak két eltérő típusú *határidő* együttes megtartása mellett lehet jogszerű. Az azonnali hatályú felmondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napos szubjektív határidőn, illetve legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül (vezető állású munkavállalók esetében három éven belül), bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig (objektív határidő) lehet gyakorolni. Ha az ok valamely folyamatos vagy tartós kötelezettségszegésben, mulasztásban nyilvánul meg (például igazolatlan távollét, munkabérfizetés elmulasztása), a határidők csak a folyamatos kötelezettségszegés megszűnését, illetve a jogellenes állapot megszűnését követően kezdődnek meg.

A bírói gyakorlat értelmében mindkét határidő jogvesztő, elmulasztásuk esetén nincs lehetőség a kimentésükre. Az azonnali hatályú felmondás közlése iránt határidőn belül kell intézkedni, a tényleges kézbesítésnek azonban nem kell határidőben megtörténnie, azaz elegendő például határidőn belül postára adni a megszüntető jognyilatkozatot (EBH2015. M.6.).

A szubjektív határidő tekintetében csak akkor lehet tudomásszerzésről beszélni, ha maga a megszüntetésre jogosult személy valamennyi olyan ismeret birtokába jutott, amely relevanciával bír a döntésért illetően (azaz ismer valamennyi releváns tényállási elemet attól függően, hogy minősített kötelezettségszegésről vagy objektív lehetetlenülésről van szó). A pusztán sejtés, a gyanú alapján a határidő nem kezdődik meg. Ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják [Mt. 78. § (2) bekezdés, 210. § (2) bekezdés]. Az objektív határidőt az azonnali hatályú felmondást megalapozó ok bekövetkeztétől kell számítani.

A munkáltató általi azonnali hatályú felmondásnál a munkavállalót csak a megszüntetés időpontjáig járó munkabér és az egyéb járandóságok illetik meg, a munkavállalói azonnali hatályú felmondás esetén azonban a szabályozás anyagi szempontból olyan helyzetbe kívánja hozni a munkavállalót, mintha a munkáltató szüntette volna meg felmondással a munkajogviszonyt. A munkáltató ez utóbbi esetben ugyanis köteles megfizetni a munkavállaló részére a munkavégzés alóli felmentésre járó távolléti díjat és a rá irányadó végkielégítést [Mt. 78. § (3) bekezdés, 70. § (3) bekezdés, 77. §]. Ez utóbbi esetben általában a munkavállaló arra kényszerül, hogy igényét munkaügyi perben érvényesítse, ugyanis nem életszerű, hogy a munkáltató ebben az esetben önként megfizesse a munkavállaló részére járó juttatásokat (BH1998. 556.).

297. A munkajogviszonyt *próbaidő alatt* bármelyik fél megszüntetheti azonnali hatályú felmondással [Mt. 79. § (1) bekezdés a) pont]. Az azonnali hatályú felmondást a próbaidő alatt közölni kell, ennek elmulasztását kimenteni nem lehet. Noha a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást nem kell indokolni, az általános magatartási követelményeket ez esetben is meg kell tartani. A munkavállaló csupán a munkajogviszony megszűnésének időpontjáig járó munkabérére és egyéb járandóságaira tarthat igényt.

298. A munkáltató azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül akkor is megszüntetheti a határozott idejű munkajogviszonyt, ha a munkavállaló részére 12 havi, vagy ha a határozott idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjat megfizet [Mt. 79. § (1) bekezdés *b*) pont, (2) bekezdés]. A munkavállaló ugyan alappal számíthat arra, hogy a határozott tartamú munkajogviszony a munkaszerződésben meghatározott időtartamban fennmarad, ám ezzel együtt a szabályozás lehetővé teszi, hogy a munkáltató – a munkavállalói érdekek kellő kiegyensúlyozása mellett – azonnali hatállyal megszüntethesse a rendeltetését vesztett munkajogviszonyt. A munkavállaló számára – voltaképpen az indokolási kötelezettség mellőzésének ellentételezéseként – méltányos összegű kártalanítást kell fizetni. Az 1992. évi Mt. kezdetben a kötelemből való szabadulás ellenértékeként a határozott időből még hátralévő időre, akár alig kevesebb mint öt évre járó átlagkeresetet határozott meg. A szabály még az 1990-es évek közepén legfeljebb egyéves átlagkereset-fizetési kötelezettségre szelídült. A módosítást elsődlegesen a jogintézmény többségi állami tulajdonban lévő gazdálkodó szervezeteknél tapasztalt visszaélészerű alkalmazása váltotta ki, a gyakorlatban ugyanis azt a jogalkotói céllal ellentétesen, nemritkán jelentős összegek kifizetésére használták fel. A határozott időre alkalmazott – elsősorban vezető állású – munkavállalók munkajogviszonyának idő előtti megszüntetése ily módon munkajogi szempontból jogoszerű, de egyben rendeltetésellenes eredményre vezetett, és a munkavállalók indokolatlanul magas jövedelemhez jutottak lényegében az azt ellentételező megfelelő munkavégzés nélkül. A jogalkotás ugyanakkor a visszaélések megakadályozására nem lehet önmagában adekvát eszköz, amellettt ugyanis, hogy ez a jogalkalmazóknak – elsődlegesen a tulajdonos képviselőinek, a vagyon kezelőjének – a feladata, a szabály diszpozitív jellege miatt a felek megállapodásukban közös akarattal korábban is eltérhettek a legfeljebb egyévi átlagkereset megfizetésének kötelezettségétől.³⁶⁰

299. A munkajogviszony megszűnésének, illetve megszüntetésének egyes tényállásaihoz köthető a *végkielégítés* jogintézménye, amely a munkáltató által fizetendő olyan juttatást jelent, amely a munkavállalót a munkáltatónál munkajogviszonyban töltött idő függvényében illeti meg. Amellettt, hogy a végkielégítés – jövedelempótló funkciójának megfelelően – átmeneti segítséget nyújt a munkavállaló számára a munkajogviszony megszűnését követő időszakban, közvetetten a munkáltatónál eltöltött hosszabb tartamú munkavégzés elismerését jelenti. A végkielégítésre jogosító időt a munkajogviszony megszűnéséig, illetve – felmondás esetén – a felmondás közléséig lehet figyelembe venni.

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkáltatónál legalább három éven át fennállt munkajogviszonya

- a) munkáltatói felmondással,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) a munkáltató személyében bekövetkező jogállásváltozással [a)–c) pont tekintetében Mt. 77. § (1) bekezdés],
- d) a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt közölt munkavállalói felmondással (Mt. 40. §),
- e) indokoláshoz kötött azonnali hatályú munkavállalói felmondással [Mt. 78. § (3) bekezdés] szűnt meg.

³⁶⁰ Kiss 2005, 253–254.

Ezen túlmenően a munkáltató általi jogellenes munkajogviszony-megszüntetés egyes esetében is megilleti a munkavállalót a végkielégítés.

A végkielégítés mértéke a munkáltatónál munkajogviszonyban töltött legalább három év esetén a munkavállaló egyhavi távolléti díja. A végkielégítés mértéke az Mt. által meghatározott mértékben növekszik, 25 év munkajogviszony esetében pedig eléri a havi távolléti díj összegét. Ha a munkajogviszony a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése vagy a munkáltató személyében bekövetkező jogállásváltozás folytán a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg, a munkavállaló emelt összegű végkielégítésre válik jogosulttá. Ennek összege a munkajogviszonyban töltött időtől függően további egy-, két-, illetve háromhavi távolléti díj [Mt. 77. § (3)–(4) bekezdés].

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont], vagy ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége [Mt. 77. § (5) bekezdés].

A végkielégítésre vonatkozó rendelkezésektől a felek megállapodása csak a munkavállaló javára, a kollektív szerződés azonban a munkavállaló javára és hátrányára is eltérhet. Ennek megfelelően kollektív szerződés például az Mt.-től eltérően is meghatározhatja a végkielégítésre jogosító időt, a végkielégítés mértékét, és olyan esetekben is előírhatja a végkielégítés fizetését, amikor az egyébként nem lenne kötelező. Nincs akadálya annak sem, hogy a kollektív szerződés csökkentse a végkielégítés Mt. szerinti összegét, vagy általánosságban kizárja a végkielégítés fizetésének kötelezettségét. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkajogviszony tekintetében azonban sem a kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el a végkielégítésre irányadó rendelkezésektől [Mt. 205. § (1) bekezdés b) pont].

A csoportos létszámcsoökkentés

300. A csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó rendelkezések nem hoznak létre *sui generis* megszüntetési tényállást. A csoportos létszámcsoökkentés olyan komplex tájékoztatási és tárgyalási kötelezettséggel járó eljárási szabályok összessége, amelyek több megszüntetési tényállás esetében is irányadók, amennyiben annak törvény szerinti feltételei fennállnak. A magyar munkajogi szabályozás a Tanács csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 1998. július 20-i 98/59/EK irányelv rendelkezéseit követi. Az Európai Unió irányelve nem törekszik a munkajogviszony megszüntetésének tagállami szabályait harmonizálni, csupán a tömeges elbocsátásokkal kapcsolatos és a munkavállalók védelmét szolgáló tájékoztatási és a konzultációs kötelezettségeket írja elő a tagállamok számára. Megjegyzendő azonban, hogy a magyar jogban már jóval az uniós csatlakozás előtt, 1991 óta találhatunk speciális rendelkezéseket arra az esetre, ha a munkáltató a tevékenységével összefüggő okokból következően viszonylag rövid időn belül nagyobb számú munkavállalójának munkajogviszonyát kívánja megszüntetni. Ezeket a speciális szabályokat korábban a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) tartalmazta, ma már csak a csoportos

létszámcsoökkentés hátrányos jogkövetkezményeinek enyhítését célzó támogatásokra, illetve az ehhez kötődő bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettségre vonatkozó rendelkezéseket állapítja meg.

A csoportos létszámcsoökkentés szabályozásának célja elsődlegesen a munkavállalók rövid időn belüli tömeges elbocsátásával járó kedvezőtlen munkaerőpiaci hatások elkerülése, enyhítése. Amennyiben a munkáltató gazdasági, működési, szervezeti okok következtében viszonylag nagyobb számú munkavállaló munkajogviszonyának megszüntetésére kényszerül, mind a szűkebb régió munkaerőpiacára, mind az adott állam nemzetgazdaságára kedvezőtlen hatással lehet. Annak érdekében, hogy a piaci környezet és az állami munkaerőpiaci szervezetrendszer időben fel tudjon készülni a munkanélküliek megnövekedett számának fogadására, az Mt. számos észszerűnek tekinthető speciális szabályt ír elő.

301. A csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó rendelkezések alkalmazása függ a munkáltatónál munkajogviszonyban álló munkavállalók átlagos statisztikai létszámától, a megszüntetéssel érintett munkavállalók ehhez viszonyított arányától, a munkajogviszony-megszüntetés indokától, valamint a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatok közlésének időpontjától. A csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv értelmében csoportos létszámcsoökkentéseknek az olyan elbocsátások minősülnek, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt fogantatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma

- a) vagy egy 30 napos időszak során
 - aa) a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 10 fő,
 - ab) a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10%-a,
 - ac) a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 30 fő;
- b) vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben.

A magyar munkajogi szabályozásban az irányelvben rögzített két lehetséges változat közül az első vették át [98/59/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés]. Az Mt. szerint ugyanis csoportos létszámcsoökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 10 munkavállaló; 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók 10%-a; 300 vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 30 munkavállaló munkajogviszonyát kívánja megszüntetni a munkáltató működésével összefüggő ok miatt 30 napos időszakon belül [Mt. 71. § (1) bekezdés]. Ha a munkáltatónak több telephelye van, a csoportos létszámcsoökkentés feltételeinek fennállását telephelyenként kell megállapítani. Az azonos megyében, illetve a fővárosban található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsoökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát [Mt. 71. § (3) bekezdés]. Ez utóbbi tekintetében minden olyan hely telephelynek minősül,

ahol a munkáltató bizonyos tartóssággal tevékenységet folytat, és ténylegesen munkavállalókat foglalkoztat, függetlenül attól, hogy a cégjegyzékben telephelyként nyilvántartják-e, vagy sem.

Megjegyzendő, hogy a 98/59/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdése értelmében azt nem kell alkalmazni:

- a) a korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések tekintetében, kivéve, ha az elbocsátások az ilyen szerződések lejártá vagy azok teljesítése előtt történnek,
- b) a közigazgatási vagy a közjogi (vagy azokban a tagállamokban, amelyekben ezt a fogalmat nem ismerik, az azokkal egyenértékű hatósági) intézmények dolgozóira, valamint
- c) a tengerjáró hajók legénységére.

Az Mt. a munkáltató működésével összefüggő megszüntetési tényállások közül meghatározza azokat, amelyek a csoportos létszámcsoökkentés kapcsán szóba jöhetnek. Ezek:

- a) a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondás,
- b) a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés,
- c) a határozott idejű munkajogviszony munkáltató általi indokolás nélküli azonnali hatályú felmondása [Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont], valamint
- d) ellenkező bizonyításig az a munkáltatói felmondás, amelyet az Mt. alapján nem kell indokolni (például a nyugdíjas, a vezető állású munkavállaló határozatlan idejű jogviszonyának felmondása) tartozik ide [Mt. 73. § (4)–(5) bekezdés].

Felhívjuk a figyelmet ugyanakkor arra, hogy a csoportos létszámcsoökkentés közösségi fogalma nem korlátozódik a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott létszámcsoökkentésekre, az valójában minden olyan okra kiterjed, amely nem a munkavállalók személyében rejlik.³⁶¹ Megjegyzendő továbbá, hogy valamely vállalkozás vagy üzem működésének a munkáltató saját döntése alapján – előzetes bírósági határozat nélkül – történő végleges megszűnése miatti csoportos létszámcsoökkentés esetében szintén alkalmazni kell az irányelvet.³⁶²

302. A csoportos létszámcsoökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni – foglalkoztatási csoportok szerint – az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát és a csoportos létszámcsoökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését. Ez utóbbit 30 napos időszakok alapján kell meghatározni, a végrehajtás során a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. Ha a munkáltató egy adott 30 napos időszakon belül az utolsó megszüntetésre irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított 30 napon belül újabb, a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást közöl, vagy a munkáltató

³⁶¹ C-55/02. *Európai Közösségek Bizottsága kontra Portugál Köztársaság* ügy.

³⁶² Lásd a *Georgios Agorastoudis és társai* (C187/05.), *Ioannis Panou és társai* (C188/05.), *Kostantinos Kotsabouggioukis és társai* (C189/05.), *Georgios Akritopoulos és társai* (C190/05.) és a *Goodyear Hellas ABEE* között, a *Geniki Synomospondia Ergaton Elladas* (GSEE), az *Ergatoypalliliko kentro Thessalonikis* (C187/05. és C189/05.) ügyet.

által kezdeményezett közös megegyezést köt, a munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni, azaz valamennyi érintett munkavállalót össze kell számítani (Mt. 73. §).

Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, köteles az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) a megállapodás megkötéséig, de legalább a tárgyalás megkezdését követő 15 napig tárgyalni. Ha a munkáltatónál nincs üzemi tanács vagy üzemi megbízott, a munkáltató lényegében mentesül a tárgyalási kötelezettség alól. Ez lényeges eltérés az 1992. évi Mt. megoldásához képest, amely előírta, hogy üzemi tanács hiányában a munkáltatónak a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal kellett konzultációt kezdeményeznie. Ez a megoldás aggályosnak tűnik, ugyanis a 98/59/EK tanácsi irányelv 2. cikk (1) bekezdése kifejezetten előírja, hogy amennyiben a munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel. Ezzel összefüggésben az Európai Bíróság ítélete alapján arra lehet következtetni, hogy a tagállami szabályozásnak akkor is biztosítania kell a tárgyalás lehetőségét, ha egy adott munkáltatónál egyébként hiányzik a munkavállalók formalizált munkahelyi szintű képvisellete.³⁶³

A tárgyalást a megállapodás érdekében kell folytatni, és annak ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjára, eszközére, elveire, következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint az érintett munkavállalók számának csökkentésére. A tárgyalást megelőzően legalább hét nappal köteles a munkáltató írásban tájékoztatást adni

- a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,
- b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett vagy a döntést megelőző félévben foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,
- c) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről, a kiválasztás szempontjairól, valamint
- d) a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről [Mt. 72. § (1)–(3) bekezdés].

Megjegyzendő, hogy e kötelezettségek attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg. A tájékoztatási, konzultációs és értesítési kötelezettségek megszegéséről való döntés során nem vehető figyelembe a munkáltatónak azon védekezése, hogy a csoportos létszámcsökkentéshez vezető döntést meghozó vállalkozás nem adta meg a szükséges információt a munkáltatónak [98/59/EK irányelv 2. § cikk (4) bekezdés]. A gyakorlat szerint a tájékoztatás tárgyát képező körülményeket olyan időben kell a címzettek tudomására hozni, hogy azokat kellő mélységben megismerhessék és elemezhessék. Ha ez egy összetettebb, bonyolultabb feladat lenne, a rendelkezésre álló időnek elegendőnek kell lennie arra is, hogy a munkáltató tervezett döntését akár szakértők bevonásával is megvizsgálhassák.³⁶⁴

³⁶³ C-383/92. sz. ügy, az Európai Közösségek Bizottsága kontra NAGY-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága.

³⁶⁴ C-449/93. *Rockfon A/S* kontra *Specialarbejderforbundet i Danmark* ügy.

A munkáltató és az üzemi tanács ugyan nem köteles megállapodást kötni, ha azonban a tárgyalás során erre sor kerül, azt írásba kell foglalni, és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek [Mt. 72. § (5) bekezdés]. A megállapodás tartalmát az Mt. nem határozza meg részletesen, csupán megemlíti, hogy az rendelkezhet a megszüntetéssel érintett munkavállalók kiválasztásának szempontjairól [Mt. 76. § (1) bekezdés]. Nem kizárt, hogy a megállapodásban a felek a létszámcsoökkentés elkerülését biztosító intézkedéseket rögzítsenek, csökkenthetik a létszámcsoökkentéssel érintett munkavállalói létszámot, egyes munkavállalói csoportok számára védelmet biztosíthatnak (például kiválaszthatják azokat, akik meghatározott ideje a munkáltatónál munkajogviszonyban állnak, a gyermeküket egyedül nevelik), az elbocsátandók számára átképzési programokat indíthatnak.³⁶⁵

Az Mt. nem mondja ki *expressis verbis*, hogy a megállapodásba ütköző felmondás jogellenes lenne. Álláspontunk szerint ugyanakkor ez esetben is megállapítható a munkajogviszony megszüntetésének jogellenessége, ugyanis e megállapodás voltaképpen normatív hatályú üzemi megállapodásnak tekinthető, ezért az abba ütköző munkáltatói megszüntetési jognyilatkozatnak maga után kell vonnia a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit.³⁶⁶

A munkáltató ezen túlmenően köteles az állami foglalkoztatási szervet is tájékoztatni (lásd erről 98/59/EK irányelv 3. és 4. cikk). Az írásbeli tájékoztatási kötelezettség a csoportos létszámcsoökkentésről szóló döntést megelőzően és azt követően is fennáll. Az első tájékoztatásnak a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó szándékra, valamint mindazokra a körülményekre ki kell terjednie, amelyeket az üzemi tanáccsal is közölni kell. A munkáltatónak a tájékoztatás másolatát az üzemi tanácsnak is át kell adnia. A második írásos tájékoztatásban a felmondás, illetve a határozott idejű munkajogviszony indokolás nélküli azonnali hatályú felmondásának közlését megelőzően legalább 30 nappal a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó döntésről kell értesíteni az állami foglalkoztatási szervet. Ebben fel kell tüntetni a létszámcsoökkentéssel érintett munkavállalók azonosító adatait, munkakörét és szakképzettségét is (Mt. 74. §). A munkáltatónak e határidőn belül az érintett munkavállalókat is tájékoztatnia kell a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó döntéséről, amely tájékoztatást az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is meg kell küldeni. A felmondás és a határozott idejű munkajogviszony azonnali hatályú felmondása csak ez utóbbi tájékoztatást követő 30 nap elteltét követően közölhető jogszerűen (Mt. 75. §).

Eljárás a munkajogviszony megszűnése és megszüntetése esetén

303. A munkavállaló a munkajogviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor köteles a munkakörét az előírt rendben átadni, és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás keretében a munkavállaló köteles visszaszolgáltatni az ilyen kötelezettség mellett átvett dolgokat (például szerszámokat, munkaeszközöket, belépőkártyát, gépjárművet, a nála lévő iratokat), valamint köteles elszámolni a birtokában lévő pénzeszközökkel, de köteles átadni valamennyi kódot, jelszót, amely a munkaköre ellátása során a munkáltató által fenntartott adatbázisokhoz biztosított hozzáférést. A munkavállaló az együttműködési

³⁶⁵ Ezzel párhuzamosan említhető a német üzemi alkotmányjogban ismert szociális terv (*Sozialplan*), valamint a kiválasztási irányelvek (*Auswahlrichtlinien*) intézménye.

³⁶⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 346.

kötelezettségével összhangban köteles a munkakörével kapcsolatos lényeges kérdésekről, valamint a folyamatban lévő ügyekről is tájékoztatást adni a munkáltató részére. A munkáltató kijelölheti azt a személyt, aki felé a munkavállaló e kötelezettségeit teljesítheti, s mivel a munkáltató kötelessége, hogy a munkakörátadás és az elszámolás feltételeit biztosítsa [Mt. 80. § (1) bekezdés], indokolt is egyértelműen megjelölni azt a munkavállalót, aki a teljesítés során a munkáltatót képviseli, illetve célszerű meghatározni az erre vonatkozó eljárást. A munkavállaló akkor sem tarthatja vissza az elszámolási kötelezettséggel érintett dolgokat, illetve pénzüsszeget, ha a munkáltatóval szemben bármely jogcímen vitatott követelése áll fenn. A munkakörátadás feltételeit a munkakör, illetve a munkáltató jellegétől függően indokolt munkáltatói szabályzatban vagy erre vonatkozó egyedi utasításban rögzíteni, az eljárásról, ennek megtörténtéről vagy elmaradásáról célszerű lehet jegyzőkönyvet felvenni. A munkakör átadásának folyamata, illetve az elszámolás részletessége értelemszerűen a munkakörtől, a munkaköri feladatoktól is függ. Ha a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adja át, a munkajogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni [Mt. 84. § (4) bekezdés].

A munkajogviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkajogviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat. Ezt a munkajogviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkajogviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon kell teljesíteni [Mt. 80. § (2) bekezdés]. A munkajogviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén számos jogszabály előír meghatározott tartalmú igazoláskiállítási kötelezettséget a munkáltató számára (például adóigazolás, társadalombiztosítással kapcsolatos igazolás, álláskeresői járadékra, valamint az álláskeresői segélyre való jogosultsághoz szükséges igazolólap). A munkáltató a munkajogviszony megszűnését köteles továbbá az adóhatóság felé bejelenteni. Ha a munkáltató elmulasztja kiállítani az igazolásokat, vagy azok kiadásával késlekedik, úgy a munkavállaló jogosult a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok alapján munkaügyi jogvitát indítani az ezzel összefüggésben felmerült kárának megtérítése, illetve az igazolások kiadása iránt. Az igazolások kiadásának elmulasztása esetén a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy azért tartja vissza az igazolásokat, mert például a munkavállalóval szemben kiegyenlítetlen követelése van.

Ha a munkajogviszony legalább egy évig fennállt, a munkáltató a munkavállaló kérelmére a munkajogviszony megszüntetésekor, illetve megszűnésekor vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül köteles a munkavállaló munkájáról írásban értékelést adni. Az írásbeli értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló a bíróságtól kérheti [Mt. 81. § (2) bekezdés].

A munkajogviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei

304. A munkajogviszony jogellenes megszüntetéséről abban az esetben beszélünk, ha a munkajogviszony valamelyik alanya megszegi a munkaviszonyra vonatkozó szabályban foglalt, megszüntetésre irányadó alaki vagy tartalmi rendelkezéseket. A jogellenesség egyes eseteit az Mt. nem sorolja fel tételesen, erre nézve a bírói gyakorlat ad eligazítást. A megszüntetés jogellenes például akkor, ha a fél nem foglalta írásba a munkajogviszony

megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, kivéve, ha az a felek egyező akaratából teljességbe ment [Mt. 22. § (4) bekezdés]. Jogellenes az is, ha a jognyilatkozat nem az arra jogosult személytől származik, noha a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkáltatói megszüntetést jóváhagyhatja [Mt. 20. § (3) bekezdés]. Jogellenes a megszüntetés akkor is, ha például a fél annak ellenére, hogy köteles lenne megindokolni, azt elmulasztja, vagy megteszi, de az nem felel meg a valós, világos és okszerű indokolás követelményének. A felmondási tilalomba vagy korlátozásba, az általános magatartási követelményekben ütköző megszüntetés is jogellenes lehet (ha például a joggal való visszaélés tilalmába, az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik). Az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás jogellenesnek minősül, ha annak közlésére az irányadó határidők megsértésével került sor. A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás is jogellenes, ha azt a próbaidő elteltét követően közölték. A csoportos létszámcsökkenés során a munkáltató számára előírt előzetes tájékoztatási kötelezettség teljesítésének elmulasztása szintén a felmondás jogellenességét eredményezi. Jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazására kerülhet sor akkor is, ha a munkavállaló nem tölti le a felmondási időt. Amint fentebb láthattuk, jogellenes az is, ha a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adja át [Mt. 84. § (4) bekezdés].

A pozitív jog megsértése azonban nem minden esetben eredményez jogellenességet. Vannak olyan jogsértések, amelyek kétséget kizáró módon jogellenesek, a bírói gyakorlat szerint azonban mégsem olyan súlyúak, hogy azoknál alkalmazni kellene a jogellenes megszüntetést. Ennek megfelelően önmagában nem teszi jogellenessé a megszüntetést a felmondási idő vagy a felmondási idő kezdetének téves megjelölése vagy megállapítása; a végkielégítés, a munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díj késedelmes, illetve hiányos megfizetése; az igazolások késedelmes kiadása vagy ennek elmulasztása.

305. A munkajogviszony megszüntetésének jogellenessége hagyományosan az érvénytelenség általános jogkövetkezményeitől eltérő, azokon túlmutató megoldások alkalmazását teszi szükségessé. Alapvetően három különböző megoldás alakult ki a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményei körében. Az első az eredeti állapot visszaállítása, az *in integrum restitutio*, amely mögött az állásbiztonság védelme áll, ami az eredeti állapotot az eredeti munkakörbe való visszahelyezéssel vagy a munkáltatónál más módon történő továbbfoglalkoztatással valósítja meg. A második a munkahely elvesztéséért járó és annak következményeit enyhítő anyagi kompenzáció – *reparáció* – biztosítása. A nemzetközi összehasonlítás azt mutatja, hogy gyakorta a munkajogviszony helyreállítása és a kompenzáció együttesen van jelen, a kompenzációt pedig gyakorta a visszahelyezés alternatívájaként szabályozzák, amennyiben annak végrehajtása gyakorlatilag kivitelezhetetlen, vagy ha a felek közötti kapcsolat oly mértékben károsodott, hogy arra észszerűen nem kerülhet sor. A kompenzáció gyakorta átalányösszegként jelenik meg a szabályozásban, amely a munkavállaló munkabérének vagy végkielégítésének többszöröse. Bizonyos esetekben a kompenzáció összege limitált, máskor a felmondási időre járó díjazáshoz igazodik, illetve függhet a jogsértés típusától is. E tételeken felül arra is van példa, hogy a munkavállaló jogellenes munkajogviszony-megszüntetéssel kapcsolatban felmerült kárának megtérítését is követelhesse. A harmadik jogkövetkezmény kevésbé magát az adott állást, sokkal inkább a munkavállaló foglalkoztathatóságát részesíti védelemben. Ez a felfogás abból indul ki, hogy a jognak nem lehet feladata, hogy az adott munkakör betöltését a munkavállaló számára minden körülmények között biztosítsa, csupán az, hogy

képessé tegye arra, hogy újfent visszakerüljön a munkaerőpiacra. Az e körbe tartozó módszerek az új állás megtalálásához nyújtanak segítséget – például az *outplacement*, a képzés vagy az átképzés eszközeivel.³⁶⁷

Az Mt. koncepcióváltást hozott a jogellenes munkajogviszony-megszüntetésre vonatkozó rendelkezések tekintetében. Az eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatás általános szabályát [1992. évi Mt. 100. § (1) bekezdés] a kártérítési elv elsődlegessége váltotta fel. A változások szükségességét a törvényjavaslathoz fűzött miniszteri indokolás egyfelől azzal magyarázta, hogy a korábbi rendelkezések a gyakorlatban nehézkesen voltak alkalmazhatók, a munkaügyi peres eljárások indokolatlan elhúzódása pedig a munkáltatónak aránytalan többletterhet okozott, így előfordulhatott például az, hogy a munkáltatót három-négyévi elmaradt munkabér megfizetésére kötelezték. Az elmaradt munkabér megtérítésének kizárásával kapcsolatosan arra az álláspontra helyezkedett, hogy annak kiszámítása a gyakorlatban ellehetetlenült, a máshonnan megtérülő jövedelem tartalmáról, kiszámításáról és levonásba helyezéséről pedig eltérő jogi álláspontok alakultak ki. A munkajogviszony helyreállítása eseteinek szűkítését azzal indokolta, hogy az alaki okból előállott jogellenesség miatt ne legyen lehetőség a továbbfoglalkoztatás elrendelésére. A korábbi szabályozásban az elmaradt munkabér megtérítése mint a jogellenes megszüntetés szinte automatikusan alkalmazható jogkövetkezménye a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége hiányában a jogsértés súlyosságától függetlenül „büntette” a munkáltatót: jelentős részben a munkaügyi per tartama és a jogerős ítélet meghozatalának időpontja – amely elsődlegesen a felektől és a bíróság munkatempójától, leterheltségétől függött – határozta meg annak mértékét, így az eljárás elhúzódásának kockázatát a munkáltató viselte.

306. A munkajogviszony *munkáltató általi jogellenes megszüntetésének* általános szankciója a kártérítés. Ennek megfelelően a munkáltató köteles megtéríteni a munkajogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Ettől a rendelkezéstől sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el [Mt. 82. § (1) bekezdés, 85. § (1) bekezdés c) pont]. A munkáltató – a korábbi szabályozástól eltérően – nem köteles az elmaradt munkabért automatikusan az ítélet jogerőre emelkedéséig terjedő időre megfizetni. Ennek magyarázata, hogy a korábbi szabályozástól eltérően a munkajogviszony nem az ítélet jogerőre emelkedésének napján, hanem általában a jogellenes megszüntető jognyilatkozat alapján és az abban foglaltak szerint szűnik meg (így például a felmondási idő lejártával vagy azonnali hatállyal, ha egyébként azonnali hatályú megszüntetésről volt szó). A megszüntetéssel okozott kár tipikusan vagyoni kár, amely nyilvánvaló módon elsődlegesen elmaradt jövedelemként jelentkezik a munkavállaló oldalán. Az elmaradt jövedelemként megítélt kártérítés azonban nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét [Mt. 82. § (2) bekezdés]. A 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény értelmében az elmaradt jövedelem kárelemeit jogcímenként elkülönítve kell érvényesíteni, és jogcímenként kell szembeállítani az elmaradt és megtérült jövedelmet. Az elmaradt bér, valamint az elmaradt jövedelem jogcímeire alapított kereseti igény a 12 havi távolléti díj összegének erejéig felelmezhető a másodfokú eljárásban, ezen túlmenően a jogerős ítélettel elbírált kárigényt meghaladó, utóbb esedékessé vált kártérítési igény újabb munkaügyi perben elévülési időn belül érvényesíthető [6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 2. és 3. pont]. A személyiségi

³⁶⁷ *Dismissal – Particularly for Business Reasons – and Employment Protection. Thematic Report* (2011), 88–94.

jogok megsértése esetén sérelemdíj követelhető, amelynek megállapításához a jogellenes megszüntetés ténye azonban önmagában nem elégséges, ehhez valamely személyiségi jog megsértésének bizonyítása szükséges (EBH2002. 786.), valamely személyiségi jogi „többletsérelem” felmutatása szükséges.³⁶⁸

A munkavállalót kárenyhítési kötelezettség terheli, amelynek értelmében a munkáltatónak nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget [Mt. 167. § (2) bekezdés]. E körbe tartozik annak megítélése is, hogy a munkavállaló például keresett-e aktívan másik állást, igénybe vette-e az állami álláskeresői, illetve egyéb szociális ellátásokat. Abban a kérdésben, hogy ez megvalósult-e, a bíróság az eset összes körülményének mérlegelése alapján dönt. Azt, hogy a munkavállaló nem teljesítette megfelelően e kötelezettségét, a munkáltató bizonyítja [6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 7. pont].

A munkavállaló a kártérítés követelésének alternatívájaként kompenzációs átalányként a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget követelheti. Ebben az esetben a munkavállaló nem érvényesít kártérítési igényt, hanem egy, a törvény által meghatározott átalányösszeget követel. Ez a döntés akkor lehet különösen észszerű, ha például a jogellenes megszüntetés nem okozott kárt számára, mert például ezt követően rögtön el tudott helyezkedni, vagy egyébként a kárát nem vagy csak jelentős nehézségek árán tudná összegszerűen bizonyítani. A kártérítési igényen, illetve a kompenzációs átalányon felül – amennyiben a munkavállaló munkajogviszonya nem felmondással szűnt meg jogellenesen, vagy ha nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkajogviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége volt – kvázi pönális szankcióként jogosult a végkielégítés összegére [Mt. 82. § (2)–(4) bekezdés].

A munkavállaló munkajogviszonyának helyreállítása csak kivételesen – a jogalkotó által nevesített jogellenességet eredményező tényállások esetén – lehetséges. Ha ebben az esetben a munkavállaló kéri, a bíróság nem mérlegelhet, a kérelem alapján köteles elrendelni a munkajogviszony helyreállítását. A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkajogviszonyt helyreállítja, ha

- a) a munkajogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött;
- b) annak felmondására felmondási tilalom tartama alatt került sor [Mt. 65. § (3) bekezdés];
- c) a munkajogviszony felmondása a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalóra irányadó felmondási korlátozásba ütközött [Mt. 273. § (1) bekezdés];
- d) a munkavállaló a munkajogviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő (üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, védett szakszervezeti tisztségviselő, gazdasági társaság felügyelőbizottságának munkavállalói képviselője) volt [Mt. 294. § (1) bekezdés e) pont]; vagy
- e) a munkavállaló a munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

A munkajogviszony helyreállítására vonatkozó rendelkezésektől kollektív szerződés és a felek megállapodása a munkavállaló javára azonban eltérhet [Mt. 83. § (1) bekezdés,

³⁶⁸ Kúria 2014, 49.

85. § (2) bekezdés f) pont]. Ha a munkavállaló elvileg kérhetné a munkajogviszony helyreállítását, de ezt nem teszi, a munkajogviszony ugyancsak az általános szabályok szerint – a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatban foglaltak szerinti időpontban – szűnik meg. Ha a bíróság helyreállítja a munkajogviszonyt, a helyreállítását követően keletkezett, a munkajogviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkajogviszony megszüntetése és annak helyreállítása közötti tartamot munkajogviszonyban töltött időnek kell tekinteni (Mt. 83. §). A munkavállalónak a munkajogviszony helyreállítása esetén meg kell téríteni az elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és az ezt meghaladó kárát. Ekkor nem érvényesül az elmaradt jövedelemre vonatkozó 12 havi korlát sem. Elmaradt munkabérként azonban a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni. Az elmaradt munkabér és az egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni azt, amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá a munkajogviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

A visszahelyezés eseteinek kötelező meghatározása kizárja a bírói mérlegelést, illetve az egyedi esetek megítélését. Előfordulhat ennek megfelelően, hogy a munkáltató a visszahelyezés teljesítésekor már nincs abban a helyzetben, hogy foglalkoztassa a munkavállalót, így ekkor csupán formalitás marad a kötelező visszahelyezés, és azt nagy valószínűség szerint ismét egy – jogellenes vagy jogszerű – megszüntetés fogja követni. A jogkövetkezmények rendszerével kapcsolatosan felvetődhet az is, hogy nem tartalmaz a munkáltató által elkövetett jogsértés súlyára reagáló pönális jellegű szankciót. A munkáltató jogellenes magatartása alapvetően azonos válaszreakciót vált ki: a munkáltató által elkövetett legapróbb alaki hiba és a megszüntetésre vonatkozó joganyag legdurvább megsértése is ugyanazt a szankciórendszert hozza működésbe. Az Mt. ugyan lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállaló a munkáltatói felmondás esetén járó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő kompenzációs átalányt követeljen, ám ez csupán a kártérítési igény előterjesztésének alternatívájaként jelenik meg, összege pedig nem arányosítható a jogsértés súlyával [Mt. 82. § (4) bekezdés, 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény 6. pont]. A cselekmény súlya a helyreállítás, a személyiségi jogsérelem esetén megítélhető sérelemdíj tekintetében releváns csupán. Pönális szankció hiányában e rendszer kevésbé képes visszatartani a munkáltatók egy részét az önkényes megszüntetésektől.

307. Ha a *munkavállaló szüneti meg jogellenesen* a munkajogviszonyát, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. A határozott idejű munkajogviszony jogellenes megszüntetése esetén a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. A munkáltató az ezt meghaladó kárának megtérítését is követelheti, a kártérítés azonban nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét (Mt. 84. §). A kártérítési felelősség feltételeinek fennállását, a kárt és az okozati összefüggést azonban a munkáltatónak kell bizonyítania (Mt. 179. §).

16. § A munkáltató kártérítési felelőssége

A munkáltató kártérítési felelősségének alapjai és általános szabályai

308. A munkáltató anyagi felelőssége hagyományosan objektív alapú, azaz a vétkesség és felróhatóság vizsgálatára tekintet nélküli.³⁶⁹ A munkáltató tehát teljes mértékben felel a munkavállaló felé a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett károkért, tekintet nélkül a károkozás vétkességére (szándékosságára vagy gondatlanságára): a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt [Mt. 166. § (1) bekezdés].

A munkáltatói felelősség fókuszában a teljes körű reparáció áll. Másfelől a szigorú szabályozás célja a prevenció is: a munkáltatók rászorítása olyan szervezet kialakítására, technológia alkalmazására, amely garantálja a munkavállalók egészségének, testi épségének és vagyoni érdekeinek biztonságát. Mivel a munkáltató preventív teendőit főként a munkavédelmi szabályok határozzák meg, a munkáltatói kárfelelősség rendszere e szabályok egyfajta biztosítékeként is funkcionál. Szokás továbbá a polgári jogi veszélyes üzemi felelősséggel rokonítani a munkáltatói felelősség logikáját, hiszen minden munkavégzésnek – illetve önmagában a *munkáltatásnak* – van egy eleve adott kockázata. Ebből következik az is, hogy a munkáltatói felelősség úgyszólván – és hagyományosan – kockázatviselési, kártelepítési karakterű; mentesülésre csak igen kivételes esetekben van mód. Ennek oka sokrétű: egyrészt a munkáltató a *munkaviszony ura*, a munkakörülmények meghatározója, másrészt a munkavégzés haszna (profitja) is a munkáltatót illeti, tehát ő a jobb kockázatviselő (a munkavállaló csupán munkabér-érdekeltséggel bír).

Az Mt. XIII., a munkáltatói kártérítési felelősséget tárgyaló fejezete több fontos szabályozástechnikai sajátossággal is bír. Egyrészt – az Mt. uralkodó megoldásával ellentétben – a munkavállalóra nézve hátrányos kollektív szerződéses eltérést tiltja e körben (másképpen: csak a relatív diszpozitivitás, azaz a munkavállalóra kedvező irányú kollektív szerződéses szabályozás lehetséges e tekintetben). Mindez a kárfelelősségi rendszer szigorát nyomatékosítja (Mt. 178. §). Másrészt az Mt. a Ptk. szerződésen kívül okozott károk megtérítésére vonatkozó szabályait (Ptk. 6:518–534. §) hívja be mögöttes joganyagként „egyebekben”, a kár megtérítésére vonatkozóan (Mt. 177. §). Harmadrészt az Mth. 10. §-a értelmében a kártérítési felelősségre a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók. Ebből következik, hogy azokban az ügyekben, ahol a károkozó magatartás (esemény) vagy a kár bekövetkezésének időpontja 2012. július 1-je előtti, ott az ezekben az időpontokban hatályban (volt) szabályok az alkalmazandók (és irányadók az elévülési szabályok tekintetében is).

³⁶⁹ A munkáltató kártérítési felelősségéről általában lásd különösen: NAGY 1993; TÁLNÉ MOLNÁR 2009; HANDÓ 2000; KUN 2013a; ÁDÁM 2000.

309. Megjegyzést érdemel, hogy a munkáltatói kárfelelősség hatályos szabályai egységesek minden munkáltatóra nézve: 2009. december 31. napjával az Alkotmánybíróság megsemmisítette ugyanis a legfeljebb 10 főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltatóra vonatkozó differenciált (könnyített, vétkességi alapú) szabályozást [41/2009. (III. 27.) AB határozat].³⁷⁰ A munkáltatói kárfelelősség rendszere más szempontból is egységes jellegű: eltérően a munkavállalói felelősség differenciáltabb rendszerétől, a munkáltatói felelősségi rendszer egyetlen fő felelősségi formulával rendelkezik (Mt. 166. §).

Hangsúlyozni szükséges, hogy nem tartoznak a kártérítési felelősség körébe a munkáltató anyagi helytállásának azon esetei, amikor az Mt. konkrétan meghatározza a fizetési, megtérítési kötelezettség jogcímét (BH1999. 475.). A nem kártérítési jellegű igényeknél a munkavállaló csak a konkrét jogcím alapján igényelhet teljesítést a munkáltatótól (például elmaradt munkabér, kamat).

A munkáltatói kárfelelősség a munkaviszony fennállását feltételezi. Ugyanakkor a munkáltatói kárfelelősség szabályait kell alkalmazni azokra az esetekre is, amikor a kár csak a munkajogviszony megszűnte után merül fel, noha az még a munkajogviszony fennállása alatt keletkezett (például a foglalkozási megbetegedés tünetei csak utóbb jelentkeznek). Az érvénytelen munkaszerződés alapján létrejött munkajogviszony keretében okozott károkra is a munkajogi kártérítési felelősség szabályai irányadók.

A munkáltató kártérítési felelősségének feltétele

310. Az Mt. 166. § (1) bekezdés értelmében a munkáltató kártérítési felelőssége fennállásához elsődlegesen a munkaviszonnyal való *összefüggést kell vizsgálni*. Kiemelendő, hogy e körben nem a kár konkrét okát szükséges bizonyítani, csupán annak a munkaviszonnyal – illetve az abból fakadó tevékenységgel – való összefüggését. Mindezt valamennyi lényeges bizonyíték együttes értékelése alapján kell megállapítani (BH2006. 228.). A fogalom jelentését korábban a Legfelsőbb Bíróság MK 29. számú állásfoglalása bontotta ki, lényegében máig érvényes tartalommal. Például összefügg a munkaviszonnyal: a munkaköri feladatok teljesítése közben bekövetkezett kár; a munkavégzéshez szükséges előkészítő munka és annak befejezésével összefüggő tevékenység; a munkavállaló személyes szükségleteinek kielégítése; a munkáltató által elrendelt képzésen, a munkával összefüggő értekezleten, illetve a munkáltató által szervezett rendezvényen való részvétel; közlekedés a munkahelyen; egyértelműen a munkáltató érdekében (bár munkakörön kívül) végzett tevékenység stb. Hiányozhat a munkaviszonnyal való összefüggés viszont például az engedély nélküli magánmunka (fusizás) során (BH 2002. 331.); a munkába menet során bekövetkezett balesetnél; a munkásszálláson, munkaidőn kívül keletkezett károknál (BH1993. 269.); a sorszerű, természetes kórokú megbetegedésnél (EBH2000. 358.); az egyértelműen utasításellenes tevékenységnél stb. A munkaviszonnyal való összefüggést a munkavállaló köteles bizonyítani, vagy legalább valószínűsíteni (BH2007. 23.). A munkaviszonnyal összefüggő károsodás a jogellenességet önmagában megalapozza, a felelősség megállapításához a károsultnak a károkozó vétkességét nem kell bizonyítania. Munkaviszonnyal összefüggés vagy van, vagy nincs; részbeni összefüggés e körben nem értelmezhető.

³⁷⁰ BERKE 2009, 127–137.; KUN–HOMICSKÓ 2011.

A munkavállaló bizonyítási kötelezettsége kiterjed az okozati összefüggésre, a kár keletkezésére, illetve ennek mértékére is. A *munkaviszonnyal összefüggés* és az *okozati összefüggés* nem azonos kategória. A munkaviszonnyal összefüggés – mint egyfajta előkérdés – vizsgálatától el kell határolni annak bizonyítását, hogy a kár a végzett munka, a feladatok ellátása miatt keletkezett (például a *munkaviszonnyal összefüggés* körébe tartozó tény lehet, hogy a munkavállaló a munkahelyén rákkeltő anyagokkal dolgozik, ám ebből még nem következik automatikusan az, hogy a betegségét ezek az anyagok okozták). Az *okozati összefüggés* igazolása jellemzően szakértői (munkavédelmi, orvosszakértői) véleményre igényel; a valószínűsítés itt nem lehet elégséges. Az okozati összefüggés értékelése körében annak igazolása szükséges, hogy a károkozó körülmény az általános élettapasztalat szerint alkalmas volt a kár mint eredmény kiváltására. Előfordulhat, hogy az okozati összefüggés csak közvetett (BH2005. 443.), illetve létezik részokozati összefüggés is. Utóbbira példa lehet az, amikor egy eleve meglévő egészségkárosodásban a munkahelyi körülmények állapotromlást eredményeznek. Ebben az esetben a munkáltató a kár arányos részét köteles megtéríteni. A kárviselés arányát a természetes kórokú és a munkahelyi eredetű egészségkárosodás egymáshoz viszonyított aránya szerint kell meghatározni. Ugyanakkor, ha az okozati összefüggés teljesen hiányzik, szóba sem jöhet a munkáltató munkajogi felelőssége. Az úgynevezett mentesülés (lásd alább) vizsgálata csak ezután következhet, hiszen a felelősséget megalapozó jogi kapcsolat léte ellenére a munkáltató a törvényben meghatározott kivételes esetekben kimentheti magát a felelősség alól. A kimentési körülmények tekintetében a munkáltató bizonyít.

A munkáltató mentesülése a felelősség alól

311. A hatályos Mt. a korábbi szabályozáshoz képest leginkább a felelősség alóli mentesülés szabályain változtatott.³⁷¹ A munkáltató kimentési lehetősége újszerű, markánsabban magánjogi karakterű és lényegében szélesebb körű lett. A hatályos szabályok értelmében az alábbi két tényállás mentén mentesül a munkáltató 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 [Mt. 166. § (2) bekezdés]. Ezzel ellentétben a korábbi mentesülési szabály a következő volt: mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [1992. évi Mt. 174. § (2) bekezdés]. A két szabálycsoport közötti leglényegesebb különbség az, hogy az első mentesülési ok körében a működési kör fogalmát felváltja az ellenőrzési kör fogalma.

Az *első mentesülési esetkör* szerinti *exculpatió*hoz tehát három konjunktív feltétel együttes meglétét kell bizonyítani a munkáltatónak, így azt, hogy a kárt a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta; ezzel a körülménnyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

³⁷¹ Bővebben: SÍPKA 2016; SÍPKA 2013, 735–740.

A hatályos szabályozás a munkáltatói mentesülés szabályai körében tehát a működési kör fogalmát felváltja az *ellenőrzési kör* fogalmával. E szabályozás eredeti, jogpolitikai célja az volt, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban rendkívül kitágított munkáltatói kárfelelősséget. A korábbi rendelkezéseken – a működési kör széles értelmezésén – nyugvó joggyakorlat ugyanis olyan tényállásokban is megállapította a munkáltató kártérítési kötelezettségét, amelyekben a kár bekövetkezésére a munkáltatónak még közvetett befolyása sem lehetett, és ezzel a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül lényegében általánossá tette veszelő üzemi felelősségét. A munkáltató felelőssé vált olyan károkért, amelyeket ő nem háríthatna el, tulajdonképpen csak úgy, ha abbahagyná az egész tevékenységét.

Az ellenőrzési kör az új Ptk. által is használt fogalom. Sőt, az Mt. e mentesülési szabálya szinte szóról szóra megegyezik a Ptk. által a kontraktuális felelősség körében alkalmazott rokon szabállyal [Ptk. 6:142. §], ami bizonyos szempontból meglepő megoldás, hiszen a munkaviszonyból eredő munkavállalói károk (például balesetek) jellemzően nem klasszikusan szerződésszegési karakterűek. Éppen emiatt jellemző és hangsúlyozandó, hogy a nemzetközi gyakorlatban a munkahelyi egészségkárosodásokkal kapcsolatos károk térítése jellemzően szinte automatikusan, biztosítási elven történik (esetleg a munkáltatók kockázati besorolása alapján); a munkajogi szakirodalom sem igazán tárgyalja e kérdést. E biztosítási rendszer lehet a társadalombiztosítás önálló ága vagy éppen kötelező magán- vagy felelősségbiztosítás. Megjegyzést érdemel, hogy hazánkban például a munkavédelem nemzeti politikája (2016–2022) – immár nem először – előíranyozza egy olyan, kockázati besoroláson alapuló önálló balesetbiztosítási ágazat bevezetésére vonatkozó részletes javaslat kidolgozását, ami megalapozhatja a munkakörülmények fejlesztésére irányuló megfelelő munkáltatói ösztönző rendszert, amely révén javulhatnak a munkakörülmények, csökkenhet a munkahelyi balesetek, foglalkozási megbetegedések száma. Mind ez ideig, évtizedek óta ez azonban csak egy ötlet maradt.³⁷²

Visszatérve az ellenőrzési kör fogalmára, kiemelendő, hogy az ellenőrzési körbe azok a körülmények (például eszközök, energia, munkavállalók) tartoznak, amelyek működésére a munkáltatónak tényleges befolyása van. A működési kör *ex lege* definiált, objektív fogalom [1992. évi Mt. 174. § (5) bekezdés] volt, míg az ellenőrzési kör – egzakta legáldéfiníció hiányában – relatív tartalmú fogalom, hiszen azt a munkáltató tényleges ráhatása, reális befolyásolási lehetősége tükrében kell megítélni (indirekt módon érvényesítve ezzel a felelősség bizonyos felróhatósági aspektusait is). Az ellenőrzési kör fogalmaként minden olyan objektív tény és körülményt érteni kell tehát, amelynek alakítására a munkáltatónak lehetősége van. Ennek értékelése során a baleset közvetlen okát és a balesethez vezető egész munkafolyamatot vizsgálni kell: a munkamódszer megválasztását, az ahhoz biztosított munkaeszközt, a munkavállalói létszámot, szakismeretet, mert ezek biztosítása a munkáltató kötelezettsége, így arra befolyása, ráhatása van (EBH2018.M.20.). Az anyaghiba is a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik (EBH2016.M.10.). Önmagában a munkáltató telephelyén kívül végzett munka vagy szolgáltatás ellátása miatt nem kerül a kár az ellenőrzési körön kívül (EBH 2016.M.9.). Ellenőrzési körön kívül van például a pénzzszállító ellen elkövetett támadás (EBH2010. 2159.). Általánosságban: az ellenőrzési körön kívül esik mindaz, amelynek alakulására a munkáltatónak semminemű befolyása nincs, amely

³⁷² Bővebben: KUN 2014, 91–119.; EMBER 2009, 23–31.

fölött nincs hatalma. A közúton, közforgalmú közlekedési eszközön, e közlekedéssel összefüggő átlagos körülmények tehát általában nem tartoznak a munkáltató ellenőrzési körébe.

312. Az 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény szól a munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről. E szerint a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik feladatainak ellátása, az ezzel összefüggő személyi magatartás, a munka megszervezése; a termeléshez (munkavégzéshez) szükséges anyag, felszerelés, berendezés, energia tulajdonsága, állapota, mozgatása, működése, általában a termelés kockázata. Többnyire a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik a telephelyen (székhelyen stb.) kívül végzett munka kijelölt, körülhatárolt helyszíne, ideértve annak adottságait; a munkavégzés tárgyál szolgáló dolog, növény, állat, talaj, valamint a munkáltató által üzemben tartott vagy ténylegesen használt járművel, annak a munkáltató által megbízott vezetője magatartásával, mulasztásával összefüggő körülmény. A közlekedéssel összefüggő – előbbieken kívüli – körülmények általában nem tartoznak a munkáltató ellenőrzési körébe.

A munkáltató az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól nem mentheti ki magát, azaz felelőssége minden esetben fennáll. Következésképpen ebben a körben nincs szükség annak vizsgálatára sem, hogy a károkozó körülménnyel előre számolni kellett-e, illetve az elhárítható volt-e. A kár ellenőrzési körön kívüli mivolta sem mentesít automatikusan a felelősség alól; ekkor a munkáltató több további együttes feltétel teljesülése esetében mentheti ki magát. Ezek közül az egyik szerint igazolni szükséges, hogy az adott körülménnyel nem kellett számolnia. Az előreláthatóság hiánya („nem kellett számolnia”) az egyike tehát azon feltételeknek, amelyeknek teljesülniük kell a munkáltatói mentesüléshez. E ponton tehát a károsodáshoz vezető ok, körülmény előreláthatóságáról van szó (nem pedig a kár előreláthatóságáról). E vonatkozásban azt kell értékelni, hogy az általános, köznap megítélés szerint mivel kellett a munkáltatónak konkrétan számolnia. A fentebb is idézett 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény alapján a „nem kellett számolnia” feltétel alkalmazásakor a bíróság tehát arról dönt, hogy a munkáltató milyen gondosságot tanúsított, a jogainak gyakorlása és a kötelezettségeinek teljesítése során észszerűen számolhatott-e a károkozó körülmény valószínű bekövetkezésével. Az általános megítélés tükrében a munkáltatónak nem kell számolnia a mindennapi életben előforduló átlagos kockázatokkal és körülményekkel, illetve azokkal sem, amelyek a közfelfogás szerint előre nem kalkulálhatók (például közúton elszenvedett átlagos balesetekkel, a közforgalmú járművön bekövetkező káreseményekkel a munkáltatónak nem feltétlenül kell számolnia). Itt kap kiemelt jelentőséget a további mentesülési feltétel: annak elvárhatósága, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa a munkáltató. Számolnia kell azonban mindazokkal a körülményekkel, amelyek egy adott helyzetre, területre általában jellemzők, tervezhetők, ismertek, különlegesek (ezek figyelmen kívül hagyására a munkáltató nem hivatkozhat). A jogszabályhely megfogalmazása („nem kellett számolnia”) arra enged következtetni, hogy bizonyos károsodások általános, absztrakt veszélye, a károsodás elvi lehetősége még nem jelenti azt, hogy annak bekövetkeztével a munkáltatónak konkrétan számolnia kellett. Az előreláthatóság körét nagyban befolyásolja az, hogy a munkavállaló miről tájékoztatja a munkáltatót. Ahogy az Mt. miniszteri indokolása fogalmaz: „széles körű tájékoztatásra »ösztönzi« a feleket a kártérítési felelősség tekintetében érvényesülő előreláthatósági klauzula, mivel adott esetben ez alapozhatja meg a másik fél felelősségét.”

Ahogy említettük, az ellenőrzési körön kívüli, előre nem látható körülményeknél a mentesüléshez még azt is bizonyítani szükséges, hogy a munkáltatótól nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. Elháríthatatlan az olyan külső behatás, amelyet a technika, a műszaki lehetőségek adott szintje mellett a rendelkezésre álló idő alatt nem lehet megakadályozni. Ennek megítélése objektív körülményeken (például az adott szakmában elérhető technika, műszaki fejlettség) kell, hogy nyugodjon, nem a munkáltató adott helyzetéből kell kiindulni. Azaz azt kell vizsgálni, hogy létezik-e olyan eszköz, megoldás, amellyel a kár elhárítható lett volna. Ha igen, a munkáltatótól el is várható, hogy cselekedjen (például kellő óvintézkedéssel, munkaszervezéssel, irányítással, munkavédelmi oktatással a kárveszélyt csökkentse).

A másik – a gyakorlatban igen ritkán sikeres, tehát szigorú, a korábbi szabályozáshoz képest egyébként változatlan – mentesülési ok szerint mentesül a munkáltató a kártérítési felelősség alól abban az esetben is, ha a kárt kizárólag *a munkavállaló elháríthatatlan magatartása* okozta [Mt. 166. § (2) bekezdés *b*) pont]. A két konjunktív feltételt – kizárólagosság és elháríthatatlanság – kell tehát együttesen bizonyítani. E magatartásnak nem kell vétkesnek lennie. A bírói gyakorlat szerint önmagában a munkavállaló figyelmetlensége, vigyázatlansága, ügyetlensége, rosszullete vagy az, hogy nem tartja be a védelmi szabályokat, nem jelenti feltétlenül azt, hogy ezek voltak a károsodás egyedüli okai (például BH1995. 740.; BH2007. 242.; BH2007. 201.; BH1993. 270.). Hasonlóan: ha a baleset körülményei egyértelműen nem tisztázhatók, akkor általában nem lehet kizárólag a munkavállaló terhére róni a kárt (EBH1999. 55.). Egy konkrét esetben például a munkavállaló egy folyami munkahajón dolgozott darukezelőként. A hajót pontonhíd kötötte össze a szárazfölddel. Egy napon a kollégáival éjjel dolgoztak, amikor azonban hajnali 2 óra felé szükség lett volna a munkájára, hiába keresték. Holttestét 10 nappal később találták meg a folyóban, munkaruhában. Halálát vízbe fulladás okozta. A munkavállalót senki nem látta távozni, eltűnésének körülményei ismeretlenek. Mivel a baleset körülményei egyértelműen nem tisztázhatók, nem lehet kizárólag a munkavállaló terhére róni a káreseményt, azaz kizárt a mentesülés (Mfv.I.10.946/2006/3.). Egy frissebb ügyben viszont szigorúbb álláspontra helyezkedett a bíróság (Mfv.I.10.596/2016/4.): a munkavállaló munkaidőben elcsúszott az udvaron, és az adott esetben nem állapítható meg, hogy a felperes mitől csúszott el. A bíróság szerint ebben az esetben az sem állapítható meg, hogy a balesetet kizárólag a sérült elháríthatatlan magatartása okozta. Egyértelműen kizárólagos és elháríthatatlan károsulti magatartásnak minősült például az, ha a munkavédelmi oktatás ellenére, senki által nem észlelhetően a munkavállaló bement a dúcolatlan munkagödörbe (Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.157/2015/32.).

Részbeni mentesülés és kármegosztás

313. A polgári jogi és a munkajogi felelősség egyaránt a teljes kártérítés elvéből indul ki [Mt. 167. § (1) bekezdés]. Ugyanakkor a részbeni mentesülés és a kármegosztás széles körű – a hatályos Mt.-ben kibővített – lehetőségei alapot teremtenek arra, hogy a bíróság mérlegelése alapján a munkáltató végső soron csak a kár egy részét térítse meg. E jogintézmények a kimentési rendszer kiegészítését szolgálják.

Az első, részbeni mentesítésre alapot adó körülmény az úgynevezett *előreláthatósági szabály* [Mt. 167. § (1) bekezdés]. Ennek értelmében nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. Az Mt.-be is beemelt előreláthatósági szabály (lásd *common law*, bécsi vételi egyezmény, az új Ptk. stb.) lényege általánosságban az, hogy az adott körben szokásosnak (előre láthatónak) tekinthető kárkövetkezményeket a károkozó félnek meg kell térítenie, míg a szokatlan károkat csak akkor, ha az adott kockázatot a károkozó ismerte (jellemzően azért, mert a másik fél a tudomására hozta ezeket, hiszen a tájékoztatás voltaképpen előre láthatóvá tételt jelent). Az előreláthatósági szabály ebben az aspektusban a megtérítendő kár terjedelmét korrigálhatja (igen rugalmas bírói eszközként). Az előreláthatóságot objektívizáltan, tipizált tapasztalati tények tükrében kell vizsgálni, azaz az előreláthatóság annak értékelését jelenti, hogy az adott helyzetben a munkáltatónak – az Mt. 6. §-át is alapul véve – miről kellett tudnia. A munkavállaló egészségkárosodásából eredő személyi kárai kapcsán már a kár típusának absztrakt előreláthatósága is megalapozza a felelősséget, tekintet nélkül arra, hogy a munkáltató számolhatott-e a kár nagyságrendjével, netán összegével. Azaz a munkáltatónak a károkozás időpontjában általában tisztában kellett lennie, hogy a munkavállalónak egy balesetből következően elmaradt jövedelemben jelentkező kára keletkezhet. Ekképpen az előreláthatósági klauzula a munkáltató megtérítési kötelezettségét jellemzően csak kevésbé korlátozhatja.³⁷³ Ha például a munkavállaló egészségi állapota a kártérítésre alapot adó körülmény bekövetkeztéig nem okozott vagyoni hátrányt, és a kára a munkaviszonnyal összefüggő egészségkárosodás miatt következett be, a munkáltató kártérítési felelősségét már a kár típusának előreláthatósága is megalapozza, tekintet nélkül arra, hogy a károkozó számolhatott-e a kár nagyságrendjével [1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény].

314. Az Mt. két további részbeni mentesülésre vezető, kármegosztó körülményt is nevesít.³⁷⁴ Ezek a következők: a munkavállaló vétkes közrehatása és a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása [Mt. 167. § (2) bekezdés]. Azaz: nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Amennyiben a munkavállaló vétkes, károkozó magatartása mellett a munkáltató terhére értékelhető körülmény is fennáll (például munkavédelmi szabályokba ütköző magatartás), kármegosztás alkalmazásának van helye (a teljes mentesülés fel sem merülhet). A kármegosztásról a bíróság százalékos arányban határoz. Az MK. 31. számú állásfoglalás értelmében a kármegosztás arányát a munkavállaló vétkes közrehatása alapján kell meghatározni. A kármegosztás helyes arányának kialakításánál a kiindulópontot a munkáltató vétkesség nélküli felelőssége jelenti, ennek nyomatékát fokozza a munkáltató esetleges vétkessége. Ezt kell egybevetni a munkavállaló vétkes közrehatásával (BH2009. 123.). Ha a munkavállaló az általános életpasztalattal is kirívóan ellentétesen jár el, akár rá nézve terheesebb kármegosztási arány alkalmazása is indokolt lehet, de általában jellemző a munkáltatóra terheesebb kármegosztási arány. A munkavállalóra terheesebb kármegosztásnak

³⁷³ Az előreláthatóságról bővebben: VÉKÁS 2002, 513–523.; CSÖNDES 2016; FUGLINSZKY 2011, 412–425.; KUN 2013c, 397–416.

³⁷⁴ Bővebben: TRENYSÁN 2013.

nincs helye, ha a munkáltató terhére lényeges, alapvető kötelezettségszegések állapíthatók meg. Akaratlan (ösztönös) mozdulat nem minősíthető vétkesnek.

A kárenyhítési kötelezettség megsértése esetén előfordulhat, hogy a munkáltató a munkavállaló elmaradt jövedelmét nem teljes mértékben, avagy a balesetben történő közrehatása mértékétől eltérően köteles megtéríteni (EBH2018.M.20.). Adott esetben ilyen lehet például, ha egy súlyos baleset után a szakképzetlen, de nem teljesen munkaképtelen munkavállaló a munkáltató által felajánlott új, megfelelő munkakört elutasítva maga szünteti meg a munkaviszonyát úgy, hogy más munkáltatónál való elhelyezkedésére komoly esély nem mutatkozik. Az ilyen és ehhez hasonló tényállásokban egyedileg és körültekintően kell értékelni az egészségi állapotot, illetve a munkaerőpiaci körülményeket. A már idézett 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény szerint a munkavállaló szándékosan nem tesz eleget a kárenyhítési kötelezettségének, ha az egészségi állapotát és az egyéb körülményeket, például életkorát, szakképzettségét, az átlagos közlekedési feltételekkel megközelíthető munkahely meglétét stb. figyelembe véve a munkaerejét nem vagy nem a tőle elvárható mértékben, módon hasznosítja. A kárenyhítési kötelezettség teljesítésének elmulasztását a munkáltatónak kell bizonyítania.

Mindezekon túl nevesíti az Mt. a méltányosságot, tulajdonképpen mint a felelősség-mérséklés vészkijáratszerű, kivételes módját: a bíróság rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján részben mentesítheti a munkáltatót a kártérítés alól. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát és a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli [Mt. 167. § (3) bekezdés]. A méltányosság alkalmazása nem lehet parttalan, de például indokolt lehet kifejezetten kis egzisztenciájú munkáltatók esetében. E mentesítés kizárólag részleges lehet.

A munkáltatói kárfelelősség típusai

315. A munkáltatói kárfelelősségi rendszer egységes (szemben a munkavállalói felelősség differenciáltabb jogalapokat magában foglaló szabályaival). A gyakorlatban mégis hasznos elkülöníteni a munkáltatói kárfelelősség alábbi típusait: 1. *custodia-jellegű* felelősség a munkahelyre bevitt dolgokban keletkezett kárért; 2. felelősség a munkavállaló egészségkárosodása tekintetében (baleset, foglalkozási betegség, egyéb megbetegedés); 3. felelősség a munkaviszonnal összefüggő egyéb kárért.

A munkahelyre bevitt munkavállalói dolgokért való munkáltatói felelősség alapesetben szintén az általános szabályok szerint alakul, objektív alapú. Mód van azonban arra, hogy a munkáltató az Mt.-ben meghatározott korlátok közé szorítsa – és ezáltal vétkességivé alakítsa – a felelősségét. A munkáltató által előírt szabályok megsértése esetén a munkáltató a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkezett károkért ugyanis csak szándékossága esetén felel (Mt. 168. §). A munkavállaló dolgai a felelősség szempontjából két csoportra oszthatók: a szokásos életvitel körében használt dolgok munkahelyre való bevitelét a munkáltató nem tilthatja meg, míg a munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok eleve csak a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre (például drágább ékszerek, nagyobb mennyiségű készpénz). A munkáltató (például belső szabályzatban) előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését [Mt. 168. § (2) bekezdés]. A dolgok bevitelére, elhelyezésére vonatkozó

belső szabályok felállításának tehát önmagán túlmutató a jelentősége: e szabályok munkavállaló általi megszegése az adott dologban bekövetkező kárért való munkáltatói felelősséget limitálja (a szándékos károkozása esetére).

316. A munkáltatói felelősség körében jelentőségében és gyakoriságában is a leglényegesebbek a munkavállalók életével, testi épségével, egészségével kapcsolatos károk (összefoglalóan: egészségkárosodás). A munkaviszonnal összefüggő egészségkárosodásért fennálló felelősség körébe értendő a betegség, a baleset, a haláleset. Az Mt. kifejezetten nem definiálja a munkahelyi baleset fogalmát, azt a bírói gyakorlat munkálta ki a *munkaviszonnal való összefüggés* fogalma talaján. Megjegyzendő, hogy a különböző jogszabályok a balesetet több rendszerben, különböző tartalmú fogalmakkal definiálják (munkavédelmi jog: munkabaleset, társadalombiztosítási jog: üzemi baleset³⁷⁵). E szerint eltér az egészségkárosodás (például baleset) munkajogi, munkavédelmi, illetve társadalombiztosítási fogalomrendszere. Sőt, e három kapcsolódó jogterületnek más is a célrendszere az egészségkárosodások kapcsán. A munkavédelem rendszere a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések bejelentésével, nyilvántartásával és kivizsgálásával alapvetően preventív funkciókat lát el és hatósági tevékenységet végez. A társadalombiztosítás a munkaképtelenség (esetleg baleseti halál) miatt kieső – egyéni vagy családi – jövedelmet igyekszik pótolni baleseti ellátások formájában, a társadalmi kockázatközösség jegyében. A munkajogi kártérítés pedig a komplett reparációra ad lehetőséget, peres úton. Mivel a szociális ellátórendszer által nyújtott társadalombiztosítási ellátás jellemzően nem fedezi a teljes kárt, így az abból való részesülés nem zárja ki a munkáltatói kártérítést. Viszont a megkapott társadalombiztosítási ellátás összege csökkenti a kártérítés összegét [Mt. 172. § a) pont].

Hangsúlyozandó, hogy egészségkárosodásból származó kár munkajogi megtérítésének nem előfeltétele, hogy az egészségkárosodás egyben megfeleljen a munkabaleset munkavédelmi fogalmának, illetve ebből a szempontból nem meghatározó a munkavédelmi hatóság állásfoglalása, közigazgatási ügyben hozott határozata sem. Úgyszintén: a társadalombiztosítási szervek döntése az üzemi baleset vonatkozásában önmagában nem igazolja vagy cáfolja a munkáltató kártérítési felelősségét. Mindez természetesen nem jelenti azt, hogy a kártérítési perek bizonyítási eljárásában a bíróságok ne támaszkodhatnak az említett hatósági vizsgálatok eredményeire. Mindazonáltal a munkáltató anyagi felelőssége fennállhat a munkaviszonnal bizonyítható összefüggésben keletkezett bármely egészségkárosodásért.

317. A fentiek tudatában érdemes röviden áttekinteni a vonatkozó fogalmi hálót. A legátfogóbb baleset-definíciót a munkavédelmi törvény adja meg: az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akarától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be, és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz (Mvt. 87. § 1/A. pont). A munkavédelem ezen túl a munkabaleset fogalmával dolgozik. A munkabaleset az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől, időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül. A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés,

³⁷⁵ Vö. EMBER 2013.

foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás stb. igénybevétele során éri. Nem tekinthető ugyanakkor munkabalesetnek az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menet közben éri, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt. Az Mvt. megadja a *bányászati munkabaleset*, illetve a *súlyos munkabaleset* definícióit is (Mvt. 87. § 3. pont).

Az Mvt. meghatározza a *foglalkozási megbetegedés* fogalmát is (Mvt. 87. § 1/D. pont). Foglalkozási megbetegedés a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely

- a) a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve
- b) a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének következménye.

A foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szól a 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet.

A társadalombiztosítási jog az üzemi baleset fogalmával operál. Üzemi baleset az a baleset, amely a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben éri. Üzeminek minősül az a baleset is, amelyet a biztosított munkába vagy onnan lakására (szállására) menet közben szenved el (a továbbiakban: úti baleset). Üzemi baleset az is, amely a biztosítottat közcélú munka végzése vagy egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során éri (1997. évi LXXXIII. tv. a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól, a továbbiakban: Ebtv. 52. §). Az Ebtv. kitér arra is, hogy mely balesetek nem minősülnek üzemi balesetnek (például amely kizárólag a sérült ittassága miatt történt stb.). A foglalkozási megbetegedés a baleseti ellátások szempontjából egy tekintet alá esik az üzemi balesettel.

Említést érdemel a társadalombiztosítási szervek úgynevezett *regressz-* (visszkereseti vagy megtérítési) igénye is (Ebtv. 67–68. §; 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról, a továbbiakban: Tny. 87–88. §), amely összefüggést teremt a munkáltatói felelősség, a társadalombiztosítás és a munkavédelem között.³⁷⁶ Ennek lényege, hogy a foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedések miatt felmerült társadalombiztosítási ellátást, ha a baleset vagy megbetegedés annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a rá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget, illetőleg ha ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.

A munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett *egyéb* károkért is az általános szabályok szerint felel a munkáltató. Az egyéb károknak számos – köztük az Mt. által is nevesített – formája van. Néhány tipikus esetkör a teljesség igénye nélkül: a megállapodás érvénytelenségéből származó kár (Mt. 30. §); a joggal való visszaéléssel okozott kár (Mt. 7. §); adat közlése illetéktelen személlyel [Mt. 10. § (2) bekezdés]; a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos kár [Mt. 82. § (1) bekezdés]; a szabadság időpontjának

³⁷⁶ Bővebben: TÓTH 2017, 509–522.

módosításával vagy a szabadság megszakításával okozott kár [Mt. 123. § (7) bekezdés], igazolások késedelmes kiadásával okozott kár stb.

A megtérítendő kár

318. Az Mt. a teljes reparáció elvéből indul ki, azaz meg kell téríteni a kár összes elemét: dologi kár, a vagyonban bekövetkezett értékcsökkenés (*damnum emergens*); az elmaradt vagyoni előny, elmaradt haszon (*lucrum cessans*); a kár csökkentéséhez, kiküszöböléséhez szükséges költség és a nem vagyoni jellegű kár, személyiségi jogi sérelem kiküszöböléséhez szükséges kárpótlás (sérelemdíj).

A munkavállaló egzisztenciája szempontjából az őt ért károk közül az elmaradt jövedelemnek van a legnagyobb gyakorlati jelentősége (amely főként egészségkárosodás miatti jövedelemkiesésből származik). Ezen a címen egyaránt meg kell téríteni a munkavállaló munkaviszonyon belül és azon kívül keletkezett elmaradt jövedelmét; a kettőt külön kell vizsgálni.

A munkaviszonyon alapuló elmaradt jövedelem megállapításánál egyrészt az elmaradt munkabért, másrészt annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozást megelőzően rendszeresen igénybe vette [Mt. 169. § (1) bekezdés]. Nem kell viszont megtéríteni azokat a költségeket és juttatásokat (például munkaruha), amelyek rendeltetésük szerint csak a munkavégzés esetén járnak [Mt. 169. § (4) bekezdés].

A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni [Mt. 169. § (2) bekezdés]. Mindez eredhet további munkaviszonyból vagy más munkavégzésre irányuló jogviszonyból is. Például ilyen lehet a szellemi alkotótevékenységből, háztáji gazdálkodásból realizált külön jövedelem. E vonatkozásban is fontos lehet, hogy a munkáltató (és a biztosító) a munkavállalótól vagy hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet [Mt. 176. § (1) bekezdés].

Ha a munkavállaló egészségi állapota, fogyatékosága, szervezetének valamely sajátossága vagy adottsága nem okozott jövedelemcsökkenést, és a jövedelemcsökkenésben mutatkozó kár a munkaviszonyával összefüggésben következett be, a munkáltató a teljes kárért felel.

A munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége jelentőséggel bír az elmaradt jövedelem számításánál is: a munkavállaló köteles megtenni mindent, ami az adott helyzetben elvárható annak érdekében, hogy csökkentse a kárát, jövedelemcsökkenését [Mt. 172. § (1) bekezdés b) pont]. Az Mt. nem kíván rendkívüli teljesítményt a kárenyhítés érdekében, ezért a munkáltató köteles megtéríteni azt a kárt, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli teljesítménnyel hárít el [Mt. 169. § (3) bekezdés].

A kár összegéből – amint arra már utalás történt – le kell vonni [Mt. 172. § (1) bekezdés] a társadalombiztosítás vagy önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást (például a munkából való kiesés idejére kifizetett baleseti táppénz összege). Szintén levonásba kell helyezni azt az összeget, amit a jogosult megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna (a munkavállalót e körben terhelő kárenyhítési kötelezettség jegyében). Az úgynevezett *káronszerzési tilalom* okán kell levonni azt is,

amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott, illetve amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott.

Ami a dologi kárt illeti: amikor a munkavállaló vagyontárgya megrongálódott, akkor a javítási költséget kell megtéríteni, ha az értékcsökkenés nélkül kijavítható [Mt. 170. § (2) bekezdés]. Ha a dolog a károkozás következtében elveszett vagy megsemmisült, a kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói áron, az avulás, amortizáció figyelembevételével kell megfizetni [Mt. 170. § (1) bekezdés].

A költségek megtérítésének két együttes feltétele van: az a sérelemmel, annak elhárításával kapcsolatban merült fel, és nem haladja meg az indokolt – szükséges és észszerű – mértéket (például otthoni ápolás, kórházi látogatás, élelemfeljavítás, háztartási kisegítő, gyógyszerek stb.).

319. A korábbi nem vagyoni kártérítést váltja fel a *sérelemdíj* (a személyiségi jogok megsértésének vagyoni elégtétellel történő közvetett koncepciója és egyben magánjogi büntetése). Az új Ptk. szerint az őt ért nem vagyoni sérelemért az követelhet sérelemdíjat, akit személyiségi jogában megsértenek. A sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire a munkajogi kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a jogsértés tényén kívül – a nem vagyoni kártérítéssel ellentétben – nem szükséges a további hátrány bekövetkezésének bizonyítása. A munkajogi gyakorlatban leginkább a különböző egészségkárosodások kapcsán alkalmazzák a jogintézményt (például szem elvesztése, bénulás, súlyos agysérülés, ujjak amputálása, lelki trauma miatt bekövetkezett látászavar és depressziós állapot). A Ptk. szerinti sérelemdíj (2:52. §) a munkajogban is új gyakorlatot fog indukálni. A Ptk. általános indokolása szerint a sérelemdíj a nem vagyoni kártérítésnél hatékonyabb jogvédelmet biztosít, a bíróságot nem terheli a hátránnyal járó bizonyítási nehézség, és a fél mentesül az oldalán felmerült hátrány bizonyítása alól. A sérelemdíj csak egy összegben ítéltető meg.

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak vagy a munkaviszonnyal összefüggésben elhunyt munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárait is [Mt. 171. § (1) bekezdés]. A munkáltatónak a munkavállaló hozzátartozójával szembeni felelőssége járulékos jellegű. Megállapításának előfeltétele, hogy a felelősség a munkavállaló vonatkozásában is fennálljon. A károsulttal közös háztartásban élő hozzátartozó a kárát – annak jellegétől függően – önállóan vagy a perben félként érvényesítheti a munkáltatóval szemben. Az Mt. záró rendelkezései adják meg a hozzátartozó fogalmát [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont]. A hozzátartozót a munkavállaló károsodásával összefüggésben többféle kár érheti: dologi kár, elmaradt jövedelem (például ápolás miatt kieső jövedelem), elmaradt tartás, a sérelemmel vagy ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költség (például ápolási, temetési költségek) és személyiségi jogsérelem/nem vagyoni jellegű kár is (például pszichés trauma vagy a családhoz tartozás jogának sérelme). Ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, eltartott hozzátartozója olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely biztosítja szükségletének – a tényleges, illetőleg az elvárhatóan elérhető jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését [Mt. 171. § (2) bekezdés]. A hozzátartozó járadékjogosultságának nem feltétele, hogy a baleset következtében elhunyt munkavállaló korábban ténylegesen eleget tegyen tartási kötelezettségének. Járadék akkor is követelhető, ha a munkavállaló a tartási kötelezettségének megszegésével nem nyújtotta a tartást, vagy ha a járadékot igénylő a tartási igényét menthető okból nem érvényesítette.

A kártérítés módja

320. A kártérítést a bíróság megítélheti tételesen kiszámítva vagy – ha a kár vagy egy része pontosan nem számítható ki – úgynevezett általános (becsült) kártérítés [Mt. 173. § (2) bekezdés] formájában.

Kártérítésként nemcsak *egyszeri* meghatározott összeget, hanem járadékot vagy a kettő kombinációját is meg lehet állapítani. Járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását, illetőleg tartásának kiegészítését szolgálja [Mt. 173. § (1) bekezdés]. A *járadék* időszakosan – tipikusan havonta – fizetendő járandóság. A járadék lehet tartást pótló, jövedelempótló vagy költségterítési jellegű is. A járadék akár évtizedekig is megilletheti a jogosultat, így logikus, hogy az évek során felmerülhet korrekciójának szükségessége (például változik a rászorultság foka). A kártérítés módosításának, kiigazításának szabályait tartalmazza az Mt. 174. § (erre ad alapot például a körülmények lényeges változása, a nagykorúvá válás, a munkáltatónál a folyósítás ideje alatt bekövetkező munkabérváltozások stb.).

A keresetveszteséget bruttó összegben kell meghatározni és megítélni. Fontos kiemelni, hogy a jövedelemkiesést nem a távolléti díj alapján kell meghatározni, hanem átlagjövedelmet kell számítani. A Ptk. 6:528. § értelmében a jövedelemkiesést a károsodást megelőző egy évben elért havi átlagjövedelem alapulvételével kell meghatározni. Ha az említett idő alatt a keresetben (jövedelemben) tartós jellegű változás állott be, csak a változás utáni kereset (jövedelem) átlagát lehet figyelembe venni. Ha a balesetet szenvedett személy munkabére a balesetkor rendszeres jellegű és határozott összegű volt, ezt kell a keresetveszteség megállapításánál figyelembe venni. Ha a keresetveszteség ilyen módon nem állapítható meg, az azonos vagy hasonló munkát munkaviszony (tagsági viszony) alapján végző személyek átlagos havi keresetét kell mérceként alkalmazni. A keresetveszteség megállapításánál figyelembe kell venni azt a jövőbeli változást is, amelynek meghatározott időpontban való bekövetkezésével már előre teljes bizonyossággal lehet számolni. A 3/2018. (IX. 17.) KMK vélemény a munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési felelőssége összecszerülésének egyes kérdései tárgyában szögez le fontos elveket. E szerint a munkavállaló elmaradt jövedelmét a munkáltató által ténylegesen kifizetett összegek alapján kell figyelembe venni. Az elmaradt jövedelemben be kell számítani azt a juttatást is, amelyet a munkáltató a munkavállalói részére a káreseményt követően folyósít. A károsult jövedelemkiesését a károsodást megelőző zárt egy év adatai alapján képzett havi átlagjövedelmének alapulvételével kell meghatározni.

A kártérítési szabályok hatékony alkalmazása végett a feleket terheli az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség: egyfelől a munkavállaló a munkahelyen keletkezett (egészség-) károsodást köteles jelezni a munkáltató felé, másfelől ha a munkáltató tudomást szerez arról, hogy a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben kár érte, köteles a munkavállalót felhívni kárigénye előterjesztésére. A mielőbbi felhívás a munkáltató érdeke is, hiszen a károsodás bekövetkeztétől a munkáltatót kamatfizetési kötelezettség is terheli. A korábbi szabályozás e körben konkrét előírásokat is tartalmazott, de az új Mt. ezeket mellözi. A munkavállaló igényét bíróság előtt érvényesítheti.

A kártérítési igény azonnal esedékes, vagyis a károsodás bekövetkezésétől fogva érvényesíthető. A kártérítési igények az általános szabály szerint három év alatt évülnek el, de sajátos szabályok vonatkoznak az elévülési idő számítására. Ezt nevezzük az Mt. 175. §

tükrében *szakaszos elévülésnek*: ha sérelemmel – például egészségkárosodással – összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes, elkülönülő kárigény keletkezik (például a keresetkiesés miatti kárigény, az elmaradt jövedelem és az ennél alacsonyabb összegben fizetett táppénz különbözetének megfelelő kárigény stb.), akkor ezek elévülési idejét az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani (EBH2008. 1901.). Az elévülés nyugvására és megszakítására a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni.

Különös szabály, hogy az Mt. egyetemleges felelősséget ír elő bizonyos sajátos – jellemzően többalanyú – munkavégzési szituációkban: több munkáltató által létesített munkaviszony [Mt. 195. § (3) bekezdés] és munkaerő-kölcsönzés [Mt. 221. § (4) bekezdés] esetén, illetve az Mt. 166. § (3) bekezdés a munkaszerződéstől eltérő munkavégzés (Mt. 53. §) egyik kategóriájára vonatkozik (kirendelés, azaz más munkáltatónál történő ideiglenes foglalkoztatás). Egyetemlegesség esetén minden kötelezett a teljes szolgáltatással tartozik, ám ha bármelyikük teljesít, a jogosulttal szemben a többiek kötelezettsége is elenyészik. Azaz a munkavállaló bármelyik munkáltatótól követelheti a teljes tartozást.

Az Mt. rögzíti, hogy a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. szabályai (6:518–534. §) alkalmazandók.³⁷⁷

³⁷⁷ A kártérítési joghoz általában lásd: FUGLINSZKY 2015.

17. § A munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkavállaló kártérítési felelősségének általános szabályai, rendszere

321. A munkajogi felelősség alapvetően a magánjogi kárfelelősségi rendszer része,³⁷⁸ a hatályos Mt. pedig a korábbiakhoz képest is markánsabb polgári jogias szemléletet mutat. Ugyanakkor a munkajog a munkavállaló kártérítési felelősségét a polgári jog általános szabályaihoz képest több ponton eltérően szabályozza, jellemzően igazodva a munkajogviszony fokozottan egyensúlyhiányos szerkezetéhez. A munkavállalói anyagi felelősség rendszere differenciált (ellentétben a fentebb vázolt munkáltatói felelősségi rendszer egységes felelősségi alakzatával): alaptípusa a felróhatóságon alapuló (szubjektív) felelősség, míg kivételes, másik fő kategóriája az objektív alapú megőrzési felelősség és annak speciális alakzatai (pénztárosok, pénz- és értékkézelők felelőssége, leltárfelelősség).

Az Mt. e tárgykőről rendelkező XIV. fejezete több fontos szabályozástechnikai sajátossággal is bír. Egyrészt az Mt. uralkodó megoldásával ellentétben a munkavállalóra nézve hátrányos kollektív szerződéses eltérés általánosan tiltott e körben (Mt. 191. §). Ez alól kivételt képez a leltárfelelősség mértéke. Másrészt a Ptk. kijelölt szabályai (Ptk. 6:518–534. §) itt is mögöttes joganyagként funkcionálnak a kár megtérítésére vonatkozólag [Mt. 179. § (5) bekezdés]. Harmadrészt – az Mth. 10. § értelmében – a munkavállalói kártérítési felelősség körében is irányadó az a szabály, hogy arra a károkozó magatartás (esemény) megvalósulásakor hatályos szabályokat kell alkalmazni (EBD2014.M.2.). Ha ennek időpontja nem állapítható meg, úgy a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

A felelősség általános szabályai: a felelősség felróhatósági alakzata

322. Az általános munkavállalói felelősségi szabály szerint a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [Mt. 179. § (1) bekezdés]. E felelősségi alakzat általános jellege abban áll, hogy alapjai közvetlenül a munkaviszonyból erednek: a munkaszerződés megkötésével a munkavállaló arra is eleve kötelezi magát, hogy munkáját az általában elvárható gondossággal végzi [Mt. 6. §; 52. § (1) bekezdés c) pont], és nem fog kárt okozni munkáltatójának. A felelősség tehát az alábbi együttes feltételek fennállása esetén állapítható meg:

- a munkaviszony keretében, azzal összefüggésben megvalósított
- kötelezettségszegés (jogellenesség),
- e kötelezettségszegés felróhatósága, illetve
- ezzel okozati összefüggésben kár keletkezése.

³⁷⁸ Kiss 2001b, 244.

A kártérítési felelősség megállapítására kizárólag e feltételek együttes fennállása esetén van mód (BH1997. 259.). E feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania. E direkt bizonyítási szabály (*inculpatio*) egyértelműen a munkavállalóra nézve kedvező (és egyben a polgári jogi szabályoktól való eltérés egyik fő eleme).³⁷⁹

A munkavállalói kártérítési felelősség érvényesíthetőségének alapfeltétele a *munkaviszony fennállása*. Ebből a szempontból a károkozó magatartás tanúsításának időpontja a meghatározó (nem például a kár bekövetkeztének időpontja). Ha a munkavégzésre vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében kerül sor, a Ptk. kárfelelősségi szabályait kell alkalmazni.

A *kötelezettségszegés* – mint a jogellenesség egyik formája – állhat akár tevésben, akár mulasztásban. A munkaviszonyból fakadó kötelezettségek széles köre tételesen nem sorolható fel, annak számos forrása lehet (például munkaszerződés, munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a munka végzésével kapcsolatos általános magatartási szabályok, belső szabályzatok stb.). A Ptk. (6:520. §) szerinti jogellenességet kizáró okokat természetesen itt is értékelni kell (például a károsult beleegyezése, szükséghelyzet, jogszabály engedélye).

A *felróhatóság* körében az Mt. az általános magatartási követelmények sorában [Mt. 6. § (1) bekezdés] is rögzített általános polgári jogi zsinórmértéket használja (adott helyzetben általában elvárhatóság). A felróhatóság jelentése tehát: az adott személy nem úgy jár el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, azaz nem tanúsítja azt a körültekintést, figyelmet, amit a konkrét helyzetben, azonos körülmények közepette más, hasonló képzettségű, felkészültségű személytől a jog – és a társadalom – elvár. Ugyanakkor az általános munkavállalói felelősségi formula Mt.-beli szabályai tulajdonképpen áthidalják a felróhatóság és a vétkesség differenciálásának problematikáját³⁸⁰, hiszen amíg a felróhatóság (objektívebb, társadalmi elvárást tükröző) mércéje irányadó a felelősség megállapításánál, a szándékosság és a gondatlanság (egyéni vétkességet leíró) kategóriáinak vizsgálata a felelősség mértékénél jut meghatározó szerephez. A hatályos szabályozás fenntartja tehát a szubjektivizált vétkességi színezetű felelősséget, de a munkavállalóval szembeni elvárhatósági mérce objektivizáltabb, szigorúbb (lásd: felróhatóság).

A korábbi Mt.-hez képes számottevően változott – szigorodott – a kártérítés mértékének szabályozása, ám abban nincs különbség, hogy a kártérítés mértéke – eltérően az általános polgári jogi logikától – igazodik a vétkesség egyes fokozataihoz. A korábbi Mt. a kártérítés összegét gondatlan károkozásnál a munkavállaló félhavi átlagkeresetében maximálta (amelyet munkaszerződés másfél havi, kollektív szerződés hathavi átlagkereset összegéig emelhetett). A hatályos Mt. szerint ezzel szemben súlyos gondatlanság és szándékos károkozás esetében a teljes kárt kell megtéríteni, míg a törvény négyhavi távolléti díjban maximálja az (enyhén) gondatlan károkozás esetén fizetendő kártérítés mértékét. Kollektív szerződés esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összegéig emelkedhet. Megjegyzést érdemel, hogy a vezető állású munkavállaló gondatlan károkozásnál is a teljes kárért felel [Mt. 209. § (5) bekezdés], míg a cselekvőképtelen munkavállalónak – beszámítási képesség hiányában – nincs kárfelelőssége [Mt. 212. § (4) bekezdés].

³⁷⁹ DELI – RÚZS MOLNÁR 2009.

³⁸⁰ VÖ. NÁDAS 2002b, 297–314.

323. A vétkekesség egyes fokozatainak értelmezésénél – Mt.-beli definíció hiányában – az általános (büntetőjogi) fogalmakat hívhatjuk segítségül. A szándékosságnak két fajtája ismeretes: az egyenes és az eshetőleges szándék. Egyenes (közvetlen) szándékról (*dolus directus*) akkor beszélhetünk, ha a cselekvő előre látja magatartásának vagy mulasztásának következményeit, és azokat egyúttal kívánja is. Eshetőleges szándék (*dolus eventualis*) esetén a cselekvő szintén előre látja magatartásának vagy mulasztásának lehetséges következményeit, ám azokba csak belenyugszik (MK 25.). A gondatlanságnak is két alakzata van: a tudatos gondatlanság és a hanyagság. A tudatos gondatlanság (*luxuria*) esetén a cselekvő szintén előre látja magatartásának vagy mulasztásának lehetséges következményeit, azonban könnyelműen bíz az elmaradásában. A hanyagság (*negligentia*) esetében a cselekvő azért nem ismeri fel a magatartásának, illetve mulasztásának lehetséges következményeit, mert elmulasztja a tőle elvárható figyelmet és körültekintést. Ugyanakkor az Mt. itt nem a tudatos gondatlanság és a hanyagság kategóriáit alkalmazza, hanem súlyos gondatlanságról szól.³⁸¹ Utóbbi – a tudatos gondatlanság esetein túl – a hanyagság egyes kirívóan súlyos eseteit is magában foglalhatja. Súlyos gondatlanság esetén a cselekvő ugyanis feltűnő közömbösséggel jár el (BH2005. 370.). A súlyos és az enyhe gondatlanság elhatárolása tehát kulcskérdés, hiszen enyhe gondatlanságnál még korlátozott a felelősség, súlyos gondatlanságnál viszont már a teljes kárt meg kell téríteni.

A kártérítési mérték enyhe gondatlanság – például figyelmetlenség – esetén történő *ex lege* korlátozásának több magyarázata is van. A modern technológiák korában egy kisebb figyelmetlenség, hanyagság is hatalmas mértékű anyagi károkat okozhat, amelyeknek a munkavállalóra való teljes terhelése adott esetben akár méltánytalan is lehetne. Továbbá a munkavállaló tekintetében hagyományosan prevenció (nevelési) elv kerül előtérbe a reparációhoz képest (hiszen lehet, hogy a munkavállaló nem is lenne képes fő bevételi forrásából, létalapjából, a munkabéréből megfizetni a tetemes károkat, azaz a szabályozásnak tekintettel kell lennie a munkaviszony egzisztenciális – megélhetést biztosító – karakterére). Mindezeket túl a munkáltató – ellenőrzési, utasítási és irányítási jogkörénél fogva – egyébként is köteles lenne arra, hogy kiküszöbölje a munkavállalók figyelmetlenségéből eredő károkat (például jó munkaszervezéssel, felügyelettel stb.).

Szükséges, hogy a munkavállaló felróható magatartása és az okozott kár között *okozati összefüggés* álljon fenn. Ez azt jelenti, hogy a kár bekövetkeztét a munkavállaló kötelezettségzegő magatartása okozta. Megszakad az okozati lánc, és érvényesül a *károsult maga viseli a kárt (casus nocet domino)* elv, amennyiben a kár előidézésében maga a munkáltató is közrehatott. A bíróságok által használt oksági kritériumrendszer sokszínű és leginkább egyedi mérlegelésen nyugszik. Mégis, az okozatosságot leginkább az általános tapasztalat mentén, az objektív valószínűség körében szokás megítélni.

A munkavállaló kártérítési felelőssége kiterjed a kár minden elemére (teljes reparáció). A kár összegének meghatározása és a kártérítés módja tekintetében a mögöttes polgári jogi szabályok alkalmazandók. A kár pénzben kifejezhető hátrány, amely lehet vagyoni és nem vagyoni jellegű. A vagyoni kár elemei a következők: tényleges kár (*damnum emergens* – a munkáltató dolga megrongálódik, megsemmisül), elmaradt haszon (*lucrum cessans* – például termelésekiesés a munkáltatónál a káresemény kapcsán) és indokolt költség (ami a kár csökkentéséhez, kiküszöböléséhez szükséges; például megrongált alkatrész ja-

³⁸¹ DELI 2011, 53.

vítási költsége). A nem vagyoni jellegű kár a személyiségi jogok sérelmében megmutatkozó hátrány (például a munkáltató jó hírvének megsértése) pénzbeli kompenzálása (lásd: sérelemdíj).

A felelősség jogalapi feltételeinek (lásd fentebb) hiánya, bizonyíthatatlansága (például a felróhatóság hiánya) esetén a munkavállaló mentesül a felelősség alól. Az Mt. alapján a munkavállaló nem köteles továbbá megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható (*előreláthatósági klauzula*), vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott (például hibás utasítás), vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget [Mt. 179. § (4) bekezdés].

324. Az előreláthatósági szabályt a munkáltatói kárfelelősség körében is alkalmazza az Mt. [Mt. 167. § (1) bekezdés]. E szemlélet mind a gondatlanul, mind a szándékosan okozott károk esetében érvényesülhet. Az előreláthatósági szabály elvileg a feleket a szokatlan, rendhagyó kockázatok feltárására, kiszűrésére ösztönzi. Az előreláthatósági klauzula lehet a bírósági gyakorlat fő eszköze arra, hogy *oldja a teljes kár megtérítésének elvét* a munkavállaló tekintetében (különösen az úgynevezett *túlzott következményi károk* – például elmaradt haszon – tekintetében). Az előreláthatósági klauzula okán felértékelődik a munkáltató tájékoztatási (kioktatási stb.) kötelezettségének jelentősége. A munkavállalói kárfelelősség körében tehát praktikusán azt jelentheti ez az elv, hogy amely körülmény – különösen a szokatlan körülmények, veszélyek – vonatkozásában a munkáltató előre nem oktatja ki a munkavállalót, az azzal kapcsolatos kár eleve jellemzően előreláthatatlannak minősül, mentesítve a munkavállalót a kár megtérítésének kötelezettsége alól. A munkáltatók tájékoztatók formájában tudják intézményesíteni az előreláthatóvá tétel gyakorlatát, ám fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a munkáltatói tájékoztatás felelősséget „áttoló” hatása nem érvényesülhet automatikusan, ehhez minden körülmény körültekintő mérlegelése szükséges.

A munkavállalót természetesen egyfajta általános kármegelőzési kötelezettség is terheli. Ennek körében nemcsak a károk bekövetkezését előidéző hiányosságokat kell jeleznie, hanem a halasztást nem tűrő, anyagi erejét meg nem haladó beszerzéseket, kisebb munkákat is el kell végeznie (MK 26.). Mindig az eset összes körülményétől függően kell elbírálni, hogy elvárható-e a munkavállalótól, hogy a munkáltató érdekében a költségek előlegezése mellett intézkedjék. E kötelezettség felróható megszegése éppen úgy lehet a kárfelelősség alapja, mint bármely más jogellenesség.

Több munkavállaló együttes károkozása esetén döntő szerepe van a vétkesség fokának, hiszen a munkavállalók – főszabály szerint – a kárért vétkességük arányában felelnek. Ha többen szándékosan okoztak kárt, akkor a kár egyetemleges megtérítésére is kötelezhetők. Ha a vétkesség aránya nem állapítható meg, akkor a károkozók közrehatásuk arányában kötelesek viselni a kárt. Ha a vétkesség vagy a közrehatás aránya nem állapítható meg, akkor a károkozók egyenlő arányban viselik a kárt (Mt. 181. §). Az együttes károkozás feltételezi az együttes akaratelhatározást. Azaz önmagában nem elégséges, hogy a kár előidézésében többen vesznek részt, ha az egymástól teljesen függetlenül történik (például az őrizetlenül hagyott raktárból egymástól függetlenül többen is eltulajdonítanak eszközöket).

Az általános megőrzési felelősség

325. Az objektív megőrzési felelősség e formáját azért nevezzük általánosnak, mert szinte bármely munkavállalót érintheti munkakörétől, munkáltatója jellegétől, tevékenységétől függetlenül. Bármely munkakörben előfordulhat ugyanis, hogy a munkavállaló visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettség terhe mellett különféle dolgokat (például szerszám, laptop) vesz át kizárólagos őrizetbe, illetve használatba a munkáltatójától (vagy annak érdekében). Az Mt. lényegében változatlan tartalommal tartja fenn a munkavállaló megőrzési felelősségének korábbi szabályait. A dolgok őrzésével járó nagyfokú önállóság nagyfokú gondosságot indukál, amelyhez értelemszerűen fokozott – objektív/tárgyi (vétkességre tekintet nélküli) – felelősség társul. A megőrzési felelősség – mértékét tekintve – mindig a teljes hiányt felöleli; tehát itt szóba sem jöhet a vétkességhez szabott felelősségkorlátozás (már csak a vétkesség vizsgálatának mellőzése okán sem).

A munkavállaló akkor köteles vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt megtéríteni, ha a törvény által megkívánt feltételek (pozitív feltételek) mindegyike fennáll, és nem forog fenn felelősséget kizáró körülmény (negatív feltétel):

- az átadás-átvétel visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettség terhe mellett történt; és
- a munkavállaló a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át (MK 113.); és
- az átvett dolgot a munkavállaló állandó őrizet mellett tartotta vagy kizárólagosan használta, kezelte;
- a dologban hiány (kár) következett be (például elvesztés, ellopás); valamint
- a hiányt nem a munkavállaló részéről elháríthatatlan ok idézte elő (Mt. 180. §).

Az első négy pontban felsorolt feltétel fennállását a munkáltató köteles bizonyítani, míg az utolsó pontban szereplő negatív feltételt a jogalkotó hallgatólagosan vélelmezi, és vele szemben a munkavállalónak van bizonyítási – kimentési – lehetősége. Utóbbi kimentési szabály kapcsán az Mt. kifejezetten úgy fogalmaz, hogy az elháríthatatlanságot a munkavállaló szempontjából kell vizsgálni (nem általában). Bár az Mt. nem mondja ki, a munkáltatónak – a munka megszervezésére irányuló általános kötelezettségéből fakadóan – szükséges biztosítani a munkavállaló számára az átadott dolog őrzésének biztonságos feltételeit. Ha a munkáltató ezt elmulasztja, a munkavállaló részéről a hiány oka ebben az esetben – általában – elháríthatatlan, amire a munkavállaló az említett mentesülési ok körében hivatkozhat.

Az MK 113. számú állásfoglalás a jegyzék/elismervény elkészítésére nézve szögez le fontos elveket. Egyrészt a jegyzéket vagy elismervényt az átadás-átvétel tényének utólagos igazolása nem pótolja. Másrészt meghatározott dolognak több munkavállaló részére történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi felelősnek alá kell írnia, a munkavállalók azonban egyik dolgozótársukat is megbízhatják, hogy az átvételt aláírásával a nevükben is igazolja. Harmadrészt, ha a munkavállaló az átadás-átvétel időpontjában a dolgot kifogás nélkül vette át, és utóbb arra hivatkozik, hogy az átvett dolog mennyisége és közölt minősége eltéréseket mutat, vagy a dolog nem azonos az átvételi jegyzéken vagy elismervényen feltüntetett dologgal, mindezek hitelt érdemlő bizonyítása őt terheli.

Megjegyzést érdemel, hogy a megőrzési felelősség e tételes feltételeinek nem teljesülése esetén sincs akadálya annak, hogy a munkavállalót a felelősség általános szabályai szerint terhelje esetleg helytállási kötelezettség.

Mivel a megőrzési felelősség tekintetében nem kell vizsgálni a munkavállalók vétességét, ezért több munkavállaló együttes károkozása esetén a kárfelosztás sem történhet vétkességi, felróhatósági alapon, csak munkabérük arányában [Mt. 181. § (3) bekezdés].

A megőrzési felelősség szigorú – objektív – alakzata csak a hiányra alkalmazható, kárként csak a dologhiány számítható fel. A megőrzésre átadott dolog egyéb károsodása (például megrongálódása) esetén a felelősség „visszafordul” felróhatósági alapúvá, azaz a kár csak az általános – felróhatósági – szabály szerint érvényesíthető. A munkavállaló ilyen esetben akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [Mt. 180. § (6) bekezdés]. A bizonyítás itt tehát megfordul az általános szabályhoz képest: kimentési jellegű.

Pénztárosok, pénz- és értékezelők felelőssége

326. A pénztárosok, a pénzt és egyéb értéket kezelők munkajogi felelőssége³⁸² az általános megőrzési felelősség különös esete. A specialitás egyrészt az átadott dolog jellegében (pénz, értékpapír, értéktárgy), másrészt a még fokozottabb felelősségben áll (BH2002. 505.). E sajátos személyi kör felelőssége abban különbözik az általános megőrzési felelősségtől, hogy a felelősség akkor is fennáll a kezelt pénz (értékpapír, értéktárgy) vonatkozásában, ha azt írásbeli jegyzék vagy elismervény nélkül vették át. Egyebekben az általános megőrzési felelősség szabályai irányadók [Mt. 180. § (4) bekezdés]. E fokozottan szigorú felelősség a törvény erejénél fogva áll fenn, azt nem szünteti meg a felelősséget tudomásul vevő, felelősségvállaló munkavállalói nyilatkozat, illetve megállapodás hiánya (BH2003. 88.; BH2000. 568.). A pénztáros, pénzkezelő, értékezelő fogalmát kiterjesztően kell értelmezni: e szabályok szerint felelhet bármely munkavállaló, ha ténylegesen pénzt, értéket kezel munkája során (még akkor is, ha ezt csak alkalmasszerűen teszi).

A mentesülés problémakörében sajátos példaként említhető az az eset, hogy a munkavállaló az utcán tárolt saját gépkocsija ülésén elhelyezett és akár átmenetileg is őrizetlenül hagyott pénz ismeretlen tettes által történt eltulajdonítása esetén a felelőssége alól való mentesítése érdekében nem hivatkozhat arra, hogy a pénz eltűnését elháríthatatlan külső ok idézte elő. A bíróság szerint a munkavállalótól fokozottabb gondosság várható el megőrzés esetén, mert sem a pénz mennyisége, sem súlya nem tette lehetetlenné, hogy azt magánál tartsa (BH1998. 150.).

A leltárhiányért való felelősség

327. A munkajogi leltárfelelősség a gazdálkodás során ismeretlen okból bekövetkező készlethiány megtérítésének kivételes eszköze.³⁸³ A munkavállalók számára az ilyen

³⁸² Bővebben: KUN 2004c, 47–49.

³⁸³ Bővebben: KISS–PRUGBERGER 1998, 651–659.; KUN 2004b, 48–51.

különlegesen súlyos – szinte kockázattelepítési, helytállási jellegű – felelősség vállalása többnyire tulajdonképpen az adott munkakör (például raktáros, kereskedelmi értékesítő) betöltésének feltétele lehet (EBH2003. 893.). A leltárfelelősségi megállapodást vállaló munkavállaló a leltárhiányért vétkességére tekintet nélküli – objektív – felelősséggel tartozik [Mt. 182. § (1) bekezdés]. A leltárfelelősség az általános munkavállalói megőrzési felelősség egyik alfajaként is felfogható, bár attól számos vonatkozásban lényegi eltérést, önállósodást is mutat (BH2000. 34.). Egyrészt a leltárfelelősség csak sajátos munkakörökben állhat fenn. Másrészt az átadás oka leltározásnál nem a pusztán megőrzés (majd visszaszolgáltatás, elszámolás), hanem tipikusan raktározási, készletezési feladatok ellátása. Harmadrészt az átadás tárgya itt maga a kezelendő leltári készlet, nem pedig a megőrzési felelősség jellemző tárgyát képező munkaeszköz (BH2004. 78.). Negyedrészt pedig sajátos az átadás és az elszámolás periodicitása is (lásd: leltáridőszakok).

A leltárhiányért fennálló szigorú, objektív felelősség megállapításához az alábbi együttes feltételek szükségesek (Mt. 182–188. § alapján):

- a munkaviszony fennállása;
- a munkavállaló előzetes tájékoztatása a leltárfelelősség munkáltatóspecifikus részleteiről, szabályairól [lásd ehhez: Mt. 185. § (1) bekezdés *a)–e)* pont];
- írásbeli, a leltári időszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése;
- a leltári készlet szabályszerű átadása-átvétele;
- a kár – leltárhiány – bekövetkezése;
- leltárfelvétel: a leltárhiány megállapítása az előre rögzített leltározási rend szerint, a teljes készletre kiterjedően;
- a munkavállalónak legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen, munkakörben kell dolgoznia (*leltáridőszak*: a két egymást követő leltározás közötti tartam).

Esetenként a leltárhiányért nem felelős, megállapodást nem kötő munkavállaló is kezelheti a készletet. Az adott munkakörben vagy munkahelyen való alkalmazáshoz ilyenkor nélkülözhetetlen valamennyi leltárfelelős munkavállaló előzetes írásbeli hozzájárulása.

Ha a fenti törvényi feltételek hiányoznak, akkor a munkavállaló mentesül a leltárfelelősség alól (EBH2001. 469.). Ilyen esetben a kár megtérítésére legfeljebb az általános megőrzési felelősség vagy a felróhatósági (általános) formula szerint kerülhet sor.

A leltárfelelősség tárgya a *leltárhiány*: a leltári készletben ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenést (például párolgás) és a kezeléssel (például anyagmozgatás) járó veszteséget – együtt: forgalmazási veszteség, normalizált veszteség vagy *káló* – meghaladó hiány. A leltári készlet az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott-átvett anyag, áru (Mt. 183. §). A bírói gyakorlat szerint a munkavégzéshez szükséges berendezések és eszközök nem tartozhatnak a leltári készlet körébe.

A leltárfelelősség esetén tehát a hiány okának ismeretlen volta kulcsfontosságú; ebből adódik, hogy a felelősség megállapításának nem feltétele a munkavállaló vétkessége, illetve hogy az okozati összefüggés nem vizsgálendő a munkavállaló magatartása és a hiány között. Ha a hiány oka – vagy annak egy része – ismertté válik, akkor az egyéb felelősségi szabályok alkalmazhatók. A hiány okának ismertségét a munkavállaló köteles bizonyítani, hiszen az ő érdekében áll a mentesülés (BH2002. 413.).

A kötelezően megkötendő írásbeli *leltárfelelősségi megállapodás* rendezi a felelősséggel összefüggő főbb kérdéseket. Minimális és egyben legfontosabb eleme a kezelendő

készlet (a felelősség tárgya) meghatározása (Mt. 184. §). A megállapodás további jellemző elemei: az átadás-átvétel körülményei, a biztonságos őrzést szolgáló munkáltatói kötelezettségek, a felelősség különös szabályai, a munkavállaló kötelességei a leltározás kapcsán stb. Nincs akadálya e megállapodás munkaszerződésbe foglalásának sem, nem elegendő viszont az egyoldalú munkavállalói felelősségvállaló nyilatkozat; az Mt. kifejezetten megállapodást ír elő. A leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak kezdetét megelőzően szükséges megkötni, pótlólagos kiállítása nem megfelelő.

Ha több munkavállaló is leltárfelelősséggel tartozik, velük csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető [Mt. 184. § (3) bekezdés]. Ebben azt is nevesíteni kell, hogy mely munkaköröket érintő személyi változás kapcsán kell leltározást tartani, továbbá a felek szabályozhatják a felelősség megosztását is, de nem köthetnek ki egyetemleges felelőséget. Ha nem rendelkeztek erről, akkor távolléti díjuk arányában felelnek [Mt. 186. § (3) bekezdés].

A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán már nem kezeli a leltári készletet [Mt. 184. § (4) bekezdés]. A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja [Mt. 184. § (5) bekezdés]. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szünteti meg a megállapodást. A felek a megállapodás megszüntetésének további szabályait is kiköthetik.

A leltározás a leltári készlet számbavétele. A leltár alaki követelménye a teljesség, a valóság és a világosság. A leltározás megtörténtét a munkáltatónak kell bizonyítania. Leltározásnál a munkavállaló vagy akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. A munkáltató köteles az érintett munkavállalóval ismertetni a leltárelszámolást és annak eredményét. A munkavállaló jogosult az eljárás során észrevételt tenni, és észrevételeit a munkáltatónak meg kell hallgatnia, kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg [Mt. 185. § (3)–(4) bekezdés]. A leltározás részleteit kollektív szerződésben vagy leltárszabályzatban érdemes rögzíteni, de a felek a leltárfelelősségi megállapodásban is rendelkezhetnek erről.

Leltárfelelősség kapcsán a törvény meghatározza a *kártérítés* mértékének limitjét (Mt. 186. §):

- A leltárhiány teljes összegéért felel a munkavállaló, ha állandóan egyedül kezeli a leltári készletet (és a leltárfelelősségi megállapodás nem rendelkezett eltérően).
- Legfeljebb hathavi távolléti díjáig felel a leltárhiányért felelős munkavállaló, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.
- Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felelősség mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összegét.

Mindezen mértékeket a kollektív szerződés eltérően – akár a munkavállaló hátrányára (értsd: magasabb összegben) eltérve – is rendezheti [Mt. 191. § (1) bekezdés].

A felelősség, illetve a kártérítés mértékének megállapításánál az eset összes körülményét (például a biztonságos kezelést befolyásoló tényezők, a munkavállaló távollétei) – figyelembe kell vennie a bíróságnak (Mt. 187. §).

A kártérítés mérséklése

328. Rendkívüli méltánylást érdemlő esetben a bíróság részben mentesítheti a munkavállalót a kártérítés alól (Mt. 190. §). Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. E jogintézmény az összes felelősségi alakzatnál alkalmazható.

A munkavállalói biztosíték

329. A munkavállalói biztosíték (Mt. 189. §) a felelősségi rendszer új intézménye 2012 óta. Szabályozásával a jogalkotó ki kívánta küszöbölni a polgári jogi óvadéokra vonatkozó szabályok munkajogi jogalkalmazásban felmerülő bizonytalanságait. A biztosíték a munkáltatói igényérvényesítés körébe eső jogintézmény, nem érinti a jogalapi kérdéseket. Célja, hogy a kárigény kielégítésére vonatkozó garanciát jelenthessen a munkáltatóknak bizonyos fokozott kárveszélyek ellen. A biztosíték alkalmazása szigorúan célhoz rendelt: csak az a munkavállaló kötelezhető – írásbeli megállapodás alapján – biztosíték adására, aki munkaköre ellátása során más munkavállalótól, illetve harmadik személytől pénzt, értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy ilyen munkavállaló közvetlen ellenőrzésére jogosult. E munkakörök betöltésének akár feltételévé is tehető a biztosíték adása (például pénztáros, banki ügyintéző), más munkakörben viszont semmis a kikötése.

Széles körű garanciák övezik a biztosíték adásának módját. A biztosíték – fogalma szerint – pénzbeli szolgáltatás (nem lehet például értéktárgy). A biztosíték összegét a munkáltató csak a törvényben meghatározott célra használhatja fel, és annak megfelelő kezeléséről, visszafizetéséről is gondoskodnia kell. A biztosíték összege is *ex lege* korlátozott: nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérét. Biztosíték nyújtására a munkaviszonyban csak egyszer kerülhet sor, de a munkaviszony fennállása alatt a felek bármikor jogosultak erre irányuló megállapodást kötni. A biztosíték összege a munkavállaló alapbérének növekedése esetében sem emelhető fel, azaz később nem követelhető többletbiztosíték.

A munkáltató meghatározott szabályok szerint köteles kezelni a biztosítékot. Azt legkésőbb az átvételt követő munkanapon kell a munkáltató által kiválasztott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni. A biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul vissza kell fizetni a munkavállalónak, ha megváltozik a munkaköre (és ezáltal kiesik a kötelezett körből) vagy megszűnik a munkaviszonya. A biztosíték kizárólag a biztosítékadás alapjául szolgáló sajátos tevékenységből eredő kártérítési igény kielégítésére használható fel. A munkáltatói kártérítési igény a biztosíték adása esetében is csak az általános – a munkabérből való levonásra irányadó (Mt. 161. §) – szabályok szerint érvényesíthető.

A kárigény érvényesítése a munkáltató által

330. A munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése, hogy egyáltalán kívánja-e érvényesíteni kárigényét, eltekint ettől, esetleg megállapodik a munkavállalóval a rendezésről. Ha a munkavállaló elismeri felelősségét, ez a nyilatkozat tartozáselismerésnek minősül

(Ptk. 6:26. §). Ha a munkáltató jogi úton kíván kárigényt érvényesíteni, akkor azt alapvetően két fő módon teheti: általánosságban bírósághoz fordulhat [Mt. 285. § (1) bekezdés], illetve – kivételesen – írásbeli fizetési felszólítással érvényesíti igényét. A bíróság a kereseti kérelem tárgyában akkor is érdemben dönthet, ha a munkavállaló kártérítési felelősségét más jogi minősítés alapján látja megállapíthatónak, mint amit a munkáltató a keresetben jogalapként megjelölt (MK 2.; EBH2001. 577.). A munkáltatói igényérvényesítés általános módja az írásbeli fizetési felszólítás is, ugyanakkor ez csak a minimálbér háromszorosánál kisebb igénynél alkalmazható [Mt. 285. § (2) bekezdés]. A keresettel meg nem támadott fizetési felszólítás végrehajthatóvá válik (Vht. 23. §). A fizetési felszólítás ellen – ha azt vitatja – a munkavállalónak kell bírósághoz fordulnia: a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni [Mt. 287. § (1) bekezdés d) pont].

A korábbi Mt. ismerte a munkáltatói kártérítési határozat jogintézményét [1992. évi Mt. 173. § (2) bekezdés]. Az Mt. mellözi e célzott, korábban kollektív szerződéshez kötött jogintézményt. A munkáltató a munkavállalóval szembeni kárigényét fizetési meghagyás útján is érvényesítheti, de ez a lehetőség főszabály szerint a nem vétkességi alapú kárfelelősségre korlátozódik [2009. évi L. törvény a fizetési meghagyásos eljárásról, 3. § (5) bekezdés]. A munkáltató kártérítési igényét általában az elévülési időn belül érvényesítheti (Mt. 286. §). A leltárhiánnyal kapcsolatos kárigényeknél speciálisak a határidők: a kártérítési igény érvényesítésére 60 napos jogvesztő határidő áll rendelkezésre, amely a leltárfelvétel befejezésétől indul. Büntetőeljárás esetén e határidő 30 nap, és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik (Mt. 188. §).

Harmadik személynek okozott kár és egyéb különös szabályok

331. Ha a munkavállaló a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek okoz kárt, akkor helyette a polgári jog szabályai szerint általában munkáltatója áll helyt mögöttesen. A munkavállaló ilyenkor tulajdonképpen közvetett módon okoz kárt a munkáltatójának: ha az alkalmazott a foglalkoztatására irányuló jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a munkáltató a felelős. Az alkalmazott egyetemlegesen felel a munkáltatóval, ha a kárt szándékosan okozta. [Ptk. 6:540. §]. A munkáltató a munkajogi szabályok szerint háríthatja tovább a kárát a munkavállalóra (adott esetben csak korlátozott mértékben, összhangban a munkajogi szabályokkal). Ha a károsult harmadik személy közvetlenül fordul a munkavállaló ellen, igényét csak a Ptk.-ra alapítva érvényesítheti.

A Kúria 1/2014. PJE határozata meghaladottnak tekinti a korábbi PK 41. számú állásfoglalást, amely szerint semmis az a megállapodás, amellyel az alkalmazott a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek okozott kár megtérítését a munkáltatójával szemben vállalja. A magánjogi autonómiát és szerződési szabadságot alapelvei szinten hangsúlyozó Ptk.-val ez a szabály nem egyeztethető össze. Nem kizárt az a megoldás – különösen kisebb súlyú, de a munkaviszonnyal összefüggő károkozások esetében –, hogy az alkalmazott a munkáltatóval kötött megállapodással magára vállalja a kár megtérítését. Az ilyen megállapodások a Kúria 1/2014. PJE határozatának értelmében nem minősülnek

érvénytelennek. Ha a munkavállaló munkatársának okoz kárt a munkaviszonnyal összefüggésben, e kárért is a munkáltató felel a fentiek szerint.

Ahogy arra már utalás történt, eltérést jelent a főszabálytól a vezető állású munkavállalók kártérítési felelőssége. A vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel [Mt. 209. § (5) bekezdés]. Munkaszerződés ettől a munkavállaló javára eltérhet. Az EBH2018.M.19. döntés leszögezi, hogy az Mt. – szemben a korábbi Mt. azon előírásával, amely szerint a vezető a vezetői tevékenysége keretében okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel – a vezető kártérítési felelőssége körében nem utal a Ptk. szabályainak alkalmazására, az általános munkavállalói felelősséghez képest csupán a gondatlan károkozás esetén tartalmaz szigorúbb szabályt, amikor a 209. § (5) bekezdésében úgy rendelkezik, hogy a vezető gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel. Az Mt. alapján irányadó bizonyítási teher szabálya szerint a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a vezető állású munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, továbbá a kárt, valamint az okozati összefüggést [Mt. 179. § (1)–(2) bekezdés]. A vezető állású munkavállaló munkajogi felelőssége független a gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének felelősségétől, amely a polgári jog általános szabályai szerint áll fenn (BH2001. 594.).

Csupán utalásképpen említjük, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegésének csak egyik lehetséges szankciója a kártérítés (akkor, ha van kár is). A vétkes kötelezettségszegésnek lehetnek másnemű munkajogi következményei is, így – bizonyos feltételekkel – felmerülhet a tulajdonképpeni *fegyelmi eljárás* mint jogkövetkezmény a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért (Mt. 56. §). A vétkes kötelezettségszegés minősített esetei lehetővé tehetik a munkáltatói indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondást (Mt. 78. §).

Vákát oldal

18. § Az atipikus munkajogviszonyok

Az atipikus munkajogviszonyokról általában

332. A munkajogi irodalomban az atipikus foglalkoztatás, az atipikus munkaviszony terminológia a legáltalánosabban használt kifejezés a munkavégzés hagyományostól eltérő formáinak összefoglaló megjelölésére.³⁸⁴ Az atipikus munkajogviszony fogalma relatív: használatához definiálni kell a tipikus munkajogviszonyt.³⁸⁵ Általában *tipikusnak* tekintjük azt a munkajogviszonyt, amelyet a felek határozatlan időtartamra létesítenek, a munkavállaló a munkáltató utasításai szerint, annak eszközeivel, teljes munkaidőben, a munkáltató szervezeti rendjébe beilleszkedve végzi munkáját.³⁸⁶ Az atipikus munkaviszonyok esetén e jellemzők közül nem mindegyik valósul meg,³⁸⁷ így általában e munkajogviszonyok közé tartozónak vélik a részmunkaidős foglalkoztatást és a határozott időre létesített munkajogviszonyt, atipikusnak tekinthetők az otthon végzett munka különféle módozatai, az úgynevezett alkalmi munkavégzés, a munkaerő-kölcsönzés, illetve a munkajogviszonynak az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyok elemeit felhasználó más jogviszonyokkal történő kombinációi. Az atipikus munkajogviszonyok megjelenésével jelentősen megváltozott a munkáltatói joggyakorlás karaktere és módszere, más módon kell teljesíteni a munkavállalói kötelezettségeket is.³⁸⁸

Bár az atipikus munkajogviszony fogalma a munkajogi irodalomban általánosan használt, azonban számtalan megközelítése és jelentése ismert. A fogalommal kapcsolatosan sokszor az a vélekedés, hogy szükségszerűen labilis, nemegyszer önkényes,³⁸⁹ mivel egymástól nagyon eltérő jogviszonyokat foglal egy kategóriába,³⁹⁰ amelyek más-más mértékben térnek el a tipikustól, és jellegük is különbözik.³⁹¹

Az atipikus munkajogviszonyok növekvő jelentőségének napjainkban számos oka van, az egyik az, hogy a 20. század végére a munka világában az egyik meghatározó tendencia a munkavégzési formák egyre változatosabbá válása. Ennek révén a munkát vállalók olyan csoportjai jöttek létre, amelyek a klasszikus munkavállalói státuszhoz hasonló helyzetben vannak ugyan, jogi helyzetük mégis más, mint amit a klasszikus munkaviszony jelent, ennek révén egyre kevesebben vannak azok a munkát végzők, akik a klasszikus munkaviszony keretei között végeznek munkát.³⁹² Hazánkban az elmúlt években viszonylag új

³⁸⁴ KISS 2001a, 409.

³⁸⁵ KISS 2001a, 410.

³⁸⁶ KISS 2005, 95.

³⁸⁷ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 162.

³⁸⁸ KISS 2005, 95.

³⁸⁹ PRUGBERGER–NÁDAS 2014, 439.

³⁹⁰ A hazai szakirodalom is sokszor megosztott a tekintetben, hogy az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok közül melyek sorolhatók az atipikus munkajogviszonyok körébe. KÁRTYÁS 2015, 19.

³⁹¹ KÁRTYÁS 2015, 19.

³⁹² FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 161.; GYULAVÁRI 2012, 408.

jelenségként tűnik fel – párhuzamosan az európai tendenciákkal, az informatika fejlődésével, használatának egyszerűsödésével, széles körű hozzáférhetőségével – a munka világának átalakulása.³⁹³

Az atipikus munkajogviszonyok szabályozása változatos képet mutat az egyes európai nemzeti jogokban (az uniós szabályokról lásd a következő pontban): a szabályozás részletessége vagy egyáltalán a szabályozás megléte az egyes jogviszonyok vonatkozásában igen eltérő. A magyar tételes jog 2012-től a Munka törvénykönyvében számos, az atipikus munkajogviszonyok fogalma alá tartozó jogviszonyt részesített szabályozásban. Jelenleg az Mt. XV., XVI., XVII. fejezete tartalmazza főként azon atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó eltérő szabályokat, amelyeket a törvény nevesít. A gyakorlat azonban számon tart néhány olyan atipikus jogviszonyt is, amelyeket nem szabályoz az Mt.³⁹⁴ E szerint a felosztás szerint az *Mt.-ben nevesített* atipikus munkajogviszonyok a részmunkaidős munkajogviszony, a határozott idejű munkajogviszony, a munkakörmegosztás és a több munkáltató által létesített munkajogviszony, a távmunkavégzés, a bedolgozói munkajogviszony, az egyszerűsített foglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés. Az *Mt.-ben külön nem nevesített* jogviszonyok a tagi munkavégzés a szociális szervezetekben, a tranzitfoglalkoztatás, a közfoglalkoztatás, az ösztöndíjas foglalkoztatás, az önálló kereskedelmi ügynök jogállásának szabályozása és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony.³⁹⁵

Az atipikus munkajogviszonyok kommentárirodalmunkban a főszabály és a kivétel összefüggésében jelennek meg: a főszabály alóli kivételeket atipikus munkajogviszonyoknak nevezik gyakran.³⁹⁶ A törvény nem használja az atipikus munkajogviszony fogalmát arra hivatkozással, hogy egy adott atipikus jellemző több különös munkavégzési formára is jellemző lehet.³⁹⁷ Hangsúlyozni kell, hogy az Mt. *A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok* című XV. fejezetében szabályozott jogviszonyok köre jóval tágabb az atipikus munkajogviszonyok fogalma alá tartozóknál: praktikus jogalkotási szempontból a fejezetben olyan speciális szabályok is helyet kaptak, amelyek nem tartoznak az atipikus munkajogviszony jogirodalomban használt fogalma alá (például a köztulajdonban álló munkáltatónál fennálló munkajogviszony, a vezető állású munkavállaló munkajogviszonya, a cselekvőképtelen munkavállaló munkajogviszonya).

Jelen fejezetben a részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyt, a határozott időre létrejött munkajogviszonyt, a többpólusú munkajogviszonyokat (munkakörmegosztás, több munkáltató által létesített munkajogviszony, munkaerő-kölcsönzés), a távmunkára létrejött munkajogviszonyt, a bedolgozói munkajogviszonyt mutatjuk be.

Az atipikus munkajogviszonyok az Európai Unió jogában

333. Az Európai Unió joganyaga is használja az atipikus munkajogviszony terminológiát, az atipikus munkajogviszonyban foglalkoztatottak az unió munkaerőpiacának fontos részét

³⁹³ HAJDÚ–KUN 2014, 228.

³⁹⁴ HAJDÚ–KUN 2014, 273.

³⁹⁵ HAJDÚ–KUN 2014, 273.

³⁹⁶ CSÉFÁN 2016, 560.

³⁹⁷ KOZMA et al. 2014, 334.

képezik.³⁹⁸ Napjainkig a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatásról és a munkaerő-kölcsönzésről született a tárgykörben irányelv, az önfoglalkoztatók kategóriája a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód vonatkozásában részesült szabályozásban, valamint a távmunka fontosságának deklarálását és terjesztésének támogatását találjuk meg a szociális partnerek által kötött keretmegállapodásban.³⁹⁹

A Tanács 1997/81/EK részmunkaidőről szóló irányelve⁴⁰⁰ nem más, mint az UNICE (az Európai Gyáripárosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége), a CEEP (az Állami Vállalatok Európai Központja) és az ETUC (az Európai Szakszervezeti Szövetség) által megkötött, a *reszmunkaidőről* szóló keretmegállapodás jogi kötőerővel való felruházása, a közösségi jogba emelése. Az irányelv az Európai Unió szociális joga alakításának új mechanizmusát tükrözi: annak lényegi tartalmát a szociális partnerek alakították ki, amely megállapodás formailag az irányelv mellékletébe került. Maga az irányelv a mellékleten és a preambulumon kívül mindössze négy cikkből áll. Az első cikk értelmében az irányelv célja, hogy a mellékletében szereplő, a szociális partnerek által megkötött részmunkaidőről szóló keretmegállapodást a közösségi jog részévé tegye. A második cikk szerint a tagállamoknak hatályba kell léptetniük azokat a jogszabályokat, illetve kell foganatosítaniuk azokat az intézkedéseket, amelyek az irányelv végrehajtásához szükségesek. A harmadik szakasz az irányelv hivatalos lapban történő kihirdetéséről szól, a negyedik szakasz pedig az irányelv címzettjeként a tagállamokat jelöli meg.

Formáját és szabályozási technikáját tekintve a Tanács 1999/70/EK irányelve⁴⁰¹ az ETUC, az UNICE és a CEEP által a *határozott ideig tartó munkavégzéssel* kapcsolatosan kötött keretmegállapodás formájában teljesen azonos a részmunkaidőről szóló irányelvvel, mivel az irányelv lényegi tartalmát ugyanúgy a szociális partnerek alakították ki, s megállapodásuk az irányelv mellékletébe került.

Az irányelv által kihirdetett megállapodás első szakasza a megállapodás célját, a második a hatályát tartalmazza, a harmadikban fogalommeghatározó rendelkezéseket találunk. Ebben a megállapodásban is a negyedik szakaszba került a diszkrimináció tilalmának elve. Az ötödik szakasz a visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések, a hatodik a tájékoztatás és a foglalkoztatási lehetőségek témájával foglalkozik. Ezt követi a hetedik szakasz: tájékoztatás és konzultáció, majd a nyolcadik, végrehajtási rendelkezéseket tartalmazó szakasz zárja a sort.

A *munkaerő-kölcsönzésről* szóló 2008/104/EK irányelv⁴⁰² nagyon hosszú előkészítő folyamat eredményeként született meg. Ennek egyik fő oka az volt, hogy az Európai Unió tagállamai nagyon eltérő módon közelítették meg ezt az atipikus foglalkoztatási formát. A 2008-ban megszületett irányelv azokat a minimumkövetelményeket tartalmazza, amelyeknek a nemzeti jogoknak meg kell felelniük a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában.

³⁹⁸ Ezzel kapcsolatban szükséges az úgynevezett *Zöld Könyv* című dokumentumra utalni, amely a munkajog korszerűsítésével, a 21. század kihívásaival foglalkozott. Lásd *Zöld Könyv; A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*. Brüsszel, 22.11.2006, COM(2006) 708 final.

³⁹⁹ Kiss 2001a, 412.

⁴⁰⁰ A Tanács 1997. december 15-i 1997/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról.

⁴⁰¹ A Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.

⁴⁰² Az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

A *táv munkavégzés* vonatkozásában az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP által 2002. július 16-án megkötött *Keretmegállapodás a távmunkáról* tartalma szolgál iránymutatással, amely az ilyen módon történő munkavégzés speciális jellemvonásaival kapcsolatosan tartalmaz rendelkezéseket. A megállapodással kapcsolatosan hangsúlyozandó, hogy az az európai szociális partnerek megállapodása, a részmunkaidejű foglalkoztatással és a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos keretmegállapodásokat követő harmadik ilyen. Az eltérés az első két megállapodáshoz képest, hogy míg azokat később irányelvbe foglalták, ebben az esetben a hatályosulás nemzeti szinten, a szociális partnerek eszközeivel történik.

A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony

A részmunkaidőre kötött munkaszerződésekről általában

334. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony az atipikus munkajogviszonyok egyik legerőteljesebb formája, a *hagyományostól eltérés* tradicionális képletének nevezhető.⁴⁰³ A munkajogi szabályok hagyományosan a teljes munkaidőben történő munkavégzésről rendelkeznek, ehhez a főszabályhoz képest eltérést jelent a részmunkaidőben történő foglalkoztatás. Annak ellenére, hogy az atipikus foglalkoztatás egyik legerőteljesebb formája, az Mt. nem a többi atipikus munkajogviszony között szabályozza, hanem az általános részben, a napi munkaidőre vonatkozó szabályoktól való eltérés lehetőségeként.⁴⁰⁴

Az Európai Unió tárgyban született irányelve szerint részmunkaidős az a munkavállaló, akinek a heti vagy – egy meghatározott időtartam alatt, amely nem több mint egy év – átlagosan számított munkaideje kevesebb, mint a hasonló kategóriájú teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje.⁴⁰⁵ Az Mt. 92. § szerint részmunkaidő a feleknek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben való megállapodása.

A részmunkaidőre kötött munkaszerződések nagy változatosságot mutatnak, a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem alkotnak homogén csoportot. A különböző részmunkaidő-formák megkülönböztethetők egyrészt a munkaidő meghatározásának módja szerint: különböztethetünk a rövidebb napi munkaidőben történő munkavégzés és az úgynevezett tömbösített részmunkaidőben történő foglalkoztatás szerint, amely utóbbi esetben a munkaidő meghatározott napokra, hetekre vagy hónapokra koncentrálódik. Csoportosítható továbbá a részmunkaidős foglalkoztatás a munkavállalók speciális helyzete szerint is: például meghatározott életkor feletti munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatása, gyermeknevelés alatti részmunkaidős foglalkoztatás. Tipizálható a részmunkaidős foglalkoztatás a munkáltató munkaidő feletti rendelkezési joga alapján is: megkülönböztethető a normál munkaidő-beosztással járó részmunkaidős foglalkoztatás mellett a munkaidő a munkáltató

⁴⁰³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 637.

⁴⁰⁴ FERENCZ 2015, 65–66.

⁴⁰⁵ 97/81/EK irányelv 3. klauzula 1. pont. Hasonlóan definiál a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 175. számú egyezmény 1. cikk (a) pontja is: „a »részmunkaidős munkavállaló« kifejezés azt a foglalkoztatott személyt jelenti, akinek szokásos munkaideje kevesebb, mint az összehasonlításként figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállaló munkaideje.”

rendelkezése szerinti teljesítéssel járó részmunkaidős foglalkoztatás (behívás alapján történő munkavégzés).

A részmunkaidő fajtáinak számbavételekor meg kell említeni az úgynevezett *másod-, mellék- vagy további* munkajogviszonyokként jellemzett részmunkaidős jogviszonyokat. A magyar munkajogi szóhasználatban gyakran alkalmazzák ezeket a fogalmakat anélkül, hogy azoknak tételes munkajogi relevanciájuk lenne. A magyar jogalkalmazásban a probléma a szabadságra való jogosultság tekintetében jelent meg, amikor a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a munkavállalót szabadság a további jogviszonyában (másod-, illetve mellékállásában) is megilleti (MK 19.). A probléma elviekben és gyakorlatilag is az, hogy a több részmunkaidős jogviszony esetében a pihenőidők biztosítása, a szabadság kiadása, a túlmunka elrendelése (és teljesítése) a teljes munkaidős álláshoz képest kedvezőtlen helyzetet eredményezhet a munkavállalónak.

A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyra vonatkozó szabályok a magyar munkajogban

335. A részmunkaidős foglalkoztatás hazai helyzetének tárgyalásakor a leglényegesebb körülmény, hogy Magyarországon a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma rendkívül alacsony, statisztikák szerint napjainkban a munkavállalók mindössze 6%-a dolgozik részmunkaidőben.

Az EU részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó 1997/81/EK irányelve elsősorban arra irányul, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára a teljes munkaidős társaikéval egyenlő bánásmódot biztosítson. Magyarországon az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 8. § r) pontja szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport foglalkoztatási jogviszonyának részmunkaidős jellege miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. Emellett a hazai bírói gyakorlat is rögzítette a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal kapcsolatosan a diszkrimináció tilalmát már az egyenlő bánásmódról szóló törvény, illetve az EU-irányelv megszületését megelőzően is. A Legfelsőbb Bíróság szerint a munkavállalónak évi rendes szabadság akkor is jár, ha a munkáltató őt nem teljes munkaidőben alkalmazta (MK 19.).

A részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos szabályokat az Mt. nem a többi atipikus szerződés között szabályozza, hanem az általános részben, a munkaidőre vonatkozó szabályoktól való eltérés lehetőségeként.⁴⁰⁶ Az Mt. részmunkaidőre vonatkozó szabályai igyekeznek megfelelni azoknak a követelményeknek, amelyek az ilyen tartalmú jogviszonnyal kapcsolatosan kíváncsalmként megjelennek az Európai Unióban: elősegíteni a gyermeknevelés és a munkavégzés összehangolását, garanciákat nyújtani az ilyen jogviszony keretében foglalkoztatott munkavállalóknak, és ösztönözni – kellő rugalmasságot biztosítva – a munkáltatókat a részmunkaidőben történő foglalkoztatásban való megállapodásra.

A gyermeknevelés és a munka összehangolása terén a legfontosabb magyar szabály, hogy a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy

⁴⁰⁶ FERENCZ 2015, 65–66.

több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek öt éves koráig – köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. Szintén ebbe az irányba ható rendelkezés, hogy a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségéről [Mt. 61. § (1)–(3) bekezdés].

A magyar tételes jogban a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók védelmét azok a rendelkezések valósítják meg, amelyek speciális, arányosítási szabályokat tartalmaznak az e jogviszonyban állók tekintetében. Így az Mt. azt rögzíti, hogy a teljes munkaidő estében 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, részmunkaidőre létrejött munkaviszony esetében csak ennek az arányos része [Mt. 109. § (2)–(3) bekezdés]. Arányosítási szabályt tartalmaz még a törvény a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás naptári évben elrendelhető időtartamára vonatkozóan is [Mt. 53. § (2) bekezdés].

A behívás alapján történő munkavégzés

336. A részmunkaidőre történő foglalkoztatás speciális formája a magyar munkajogban a behívás alapján történő munkavégzés, amely jogintézmény számos ország munkajogában ismert (*call on work*, *Arbeit auf Abruf*).⁴⁰⁷ Ez a foglalkoztatási módszer elsősorban azon réteg tagjait érinti, akik valamilyen okból nem képesek vagy átmenetileg nem akarnak rendszeres munkát végezni.⁴⁰⁸

Ez a foglalkoztatási, illetve munkavégzési módszer [Mt. 193. § (1) bekezdés] nem más, mint részmunkaidőben történő foglalkoztatás, amelynek sajátossága abban áll, hogy a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét a munkakörébe tartozó *feladatokhoz igazodva* végzi. A hatályos szabályok szerint a munkaidő legfeljebb napi hat óra lehet.⁴⁰⁹ A munkavégzés adott időpontjának kezdetét és végét a munkáltató határozza meg azzal, hogy a munkavégzés kezdő időpontját legalább három nappal előre közölni kell, a munkaidőkeret a négy hónapot nem haladhatja meg [Mt. 193. § (1) bekezdés].

A hazai munkajogi irodalomban többen megjegyzik, hogy a behívás alapján történő munkavégzés számos problémát vet fel a tipikus munkaviszony szabályainak megfelelő alkalmazása tekintetében. Ilyen például a munkabér kiszámításának módja, mértéke, valamint főként az, hogy munkabér munkavégzés hiányában is jár a munkavállalónak, részére ebben az esetben állásidő fizetendő.⁴¹⁰

A határozott idejű munkajogviszony

A határozott idejű munkajogviszonyról általában

337. A munkajogviszony időtartamával kapcsolatosan a jogalkotó által tipikusként szabályozott szerződési tartalom a határozatlan időre szóló megállapodás. Ez abból

⁴⁰⁷ DERNÓCZI et al. 2018, 124.; lásd még a Munka törvénykönyve miniszteri indokolását.

⁴⁰⁸ FERENCZ 2015, 71.

⁴⁰⁹ BANKÓ–FERENCZ 2015, 37.

⁴¹⁰ FERENCZ 2015, 72.; FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 130.

a megfontolásból táplálkozik, hogy a határozatlan idejű munkajogviszony létesítése a munkavállaló egzisztenciális biztonságát szolgálja,⁴¹¹ így csak kivételes lehet az az eset, amikor a felek a munkaszerződést határozott időtartamra köthetik meg. Az egzisztenciális biztonság, a munkavállaló érdeke a határozatlan idejű munkajogviszonyhoz elsősorban nem a munkajogviszony teljesítése alatt jelentkezik, hanem sokkal inkább annak megszűnésekor mutatkozik meg.⁴¹² A munkajogi szabályozás egyik feladata, hogy megakadályozza a határozott idejű foglalkoztatás visszaélésszerű alkalmazását: egymást követő határozott idejű szerződésekkel nem váltható ki a határozatlan idejű munkaviszonyban történő, tartós foglalkoztatás.⁴¹³

A határozatlan idejű munkaszerződéssel kapcsolatos jogalkalmazói gyakorlat már a második világháborút megelőző időkre is visszavezethető Magyarországon, a Kúria 963. számú polgári elvi határozata szerint a határozatlan időre kötött szerződés helyébe lépő határozott időre szóló szerződés csak úgy hatályos, ha a munkavállaló felmondási idejét és a felmondási időre eső igényeit nem érinti. Ha a felek a határozatlan időre kötött szerződést annak határozott időre szóló alakításával szüntetik meg, a határozatlan időre kötött szerződés helyébe lépő határozott idejű szerződés hatályosságának feltétele az, hogy a határozott időre szóló szerződés tartamát legalább annyi időben állapítsák meg a felek, amennyi idő alatt a határozatlan időre szóló szerződés felmondás útján megszüntethető lett volna.⁴¹⁴ A statisztikák szerint napjainkban Magyarországon a munkajogviszonyban állóknak mintegy 9%-a dolgozik határozott idejű munkajogviszonyban.⁴¹⁵

A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó uniós normákat az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv tartalmazza. Az irányelv – a keretmegállapodás szövegének átvételével – azt a célt szolgálja, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének általános alkalmazásával javítsa a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét, valamint hogy az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásának kereteit megállapítsa.⁴¹⁶

A határozott idejű munkajogviszony fogalma

338. Határozott idejű munkajogviszony alatt olyan jogviszonyt értünk, amely esetében a munkavállaló és a munkáltató a szerződés megkötésekor megállapodik a szerződés megszűnésének időpontjában.

Az Európai Unió e tárgyban született irányelvének definíciója szerint a határozott időre alkalmazott munkavállaló azt a személyt jelenti, aki a munkáltató és a munkavállaló által létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint például meghatározott időpont

⁴¹¹ KISS 2005, 115.

⁴¹² BANKÓ–FERENCZ 2015, 40.

⁴¹³ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 163.

⁴¹⁴ RADNAY 1998, 18.

⁴¹⁵ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 164.

⁴¹⁶ FERENCZ 2015, 59.

elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése (1999/70/EK irányelv mellékletének 3. klauzulája).

A hatályos magyar szabályozás is a határozatlan idejű jogviszonyt tekinti a foglalkoztatás főszabályának: a munkajogviszony munkaszerződéses megállapodás hiányában határozatlan időre jön létre [Mt. 45. § (2) bekezdés]. A magyar tételes jog rögzíti a határozott idejű szerződéses időtartam meghatározásának módját is: a határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni [Mt. 192. § (1) bekezdés]. Más oldalról pedig azt is rögzíti a törvény, hogy a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akarától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról [Mt. 192. § (1) bekezdés].

A határozott időre történő foglalkoztatás korlátai

339. A magyar munkajogban régóta él az a munkavállaló-védelmi szabály, amely szerint a határozott idejű munkaviszony 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 munkaviszony tartamát is [Mt. 192. § (2) bekezdés]. Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama – a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt – az öt évet meghaladhatja [Mt. 192. § (3) bekezdés].

A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbitására [Mt. 192. § (4) bekezdés]. A munkáltatói jogos érdek fogalmát a törvény nem határozza meg, és kimerítően nem is határozható meg. A munkáltató gazdasági tevékenysége során időlegesen (szezónálisan, kampányszerűen) jelentkező megrendelői igény kielégítése, a munkáltató materiális vagy immateriális javainak mozgósítása, fenntartása, karbantartása miatt időszakosan szükséges feladatok elvégzése, a távollévő munkavállaló helyettesítése a munkáltató jogos érdekkörébe tartozik.⁴¹⁷

A határozott idejű munkaszerződés meghosszabbítása, a „láncszerződések” problematikája

340. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 6. számú állásfoglalása (MK 6.) értelmezte munkajogunkban a határozott idejű munkajogviszonyra vonatkozó törvényi rendelkezést, amikor kimondta, hogy érvénytelen az újabb határozott időre szóló megállapodás, ha az a munkavállaló jogos érdekének csorbitására vezetne. Ilyen esetben a határozott időre kötött újabb munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni.⁴¹⁸

⁴¹⁷ CSÉFFÁN 2016, 563.

⁴¹⁸ BANKÓ–FERENCZ 2015, 41.

A Legfelsőbb Bíróság emellett több eseti döntésében is állást foglalt a határozott időre szóló megállapodások érvényessége körében. Az állásfoglalás tartalma megtalálható a Legfelsőbb Bíróság több publikált eseti döntésében is, konkretizálva az ott lefektetett általános elvet. A munkaviszonynak törvényes érdek nélkül történő, többször ismételt, határozott időre szóló kikötése a munkaszerződésekben egyértelműen csorbitja a munkavállaló felmondási járandóságokkal kapcsolatos jogos érdekét, ezért rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg (BH1999. 524.). Az adott esetben a piaci viszonyokhoz igazodó rugalmas létszámgazdálkodásra hivatkozás – a munkavállaló rövid tartamú, többször ismételt határozott idejű alkalmazását okszerűen alátámasztó indok (például az adott határozott idejű munkaviszonyhoz kapcsolódó alkalmoszerű megrendelés vagy más konkrét sajátos gazdálkodási körülmény) hiányában – a munkáltató 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 munkaviszony ismétlődő, általános alkalmazása minden további nélkül elfogadható lehetne, ez a munkavállalók jogos érdekeinek csorbitásához vezetne. Az ismételt határozott idejű kikötés alkalmazásának 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 érdeknek minősíteni az ismételt határozott idejű munkaszerződés megkötésénél.⁴¹⁹

A felek az eredeti szerződéses tartalomhoz képest *módosíthatják* a munkaszerződés időtartamára vonatkozó megállapodásukat is. Közös megegyezéssel a határozott idejű szerződést módosíthatják határozatlan idejűvé, vagy a határozatlan idejűt határozottá. Azonban ha a munkáltató a munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát azzal a céllal változtatja meg határozott idejűre, hogy ezáltal mentesüljön az általa egyébként elhatározott felmondással kapcsolatos anyagi kötelezettségei alól, a munkaszerződés ilyen módosítása semmis, ezért érvénytelen (BH1996. 399.).

Foglalkoztatás a határozott idő lejártát követően

341. A határozott idejű munkajogviszony lejártát követő foglalkoztatással kapcsolatban egységes a jogirodalom álláspontja abban a tekintetben, hogy a hatályos szabályozásból nem vezethető le a határozott idő lejártá utáni továbbfoglalkoztatás esetén a jogviszony határozatlan idejűvé alakulása.⁴²⁰ Továbbfoglalkoztatás esetén *munkaszerződés nélküli foglalkoztatásra* kerül sor; a munkáltató ilyenkor mulasztásban van, ugyanis az ő feladata a munkaszerződés írásba foglalása. Az írásba foglalás elmaradása bizonyítási nehézségeket okoz a tekintetben, hogy a munkajogviszony újbóli létrejöttékor vagy meghosszabbításakor mi volt a felek szerződéses akarata – ez a döntő momentum arra nézve, hogy a határozott idejű jogviszony határozott idővel hosszabbodik-e meg, ha igen, mennyivel, vagy éppen határozatlan idejűvé alakul-e.⁴²¹ Ezt támasztja alá az az érvelés is, amely szerint ha a munkáltató

⁴¹⁹ BANKÓ-FERENCZ 2015, 42.

⁴²⁰ DERNÓCZI et al. 2018, 124.

⁴²¹ FERENCZ 2015, 63.

az érvénytelen munkaviszonyt haladéktalanul, azonnali hatállyal nem szünteti meg, illetve a felek az érvénytelenségi okot nem hárítják el, a folyamatos munkavégzés (továbbfoglalkoztatás) esetén a felek között *utaló magatartással* a megszűnt munkaszerződéssel azonos tartalmú munkaviszony létesítésére (vagy a korábbi megállapodás meghosszabbítására) vonatkozó munkaszerződés létrejötte állapítható meg.⁴²² A munkaszerződés írásba foglalásának elmulasztására a munkáltató nem, csak a munkavállaló hivatkozhat a határozott idő lejártát követő munkavégzés megkezdésétől számított 30 napon belül (Mt. 44. §). A felek között létrejött jogviszonyt határozatlan időtartamra létesített munkaviszonynak kell minősíteni, mert a felek a munkaszerződésben a munkaviszony időtartamát nem határozták meg [Mt. 45. § (2) bekezdés].⁴²³

A határozott idejű munkajogviszony a határozott idő lejártával a munkavállaló továbbfoglalkoztatására tekintet nélkül megszűnik, és ha a felek a munkaviszonyt folytatni kívánják, erről újra meg kell állapodniuk. A munkaszerződés írásba foglalása a munkáltató feladata, továbbfoglalkoztatás esetén gondoskodnia kell az alaki és tartalmi követelményeknek megfelelő munkaszerződés-módosításról.⁴²⁴

Az egyszerűsített foglalkoztatás

342. Az egyszerűsített foglalkoztatás a határozott idejű munkaviszony rövid idejű vagy szezonális jellegű formája.⁴²⁵ Célja, hogy csökkentse a munkáltatói közterheket és adminisztrációs kötelezettségeket az alkalmi jellegű, csak igen rövid ideig fennálló munkaviszonyok esetében, ugyanakkor ne tegye lehetővé a kedvezményes szabályokkal való visszaélést,⁴²⁶ egyúttal csökkentse a bejelentés nélküli munkavégzés volumenét.

E kérdésekről az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Eftv.) rendelkezik. Jelenleg az egyszerűsített foglalkoztatás körébe tartozik a mezőgazdasági és turisztikai ágazatban végzett idegymunka (évente legfeljebb 120 napos munkaviszony esetén), és az alkalmi munka (ebben az esetben egybefüggően legfeljebb 5 napot, illetve havonta 15, évente pedig 90 napot lehet dolgozni egy munkáltatónál).⁴²⁷

A többpólusú jogviszonyok

343. A többpólusú jogviszonyok közös jellemzője, hogy a hagyományos munkáltató-munkavállaló viszonyrendszerbe *harmadik szereplő* is belép.⁴²⁸ Ezen többpólusú jogviszonyokat többek között azért nevezhetjük atipikusnak, mert a munkajogviszony jellemzően csak a két fél között, a munkáltató és a munkavállaló között jön létre,⁴²⁹ és a jogviszony teljesítésére

⁴²² CSÉFFÁN 2016, 566.

⁴²³ CSÉFFÁN 2016, 566.

⁴²⁴ DERNÓCZI et al. 2018, 124.

⁴²⁵ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 165.

⁴²⁶ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 165.

⁴²⁷ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 165.

⁴²⁸ FERENCZ 2015, 73.

⁴²⁹ HAJDÚ–KUN 2014, 275.

is közöttük kerül sor. Közös jellemzője ezeknek a megoldásoknak az, hogy az egy munkáltató – egy munkavállaló pozícióhoz képest *több szereplő* van jelen a konstrukciókban. Azonban nagyban különböznek is egymástól ezek a megoldások: vagy a többes jogalanyiség különböző formáiban öltenek testet, ahol maga a munkajogviszony lesz hárompólusú (munkakörmegosztás, több munkáltató által létesített munkajogviszony), vagy háromszereplős konstrukciót szabályoz a jogalkotó (ahol a több alany között különböző jogviszonyok jönnek létre, közöttük az egyik az atipikus munkajogviszony).

A több munkáltató által létesített munkajogviszony fogalma, sajátosságai

344. Az Mt. atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó szabályai között szerepel a több munkáltató által létesített munkaviszony, a jogintézmény jogszabályban való rögzítését a gyakorlatban felmerült igénygel indokolta a jogalkotó. Ezt támasztja alá a kodifikáció fogadtatása a hazai kommentárirodalomban: a jogszabályi keretek kialakítását megelőzően nemcsak, hogy igény volt a több munkáltatói alanyú munkaviszonyok szabályozásának kialakítására, de a gyakorlatban alkalmazott is volt.⁴³⁰

A több munkáltató által létesített munkaviszony Mt.-ben is megjelenítendő szabályozását a gyakorlat hívta életre, számos olyan munkakör figyelhető meg, ahol ugyanazt a feladatot több fél részére végzi el a munkavállaló (könyvelők, portások, adminisztratív alkalmazottjak).⁴³¹

A több munkáltató által létesített munkajogviszony esetében *egy munkajogviszonyról* van szó, a munkavállaló a több munkáltatóval nem külön-külön köt munkaszerződést, illetve létesít munkajogviszonyt. Ez a lényeges sajátosság egyben utal a munkáltatók kapcsolatára is. A munkáltatók az esetek döntő többségében egy adott vállalatcsoport tagjai, számos esetben nemcsak üzleti kapcsolatban állnak egymással, hanem tulajdonosi kapcsolatok is kimutathatók. Mint ahogyan a vállalkozáscsoport felsővezetői szintjén is célszerű és észszerű egymás ellenőrzése, úgy meghatározott feladatok közös ellátása is lehetséges adott esetben egy, közös munkavállaló által.⁴³²

A több munkáltató által létesített munkajogviszony azáltal is sajátos, hogy meglehetősen szigorú előfeltételek meglétét kívánja meg, tényleges funkcionálásához nem elegendő több tetszőleges munkáltató és egy munkavállaló jelenléte. Az Mt. a több munkáltató által létesített jogviszony legfontosabb jellemzőit emelte ki és részesítette szabályozásban.⁴³³

A munkaszerződés tartalma a több munkáltató által létesített munkajogviszony esetén

345. A több munkáltató által létesített munkajogviszony esetén – a lényeges tartalmi elemeken túl – a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a *munkabérfizetési kötelezettséget* mely munkáltató teljesíti. A több munkáltató által létesített munkajogviszony ugyan

⁴³⁰ KARDKOVÁCS 2014, 320.

⁴³¹ FERENCZ 2015, 73–74.

⁴³² KARDKOVÁCS 2014, 320.

⁴³³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 491.

egy munkaszerződést tételez fel, azonban a munkajogviszony létesítésével kapcsolatos munkáltatói kötelezettségek szempontjából korántsem lényegtelen, hogy a munkavállaló tekintetében ezeket a kötelelességeket mely munkáltató teljesíti. Így például a bejelentési kötelezettség vagy a rehabilitációs hozzájárulás fizetésének kötelezettsége szempontjából meg kell jelölni – e kötelelességek teljesítésének relációjában – a munkáltató személyét. A jogviszony tartalma, lényege szempontjából nem a több munkáltató egyike a munkáltató, csupán a munkajogviszonyhoz kapcsolódó adminisztratív kötelelességek teljesítése szempontjából kell kijelölni *a munkáltatót*. A bejelentési kötelezettség teljesítése vonatkozásában úgy kell tekinteni ezt a tényállást, mintha az egyik helyen megszűnt volna a munkajogviszony, és a másik helyen egy új létesül.⁴³⁴

A munkaszerződésben ugyan nem kell abban kötelezően megállapodni, hogy általában ki a munkáltatói jogkör gyakorlója – kivéve a már említett munkabér-fizetési köteletség teljesítését –, azonban a több munkáltató által létesített munkajogviszony esetén felértékelődik a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség teljesítőjének személye (Mt. 46. §). A munkáltatóknak kell megállapodniuk abban, hogy ki gyakorolja a munkáltatói jogkört általában, így többek között ki teljesíti a tájékoztatási köteleiséget.

A munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek a több munkáltató által létesített munkajogviszony esetén

346. A több munkáltató által létesített munkajogviszony tartalma – azaz a jogok és kötelelességek – alapjaiban *megegyezik a hagyományos munkajogviszony tartalmával*. A felek, illetve a munkavállalók egymás közötti megállapodása minden olyan eltérést lehetővé tesz, amelyet munkajogviszonyra vonatkozó szabály megenged. Ilyen lehet például a munkaidő beosztása, az egyes munkáltatók közötti teljesítés tartamának meghatározása – amennyiben ez szükséges –, bizonyos magatartási szabályok meghatározása. A többalanyú jogviszonyok felelősségi viszonyainak megfelelően a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek [Mt. 195. § (3) bekezdés].⁴³⁵

A több munkáltató által létesített munkajogviszony megszűnése, megszüntetése

347. A több munkáltató által létesített munkajogviszony megszűnésére és megszüntetésére alapvetően az általános *rendelkezések* vonatkoznak. Ha a munkáltatók száma egyre csökken, ekkor a munkajogviszony megszűnésének jogalapja a munkáltató jogutód nélküli megszűnése [Mt. 195. § (5) bekezdés]. Ilyenkor ez a munkajogviszony megszűnik, azonban annak nincs akadálya, hogy a megmaradt munkáltató és a munkavállaló új, immár hagyományos munkajogviszonyt létesítsen. Ebben az esetben nem a munkáltató személyében bekövetkező változásról van szó (lásd az Mt. 36–40. §-ait), hanem a munkajogviszony megszűnése után amennyiben a felek így nyilatkoznak, új munkajogviszony keletkezik. Ha a munkáltató a többi munkáltató jogutódja, úgy ez a munkajogviszony változatlanul

⁴³⁴ BANKÓ–FERENCZ 2015, 46.

⁴³⁵ BANKÓ–FERENCZ 2015, 47.

átszáll a megmaradt, jogutód munkáltatóra. A felek rendelkezhetnek arról, hogy a korábbi munkajogviszony tartamát beszámítják az új munkajogviszonyba, azonban ez az utóbbi tényállás nem jelent automatikus *jogutódlást*.⁴³⁶

A munkajogviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – bármely munkáltató megszüntetheti. A szabály gyakorlati érvényesüléséhez a munkáltatók együttműködésére van szükség. A munkáltatók abban is megállapodhatnak, hogy a munkajogviszony megszűntetésére irányuló jognyilatkozatot csak egyikőjük teheti meg. Erről – mint a munkáltatói jogkör egyik lényeges eleméről – a munkavállalót tájékoztatni kell.

A munkakör megosztása

348. A konstrukció lényege szerint több munkavállaló egy munkáltatóval megállapodhat, hogy az egy munkakörbe tartozó feladatokat a munkavállalók közösen látják el. A munkakörmegosztás esetén nem több munkaszerződésről van szó, hanem egy munkaszerződés kötése kerül sor, amelyben az érintett munkavállalók arra vállalnak kötelezettséget, hogy közülük valamelyik munkavállaló teljesít – saját beosztásuk szerint –, illetve bármelyikük akadályoztatása esetén a szerződést kötő munkavállalók közül egy másik munkavállaló végzi el a munkakörbe tartozó feladatot (Mt. 194. §).

A munkajogviszony teljesítése esetén a munkáltató azzal a munkavállalóval áll kapcsolatban, aki az adott időtartamban teljesíti munkavégzési kötelességét. Ennek megfelelően a teljesítéssel összefüggő munkáltatói jogkör gyakorlása, a felelősségi viszonyok érvényesítése, a munkajogviszony megszüntetése is csak az adott munkavállaló és a munkáltató közötti relációban képzelhető el. A munkajogviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken [Mt. 194. § (4) bekezdés]. Ebből a rendelkezésből az következik, hogy a munkaszerződés megkötésekor fennálló jogviszonybeli egység a munkajogviszony megszüntetése tekintetében nem érvényesül. Amennyiben a munkajogviszonyok megszüntetése következtében egy munkavállaló marad, ez a jogviszony is megszűnik. Annak azonban nincs akadálya, hogy a felek újabb munkajogviszonyt létesítsenek. Ebben az esetben *ex lege* a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai nem irányadók.⁴³⁷

Az Mt. a munkakör megosztásával teljesített munkajogviszonynak csak néhány lényeges tartalmi elemét szabályozza [Mt. 194. § (2)–(4) bekezdés]. A munkavállalók maguk osztják be munkaidejüket, a munkaidő-beosztás tekintetében a kötetlen munkarend szabályait kell alkalmazni. A munkakörmegosztás feltételezi a munkáltató és a munkavállalók hatékony megállapodását, továbbá a munkavállalók egymás közötti megállapodását is. Erre alapozva a jogalkotó csupán annyit rögzít, hogy a munkabér a munkavállalókat – eltérő megállapodás hiányában – egyenlő arányban illeti meg. Ez a megállapodás létrejöhet a munkáltató és a munkavállalók között, de akár a munkavállalók egymás közötti megállapodása is rendezheti a bérarányokat. Mindez azonban nem jelenti azt, hogy a munkabérrel kapcsolatos egyéb jogszabályokat ne tartsák be a felek, különös tekintettel az adó- és a társadalombiztosítási jogi jogszabályokra.⁴³⁸

⁴³⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 492.

⁴³⁷ BANKÓ–FERENCZ 2015, 38.

⁴³⁸ BANKÓ–FERENCZ 2015, 39.

A munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzésről általában

349. A munkaerő-kölcsönzés jogi konstrukciója a tradicionális munkajogviszonytól eltérő foglalkoztatási módszerek egyik karakterisztikus fajtája. A munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely főszabályként a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítését egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkajogviszony.⁴³⁹

A munkaerő-kölcsönzés viszonylag szűk körű, de már nem elszigetelt megjelenése – az egyes EU-tagállamokban viszonylag csekély időbeli eltéréssel – az 1960-as évek végére, illetve az 1970-es évek elejére tehető. Ez a módszer mindhárom szereplő számára előnyökkel járhat. Mivel a munkajog általános jogi normái az addig ismert foglalkoztatási módszerek jogi kifejeződései voltak, kézenfekvő volt valamilyen különös megoldást találni azokra az esetekre, amikor a vállalkozásnak rendkívüli helyzetben kellett munkavállalókat viszonylag rövid ideig alkalmazni. Megfelelő eszköz volt erre a harmadik fél szolgáltatását ellenérték fejében igénybe venni, és csupán „használni” e harmadik személy munkavállalóját. Ez a módszer több munkavállalói réteg számára is előnyösnek, illetve – akár különösebb előnyök hiányában is – magától értetődőnek vagy egyedüli lehetőségnek mutatkozott.⁴⁴⁰

Az általában szokásos definíció szerint a munkaerő-kölcsönzés intézménye olyan atipikus munkajogviszonyt magában foglaló, *hárompólusú viszonyrendszer*, amelynek alapján a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkajogviszony keretén belül foglalkoztatott munkavállaló nem a munkaszerződése szerinti munkáltatójánál, hanem egy másik, a kölcsönbeadóval polgári jog szabályai szerint munkaerő kölcsönzése érdekében létrejött jogviszonyban álló, kölcsönvevő foglalkoztatónál végez munkát, akinek a kölcsönbeadó ellenérték fejében átengedte.⁴⁴¹ A munkaerő-kölcsönzés egyedi jellemvonása és egyben atipikusságának alapja, hogy – szemben a hagyományos munkaviszonnyal – *kettő helyett három partner* áll egymással kapcsolatban.⁴⁴²

Az Mt. a következőképpen definiálja a munkaerő-kölcsönzés fogalmát, a jogviszony alanyait: munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (Mt. 214. §). A *kölcsönbeadó* az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi. A *kölcsönvevő* az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez. A *kölcsönzött munkavállaló* a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói

⁴³⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 623.

⁴⁴⁰ KISS 2001a, 445.

⁴⁴¹ PETROVICS 2006, 188.

⁴⁴² FERENCZ 2015, 115–116.

jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja. A *kikölcsönzés* a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés.

A munkaerő-kölcsönzés szabályai a magyar munkajogban, a tevékenység gyakorlásának feltételei

350. A munkaerő-kölcsönzés fogalma, valamint az erre az atipikus munkajogviszonyra vonatkozó szabályok 2001 óta szerepelnek a magyar munkajogban. A munkaerő kikölcsönzése csak meghatározott ideig lehetséges a hatályos magyar szabályok szerint: a kikölcsönzés tartama nem haladhatja meg az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg [Mt. 214. § (2) bekezdés].⁴⁴³

A kölcsönzési tevékenység feltétele, hogy a munkáltató *meghatározott szervezeti formában* működjön. Ennek célja, hogy kölcsönzési tevékenységet csak üzletszerűen, megfelelő szervezeti és vagyoni háttér mellett lehessen folytatni.⁴⁴⁴ Kölcsönbeadó lehet az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet, amely megfelel az Mt.-ben vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette. A kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni [Mt. 215. § (1)–(2) bekezdés].

A munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának feltételeit a 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet⁴⁴⁵ határozza meg: kölcsönbeadó csak korlátozott felelősségű társaság, részvénytársaság, nonprofit gazdasági társaság vagy szövetkezet lehet (kivéve, ha a szövetkezet a vele tagsági viszonyban álló munkavállalóval köt szerződést). A kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltétele többek között kétfélmillió forint értékű vagyoni biztosíték letétbe helyezése is, amely kizárólag a kölcsönzés során keletkezett, a munkavállaló részéről felmerülő kártérítési igény kielégítésére használható fel [Mt. 216. § (1) bekezdés].⁴⁴⁶

Nem lehet a munkavállalót kölcsönözni munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben, sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére (*sztrájktörés tilalma*), és a kölcsönzés tartama nem haladhatja meg az öt évet.⁴⁴⁷ A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.

Érvénytelen a megállapodás, amely a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítésére tilalmat vagy korlátozást ír elő, továbbá amelynek alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni

⁴⁴³ KÁRTYÁS 2015, 248.

⁴⁴⁴ KÁRTYÁS 2015, 230.

⁴⁴⁵ A munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet.

⁴⁴⁶ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 169.

⁴⁴⁷ A 214. § (2) bekezdése szerint a kikölcsönzés időtartama nem haladhatja meg az öt évet. KÁRTYÁS 2015, 250.

a kölcsönzésért vagy a kölcsönnevővel történő jogviszony-létesítésért.⁴⁴⁸ A gyakorlatban előfordul, hogy ha a kölcsönnevő elégedett a kölcsön-munkavállalóval, akkor a kölcsönzés után *véglegesíti*, azaz saját munkavállalóként, tipikus munkajogviszonyban foglalkoztatja tovább. Erre az „ugródeszkaszerezetre” tekintettel a törvény tiltja, hogy ezt az átvételi lehetőséget a kölcsönbeadó korlátozza, vagy ezért a munkavállalótól díjazást kérjen [Mt. 216. § (3) bekezdés].⁴⁴⁹ Nem tilos azonban, hogy a munkavállaló ilyen átvételéért a kölcsönbeadó a kölcsönnevőtől kérjen díjat.

A kölcsönnevőnek a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről, a betöltetlen álláshelyekről az üzemi tanácsot legalább fél-évente, valamint a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell [Mt. 216. § (1)–(4) bekezdés].

A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti jogviszony

351. A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő között speciális polgári jogi jogviszony áll fenn. Ennek tartalma azonban jószerével teljesen szabályozatlan, a megállapodás külön nem nevesített, *sui generis* szerződésként⁴⁵⁰ jelenik meg.⁴⁵¹ A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti jogviszonyt a *munkaerő-kölcsönzésre irányuló megállapodás* hozza létre. Ennek a megállapodásnak a magyar jogban az a sajátossága, hogy jellegében polgári jogi viszony, de speciális szabályait az Mt. határozza meg.⁴⁵²

A kölcsönzésre irányuló megállapodás lényeges feltételei a kikölcsönzés időtartama, a munkavégzés helye és a kölcsönzési díj. A munkaerő-kölcsönzési szerződésben nem kell konkrétan megjelölni, hogy személy szerint mely munkavállaló kikölcsönzésére kerül sor. A megállapodások legtöbbször csak a kikölcsönzött munkaerő végzettségére és létszámára tartalmaznak rendelkezést. Tipikus esetben egy szerződéssel nem egy, hanem több munkavállaló kölcsönzésében állapodnak meg a felek.⁴⁵³

A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti megállapodás *tartalmazza* a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő között létrejött megállapodás, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönnevő tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos, a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy a két munkáltató egy harmadik

⁴⁴⁸ KÁRTYÁS 2015, 249.

⁴⁴⁹ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 170.

⁴⁵⁰ A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti megállapodásnak bevett elnevezése nincs. Az angolszász szakirodalomban az *assignment contract* terminológiával találkozhatunk, amely leginkább kikölcsönzési szerződésnek fordítható, de nem ismeretlen a *temporary work contract* sem. Ez utóbbi a kölcsönzésen keresztül megvalósuló foglalkoztatás átmeneti jellegére utal, viszont nem fejezi ki egyértelműen a munkaerő harmadik félén keresztül foglalkoztatását. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv is az *assign* kifejezést használja a munkavállaló kikölcsönzésére, lásd 3. cikk (1) bekezdés c) pont. Több helyütt egyszerűen szolgáltatási szerződésnek nevezik, Németországban a munkaerő-kölcsönzési szerződés kifejezést használják. KÁRTYÁS 2015, 253.

⁴⁵¹ KÁRTYÁS 2015, 253.

⁴⁵² KÁRTYÁS 2015, 257.

⁴⁵³ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 170–171.

szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhat, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja [Mt. 217. § (1)–(2) bekezdés].

A kölcsönvevő írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót az irányadó munkarendről, a munkáltatói jogkör gyakorlójáról, a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről, az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételről, továbbá minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges [Mt. 217. § (3) bekezdés].

Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díját. A kölcsönbeadó a kölcsönvevő kérésére köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig az adózás rendjét megállapító jogszabály szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentés, valamint a külön jogszabály szerinti kölcsönbeadóként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát átadni [Mt. 217. § (4) bekezdés].

A kölcsönvevő – eltérő megállapodás hiányában – köteles legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek a munkabér kifizetéséhez, valamint a munkaviszonnyal összefüggő, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükségesek. A kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a szükséges adatokat a kölcsönbeadóval közölni, ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg [Mt. 217. § (5) bekezdés].⁴⁵⁴

A kölcsönzésre irányuló munkajogviszony

352. A munkaerő-kölcsönzés egyik központi kérdése az, hogy mennyiben tekinthető munkáltatónak a kölcsönbeadó, illetve a kölcsönvevő. A kölcsönvevőt fel kell ruházni a hozzá kikölcsönzött munkavállaló alárendeltségben való munkáltatásához szükséges jogokkal, ez csak az e jogokhoz kapcsolódó kötelezettségekkel együtt történhet.⁴⁵⁵

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés *kötelező tartalmi elemei* eltérnek a tipikus munkajogviszony kötelező tartalmi elemeitől. A kölcsönzésre irányuló munkaszerződésben elsősorban rögzíteni kell azt, hogy a munkajogviszonyt munkaerő-kölcsönzés céljából hozzák létre a felek, valamint meg kell állapodni a munkavégzés jellegében és a munkavállalót megillető alpbérben [Mt. 218. § (1) bekezdés].⁴⁵⁶

A munkajogviszonyban a tájékoztatási kötelezettség kölcsönös, és a munkajogviszony valamennyi létszakára kiterjed.⁴⁵⁷ A kölcsönbeadó a munkaszerződés megkötésekor az általános tájékoztatási tárgykörön túl tájékoztatja a munkavállalót nyilvántartásba vételi számáról [Mt. 218. § (2) bekezdés].

A kölcsönbeadó írásban tájékoztatja a munkavállalót legkésőbb a kikölcsönzést megelőzően a kölcsönvevő azonosító adatairól, a kikölcsönzés kezdetéről, a munkavégzés

⁴⁵⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 630.

⁴⁵⁵ KÁRTYÁS 2015, 264.

⁴⁵⁶ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 148.

⁴⁵⁷ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 171.

helyéről, a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről, a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorlóról, a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről [Mt. 218. § (3) bekezdés].

A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló munkavédelmével, a munkaköri alkalmassági vizsgálattal, valamint a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatos, a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti [Mt. 218. § (4) bekezdés].

Az egyenlő bánásmód követelménye

353. A munkaerő-kölcsönzés olyan helyzetet teremt, hogy egy munkáltató szervezetében azonos munkakörben olyan munkavállalók dolgoznak, akik valójában más munkáltatókkal állnak munkajogviszonyban.⁴⁵⁸ A kikölcsönzés tartama alatt a kölcsönzött munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket [Mt. 219. § (1) bekezdés]. Az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek különösen a várandós és szoptató nők, valamint a fiatal munkavállalók védelmére, a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések [Mt. 219. § (2) bekezdés].

Ehhez képest kivételes az a szabály, amely szerint a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás 184. napjától kell alkalmazni arra a kölcsönzött munkavállalóra, aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll, és a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül; aki a munkaerőpiactól tartósan távollevő munkavállalónak minősül; valamint aki a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát [Mt. 219. § (3) bekezdés].

A munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkajogviszony megszüntetése

354. A jogviszony háromoldalú szerkezetéből eredően *el kell határolni a munkajogviszony és a foglalkoztatás (kikölcsönzés) megszűnését*. Nem feltétlenül eredményezi a munkajogviszony végét, ha a munkavállaló foglalkoztatása az aktuális kölcsönvevőnél véget ér. A jogviszony hárompólusú szerkezete miatt a munkaviszony megszüntetése körében is megoszlanak a munkáltatói jogok és kötelezettségek.⁴⁵⁹

A munkáltatói felmondás alkalmazásában a kölcsönbeadó működésével összefüggően minősül a *kikölcsönzés megszűnése* [Mt. 220. § (1) bekezdés]. A felmondási idő 15 nap, a kölcsönbeadó felmondása esetén – eltérő megállapodás hiányában – a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól [Mt. 220. § (2)–(3) bekezdés].

⁴⁵⁸ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 172.

⁴⁵⁹ KÁRTYÁS 2015, 306.

A munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással akkor is megszüntetheti, ha az azonnali hatályú felmondás szabályában foglalt köteleességszegést vagy magatartást a kölcsönvevő tanúsítja. A kölcsönvevő a munkavállaló kötelezettségszegéséről a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja.

Az azonnali hatályú felmondásra meghatározott határidő a tájékoztatás közlésével kezdődik. A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a kölcsönbeadóval közli [Mt. 220. § (4)–(6) bekezdés].⁴⁶⁰ A kölcsönzött munkavállaló felmondási ideje – a jogviszony fennállásának idejétől függetlenül – minden esetben csupán 15 nap. Végkielégítésre pedig csak akkor jogosult, ha az utolsó kikölcsönzése eléri a végkielégítésre jogosító tartamot (három év). Annak nincs jelentősége, hogy maga a munkaviszonya mennyi ideje áll fenn [Mt. 220. § (2) bekezdés; 222. § (5) bekezdés].⁴⁶¹

A kártérítési felelősség munkaerő-kölcsönzés esetén

355. A munkavállaló károkozása esetén a kölcsönvevő a munkavállalóval szembeni kártérítési igényét az Mt. rendelkezései szerint érvényesítheti. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni [Mt. 221. § (1)–(2) bekezdés].

Az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályainak alkalmazásában munkáltatónak – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő eltérő megállapodása hiányában – a kölcsönvevőt kell tekinteni. A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel [Mt. 221. § (3)–(4) bekezdés].

A távmunkavégzésre létrejött munkajogviszony

A távmunka fogalma, fajtái

356. A távmunkát a munkavégzés helyének szokásostól eltérő mivolta és a munkavégzés nem hagyományos eszköze okán szokás az atipikus foglalkoztatási formák közé sorolni. A távmunka esetében a *munkavégzés új formája* nem indokolatlan jelző, nevezhetjük a távmunkát új atipikus jelenségnek, holott önmagában a szokásos munkavégzési helytől távol (otthon) történő munkavégzés az általánostól eltérés egyik legrégebbi formájának mondható. A távmunkának a munkavégzés helyében megnyilvánuló sajátosságán túl a számítástechnikai eszközök által történő munkavégzés a másik *differentia specificája*, ami ebben a konstellációban a munkateljesítés új fajtáját eredményezi.⁴⁶²

A távmunka meghatározására számtalan és rendkívül eltérő megközelítésű definíció ismeretes a munkajogi irodalomban. Az Mt. szerint a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet

⁴⁶⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 637.

⁴⁶¹ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 170.

⁴⁶² BANKÓ–FERENCZ 2015, 58.

információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják [Mt. 196. § (1) bekezdés].

A távmunkában történő munkavégzésnek igen sok formája alakult ki, amelyek sokszor gyökeresen eltérő karakterisztikájú munkavégzési típusokat jelentenek, ezért a távmunka számos megjelenési formáját csoportosítva érdemes bemutatni. Az egyik ilyen csoportképző szempont a *munkavégzés helye* szerinti felosztás, számba véve, hogy melyek azok a munkáltatótól távol eső helyek, amelyek szóba jöhetnek munkavégzési helyként. Gyakori csoportosítás az elvégzendő *munka jellege* szerinti tipizálás is. Végül vannak megközelítések, amelyek megkülönböztetnek a távmunka keretében történő munkavégzés körében aszerint, hogy *milyen jogviszony keretében végzik* azt. A távmunka-definíciókban szereplő munkáltató telephelyétől földrajzilag elkülönült hely egyrészt lehet a munkát végző otthona. Később kerültek kialakításra az úgynevezett *telecottage-ok* (más elnevezéssel *local centre*, *neighbourhood centre*), amelyek célja elsősorban az önállóan, otthon dolgozó távmunkások szociális izolációjának csökkentése volt, továbbá a munkavégzéshez szükséges képzési feladatok ellátása. Lényegük, hogy a modern számítástechnikai és telekommunikációs eszközöket közel kívánták vinni az ilyen módon foglalkoztatni kívántak otthonához. Az úgynevezett *satellite office* a munkáltató telephelyétől távol eső irodát jelent, lényege, hogy az adott munkáltató hozza létre a saját távmunkásai számára. Hasonlítható a hagyományos irodához olyan szempontból, hogy a szatellitiroda megteremti annak lehetőségét, hogy a munka feletti ellenőrzés hasonlóképpen történjen, mint a hagyományos irodákban. A *mobile telework* esetében pedig állandó, fix munkahelyről nem is beszélhetünk, a hordozható számítástechnikai és távközlési eszközök által megteremtett munkavégzési lehetőséget jelent. Bonyolultabb problémákat vet fel az úgynevezett *transborder teleworking* (határokon átnyúló távmunka), illetve az úgynevezett *digitális nomádok* kérdése.⁴⁶³

Az elvégezhető *munkatevékenységek* szerinti tipizálás magában foglalja azon munkatevékenységek körét, amelyek elvégezhetők a modern számítástechnikai és telekommunikációs eszközökkel. Számtalan ilyen csoportosítással találkozhatunk, de általános érvényű az a megállapítás, amely szerint minden csoportosítás körébe kerülő munkatevékenységnek magában kell foglalnia az információk kezelését, bevitelét vagy visszakeresését.⁴⁶⁴

A munkajogi irodalomban gyakran rögzített az az álláspont, hogy önmagában a távmunka kifejezés használata még nem ad választ arra a kérdésre, hogy az ily módon történő munkavégzés *milyen jogviszony* keretében történik. E szerint adódik a különbségtétel a munkajogviszony keretében távmunkát végző munkavállaló, illetve az önálló munkavégző, polgári jogi jogviszony keretében munkát végző távmunkások között.

⁴⁶³ A digitális nomádok munkajogi értelemben olyan munkavállalók, akik nem egy meghatározott munkavégzési helyen, hanem akár több munkáltatóval létesített jogviszony alapján, változó helyen végzik a munkájukat. FERENCZ 2018, 73–83.

⁴⁶⁴ BANKÓ–FERENCZ 2015, 62.

A távmunka az Európai Unió munkajogában

357. Az Európai Unió joganyagában a távmunkavégzés vonatkozásában az ETUC,⁴⁶⁵ az UNICE/UEAPME⁴⁶⁶ és a CEEP⁴⁶⁷ által 2002. július 16-án megkötött *Keretmegállapodás a távmunkáról* (a továbbiakban: keretmegállapodás) tartalma szolgál iránymutatásul, amely az ilyen módon történő munkavégzés speciális jellemvonásaival kapcsolatosan tartalmaz rendelkezéseket. A megállapodás vonatkozásában hangsúlyozandó, hogy az az európai szociális partnerek megállapodása, a részmunkaidős foglalkoztatással és a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos keretmegállapodásokat követő harmadik ilyen. Az eltérés az első két megállapodáshoz képest, hogy míg azokat később irányelvbe foglalták, ebben az esetben a hatályosulás nemzeti szinten a szociális partnerek eszközeivel történik.

A keretmegállapodás *definíciója* szerint a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, amely során a munkát végző személy számítástechnikai eszközöket használ, és a munkát, amely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzi (keretmegállapodás 2. pont).

A keretmegállapodás elsőként a távmunka önkéntes jellegét említi (keretmegállapodás 3. pont). A távmunkát a munkavállaló munkaszerződésében is elő lehet írni, de önkéntes alapon később is választható ez a konstrukció. E szerint ha a távmunka nem része az eredeti munkaköri leírásnak, és a munkaadó ajánlatot tesz a távmunkavégzésre, azt a munkavállaló elfogadhatja vagy visszautasíthatja. Ha a munkavállaló fejezi ki abbéli szándékát, hogy távmunka keretei közt dolgozzon, a munkaadó elfogadhatja vagy visszautasíthatja ezt az ajánlatot. A távmunkára való átállás önmagában – mivel csak a munkavégzés módját módosítja – a munkavállaló jogi státusát nem változtatja meg. A távmunka munkavállaló általi visszautasítása önmagában nem lehet oka annak, hogy a munkaadó az adott munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse, vagy annak feltételeit megváltoztassa (keretmegállapodás 3. pont).

Ha a távmunka nem része az eredeti munkaszerződésnek, a távmunkára való átállásról szóló megállapodás *visszaváltoztatható*. A visszaváltoztatás jelentheti azt, hogy a munkavállaló a munkaadó telephelyén folytatja a munkavégzést akár a munkaadó, akár a munkavállaló kérésére. A visszaváltoztatás módjait egyéni vagy kollektív szerződés fekteti le (keretmegállapodás 3. pont).

A távmunkát végzők foglalkoztatási feltételeivel kapcsolatosan a keretmegállapodás elsődlegesen a *diszkrimináció tilalmának elvét* rögzíti (keretmegállapodás 4. pont).

Az *adattvédelmi rendelkezések* betartását és a *tájékoztatási kötelezettséget* (keretmegállapodás 5. pont) alapvetően a munkáltató kötelezettségeként rögzíti: a munkaadó felelős a megfelelő, szoftverrel kapcsolatos intézkedések megtételéért a távmunkát végző által szakmai céllal használt és feldolgozott adatok védelmének biztosítására. A munkaadó tájékoztatja a távmunkavállalót az adattvédelemmel kapcsolatos vállalati szabályzatról, a hatályos jogszabályokról, és a távmunkát végző köteles ezeket betartani.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége körében előírhatók a keretmegállapodás alapján bármely, a számítástechnikai eszközök használatával kapcsolatos megkorlátozások

⁴⁶⁵ European Trade Union Confederation.

⁴⁶⁶ Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe/European Association of Craft, Small and Medium-sized Employers.

⁴⁶⁷ European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest.

(így például az internet használatával kapcsolatosan), valamint az e megszorítások be nem tartásáért járó szankciók.

A távmunkát végző *privát szférájának védelme* az otthon végzett távmunka esetében meglehetősen hangsúlyosan merül fel a keretmegállapodásban (keretmegállapodás 6. pont).

A *munkaeszközök biztosításának, a rezsiköltségek viselésének* kérdése a távmunka-végzés során alapvető fontosságú a munkavállalók szempontjából. Általános szabályként kimondható a keretmegállapodás alapján, hogy a munkaadó terheli a rendszeres távmunka végzéséhez szükséges eszközök biztosítása, üzembehelyezése és karbantartása, hacsak a távmunkavállaló nem saját eszközeit használja (keretmegállapodás 7. pont). A keretmegállapodás a munkavállalói érdekek védelmében a kérdéssel részletesen foglalkozik: ha a távmunkát rendszeresen végzik, a munkaadó ellentételezi vagy fedezi a munkavégzés, így különösen az adattovábbítás/kommunikáció okán közvetlenül felmerülő költségeket. A munkaadó megfelelő színvonalú technikai háttérszolgáltatást biztosít a munkavállalónak. A távmunkát végző megfelelően karbantartja a számára biztosított eszközöket, és segítségükkel az internetről nem gyűjt és azon nem terjeszt jogellenes adatokat.

A *munkahelyi egészség és biztonság* tekintetében értelemszerűen meg kell követelni a technikai munkavédelmi rendelkezések alkalmazását. Ehhez szorosan kapcsolódó munkajogi dogmatikai kérdés a *munkáltató kárfelelőssége* a távmunkavállaló munkaviszonyával összefüggésben (a munkáltatótól távol) bekövetkezett káráért (baleset, egészségkárosodás). Védelmet nyújt a távmunkavállaló részére, ha jogszabályi szinten rögzítik, hogy a munkáltató vétkességre való tekintet nélkül felel a távmunkavégzés során is. Ehhez a témakörhöz kapcsolódik az a szabály, hogy a munkáltatónak, a munkavállalói képviselőnek és/vagy az illetékes hatóságoknak szabad bejutást kell lehetővé tenni a távmunkavégzés helyére olyan mértékben, amennyire azt a nemzeti törvények és a kollektív szerződések lehetővé teszik. Ha a távmunkavállaló otthon végzi a munkát, a bejutási szándékról a munkavállalót előzetesen értesíteni kell, és ahhoz hozzájárulását meg kell szerezni (keretmegállapodás 8. pont).

A keretmegállapodás következő rendelkezése amellet foglal állást, hogy a távmunkavállaló lehetőség szerint maga dönthesse el, *hogyan szervezi munkaidejét* (keretmegállapodás 9. pont). Fontos jellemvonása a távmunka leggyakoribb formáinak az önálló munkaidő-beosztás, de nem minden körülmények között kell ennek az elvnek érvényesülnie.⁴⁶⁸ Óvatosan fogalmaz e kérdéssel kapcsolatosan maga a keretmegállapodás is, amikor „a hatályos jogszabályok, a kollektív szerződések és a vállalat szabályzatának keretei közötti” önálló munkaidő-meghatározási lehetőségről beszél (keretmegállapodás 9. pont).

Sokszor a távmunkával kapcsolatos hátrányként említik a munkahelytől távol dolgozók izolációját. Ennek megfelelően munkáltatói kötelezettségként előírható az, hogy megfelelő intézkedések megtételére kerüljön sor annak érdekében, hogy a távmunkavállaló ne szigetelődjön el a vállalat munkavállalói kollektívájának többi részétől, például olyan módon, hogy lehetőséget biztosít neki kollégáival való rendszeres találkozásra és a vállalattal kapcsolatos információkhoz való hozzájutásra (keretmegállapodás 9. pont). Ezzel a problémával összefüggésben felmerül a kollektív munkajog intézményeinek alkalmazása (szakszervezet, kollektív szerződés, üzemi tanács, üzemi megállapodás, lásd alább).

⁴⁶⁸ Különös tekintettel a munkaidőre vonatkozó szabályok munkavállaló-védelmi jellegére. Természetesen a munkaidő szabályainak betartása (és annak ellenőrzése) további megválaszolandó kérdéseket vet fel.

A távmunkavállalóknak a munkaadó telephelyén a hozzájuk hasonló munkavállalókkal azonos *képzési és szakmai előmeneteli lehetőségeket* kell biztosítani, és munkájukra e munkavállalókkal azonos értékelési rendszer kell, hogy vonatkozzon (keretmegállapodás 10. pont).

Sok esetben nagy szerepük lehet a távmunkával kapcsolatos kollektív munkajogi kérdéseknek is a jogviszony teljesítése során. Ebben a körben tulajdonképpen a *diszkrimináció tilalmát* deklarálja a keretmegállapodás azáltal, hogy kimondja, a távmunkát végzőknek a munkáltató telephelyén dolgozó munkavállalókkal azonos jogosultságai vannak. E követelmény szerint azonos feltételek kell, hogy vonatkozzanak rájuk a munkavállalói részvétel, illetve a munkavállalói érdekképviselési tevékenység igénybevétele kapcsán. A távmunkát végzők is beleszámolandók a munkavállalói érdekképviseléssel rendelkező testületek céljaira történő küszöbérték meghatározásába az európai nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve vonatkozó gyakorlat alapján. Az a szervezet, amelynek keretei között a távmunkát végző kollektív jogait gyakorolhatja, a munkajogviszony létrejöttékor határozandó meg. A munkavállalói képviselőket a távmunka rendszerének bevezetésekor tájékoztatni kell, és velük konzultálni kell az európai és nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve a vonatkozó gyakorlat alapján (keretmegállapodás 11. pont).

A távmunkára irányuló munkajogviszony a magyar munkajogban

358. Magyarországon az Mt. 2004 óta speciális szabályokat tartalmaz a távmunkát végző munkavállalókra.⁴⁶⁹ A szabályozással kapcsolatosan az az általános értékelés a hazai irodalomban, hogy a magyar távmunkára vonatkozó szabályok megfelelnek az uniós követelményeknek, de a távmunka alacsony volumene miatt nagyon kevés esetben érvényesülnek.⁴⁷⁰

A keretmegállapodás tartalmának ilyen részletességű, törvényben való rögzítésére kevés példát találhatunk Európában, ez azokban a nemzeti jogokban történt meg, ahol a szociális partnerek nem a saját nemzeti szintű megállapodásaikon keresztül kívánták azokat érvényre juttatni, hanem az adott tagállamban a jogalkotást látta célravezetőnek.⁴⁷¹

A hatályos Mt. definíciója szerint⁴⁷² a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (*számítástechnikai eszközzel*) végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják [Mt. 196. § (1) bekezdés]. A törvény rögzíti a távmunkavégzésre irányuló munkaszerződés speciális tartalmát: a munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában [Mt. 196. § (2) bekezdés].⁴⁷³

⁴⁶⁹ Ez a megoldás, hogy a keretmegállapodás által érintett kérdéseket munkajogi kódexben határozzák meg, Magyarországon evidenciának számít már napjainkban, azonban a tagállamok összehasonlításában ez a megoldás inkább kivételesnek mondható. Lásd például: WEISS 2007. Az egyes tagállami megoldásokról lásd még: VISSER–MARTIN 2008.

⁴⁷⁰ GYULAVÁRI 2012, 108.

⁴⁷¹ A távmunka törvényi szintű szabályozására Csehország, Lengyelország, Magyarország, ROMÁNIA, Portugália említhető. BLANPAIN 2007, 53. Sokkal inkább jellemző a kollektív megállapodásokon keresztül történő szabályozás.

⁴⁷² CSÉFFÁN 2016, 571.

⁴⁷³ CSÉFFÁN 2016, 572.

A munkáltató az általános tájékoztatási tárgykörön (Mt. 46. §) túlmenően tájékoztatja⁴⁷⁴ a munkavállalót a munkáltató általi ellenőrzés, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik [Mt. 196. § (3) bekezdés].

A távmunkát végzőkkel kapcsolatos egyenlő bánásmódra vonatkozó szabály szerint a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít [Mt. 196. § (4) bekezdés].⁴⁷⁵ A munkáltató köteles biztosítani továbbá, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson [Mt. 196. § (5) bekezdés].

Főszabály szerint a jogalkotó eltérési lehetőséget ad a feleknek, amikor azt rögzíti, hogy a munkáltató utasítási joga⁴⁷⁶ – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki [Mt. 197. § (1) bekezdés]. Ugyanilyen diszpozitív rendelkezés, amely szerint eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen [Mt. 197. § (5) bekezdés]. Hozzá kell azonban tenni, hogy még kötetlen munkarend esetében is csak a munkavállaló szabad munkaidő-beosztási lehetőségét jelenti e szabály, nem pedig a munkaidőre vonatkozó kógens szabályok átlépésének lehetőségét.⁴⁷⁷

Az Mt. 11/A. §-ában szereplő általános szabály szerint a munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja. Az Mt. 11/A. § (3) bekezdéséből következően a munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzés teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonnal összefüggő adataiba A 11/A. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezést alkalmazni kell akkor is, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt használ [Mt. 11/A. § (5) bekezdés].

Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot.⁴⁷⁸ Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet [Mt. 197. § (4) bekezdés].

A távmunkára vonatkozó munkavédelmi rendelkezések

359. Nagyban befolyásolja a hazai távmunka keretében történő foglalkoztatási hajlandóságot a távmunkára alkalmazandó munkavédelmi szabályrendszer. A munkavédelmi törvény (1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, a továbbiakban: Mvt.) szerint a távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezi [Mvt. 86/A. § (2) bekezdés].

⁴⁷⁴ KARDKOVÁCS 2014, 356.

⁴⁷⁵ Lásd még az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt.

⁴⁷⁶ KARDKOVÁCS 2014, 375.

⁴⁷⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 497.

⁴⁷⁸ CSÉFFÁN 2016, 574.

Táv munkavégzés 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 [Mvt. 86/A. § (3) bekezdés]. A munkáltató vagy megbízottja a szükséges munkavédelmi feladatok elvégzése, a munkavédelmi eljárások lefolytatása – így különösen az üzembe helyezés, kockázatértékelés, felülvizsgálat, balesetvizsgálat – céljából léphet be és tartózkodhat a munkavégzési helyeként szolgáló ingatlan területén [Mvt. 86/A. § (5) bekezdés].

Az Mvt. szerint a munkáltató a munkavállalót *tájékoztatja* a munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviselési lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól. A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat [Mvt. 86/A. § (6) bekezdés].

Hatósági ellenőrzést a felügyelet kizárólag munkanapon, 8 és 20 óra között végezheti. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót legalább három munkanappal az ellenőrzés megkezdése előtt erről tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi [Mvt. 86/A. § (7) bekezdés].

A home office megállapodások és a távmunkára létesített munkajogviszony

360. A távmunkavégzés során folytatott munkatevékenységek végezhetők munkajogviszony keretében, de a távmunka keretében végzett tevékenységre köthető megbízási, vállalkozási szerződés is. Az alapvető tétel szerint, ha a felek a szerződés típusának megválasztásával költséget csökkenthetnek, akkor a munkaerőpiaci szereplők normális és racionális viselkedése, hogy a legolcsóbb szerződéstípus felé orientálódnak.⁴⁷⁹

A különböző munkavégzésre irányuló jogviszonyok egymástól való elhatárolásának kérdéskörével kapcsolatosan⁴⁸⁰ annyi rögzíthető, hogy a távmunkavégzés során a munkavégzés helye, a tevékenység jellege, a felek közötti kapcsolatrendszer az esetek döntő többségében nagyon sok olyan sajátosságot mutat, amelyeket általában nem a munkajogviszonyra jellemző ismérvként szokás említeni. Napjaink hazai munkajogi irodalmában hangsúlyosan vetődik fel a távmunkára létrejött munkajogviszony és az úgynevezett *home office* munkavégzés egymástól való elhatárolásának kérdése.⁴⁸¹ Egyöntetűnek mondhatók a vélekedések abban a tekintetben, hogy a *home office-t*, vagyis az otthonról végzett munkát dogmatikailag el kell különítenünk a távmunkától.⁴⁸² A *home office* jelensége alatt értjük azt a kivételesnek tekinthető helyzetet, amikor a hagyományos (teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződéssel) munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló számára ideiglenes, kivételes jelleggel a munkáltató engedélyezi az állandó munkavégzési helytől eltérő helyen való munkavégzést, amely jellemzően a munkavállaló lakóhelye. Ez a típusú

⁴⁷⁹ GYULAVÁRI 2014b, 110.

⁴⁸⁰ A szerződésekkel kapcsolatos elhatárolási kérdésekről lásd például: GELLÉRT 2012, 1624.

⁴⁸¹ Lásd például: PÁL 2018, 59.; FERENCZ 2018, 73–83.

⁴⁸² PÁL 2018, 59.

munkavégzés tehát abban különbözik a távmunkától, hogy a távmunkaviszonyban foglalkoztatott eleve úgy köti a munkaszerződését, hogy számára nem választási lehetőség, hanem elvárás a munkáltató telephelyétől eltérő helyen való munkavégzés.⁴⁸³ A távmunkavégzést megalapozó munkaszerződés fogalmi eleme, hogy a munkavállaló a munkát a munkáltató telephelyétől elkülönült munkahelyen végzi. Ebben az esetben tehát a szerződéses munkahelyet a felek éppúgy megjelölik a szerződésben, mint a tipikus munkajogviszony esetén, ám ez sosem a munkáltató telephelye, hanem jellemzően a munkavállaló lakóhelye. A teljesítés helye *home office* esetén is a munkavállaló lakóhelye, de ebben az esetben ezt a munkavállaló maga választja, míg távmunkaszerződés esetében ezt a felek a szerződésben jelölik ki.⁴⁸⁴ Kiemelik az irodalomban, hogy a távmunka esetén a munkáltatót terhelik a munkavédelmi törvény sajátos szabályai (Mvt. 86/A. §), amelyek alapján gondoskodnia kell a munkahely és a munkavégzés megfelelő munkabiztonsági feltételeiről, a feltételeket ellenőrizni is köteles. Ilyen kötelessége a munkáltatónak a teljesítési hely meghatározásának átengedése kapcsán (*home office*) nincs. Az ellenőrzési kötelességből fakadóan nyilvánvalóan másképp lehet/kell megítélni a munkáltató kártérítési felelősségét is.⁴⁸⁵ Lényeges különbség a *home office*-hoz képest az is, hogy a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. A munkaidő kapcsán sem jelentéktelen az eltérés, távmunka esetében a munkavállaló munkarendje főszabály szerint kötetlen.⁴⁸⁶

Az elhatárolásban a gyakorlat számára segítséget jelentene, ha lennének olyan kúriai döntések, ahol állást kellett foglalni abban, hogy a felek megállapodása megfelelt-e a távmunka törvényi definíciójának. Napjainkig ilyen tartalmú kúriai döntés még nem született, tovább nehezíti a kérdés megítélését, hogy az alsóbb fokú bírói jogalkalmazásunkban a távmunka fogalma nem jelenik meg egységesen.⁴⁸⁷ Elsőfokú bíróságok ítéleteinek indokolása szerint a távmunka legáltalánosabb definíciója szerint távmunkás az, aki munkajogviszonyban áll oly módon, hogy munkaidejének legalább 50%-át a munkáltató fő telephelyétől távol tölti, és munkájához számítógépet és telekommunikációs kapcsolatot használ (M.187/2008/14.).⁴⁸⁸ Egy másik ítélet indokolása szerint távmunkaszerződés esetén a távmunka lényege, hogy a munkáltató és a munkavállaló térben elkülönül egymástól, a munkáltatónak tehát nincs is olyan adott helyen lévő szervezeti egysége, ahol a munkát a munkavállaló végezheti (Mf.20071/2009/5.).⁴⁸⁹ Ha vitássá válik, hogy a felek között távmunkára irányuló munkajogviszony jött-e létre, akkor a tételesjogi definíció fogalmi elemeinek vizsgálata során (a munkavégzés helye és a munkavégzés eszköze mellett) a *rendszeresség*⁴⁹⁰ fogalmának értelmezését kell a jogalkalmazásban körültekintően értékelni.

⁴⁸³ FERENCZ 2018, 75.

⁴⁸⁴ PÁL 2018, 59.

⁴⁸⁵ PÁL 2018, 59. Lásd még FERENCZ Jácint álláspontját a munkáltatói kárfelelősség alóli mentesülés lehetősége tekintetében: FERENCZ 2018, 73.

⁴⁸⁶ PÁL 2018, 59.

⁴⁸⁷ FERENCZ 2015, 82.

⁴⁸⁸ Hivatkozta: FERENCZ 2015, 82–83.

⁴⁸⁹ Hivatkozta: FERENCZ 2015, 82–83. FERENCZ Jácint értékelésével egyetértve a két döntés egymásnak ellentmond, a valós jogszabályi tartalom egyik sem tükrözi FERENCZ 2015, 83.

⁴⁹⁰ Az Mt. nem tartalmaz sem konkrét munkaidőre utalást, sem arányszámot arra vonatkozóan, hogy mennyi időt tölt a távmunkát végző a munkáltató telephelyétől távol, csupán csak annyit, hogy rendszeresen ily módon végzi a munkáját. A rendszeresség fogalmának értelmezéséhez lásd részletesen: ROMÁN 1996, 132.

A bedolgozói munkajogviszony

A bedolgozói munkajogviszony fogalma, a bedolgozó jogállása

361. A bedolgozói jogviszony olyan foglalkoztatási forma, amely a legtöbb esetben mind a munkáltató, mind a munkavállaló érdekeit szolgálja: a munkáltató a munkahely fenntartásából eredő költségeket takarítja meg, a munkavállaló pedig szabadon beosztott munkaidővel és munkarenddel bír, a munkába járás költségeit megtakarítva csak az elvégzendő feladatra koncentrálni végezheti feladatát.⁴⁹¹ A bedolgozói munkaviszony esetén sem a munkáltató által biztosított helyen történik a munkavégzés, azonban nem az informatikai eszközök használata, hanem az ellátott munka jellege teszi lehetővé, hogy a munkavállaló nem üzemi körülmények között és nem állandó irányítás, felügyelet mellett dolgozik.⁴⁹²

A munkaszerződésben a munkavállaló feladatait nem munkakörszerűen kell megjelölni, hanem meg kell határozni a munkavállaló által végzett konkrét tevékenységet, illetve a teljesítménybér megállapításához szükséges egyéb feltételek teljesülését. A tipikus munkaszerződésben a munkavégzés helye lehet természetes tartalmi elem [Mt. 45. § (3) bekezdés], azonban a bedolgozói munkaviszony esetében a munkavégzés helyének megállapítása kötelező.⁴⁹³

A bedolgozói jogviszony szabályozása több tekintetben lényeges változásokon ment keresztül 2012-ben. Eddig az időpontig a bedolgozói jogviszonyt rendeletek szabályozták, az Mt. emelte az atipikus munkajogviszonyok közé.⁴⁹⁴ Korábban a bedolgozói jogviszony önálló jogviszonytípus volt, a bedolgozó és a foglalkoztató között nem munkaviszony állt fenn, még akkor sem, ha egyébként a bedolgozói jogviszony sok hasonlóságot mutat a munkajogviszonnyal.

A bedolgozói jogviszony atipikusságát több szempont is megalapozza, így a munkavégzés helye, ideje, a munkavégzés eszközei, utasítási és ellenőrzési jogok gyakorlása, amelyek mind eltérést jelentenek a tipikus munkaviszonyhoz képest. A bedolgozói jogviszony a vállalkozási és munkajogi elemeket egyaránt tartalmazó vegyes jellegű jogviszony, amelyet a személyi függés, az alá-fölé rendeltség egy alacsonyabb szintje, ugyanakkor erős gazdasági függés jellemez.⁴⁹⁵ Az Mt. meghatározza a bedolgozói jogviszony *fogalmát*: bedolgozói munkajogviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg [Mt. 198. § (1) bekezdés].⁴⁹⁶

A bedolgozói munkajogviszonyra vonatkozó szabályozások

362. Az Mt. definíciója szerint bedolgozói munkaviszony olyan önállóan *végezhető munkára* létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák

⁴⁹¹ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 142.

⁴⁹² FERENCZ – GÖNDÖR – GYULAVÁRI – KÁRTYÁS 2016, 174.

⁴⁹³ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 143.

⁴⁹⁴ BANKÓ – BERKE – KISS 2017, 498.

⁴⁹⁵ GYULAVÁRI 2012, 440.

⁴⁹⁶ HAJDÚ – KUN 2014, 279.

meg [Mt. 198. § (1) bekezdés]. A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségterítés módját és mértékét [Mt. 198. § (2) bekezdés]. Munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely [Mt. 198. § (3) bekezdés]. A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki [Mt. 199. § (1) bekezdés].

A bedolgozói munkajogviszony egyik sajátossága, hogy a munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – feladatát a saját eszközeivel végzi [Mt. 199. § (2) bekezdés]. 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. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet [Mt. 199. § (3) bekezdés]. A munkavállaló munkarendje – eltérő megállapodás hiányában – kötetlen [Mt. 199. § (4) bekezdés].

A munkavállaló részére 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 [Mt. 200. § (1) bekezdés].⁴⁹⁷

Nem jár díjazás és költségterítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségterítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja [Mt. 200. § (2) bekezdés].

A költségviselésről indokolt részletes megállapodást kötni, mert a kellően pontos szabályozás hiányában vitára adhat okot, hogy a munkavállaló pontosan mely költségei és milyen mértékben kerülnek megtérítésre.⁴⁹⁸

A távmunka és a bedolgozói munkajogviszony

363. Az Mt.-ben egymás mellett szereplő bedolgozói munkajogviszony és a távmunka végzésre irányuló munkajogviszony több hasonló vonásuk miatt felveti az *elhatárolásuk* problémáját. A távmunka elhatárolását az otthoni munkavégzéstől a távmunka során végezhető munkák sokfélesége teszi nehezzé. Az egyszerűbb offline távmunka hasonló karakterisztikájú, mint a hagyományos otthoni munkavégzés. Ha a távmunka során mechanikus, munkanorma szerint meghatározott a munkavégzés (mint például adatbevitel, gépírás, szövegszerkesztés), akkor csak a munkavégzés eszköze tér el a bedolgozói munkajogviszonytól. A bedolgozói jogviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazása nagymértékben függ a távmunka jellegétől, különösen azt kell figyelembe venni, hogy a munkát online végzik (a direkt felügyelet lehetőségével), vagy offline (mint például az otthoni szövegszerkesztés).⁴⁹⁹

A távmunka végezhető otthon is, ez az a kapcsolódási pont, amellyel a távmunka a bedolgozáshoz kapcsolódik. A két jogviszony közötti lényeges különbséget a munkavégzés

⁴⁹⁷ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 144.

⁴⁹⁸ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 145.

⁴⁹⁹ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 145.

jellege adja. Míg a távmunkás jogviszonya a polgári jogi gondossági kötelekhez áll közel, addig a bedolgozói jogviszony inkább eredménykötelem, 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, akit nem teljesítménybérben, hanem időbérben foglalkoztatnak.⁵⁰⁰

⁵⁰⁰ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 140.

Vákát oldal

19. § A munkajogviszonyhoz kapcsolódó megállapodások

364. A munkáltató és a munkavállaló között a munkaszerződésen kívül számos más megállapodás is születhet. Ezek a megállapodások tárgyuk szerint változatosak lehetnek, köthetnek felek polgári jogi megállapodásokat (például kölcsönszerződést, bérleti szerződést), létrehozhatnak ezen túl a munkajogviszonyhoz kapcsolódó *sui generis* megállapodásokat is, ezek közül a megállapodások közül az Mt. a versenytildalmi megállapodást és a tanulmányi szerződést szabályozza. Mind a tanulmányi szerződés, mind a versenytildalmi megállapodás több jogterület elemeit hordozza magában, munkajogi és polgári jogi elemeket is.⁵⁰¹

A versenytildalmi megállapodás

A versenytildalmi megállapodás fogalma

365. A munkáltató *jogos gazdasági érdekeinek védelme* több dimenzióban is megjelenik mind a munkaviszony fennállása alatt, mind pedig annak megszűnte után.⁵⁰² A munkavállalót általában a *munkaviszony fennállása alatt* terhelik azok a kötelezettségek, amelyek a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét szolgálják. Bizonyos kötelezettségek, mint a például a titoktartási kötelezettség, a munkaviszony megszűnését követően is fennmaradnak. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme a munkaviszony fennállása alatt a munkaviszony fennállására tekintettel, külön ellenszolgáltatás nélkül köti a munkavállalót (Mt. 8. §).⁵⁰³ A munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit sértene vagy veszélyeztetné. A munkaviszony megszűnését követően a verseny tilalmazására, korlátozására már csak meghatározott keretek között van lehetőség.⁵⁰⁴ A változó munkaerőpiaci viszonyok között egyre nagyobb szerepet kaphatnak a versenytildalmi megállapodások. Napjainkban, amikor a munkát végzők folyamatosan keresik az új lehetőségeket, vagy létesítenek vállalkozást, a munkáltatónak még fontosabb, hogy védelmezze jogos gazdasági érdekeit.⁵⁰⁵

A versenytildalmi megállapodás fogalmilag a munkajogviszonyhoz kapcsolódó *mellék-megállapodás*, a munkáltató jogos gazdasági érdekei védelmének biztosítására a munkajogviszony megszűnését követő időszakra. A versenytildalmi megállapodás alapján a munkavállaló megfelelő ellenérték fejében, a munkaviszony megszűnése utáni időtartamra vállal kötelezettséget arra, hogy nem tanúsít olyan magatartást, amellyel munkáltatója

⁵⁰¹ EMBER 2018, 227.

⁵⁰² FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 85.

⁵⁰³ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 85.

⁵⁰⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 649.; HORVÁTH–SZABÓ 2012, 435–436.

⁵⁰⁵ EMBER 2018, 232.

jogos gazdasági érdekeit sértené vagy veszélyeztetné.⁵⁰⁶ Versenytildalmi megállapodásnak minősül – annak elnevezésétől függetlenül – minden olyan megállapodás, amelynek célja a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme és ezért a munkavállaló szakismeretei felhasználásának korlátozása a munkaviszony megszűnését követő időszakra. Mivel a versenytildalmi megállapodás elsődlegesen a konkurens tevékenységtől való tartózkodásra vonatkozik, a gyakorlatban előfordul a *konkurenciatildalmi* megállapodás elnevezés is.⁵⁰⁷ A versenytildalmi megállapodás munkaviszonyhoz kapcsolódó sajátosságára figyelemmel, a munkaszerződés megkötésének időpontját megelőzően, a munkaviszony fennállásának időtartama alatt, illetve a munkaviszony megszűnését követő időpontban egyaránt érvényesen megköthető.⁵⁰⁸

366. Az Mt. által szabályozott versenytildalmi megállapodás egyike azoknak a kivételes eseteknek, amikor a gazdasági *verseny korlátozása* megengedett. A munkavállalók tevékenységük során szükségképpen birtokába jutnak bizonyos, a munkáltató működéséhez kapcsolódó kereskedelmi, gazdasági ismereteknek. A munkavállalónak az áll érdekében, hogy megszerzett ismereteit munkaviszonyának megszüntetése után is kamatoztassa, míg a munkáltató érdeke a konkurencia csökkentése.⁵⁰⁹ Különösen kulcspozíciót betöltő munkavállalók tekintetében jelentős munkáltatói érdek fűződik ahhoz, hogy az ezen általános kötelemből származó egyes részkötelezettségek a munkavállaló munkaviszonyának megszűnését követő időszakra is fennmaradjanak.⁵¹⁰ A titoktartási kötelezettség és a versenytildalmi kötelezettség közötti lényeges különbség, hogy a titoktartási kötelezettség a munkaviszony megszűnése után időbeli és területi korlátozás, valamint ellenérték nélkül is terheli a munkavállalót. Ezzel szemben a versenytildalmi megállapodás minden esetben *időbeli korlátozókba* ütközik, a tilalom földrajzilag jól behatárolt, illetve az erre irányuló szerződés visszterhes. A versenytildalmi megállapodás nem érinti a munkavállaló szolgálati titok megtartására irányuló kötelezettségét, a titoktartási kötelezettség a munkajogviszony megszűnését követően is fennáll.⁵¹¹ (A munkajogviszony fennállása alatt fennálló kötelezettségekről, illetve a titoktartási kötelezettségről lásd *A munkajogviszony tartalmáról* szóló fejezetet.)

A versenytildalmi megállapodás *jogi természete összetett*, és az egyes kérdései komplex, munkajogi és polgári jogi megközelítést egyidejűleg igényelnek.⁵¹² A versenytildalmi megállapodás alapvető érvényességi feltétele, hogy a felek megállapodjanak a tilalom tartamában, terjedelmében és az ellenértékben. Egyebekben a megállapodás tartalmát a felek – a polgári jogi szerződésekhez hasonlóan – szabadon határozhatják meg.⁵¹³

⁵⁰⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 648.

⁵⁰⁷ EMBER 2018, 223.

⁵⁰⁸ CSÉFFÁN 2016, 637.

⁵⁰⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 649.

⁵¹⁰ KARDKOVÁCS 2014, 454.

⁵¹¹ HORVÁTH–SZABÓ 2012, 435.

⁵¹² MISKOLCZI BODNÁR 2016, 39–40.; PRUGBERGER–ZACCARIA 2018, 367.

⁵¹³ EMBER 2018, 228.; CSÉFFÁN 2016, 637.

A munkáltató jogos érdekét veszélyeztető magatartás fogalma

367. A versenytilalmi megállapodás feltétele, hogy ahhoz a munkáltatónak *jelentős gazdasági* érdeke fűződjön. A bírói gyakorlat szerint a tevékenység megítélésakor a cégjegyzéknek van döntő szerepe (BH2008. 342.). Az Mt. nem konkretizálja a munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztető magatartásokat. Tipikusan idesorolhatók azok az esetek, amikor a munkavállaló a munkáltatóval versenyhelyzetben lévő céget alapít, illetve ilyen vállalkozás részére végez munkát, fejt ki tevékenységet.

A tilalmazott tevékenységi körnek elég tágnek kell lennie ahhoz, hogy a munkáltató érdekeit védje, ugyanakkor nem lehet annyira tág, hogy a munkavállaló megélhetését és általában a tisztességes versenyt *aránytalanul korlátozza*. A versenytilalom *célhoz kötött*, az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését kell szolgálnia. Jogellenes a korlátozás, ha e célokon túlterjeszkedik és az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását jelenti.⁵¹⁴ Az elhelyezkedés tilalma az érintett munkavállalók oldalán eltérő mértékű hátránnyal jár. Teljes munkavállalási korlátot jelent olyan munkakörben, amely csak a munkáltatónál és a konkurenciánál található. Ilyen helyzetben az ellenérték akkor minősül megfelelőnek, ha az egyezik a tilalmazott időszakra járó teljes alapbér összegével. Más munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára az elhelyezkedés viszont kevésbé korlátozott, esetükben megfelelő ellenérték lehet általában a törvényes minimum is.⁵¹⁵

A megállapodásban célszerű meghatározni a pontos *tevékenységi kört*, szakterületet és azt, hogy a tilalom konkrétan mely földrajzi helyre vonatkozik. A munkavállaló nem hivatkozhat arra, hogy az új tevékenységi körbe tartozó egyes tevékenységeket ténylegesen nem végez (BH1996. 666.).

A felek megállapodása során tekintettel kell lenni alapelvekre. A bírói gyakorlat szerint a versenytilalmi megállapodás nem ütközik jó erkölcsbe, ha a versenytilalmi kötelezettség a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a munkaviszony megszűnése utáni veszélyeztetése bizonyítottan valós kockázatának elhárítását célozza (BH2006. 334.). A tiltott magatartásnak kellően körülírtnak, meghatározottnak kell lennie. Definálni szükséges a *földrajzi megkötést*, illetve rögzíteni a *konkrét magatartást*, vagyis azt, hogy mi minősül konkurens tevékenységnek.⁵¹⁶ A munkáltató jogos gazdasági érdekének sérelme akkor is megvalósulhat, ha a munkavállaló olyan cégnél helyezkedik el, amely azonos jellegű, de eltérő típusú terméket forgalmaz (EBH1999. 133.; BH2007. 26.). A munkáltató jogos gazdasági érdekének megsértését a munkavállaló megvalósítja, ha mint értékesítési csoportvezető tudomást szerez valamely versenytárs cég piacra lépéséről, ezt azonban a munkáltatójával nem közli, bár házastársa révén a cégben érintett (EBH2009. 2069.).

⁵¹⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 650.

⁵¹⁵ LÓRINCZ 2018, 272.

⁵¹⁶ EMBER 2018, 228–229.

A versenytilalom időtartama

368. A versenytilalmi megállapodással a felek szabad szerződéses akaratukkal élve speciális polgári jogi jogviszonyt hoznak létre, amely a közöttük fennálló munkajogviszony mellett él,⁵¹⁷ a munkajogviszony megszűnését követően meghatározott időtartamra szól. A versenytilalom időtartamát a felek határozzák meg, felső korlát a munkajogviszony megszűnését követő két év [Mt. 228. § (1) bekezdés]. A munkavállaló legfeljebb a munkajogviszony megszűnését követő két évig kötelezhető arra, hogy ne tanúsítson a munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértő vagy veszélyeztető magatartást. A versenytilalmi megállapodás meghosszabbításának nincs jogi akadálya, azonban a tilalom időtartama a két évet ez esetben sem lépheti túl.⁵¹⁸

A versenytilalom ellenértéke

369. A versenytilalmi kötelezettség teljesítéséért a munkáltató *megfelelő ellenértéket* köteles fizetni a munkavállalónak. Az ellenérték a munkavállaló alapjogának csorbitását kompenzálja, hiszen a megállapodás új munkaviszony és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében korlátozza.⁵¹⁹

A versenytilalmi megállapodás érvényességi feltétele a megfelelő ellenérték, továbbá a versenytilalom tisztességes, a munkavállaló megélhetését, a szabad piaci versenyt méltánytalanul és túlzottan nem korlátozó *feltétel* meghatározása (BH2001. 84.; BH2007. 308.). A versenytilalmi megállapodás mellőzhetetlen tartalmi eleme a munkavállaló részére járó ellenérték [Mt. 228. § (2) bekezdés]. Ebből következően a megállapodás érvényességi feltétele, hogy a munkavállaló a korlátozás fejében megfelelő ellenértékben részesüljön. A gyakorlatban tipikus a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésnek kizárása vagy korlátozása, ezért az Mt. az ellenérték mértékének az ebből eredő munkavállalói korlátozással arányos módon való megállapítását írja elő. Az ellenérték mértéke akkor arányos, ha a munkavállaló újabb jogviszony létesítésének korlátozását kompenzálja. Az ellenérték összegével kapcsolatban az Mt. egy elvi és egy tételes szabályt tartalmaz. Az ellenérték meghatározásánál egyrészt különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében, másrészt annak összege a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.⁵²⁰

A juttatás mértékét a felek alakítják ki, különösen arra tekintettel, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. A munkáltató megfizetheti az ellenértéket a munkaviszony fennállása alatt, illetve a megszüntetést követően, egy összegben vagy havi rendszerességgel.⁵²¹ Az ellenérték meghatározása történhet oly módon is, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása

⁵¹⁷ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 85.

⁵¹⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 651.

⁵¹⁹ KARDKOVÁCS 2014, 455.

⁵²⁰ HORVÁTH–SZABÓ 2012, 438.

⁵²¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 651.

alatt, havi rendszerességgel folyósítja azt. Hátránya ennek a megoldásnak, hogy – miután általában nem látható előre a munkaviszony megszűnésének időpontja – az ilyen módon folyósított ellenérték összege esetleges. Így *túlfizetheti* a munkáltató a munkavállalói kötelek teljesítését, de természetesen – a munkaviszony viszonylag rövid időn belül történt megszűnése esetén – ezzel ellentétes helyzet is kialakulhat. Ez utóbbi esetben a munkavállaló igényelheti az arányosság követelményének megfelelő további ellenértéket is, míg a túlfizetett kompenzáció visszatérítésének nincs jogalapja. Nem jogszerű az ellenérték meghatározása viszont olyan módon, hogy a munkavállaló meghatározott kötelezettség alóli mentesülését jelölik meg ilyen jogcímként a felek.⁵²²

370. Az ellenérték *kizárólag pénzbeli* lehet, a megfizetése történhet egy összegben vagy több részletben is. Az ellenérték meghatározásánál elsődlegesen azt kell figyelembe venni, hogy a versenytilalmi megállapodás milyen mértékben nehezíti meg vagy lehetetleníti el a munkavállalót abban, hogy újabb munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítsen vagy vállalkozásba kezdjen. Az érvényesen megkötött versenytilalmi megállapodás alapján a munkáltató akkor is köteles lesz a kikötött ellenértéket megfizetni, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően ténylegesen nem képes konkurens tevékenységet végezni, például betegség vagy szülés okán.⁵²³ A munkajogi versenytilalmi megállapodás szabályozása az értékazonosság elvét érvényesíti. Ezért fogalmilag kizárt a versenytilalmi megállapodás feltűnő értékaránytalanság címén történő megtámadása.⁵²⁴

Az elhelyezkedési esélyeket elsősorban a munkavállaló képzettségére és gyakorlatára tekintettel kell megállapítani. Az ellenérték alsó határa a versenytilalom időszakára járó alapbér egyharmada [Mt. 228. § (2) bekezdés]. Az ellenérték a megállapodás rendeltetése miatt csak pénz lehet. Étkezési hozzájárulással a versenytilalmi megállapodás ellenértéke nem teljesíthető (BH2001. 84.).

Amennyiben a megállapodás egyáltalán nem tartalmaz ellenértéket, a szerződés olyan alapvető hibában szenved, amely a részleges érvénytelenség jogkövetkezményével sem orvosolható. Ebben a helyzetben a versenytilalmi megállapodás egésze *semmit*, tehát abból egyik félre nézve sem keletkeznek jogok és kötelezettségek. A munkavállaló nem igényelhet ellenértéket, de nem is tartozik a megállapodásban foglalt korlátozást teljesíteni.⁵²⁵

Amennyiben a versenytilalmi megállapodásban a felek kikötnek ellenértéket, de az nem tekinthető megfelelőnek, a *részleges érvénytelenség* szabályát kell alkalmazni [Mt. 29. § (3) bekezdés]. Nem kizárt az, hogy a felek – a munkakör és a munkaköri feladatok sajátosságaihoz igazodóan – mintegy ráutaló magatartással úgy tekintsenek a munkavállaló munkabérére, illetőleg az azt kiegészítő további juttatásokra, mint egy jövőbeli versenytilalmi előírás ellenértékére, de az ellenértéknek természetesen ebben a sajátos esetben is arányban kell állnia az előírt korlátozással (Mfv.I.10.990/2001/7.).⁵²⁶

⁵²² KARDKOVÁCS 2014, 456.

⁵²³ EMBER 2018, 229.

⁵²⁴ LŐRINCZ 2018, 275.

⁵²⁵ LŐRINCZ 2018, 275.

⁵²⁶ PRUGBERGER–ZACCARIA 2018, 382.

A versenytilalmi megállapodás módosítása

371. A versenytilalmi megállapodást a felek *közös megegyezéssel* módosíthatják (EBH2001. 457.). A versenytilalmi megállapodással összefüggő kockázat nem teszi lehetővé, hogy – mentesítése érdekében – bármelyik fél utólag hivatkozzon a megállapodás megkötésénél figyelembe nem vett körülményre (BH2001. 339.). Az, hogy a munkavállaló ténylegesen képes-e versenyt támasztani, irreleváns. Amennyiben a munkavállaló megkezdte a teljesítést (nem helyezkedik el, nem alapít konkurens céget), a munkáltató a kikötött összeget akkor is köteles megfizetni, ha a munkavállaló nincs abban a helyzetben, hogy gazdasági érdekét veszélyeztesse. A megállapodásban rögzített ellenérték jár nyugdíjazás, kereső-, illetve munkaképtelenség esetén is.⁵²⁷

A versenytilalmi megállapodástól való elállás

372. Mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak lehetősége van a versenytilalmi megállapodástól való elállásra. A munkáltatói elállás jogkövetkezményeként a *munkavállaló mentesül* a korlátozások alól (szabadon elhelyezkedhet), a munkáltató fizetési kötelezettsége is megszűnik. Az elálláshoz nem kapcsolódik indokolási és kártérítési kötelezettség.⁵²⁸ Az elállás jogát a jogosult a másik félhez intézett világos és egyértelmű nyilatkozattal gyakorolhatja. A munkáltató a munkaviszony megszüntetéséig állhat el a versenytilalmi megállapodás teljesítésétől, vagyis eddig az időpontig dönthet úgy, hogy mentesíti a munkavállalót a kötelezettségek alól. A munkaviszony megszűnése után erre már akkor sincs lehetősége, ha bizonyíthatóan nem fűződik már érdeke ahhoz, hogy a munkavállaló betartsa a megállapodást. Amennyiben a versenytilalmi megállapodás elállás folytán nem hatályosul, az elszámolási kötelezettséggel felvett díjelőleget a munkáltató visszakövetelheti (EBH2005. 1334.).

A munkavállaló elállási joga annyiban bővebb, hogy az Mt. törvényes elállási jogot biztosít számára [Mt. 228. (3) bekezdés]. E rendelkezés értelmében a munkavállaló elállhat a megállapodás teljesítésétől, ha munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással szünteti meg.

A munkaviszony megszűnésének, megszüntetésének hatása a versenytilalmi megállapodásra

373. A versenytilalmi megállapodáshoz hasonló megoldás, hogy a munkáltató meghatározott időre, bérfizetés mellett mentesíti a munkavállalót a munkavégzési kötelezettsége alól. A munkavállalót munkavégzési kötelezettség híján is terhelik egyéb kötelezettségei, különösen a munkáltatóval és a munkavállalókkal való együttműködés, a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme és a titoktartási kötelezettség.⁵²⁹ Például a felek abban állapodnak meg, hogy a közöttük fennálló munkajogviszonyt egy évvel későbbi időpontban

⁵²⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 651.

⁵²⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 651.

⁵²⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 652.

közös megegyezéssel megszüntetik, amely egy évre a munkavállalót munkavégzési kötelezettség nem terheli. A munkavállaló ebben az esetben értesítette a munkáltatót, hogy el kíván helyezkedni, kérésére a munkáltatói jog gyakorlója pozitív tájékoztatást, referenciát is adott az új munkáltatónak. A munkaszerződésben foglalt elhelyezkedési tilalom megszegésének szankciójaként a felek a munkaszerződésben kikötötték a hathavi alapbérnek megfelelő, bíróság által sem mérsékelhető kötbérfizetési kötelezettséget, amely a kár bekövetkezésétől vagy annak fennállásától függetlenül érvényes.⁵³⁰ A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a munkavállaló kötelezettségét megszegte, ezért a munkaszerződésben kikötött kötbérfizetési kötelezettség terheli. Annak tehát, hogy a munkáltató értesült a munkavállaló elhelyezkedési szándékáról, sőt maga adott a leendő munkáltatónak a munkavállalóról pozitív tájékoztatást, nem volt jelentősége.

A munkaszerződésbe foglalt versenytilalmi megállapodás fennmarad, ha a felek kizárólag a munkaviszony megszüntetéséről állapodtak meg (EBH2001. 559.). Mindez irányadó akkor is, ha a felek a munkaszerződésben rendelkeztek a munkavállalót a munkaviszony megszűnését követő két évre terhelő versenytilalomról, hiszen ez a körülmény nem érinti a versenytilalmi kötelezettség tekintetében a megállapodás munkaszerződésre vonatkozó munkajogi szabályoktól eltérő jellegét. Ha a felek a munkaszerződést közös megegyezéssel megszüntetik, ennek hatálya – erre irányuló kifejezett rendelkezés nélkül – a munkaszerződésbe foglalt versenytilalmi megállapodásra nem terjed ki. Mindez természetesen nem zárja ki, hogy a felek a munkajogviszony megszűnését követő időre szóló versenytilalmi megállapodásukat módosítsák. Ekkor a megállapodásból eredő jogok és kötelezettségek elbírálásánál a módosított megállapodás az irányadó (EBH2001. 559.).⁵³¹

A versenytilalmi megállapodás megszegése, a kötbér

374. Ha a munkavállaló megszegi a versenytilalmi megállapodást, és a tilalmi időszakon belül a tilalommal érintett körben versenyt támaszt, *kártérítés* fizetésére kötelezhető. A kártérítést a bíróság a felek megállapodását és a ténylegesen okozott kár mértékét figyelembe véve határozza meg.⁵³²

A feleknek a szerződésben kifejezetten meg kell jelölniük, *milyen szerződésszegést* kívánnak kötbérrel biztosítani. A versenytilalmi megállapodás esetén a kötbér arra az esetre köthető ki, ha az eltávozott munkavállaló megszegi a megállapodást – mert például az annak hatálya alá tartozó céggel munkaviszonyt létesít. Ennek munkáltatói előnye, hogy nem kell bizonyítani, a másik fél szerződésszegése milyen, forintban kifejezhető összegű kárral járt.⁵³³

A versenytilalmi megállapodás nem teljesítése vagy nem szerződésszerű teljesítése esetére a felek kötbért köthetnek ki. A versenytilalmi megállapodásba foglalt kötbér tekintetében a Ptk. az irányadó (lásd Ptk. 6:186–189. §), a kötbér tipikusan az ellenértékként meghatározott összeghez igazodik, ennél nagyobb összegnél vizsgálni kell az értékaránytalanság kérdését [Mt. 228. § (5) bekezdés].

⁵³⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 652.

⁵³¹ HORVÁTH–SZABÓ 2012, 437.

⁵³² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 652.

⁵³³ HORVÁTH–SZABÓ 2012, 440.

Főszabályként a kötbér érvényesítésének nem feltétele, hogy a munkavállaló kárt okozzon, pusztán a szerződésszegés ténye elegendő. A felek ugyanakkor függővé tehetik a kötbér megfizetését a kár bekövetkeztétől.⁵³⁴ Bár az Mt. nem köti írásbeli alakhoz a versenytilalmi megállapodás érvényességét, kötbér kikötése csak írásban jogszerű.⁵³⁵

A jogutódlás hatása a versenytilalmi megállapodásra

375. A versenytilalmi megállapodásból származó jogok és kötelezettségek *ex lege átszállnak* az átvevő munkáltatóra. A felek eltérő szerződéses megállapodására lehetőség van azzal, hogy e megállapodás csak háromoldalú szerződésként érvényes, illetve azzal, hogy az átszállást követően a felek (az átvevő és a munkavállaló) a szerződést módosíthatják vagy megszüntethetik. Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett versenytilalmi megállapodásokból származó jogokról és kötelezettségekről (Mt. 37. §).⁵³⁶

A versenytilalmi megállapodásra alkalmazandó szabályok

376. A versenytilalmi megállapodás olyan megállapodás, amely a munkajog és a polgári jog közös határán mozog. A versenytilalmi megállapodásra vonatkozóan az Mt. adja meg a főbb rendelkezéseket, de a természetét tekintve alapvetően polgári jogi megállapodás. Maga az Mt. is bizonyos kérdéseket explicite a polgári joghoz utal, mint például a kötbér kérdését, de ezen túl is a Ptk. mint háttérjogszabály alkalmazandó.⁵³⁷

A versenytilalmi megállapodást a felek minden esetben a közöttük fennálló munkaviszonyra tekintettel kötik. Amennyiben a felek a munkaviszony megszűnését követően kötnek megállapodást arra nézve, hogy a volt munkavállaló tartózkodik bizonyos gazdasági tevékenységtől, úgy ez a megállapodás már nem az Mt., hanem a Ptk. és a tisztességtelen piaci magatartásról szóló törvény hatálya alá tartozik.⁵³⁸

Amennyiben sem az Mt., sem a Ptk. által felhívott szabályok nem tartalmaznak rendelkezést a versenytilalmi megállapodás alapján létrejött jogviszony valamely kérdésében, úgy a Ptk. egyéb (az Mt. által fel nem hívott) rendelkezései alkalmazandók a felek viszonyában. E tekintetben is irányadó az Mt. 43. §-ának az a rendelkezése, amely szerint a törvény Második Részétől a felek megállapodása – főszabály szerint – a munkavállaló javára térhet el. A versenytilalmi megállapodás elévülésére – függetlenül annak polgári jogi tartalmától – a munkajogi elévülés szabályai irányadók. A versenytilalmi megállapodásból eredő jogvita munkaügyi jogvitának minősül, elbírálása a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik (EBH2013.M.14.).

⁵³⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 653.

⁵³⁵ LÖRINCZ 2018, 271.

⁵³⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 653.

⁵³⁷ EMBER 2018, 233.

⁵³⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 649.

A tanulmányi szerződés

A tanulmányi szerződés fogalma

377. A munkáltató alapvető érdeke, hogy a gazdasági tevékenysége eredményes folytatásához *szükséges létszámú és képzettségű munkaerő* álljon rendelkezésre. A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy szakemberszükségletét tanulmányi szerződés vagy tanulmányok folytatására irányuló polgári jogi megállapodás megkötése útján biztosítsa.⁵³⁹ A munkajogviszony fennállása alatt a munkavállaló többféle jogi alapon is részt vehet valamilyen képzésben.⁵⁴⁰ A magyar munkajogban az 1950-es évek kezdetétől találkozunk olyan jogintézményekkel, amelyek célja az volt, hogy a munkavállalók – munkajogviszony mellett – tanulmányait támogassa, illetve e tanulmányok folytatásának szabályait rögzítse.⁵⁴¹

A munkavállaló képzésben való részvétele alapulhat egyoldalú munkáltatói kötelezésen, azon a tényen, hogy általános iskolai tanulmányokat folytat, a felek olyan megállapodásán, ami kizárólag a képzésben (továbbképzésben) való részvételre terjed ki, de további feltételeket (további jogokat, kötelezettségeket) nem szabályoz, illetve a felek által megkötött tanulmányi szerződésen.⁵⁴² (A munkáltatói kötelezésről és az általános iskolai tanulmányok folytatásáról lásd a munkajogviszony teljesítéséről szóló részt.)

A tanulmányi szerződés rendeltetése úgy fogalmazható meg, hogy a munkáltató és a munkavállaló tanulmányi szerződést köthet annak érdekében, hogy a munkavállaló tanulmányokat folytasson, és ott megszerzett ismereteit a munkavégzése során hasznosíthassa.⁵⁴³ A tanulmányok folytatására kötött megállapodás betöltheti egy sajátos kiválasztási eszköz szerepét is, megelőzheti a munkaviszony létesítését.⁵⁴⁴

A tanulmányi szerződés alanyai és megkötése

378. A tanulmányi szerződés csak a *munkajogviszonyban álló* munkáltató és munkavállaló között jöhet létre. Nincs akadálya annak, hogy a munkáltató vele munkajogviszonyban nem álló személlyel is kössön megállapodást, erre azonban nem az Mt., hanem a Ptk. rendelkezései lesznek irányadók.⁵⁴⁵ Ezt a megoldást az Mt. nem zárja ki. Ilyen esetben a tanulmányi szerződés a Polgári Törvénykönyv szabályai alapján köthető, és az abból eredő viták elbírálása az általános hatáskörű bíróság hatáskörébe tartozik.⁵⁴⁶

A tanulmányi szerződés – természeténél fogva – határozott időtartamra jön létre. A tanulmányok határozott időtartam alatt teljesíthetők, és az Mt. az ezek befejezését követő

⁵³⁹ CSÉFFÁN 2016, 644.

⁵⁴⁰ TATÁR 2018, 130.

⁵⁴¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 655.

⁵⁴² TATÁR 2018, 130.

⁵⁴³ FRENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 113.

⁵⁴⁴ FRENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 39.

⁵⁴⁵ KARDKOVÁCS 2014, 459.

⁵⁴⁶ TATÁR 2018, 136.

korlátozott időtartamra, legfeljebb öt évre engedi meg a munkajogviszony fenntartásának szerződéses kikötését, a munkavállaló általi felmondás tilalmát [Mt. 229. (1) bekezdés].⁵⁴⁷

A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni. Ha a munkáltató a munkavállaló tandíját anélkül fizette ki, hogy erre írásba foglalt tanulmányi szerződésben kötelezettséget vállalt volna, akkor a tandíjat a munkavállaló szerződésszegése esetén sem követelheti vissza (BH1991. 295.).⁵⁴⁸

A tanulmányi szerződés tartalma

379. A felek tanulmányi szerződéses jogviszonyának tartalmát, az abból származó jogokat és köteleességeket a tanulmányi szerződés, illetve az Mt. határozza meg. A felek szerződés-kötési szabadságával kapcsolatosan az irányadó szabály, hogy az Mt. a tanulmányi szerződéshez kapcsolódóan nem tartalmaz az eltérő megállapodás lehetőségére utaló, illetve azt valamilyen irányban korlátozó különös szabályt. Ezért a tanulmányi szerződés tekintetében is alkalmazni kell azt a jogelvet, hogy – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a felek megállapodása csak a munkavállaló javára térhet el az Mt. Második Részében foglaltaktól (Mt. 43. §). E jogelv alkalmazása oda vezet, hogy nem lesz érvénytelen a tanulmányi szerződés abból az okból, hogy a munkavállaló javára aránytalanul rövid munkajogviszonyban töltendő időtartamot kötnek ki a felek, vagy a munkavállaló általi megtérítési, illetve visszatérítési kötelezettséget a munkavállaló javára korlátozzák.⁵⁴⁹

A *munkavállaló fő kötelezettsége* a szerződés szerinti tanulmányok folytatása és a *képzettség megszerzése*, valamint az, hogy a szerződésben meghatározott időtartam alatt nem szünteti meg a felek között fennálló munkajogviszonyt felmondással [Mt. 229. § (1) bekezdés].

A felek a tanulmányi szerződésben bármilyen fajtájú, illetve bármilyen képzettség, végzettség vagy képesség megszerzésére irányuló tanulmányok folytatását, illetve sikeres befejezését kiköthetik. A szerződés azt is meghatározhatja, hogy a tanulmányokat milyen módon, esetleg eredménnyel kell lezárni. Tanulmányi szerződés alapján a munkavállaló iskolai rendszerű vagy azon kívüli képzésben is részt vehet. A tanulmányok folytathatók a felsőoktatási,⁵⁵⁰ a szakképzési⁵⁵¹ vagy a köznevelési törvény⁵⁵² hatálya alá tartozó valamennyi képzésben.

A tanulmányi szerződés alapján folytatható tanulmányok körének ezt a széles értelmezését támasztja alá a bírói gyakorlat is. Tanulmányi szerződés *gyakorlatszerzésre* is köthető (EBH2001. 568.), a tanulmányok külföldön való folytatása is érvényes tanulmányi szerződéses kikötés. A tanulmányi szerződés betanításra, a munkakör ellátásához szükséges gyakorlati ismeretek megszerzésére is köthető.

Érvénytelen a tanulmányi szerződés azon kikötése, amely munkajogviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására irányul [Mt. 229. § (2) bekezdés

⁵⁴⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 657.

⁵⁴⁸ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 112.

⁵⁴⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 659.

⁵⁵⁰ A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény.

⁵⁵¹ A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény.

⁵⁵² A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény.

a) pont]. Sajátos e rendelkezés értelmezése és alkalmazása szempontjából a munkavállaló által folytatott általános iskolai tanulmányok megítélése. Mentesül a munkavállaló a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól általános iskolai tanulmányok folytatásának idejére [Mt. 55. § (1) bekezdés g) pont]. A munkavállalót az általános iskolai tanulmányok idejére távolléti díj illeti meg [Mt. 146. § (3) bekezdés b) pont]. Tekintettel arra, hogy e díjazásról munkajogviszonyra vonatkozó szabály rendelkezik, az erre irányuló tanulmányi szerződés érvénytelen, abból a munkavállalóra kötelezettség nem származik.⁵⁵³

A munkavállaló abban az esetben is mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól a képzésben való részvételhez szükséges időre, ha a képzésben való részvétel a felek megállapodásán nyugszik [Mt. 55. § (1) bekezdés g) pont]. A munkavállaló ebben az esetben is – rá kedvezőbb megállapodás hiányában – távolléti díjra jogosult [Mt. 146. § (3) bekezdés b) pont]. Ebben az esetben a mentesülés jogalapja a felek megállapodása, ezért ebben a tényállásban a felek között érvényes tanulmányi szerződés jöhet létre a távollét idejére járó díjazás tárgyában. Ha a munkáltató a felek megállapodása alapján támogatta a munkavállaló tanulmányait anélkül, hogy a felek között tartalmilag tanulmányi szerződés jött volna létre, a felek megállapodása a munkavállalót nem kötelezi a munkajogviszony meghatározott időtartamban való fenntartására, nem korlátozza a felmondás jogát. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint (BH1998. 301.) e megállapodáshoz a munkáltató kötve van: azt egyoldalúan nem módosíthatja vagy nem szüntetheti meg.⁵⁵⁴

Érvénytelen a tanulmányi szerződés azon kikötése, amely olyan tanulmányok folytatására tartalmaz a munkajogviszony fenntartására irányuló munkavállalói kötelezettséget, amelyek elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót [Mt. 229. (2) bekezdés b) pont]. Az Mt. nem tartalmaz olyan kifejezett rendelkezést, amely a munkavállaló tanfolyamon, továbbképzésben való részvételi kötelezettségére irányulna. Ennek azonban korántsem az az oka, hogy ilyen munkáltatói kötelezést a munkavállaló ne volna köteles teljesíteni. Az utasítási jogra, az utasítás teljesítésére, az utasítási jogkör terjedelmére, az utasítási jog gyakorlására az Mt. szabályai ebben az esetben is alkalmazandók. A munkáltató köteles a munkavállaló oldalán a munkajogviszony teljesítésével kapcsolatos, indokoltan felmerülő költségeket megtéríteni [Mt. 51. § (2) bekezdés]. Amennyiben a munkáltató a tanulmányok folytatására *kötelezte* a munkavállalót, a költségek munkajogviszonyra vonatkozó szabály alapján térítendőek meg. Egyoldalú munkáltatói kötelezés esetén a munkáltatónak kell viselnie a képzés költségét, az utazási költségeket, a képzési idővel érintett munkaidőre járó munkabért.⁵⁵⁵

380. Joggyakorlatunkban is gyakran rögzített tétel, hogy nem köthető érvényesen tanulmányi szerződés, ha a tanulmányok elvégzésére a *munkáltató kötelezte* a munkavállalót (EBH2013.M.13.). Ebből a tételből a Kúria azt a következtetést is levonta, hogy ha a korábban érvényesen létrejött tanulmányi szerződés hatálya alatt a felek módosították a munkakört, és a munkáltató ehhez az új munkakörhöz ír elő meghatározott iskolai végzettséget, úgy a korábbi tanulmányi szerződés megszűnik.⁵⁵⁶

⁵⁵³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 660.

⁵⁵⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 660.

⁵⁵⁵ TATÁR 2018, 131.

⁵⁵⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 661.

A munkavállaló a tanulmányi szerződés alapján a tanulmányok folytatása mellett arra is köteles, hogy a képzettség megszerzését követően a támogatás mértékével arányos időtartamon, legfeljebb azonban öt éven belül a munkajogviszonyt *felmondással nem szünteti meg*. Az időtartam nem önmagában a munkavállaló által folytatott tanulmányok időtartamához, hanem a támogatás mértékéhez igazodik. Ez gyakorlatilag azokban az esetekben alkalmazandó szabály, ha a munkáltató rendkívül magas költséggel járó tanulmányok támogatására vállal kötelezettséget. Ilyenkor a tanulmányok időtartamát akár jóval meghaladó tartamú munkavállalói kötelezettség is érvényesen köthető ki. Érvényes az a megállapodás, amely a munkavállaló kötelezettségét aránytalanul rövid időtartamban határozza meg, mivel ez a munkavállaló javára való eltérésnek tekinthető. Amennyiben a felek öt évet meghaladó időtartamú munkavállalói kötelezettséget kötnek ki, úgy ez érvénytelen, aminek következménye az, hogy a munkavállalót az öt évet meghaladó időszakban megilleti a felmondás joga. A tanulmányi szerződésnek a munkavállaló terhére aránytalanul hosszú vagy öt évet meghaladó időtartamú kötelezettséget tartalmazó rendelkezése a részleges érvénytelenség következményét hozza magával [Mt. 29. § (3) bekezdés]. A tanulmányi szerződés egésze nem dől meg, csupán az időtartamra vonatkozó kikötés lesz érvénytelen, az arányosat meghaladó időszakban a munkavállalói felmondási jog megnyílásának jogkövetkezményével.

A tanulmányi szerződéses kötelezettség a munkavállaló felmondási jogát korlátozza, illetve zárja ki meghatározott időre [Mt. 229. § (1) bekezdés]. Az azonnali hatályú felmondás joga a tanulmányi szerződésben nem korlátozható, illetve nem zárható ki. A munkavállaló számára a munkajogviszony megszüntetésének joga csak az azonnali hatályú felmondással gyakorolható, illetve ez a joggyakorlás nem tekinthető a tanulmányi szerződés megszegésének. A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás gyakorlatilag nem jön figyelembe.⁵⁵⁷

381. A *munkáltató fő kötelezettsége* a tanulmányok időszakában nyújtott támogatás [Mt. 229. § (1) bekezdés]. A támogatás konkrét formája a felek megállapodásának tárgyát képezi, a támogatás megvalósulhat a tanulmányok költségeinek részben vagy egészben való viselésével (a tandíj, költségtérítés, egyéb tanulmányi költségek viselésével), az utazás és szállás költségeinek megtérítésével vagy megfizetésével, a tanulmányok helyszínén tartózkodás költségeinek biztosításával.⁵⁵⁸ A munkáltató kötelezettséget vállalhat a munkából való távollét idejére munkadíj (távolléti díj, illetve annál magasabb vagy akár alacsonyabb díjazás) megfizetésére.⁵⁵⁹

A gyakori munkáltatói kötelezettség az, hogy a felek a képzettség megszerzése esetére a munkavállaló meghatározott munkakörben való foglalkoztatásában, a munkaszerződés ilyen tartalmú módosításában állapodnak meg. Ilyen kötelezettséget a munkáltatónak nem feltétlenül kell vállalnia, ha azonban a munkáltató ezt vállalja, akkor a megfelelő munkakör felajánlásának elmaradása a munkáltató részéről szerződésszegésnek minősül.⁵⁶⁰ E szerződéses kikötés érvényes, megszegése a tanulmányi szerződés megszegésének minősül. A bírói gyakorlat szerint a munkáltató e kötelezettségét erre vonatkozó szerződéses rendelkezés hiányában az elvárható időben köteles teljesíteni (BH1994. 346.).

⁵⁵⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 661.

⁵⁵⁸ TATÁR 2018, 137.

⁵⁵⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 661.

⁵⁶⁰ TATÁR 2018, 137.

Erre irányuló tanulmányi szerződéses rendelkezés hiányában, azaz önmagában a munkaviszony meghatározott ideig a munkavállaló által való fenntartására irányuló kötelezettség mellett nem keletkezik a munkáltató oldalán az adott esetben felsőfokú tanulmányok szerinti magasabb másik munkakörben való foglalkoztatásra irányuló kötelezettség (BH2013. 103.).⁵⁶¹

Előfordulhat, hogy a munkáltató a tanulmányi szerződésben meghatározott *támogatást* nemcsak a szerződési cél megvalósulásának idejére nyújtja, hanem ezen túl is. Ezzel azonosan ítélt meg az az eset is, ha a tanulmányi szerződésben meghatározottakon kívül egyéb támogatást is nyújt a munkáltató a tanulmányok idejére. A bírói gyakorlat szerint a munkáltatói támogatás nem minősül a tanulmányi szerződés alapján nyújtott támogatásnak, ezért az még a másik fél szerződésszegése esetén sem követelhető vissza (BH2001. 195.; BH1991. 295.). Amennyiben a munkáltató tanulmányi szerződés nélkül nyújt a munkavállaló számára díjazást a tanulmányok idejére, úgy ez a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésének szabályai szerint követelhető vissza (BH1990. 238.).

A tanulmányi szerződés megszegése és ennek következményei

382. A *munkavállaló mentesül* a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el [Mt. 229. § (5) bekezdés]. A lényeges szerződésszegés objektív tényállás: független a munkáltatói magatartás felróhatóságától. Ennek elsősorban azon munkáltatói kötelezettség teljesítése körében van jelentősége, amely szerint a munkáltató a munkavállalót a képzettségének megfelelő, a tanulmányi szerződésben meghatározott munkakörben köteles foglalkoztatni a tanulmányok befejezését követően. A kötelezettség elmulasztása esetében annak indoka nem jön figyelembe. Szerződésszegésnek minősül a kötelezettség objektív lehetetlenülése (például a munkáltatói tevékenység megszűnése) is.⁵⁶²

Önmagában a munkaviszony megszűnése a megkötött tanulmányi szerződést nem érinti, annak megszüntetése az Mt. által szabályozott valamely jogcímen (lásd az Mt. 229. §-át), illetve elállással történhet, amennyiben az elállás alkalmazásának lehetőségét a felek kikötötték.⁵⁶³

A bírói gyakorlat lényeges munkáltatói köteleességszegésnek minősíti, ha a munkáltató a szorgalmi időszakban nem biztosítja teljeskörűen a kötelező iskolai foglalkozáson való részvételt és a szabadsnapokat (BH2009. 191.). Amennyiben a tanulmányok ideje alatt a munkáltató a tanulmányi szabadság mértékénél jóval kevesebb szabadidőt biztosít, a tanulmányi szerződésben foglalt lényeges kötelezettségét szegi meg (EBH2010. 2168.). Lényeges szerződésszegésnek minősül az is, ha – ilyen tanulmányi szerződéses kikötés esetén – a munkáltató nem a munkavállaló képzettségének megfelelő munkakörben foglalkoztatja a munkavállalót, illetve e köteletségének elvárható időn belül nem tesz eleget (BH1994. 346.). Lényegesnek minősül a munkáltatónak az a magatartása, ha nem nyújtja a szerződés szerinti támogatást.

⁵⁶¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 662.

⁵⁶² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 662.

⁵⁶³ KARDKOVÁCS 2014, 459.

A szerződésszerűtlen munkáltatói magatartás akkor minősülhet *lényeges szerződésszegésnek*, ha az a munkavállaló tanulmányainak folytatását jelentősen elnehezíti vagy lehetetlenné teszi. E megközelítés alapján például a munkáltatónak a támogatás nyújtása során bekövetkező rövid idejű késedelve nem minősíthető lényeges szerződésszegésnek, ugyanígy az sem, ha a vállalt támogatás jelentéktelen részét nem nyújtja vagy azzal késedelembe esik.⁵⁶⁴

A munkáltatói lényeges szerződésszegés következménye az, hogy a munkavállaló – erre irányuló nyilatkozata (például a tanulmányi szerződés felmondása) nélkül – mentesül a szerződéses kötelezettségei alól: nem köteles a tanulmányok folytatására, illetve a munkajogviszony fenntartására (a felmondás jogának gyakorlásától való tartózkodásra). Utóbbi esetben a munkáltató által nyújtott támogatás nem követelhető vissza. A szerződésszegő munkáltatói magatartás esetében a munkavállaló követelheti esetleges kárának megtérítését is. Az Mt. a munkáltatói kártérítési felelősség körében csak a munkajogviszonnyal összefüggésben okozott kár megtérítéséről rendelkezik (Mt. 166. §) – a kártérítésre a Ptk. rendelkezéseit kell alkalmazni. Ilyen kár lehet jellegzetesen a munkavállaló által a tanulmányai folytatására fordított, saját maga által viselt költség.⁵⁶⁵ A tanulmányi szerződésben kötbér kiköthető, amire a Ptk. rendelkezései az irányadók (Ptk. 6:186–189. §). E rendelkezés alapján a tanulmányi szerződésben mindkét fél szerződésszegése esetére kiköthető kötbér, de olyan megoldás is alkalmazható, hogy kötbér fizetésére csak valamelyik fél vállal kötelezettséget.⁵⁶⁶

A szerződéses főkötelezettségek teljesítését nem veszélyeztető magatartások nem nyitják meg a munkáltató számára a szerződésszegés következményeinek alkalmazását. A munkavállalói szerződésszegés a gyakorlatban általában azzal valósul meg, hogy a munkavállaló a tanulmányokat nem vagy – erre irányuló szerződéses kikötés esetén – nem megfelelő eredménnyel folytatja, a szerződésben meghatározott időtartam alatt nem fejezi be, a meghatározott képzettséget, végzettséget nem szerzi meg (a szerződésben meghatározott időtartam alatt), illetve – a tanulmányok befejezését követően – a munkajogviszonyát a szerződésben vállalt időtartam alatt felmondással szünteti meg. Ezzel egy tekintet alá esik az is, ha a munkajogviszony munkáltatói megszüntetésének indoka a munkavállaló munkajogviszonnyal kapcsolatos magatartása [Mt. 229. § (6) bekezdés]. A munkáltatói munkajogviszony-megszüntetés történhet felmondással [Mt. 66. § (2) bekezdés] vagy azonnali hatályú felmondással [Mt. 78. § (1) bekezdés].

383. A munkavállaló szerződésszegése megnyitja a munkáltató törvényes elállási jogát, és *visszakövetelheti a nyújtott támogatást*. A munkavállaló szerződésszegése esetén a munkáltató a tanulmányok folytatásával kapcsolatban ténylegesen nyújtott támogatást követelheti vissza, részben vagy egészben. A munkáltató bruttó összegben jogosult e munkabért visszakövetelni. A bírói gyakorlat a bruttó munkabér után fizetett társadalombiztosítási járulék és a munkaadói járulék visszakövetelését nem teszi lehetővé (BH2001. 195.).⁵⁶⁷ Amennyiben a munkavállaló szerződésszegése azzal valósul meg, hogy a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét nem tölti le, úgy a nyújtott támogatás időarányos,

⁵⁶⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 662.

⁵⁶⁵ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 663.

⁵⁶⁶ TATÁR 2018, 140.

⁵⁶⁷ KARDKOVÁCS 2014, 462.

azaz a munkajogviszonyban nem töltött időnek megfelelő része követelhető vissza. A munkáltató az elállással mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettségei teljesítése alól, a munkavállaló szerződésszegése esetén a munkáltatónak írásban, kifejezetten elállásra vonatkozó jognyilatkozatot kell közölnie a munkavállalóval.⁵⁶⁸ A munkavállaló szerződésszegése objektív, azaz a munkavállalói felróhatóságtól függetlenül ítélandó meg. Ez az Mt. 66. § (2) bekezdésére alapított munkáltatói felmondás esetében azzal a következménnyel jár, hogy jogszerű munkáltatói felmondás a tanulmányi szerződés munkavállaló általi megszegésének tekintendő (BH1991. 132.).⁵⁶⁹

A tanulmányi szerződés megszűnése és megszüntetése

384. A tanulmányi szerződés természeténél fogva *határozott időtartamra* jön létre, ezért a határozott idő lejártával megszűnik. Nyilvánvalóan megszűnik a tanulmányi szerződés külön jognyilatkozat nélkül a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, illetve a munkavállaló halálával (a szerződés személyes teljesítéséből folyóan). Mivel a munkáltató a nyújtott támogatás visszakövetelésére munkavállalói szerződésszegés vagy a tanulmányi szerződés munkavállaló általi felmondása esetében jogosult, a nyújtott támogatás visszakövetelésének az örökösssel, illetve örökösökkel szemben nincs helye [Mt. 229. § (7) bekezdés].⁵⁷⁰

Az Mt. a törvényes elállási jogot [Mt. 229. § (6) bekezdés] csak a munkavállaló szerződésszegő magatartása esetében rögzíti. A felek a tanulmányi szerződésben kiköthetik az elállás jogát egyéb esetekre is, ennek hiányában elállásra nincs lehetőség. A munkavállalói szerződésszegésre előírt, a munkáltatót megillető elállási jog gyakorlása a tanulmányi szerződést a megkötése időpontjára visszamenőleg megszünteti. Ettől meg kell különböztetni a felek megállapodásán alapuló elállási jogot, a szerződésen alapuló elállási jog esetén a felek elszámolásának van helye.⁵⁷¹

385. A tanulmányi szerződés közös megegyezéssel megszüntethető. A felek e megállapodásban jogait és kötelezettségeiket szabadon rendezhetik (az arányossági követelményre tekintettel).⁵⁷²

A tanulmányi szerződést bármelyik fél azonnali hatállyal jogosult felmondani, ha a körülményeiben olyan lényeges változás következett be a szerződéskötéskori helyzethez képest, amely a szerződésből folyó kötelezettségek teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna [Mt. 229. § (7) bekezdés]. A munkáltató oldalán ilyen eset lehet az, hogy a munkáltató vagyoni helyzetére tekintettel nem képes teljesíteni a szerződéses kötelezettségeit, vagy a munkavállaló tanulmányainak befejezését követő foglalkoztatása válna lehetetlenné, aránytalanul terhessé (például a munkáltató szervezetének vagy tevékenységének változása miatt). Ez esetben a nyújtott támogatás nem követelhető vissza, illetve a munkavállaló szabadul a szerződéses kötelezettségei alól. A munkavállaló

⁵⁶⁸ TATÁR 2018, 140.

⁵⁶⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 663.

⁵⁷⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 663.

⁵⁷¹ TATÁR 2018, 141.

⁵⁷² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 664.

kártérítést is követelhet – azonosan a munkáltatói szerződésszegésnél mondottakkal – a Ptk. szabályai szerint (BH1999. 86.).

A munkáltató személyében bekövetkező változás a munkáltatói felmondás indokául szolgálhat, hiszen ez többnyire a körülmények lényeges megváltozását hozza magával (Mt. 36. §). A felmondás joga az átvevőt is megilleti – azonos jogkövetkezményekkel, a tanulmányi szerződésből folyó jogok és köteleességek változatlanul szállnak át az átvevőre [Mt. 229. § (4) bekezdés]. A felmondás ebben az esetben is az Mt. 229. § (7) bekezdésében foglalt jogkövetkezménnyel jár.

A munkavállalói oldalon a felmondásra elsősorban a munkavállaló személyes körülményeiben bekövetkező lényeges változás esetében van mód. A munkáltató a nyújtott támogatást visszakövetelheti [Mt. 229. § (7) bekezdés második mondata]. Az Mt. ezen szabálya a munkavállaló számára adott esetben jelentős terhet jelenthet, hiszen a körülményeinek változása adott esetben éppen vagyoni helyzetének elnehezülésével járhat. A szabály arra utal, hogy a munkavállaló még jogszerű felmondása esetén sem mentesül a nyújtott támogatás visszafizetésének kötelezettsége alól. Gyakori eset, hogy a munkavállaló új munkajogviszonyt létesít, és az új munkáltató a tanulmányi szerződésből (annak megszegéséből) származó kötelezettségeket átvállalja. Ez akár a felek megállapodása, akár egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás alapján érvényes lehet (Mt. 16. §).

386. A felek közötti munkajogviszony megszűnése nem eredményezi a tanulmányi szerződés megszűnését (BH2000. 176.). A felek ugyanakkor megállapodhatnak a tanulmányi szerződés megszüntetésében (és annak feltételeiben). Ilyen megállapodás hiányában a tanulmányi szerződés hatályban marad, illetve a felmondás szabályai alkalmazhatók. A munkajogviszonynak a munkavállaló magatartására alapított felmondása munkavállalói szerződésszegésnek minősül. Az egyéb okra alapított felmondással a munkavállaló szabadul a tanulmányi szerződéses kötelezettségéből, hiszen a tanulmányi szerződés csak munkajogviszonyban álló felek között állhat fenn.⁵⁷³

⁵⁷³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 664.

HARMADIK RÉSZ

Kollektív munkajog

Vákát oldal

20. § A koalíciók joga

A koalíció munkajogi fogalma

387. A munkajog szerkezetét tárgyaló fejezetben említettük, hogy a munkajog két részből áll, nevezetesen az egyéni (individuális) munkajogból, illetve a kollektív munkajogból. Az előbbi gyakorlatilag a munkaszerződés tana, a munkajog dogmatikája, az utóbbi sokkal inkább e jogág jogpolitikájához tartozik. Természetesen a munkajog jogpolitikája kifejezést nem a szorosabb értelemben vett *politika* tartalma alapján kell megítélni, hiszen a kollektív munkajog a munkaviszony alanyait kollektíven megillető demokratikus jogok és ezek alapján létrejövő intézmények anyagi és eljárásjogi összessége, mikro- (munkahelyi demokrácia), mezo- (ágazati demokrácia), makro- (nemzeti szociális párbeszéd) és EU-szinten (EU-s szociális párbeszéd). Az egésznek a demokrácia vagy az erre való törekvés az esszenciális lényege és a célja.

A munkajogi koalíciók kialakulása a koalíciós, egyesülési szabadság elismeréséhez kötődik. A koalíciós szabadság az egyik lényeges kollektív jellegű alapjog, amennyiben minden egyénnek joga van önkéntesen valamilyen szerveződéshez csatlakozni egy meghatározott cél elérése érdekében, illetve joga van attól tartózkodni. Az ilyen módon létrejövő koalíciók első ismérve tehát az önkéntesség, a második a függetlenség. E két ismérv egyben azt jelenti, hogy a koalíciók nem csupán megalakulásuk, hanem célmeghatározásuk, szervezeti felépítésük, valamint általános működésük tekintetében is szabadon tevékenykedhetnek. Ennek alapvető feltétele az, hogy e közösségek ne álljanak semmilyen külső befolyás, korlátozás alatt.

A koalíciós szabadság egységes kategória, azonban különféle formákban jelenik meg. Így megkülönböztethető az individuális és a kollektív, valamint pozitív és negatív koalíciós szabadság. Az egyéni koalíciós szabadság – szükségszerűen – pozitív és negatív meghatározásban is értelmezhető. Az *egyéni koalíciós szabadság* lényege abban áll, hogy mindenkinek joga van másokkal szervezeteket, illetve közösségeket létrehozni, ezekhez csatlakozni, tevékenységükben részt venni, és joga van e szervezetektől távol maradni. A *pozitív koalíciós szabadság* a tevékenységben megnyilvánuló, az alkotmányok által védett tevékenységre utal, amely a szervezet alakítását, az abba való belépést és az abban való tevékenységet öleli fel. A védelem a diszkrimináció tilalmát jelenti, amennyiben senkit nem érhet hátrányos megkülönböztetés azért, mert valamilyen koalícióhoz kíván csatlakozni, vagy annak tagja, illetve abban tevékenykedik. A pozitív koalíciós szabadság egyik jelentős szegmense az úgynevezett *preventív tilalmi klauzula*. Ez azt jelenti, hogy az egyéneknek mindennemű megkülönböztetés nélkül jogukban áll csatlakozni a maguk választotta szervezethez – előzetes jóváhagyás nélkül. A preventív tilalmi klauzula megnyilvánul még olyan értelemben is, hogy a jogrendnek a koalíciót – mint ilyet – *sui generis* jogi alakzatként kell elismernie és védelemben részesítenie.

A *negatív koalíciós szabadság* lényege egyrészt az, hogy mindenkinek joga van e szervezetektől távol maradni, illetve azokból kilépni, másrészt az, hogy önmagában a távolmaradás ténye miatt hátrányos megkülönböztetés senkit sem érhet.

Lényeges, hogy az egyéni koalíciós szabadság velejárója a diszkrimináció tilalma. E tilalom vonatkozik az államra, a mindenkori közhatalomra, amennyiben biztosítania kell a különböző magatartások egyenlő megítélését.

A *kollektív koalíciós szabadság* azt jelenti, hogy a koalíciókat megilleti az a jog, hogy külső befolyástól mentesen kidolgozzák szabályaikat, megválasszák képviselőiket, szervezzék ügyintézésüket, tevékenységüket, és meghatározzák programjukat. Ezért a hatóságoknak tartózkodniuk kell minden olyan magatartástól, ami a fentieket korlátozná. Ez a jog magát a koalíciót védi, ugyanis nemcsak a megalakulás élvez védelmet, hanem garanciát jelent egyes koalíciók összeolvadásához, valamint szétválásához. A kollektív koalíciós szabadságnak vonatkoznia kell a koalíció valamennyi – a korábbiakban ismertetett – ismérvére. Ebből következően a koalíció számára biztosítani kell a függetlenséget, a szabad célmeghatározást, a szervezeti rend szabad kialakítását, továbbá ebben a tekintetben is érvényesülnie kell a diszkrimináció tilalmának, amennyiben a közhatalom egyes koalíciókat nem preferálhat mások hátrányára.

A koalíciós szabadság egyben cselekvési szabadságot is jelent, amelynek jogi feltételeit meg kell teremteni. A koalíciók ugyanis csak abban az esetben képesek feladataik ellátására, amennyiben lehetőségük van a jogrend általános szabályai szerint működni. Ez egyben azt is jelenti, hogy részeseivé kell válniuk a jogügyleti rendnek is, azaz lényeges, hogy saját nevükben jogokat szerezhessenek, és kötelezettségek terheljék őket. Mindebből következően a koalícióknak a kitűzött céljaiknak megfelelően a magánjogi és közjogi jogviszonyok teljes körű alanyainak kell lenniük.

388. A koalíciók az *egyesület* jogi formájában tevékenykednek. A tradicionális munkajogi struktúrában két koalíció, nevezetesen a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselői szervek működnek. Az atipikus munkavégzési formák elterjedésével azonban – különösen a munkát végzők oldalán – számos olyan érdekvédelmi szervezet létesült, amelynek tagjai nem a hagyományos értelemben vett munkavállalók. Tipikusan ilyennek minősülnek a munkavállalókhoz hasonló jogállású személyek szervezetei, akik nem egy esetben a kollektív szerződések tartalmának megfelelő megállapodásokat kötnek a munka megrendelőivel. Ilyen megállapodások léteznek például Ausztriában.

A koalíciós szabadság elismerése a munkajogban nemcsak az érdekvédelem szempontjából lényeges, hanem a munkajog forrásai tekintetében is. Napjaink munkajogában egyre nagyobb jelentőséget kapnak a kontraktuális források, és ezek közül is a kollektív szerződés. Ezeket a megállapodásokat ugyanis a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselői szervek kötik egymással különböző szinteken. A kollektív szerződéseknek – mint jogforrásoknak – kiemelkedő szerepe van az EU munkajogában is. Számos munkajogi irányelv tartalmazza azt a megfogalmazást, hogy *megfelelő szintű* – azaz ágazati vagy országos hatáskörű – kollektív szerződés esetén az irányelv bizonyos rendelkezéseitől el lehet térni. Ez az adott munkajogi intézmény tekintetében bizonyos rugalmasságot biztosít, és egyben megteremti annak lehetőségét, hogy megközelítőleg egyenlő partnerek között legyen megállapodás.

A munkajogi koalíciók fontosságát jelzi az is, hogy megjelennek a munkajog nemzetközi szervezeteinek anyagaiban. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Közgyűlése 1948. június 17-én megtartott 31. ülészakán fogadta el az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog tárgyában hozott 87. *egyezményét*. Az egyezmény preambuluma kiemeli, hogy „a szólás- és egyesülési szabadság döntő fontosságú a tartós haladás érdekében”. Hangsúlyozza továbbá – az úgynevezett Philadelphiai Nyilatkozatra (1944) utalva –, hogy „az egyesülési szabadság elvének elismerése a munkakörülmények javításának és a béke megteremtésének egyik eszköze”. Az ILO 26. ülészakán kibocsátott *philadelphiai nyilatkozat* többek között rögzíti, hogy minden nemzetnek olyan folyamatos és együttes, nemzetközi erőfeszítéssel támogatott munkát kell folytatnia, amelyben a munkaadók és a munkavállalók képviselői egyenlő jogokat élveznek a kormányok képviselőivel, szabad vitában és demokratikus döntéssel munkálkodnak a közjó érdekében. Ennek megfelelően az ILO olyan programokat tart szükségesnek, amelyek biztosítják a kollektív szerződéshez való jog hatékony elismerését, a munkaadók és a munkavállalók együttműködését a gazdasági és a szociális intézkedések kidolgozása során.

Ebből következően az ILO 87. számú egyezményének 2. cikke alapján a munkavállalóknak és a munkaadóknak mindennemű megkülönböztetés nélkül – csupán az érintett szervezet szabályaitól függően – joguk van csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül. A 3. cikk szerint e szervezeteknek joguk van alapszabályuk önálló kidolgozására, képviselőik szabad megválasztására, ügyintézésük és tevékenységük megszervezésére, valamint programjaik kialakítására. A hatóságoknak tartózkodniuk kell minden beavatkozástól, ami az előbbieken megfogalmazott jogokat korlátozná vagy annak legális gyakorlását gátolná. Lényeges továbbá, hogy a munkaadói és a munkavállalói szervezetek feloszlását a közigazgatási hatóságok nem rendelhetik el. Az egyezmény 7. cikke nyomatékosítja, hogy e szervezetek tekintetében a jogi személyiség jogi státusának megszerzése (*the acquisition of legal personality*) nem függhet olyan kritériumoktól, amelyek az egyezményben rögzített koalíciós jogok korlátozását jelentenék.

Ezt az egyezményt egészíti ki az ILO 98. számú egyezménye, amely a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazása tárgyában született meg 1949. július 1-jén. Az egyezmény értelmében a munkavállalók és a munkaadók szervezeteinek megfelelő védelemben kell részesülniük minden olyan beavatkozás ellen, amely megalakulásukat, tevékenységüket és igazgatásukat érinti. Ilyen jellegű beavatkozásnak minősül minden olyan intézkedés, amelynek célja, hogy a munkaadó munkavállalói szervezetet hozzon, illetve hozasson létre vagy ellenőrzése, pénzügyi befolyása alá vonjon ilyen szervezeteket. A koalíciók tevékenysége szempontjából lényeges, hogy az egyes országoknak saját feltételeikkel összhangban megfelelő intézkedéseket kell fogantatniuk a kollektív szerződésre vonatkozó önkéntes tárgyalási eljárások fejlesztése és minél szélesebb körben történő felhasználása érdekében a munkaadói és a munkavállalói szervezetek viszonylatában.

389. Az Mt. a munkajogi koalíciók közül a munkavállalói érdekvédelmi-érdekképviselői szervezeteket szabályozza az *A szakszervezet* cím alatt (Mt. XXI. fejezet). Mielőtt ezeket a rendelkezéseket elemeznénk – már a szakszervezetek fogalmi ismérveire való tekintettel –, indokolt áttekinteni a koalíciók mint egyesületek fogalmi ismérveit.

A koalíció már említett lényegi kritériuma az önkéntesség. Ennek előrebocsátása azért szükséges, mert az a közösség, amely nem a résztvevők önkéntességén alapul, nem

tekinthető koalíciónak még abban az esetben sem, ha egyébiránt a koalíció többi ismérének megfelel. Jellemző, hogy azokban az országokban, ahol a kollektív munkajog duális szerkezete alakult ki,⁵⁷⁴ az üzemi alkotmányjog karakterisztikus intézményét – az üzemi tanácsot – magától értetődő módon nem tekintik koalíciónak. Az üzemi tanács létrehozásának lehetőségét törvény biztosítja, és meghatározza rendeltetését, valamint jogait és kötelességeit. Törvény határozza meg kógens szabállyal az üzemi tanács tagjainak számát a munkavállalói létszámnak megfelelően. Az önkéntesség követelményéből következően az olyan szövetségek, egyesületek, kamarák stb., amelyek létrehozása direkt jogalkotói kényszeren alapul, illetve ennek hiányában is az állam befolyása egyértelműen kimutatható, nem minősülnek koalícióknak. Ez utóbbi hangsúlyozása azért lényeges, mert bizonyos politikai helyzetekben az állam igyekszik az önkéntesség látszatát keltve meghatározott szövetségeket, koalíciókat létrehozni, azonban a szövetségtől való távolmaradás olyan hátrányokkal jár vagy járhat együtt, amelyek *kényszerítik* az állampolgárokat, illetve azok szervezeteit a koalícióba való belépésre.

Az Alaptörvény VIII. cikk (2) bekezdésének értelmében mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni. Az (5) bekezdés arról rendelkezik, hogy szakszervezetek és más érdekképviseleti szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek. Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (a továbbiakban: Civiltv.) 3. § (1) bekezdése hangsúlyozza, hogy az egyesülési jog mindenkit megillető alapvető szabadságjog, amely alapján mindenkinek joga van ahhoz, hogy másokkal szervezeteket, illetve közösségeket hozzon létre vagy azokhoz csatlakozzon. A (3) bekezdés értelmében az egyesülési jog gyakorlása nem sértheti az Alaptörvény C) cikk (2) bekezdését, nem valósíthat meg bűncselekményt vagy bűncselekmény elkövetésére való felhívást, valamint nem járhat mások jogainak és szabadságának sérelmével. Ebből következően az egyesülési jog alapján szervezet minden olyan tevékenység végzése céljából alapítható, amely összhangban áll az Alaptörvénnyel, és amelyet törvény nem tilt.

A Civiltv. 4. § (1) bekezdése értelmében az egyesület az egyesülési jog alapján létrehozott szervezet, amelynek különös formáira – a szövetségre, a pártra, a szakszervezetre, továbbá a külön törvény hatálya alá tartozó tevékenységet végző egyesületekre törvény az egyesületekre – vonatkozó rendelkezésektől eltérő szabályokat állapíthat meg. Az egyesület (különös formájú egyesület) nevében nem kell feltüntetni az egyesület típusára vagy formájára vonatkozó elnevezést; egyesület (különös formájú egyesület) létrehozható és működtethető olyan elnevezéssel is, amelyben a szövetség vagy az egyesülési jog gyakorlására utaló egyéb kifejezés szerepel.

390. Ezzel eljutottunk a koalíció következő fogalmi ismérévéhez, nevezetesen a *célhoz kötöttséghez*. Sem a munkaadói, sem a munkavállalói szervezeteknek nem lehet elsődleges célja gazdasági tevékenység folytatása. Azokat a szervezeteket, amelyek kifejezetten gazdasági célra jöttek létre, a Ptk. szabályozza. A kifejezetten gazdasági-vállalkozási céllal alakult szerveződések számos ponton hasonló fogalmi jegyeket mutatnak fel

⁵⁷⁴ A kollektív munkajog ún. duális szerkezete azt jelenti, hogy a szakszervezetek és az alapvetően hozzájuk kapcsolódó kollektív szerződések mellett kialakult a munkavállalói részvételi rendszerének a joga. Ennek német elnevezése a *Betriebsverfassung*, azaz az üzemi alkotmány. Lásd erről részletesen e munka 22. §-ában.

a társadalmi szervezetként megjelölt koalíciókkal. Így e szerveződések tipikus megjelenési formája – a gazdasági társaság – szintén az önkéntesség elve alapján létesül, így e társaságok köréből kiesik minden olyan személyegyesülés, amely közjogi kényszeren alapul, vagy közigazgatási feladat teljesítésére alakult. A gazdasági társaság az egyéb koalíciókhoz hasonlóan organizációs jellegű, a társaság tagjai végeredményben belső kapcsolatukban együttműködést szerveznek, kifelé azonban egységes érdekközösséggként jelennek meg. A gazdasági társaság ugyanakkor „üzletszerű közös gazdasági tevékenység folytatására” jön létre [Ptk. 3:88. § (1) bekezdés], amely nem jellemző az egyéb koalíciókra. A tárgyalat szerveződések ugyanis nem általában az állampolgárok szövetkezései, hanem a munkáltatói és munkavállalói pozícióban lévők szerveződései, azaz munkaadói és munkavállalói koalíciók.

A szakszervezetek (és a munkaadói szervezetek) nem minősülnek továbbá pártoknak. A pártok működéséről és gazdálkodásáról szóló 1989. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Ptv.) alapvetése értelmében a pártok társadalmi rendeltetése, hogy a népakarat kialakításához és kinyilvánításához, valamint a politikai életben való állampolgári részvételhez szervezeti kereteket nyújtsanak. Ennek megfelelően a pártok rendeltetése az állampolgárok politikai jogainak, valamint a társadalomban meglévő különböző érdekek és értékek demokratikus megjelenítésének és érvényesítésének az előmozdítása. A párt rendeltetése egyben meghatározza a párt tevékenységét, nevezetesen a pártpolitikai cselekedeteinek módját. A Ptv. 3. § (3) bekezdése szerint a bíróság az ügyészség indítványára – a párt egyesületként való további működésének érintetlenül hagyásával – megállapítja a párt működésének megszűnését, ha a párt egymást követő két általános országgyűlési képviselői választáson nem állít jelöltet. E rendelkezéssel összefüggésben az Alkotmánybíróság helyesen állapította meg, hogy a Ptv. az országgyűlési jelöltállítási kötelezettség teljesítését a pártként működés egyik kötelező feltételeként, mellőzhetetlen ismérveként jelöli meg [53/1996. (XI. 22.) AB határozat]. Az Alkotmánybíróság párhuzamos indokolásában a pártfogalom *differentia specificája* még karakterisztikusabban jelenik meg, mivel rögzíti, hogy az ismertetett kritérium „nem csupán nem ellentétes az Alkotmánnyal, hanem lényegét, a pártok országgyűlési szerepét illetően egyenesen az Alkotmányból következő fogalmi elem; az egyetlen olyan alkotmányi fogalmi ismérv, amely a pártot más társadalmi szervezetektől megkülönbözteti” [53/1996. (XI. 22.) AB határozat; 1/2006. Közigazgatási jogegységi határozat].

Az Mt. 270. § (2) bekezdésének a) pontja értelmében „e törvény alkalmazásában” szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. Ehhez hozzátehetjük, hogy amennyiben az adott szervezetnek ez a rendeltetése, elnevezésétől függetlenül szakszervezetnek minősül, és ennek megfelelően vehető nyilvántartásba. Ezzel összefüggésben utalnunk kell a Civiltv. 4. § (1) bekezdésének megváltozott szövegére, amely szerint a különös formában működő egyesület, így a szakszervezet elnevezésének nem kell tartalmaznia a különös forma megnevezését, azaz a szakszervezetként tevékenykedő szervezet nevében nem kell szerepelnie a *szakszervezet* megnevezésnek. A korábbi Mt. alapján sem az érdekképviselői szervezetek elnevezése volt a döntő, hanem a szervezetek alapszabályában megjelölt elsődleges cél volt az alapvető minősítési szempont. Ennek megfelelően a Legfelsőbb Bíróság már a BH1992. 499. ítéletében rögzítette, hogy szakszervezeten (érdekképviselői szervezeten) nemcsak a szakszervezetet, hanem az egyéb elnevezésű olyan munkavállalói érdekképviselői szervezetet is érteni kell, amelynek célja

a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme. A Legfelsőbb Bíróság ebben a határozatában utalt a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogokról szóló, 1966. december 16-i nemzetközi egyezségokmányra – amelyet az 1976. évi 9. törvényerejű rendelet erősített meg és hirdetett ki, és amely 8. cikkének 1. pontjában rendelkezik a szakszervezeti szabadságról. A jogalkalmazó hivatkozott továbbá az 1948. évi 87. ILO egyezmény 10. cikkére, amelynek értelmében a munkavállalói érdekképviselői szervezeten (szakszervezeten) a munkavállalók minden olyan szervezetét érteni kell, „amelynek célja a munkavállalók [...] érdekeinek előmozdítása és védelme”.

391. A korábbi szabályozás értelmében a munkavállalók által létrehozott koalíció társadalmi szervezet volt. Ennek megfelelően alapításához az volt szükséges, hogy legalább 10 alapító tag a szervezet megalakítását kimondja, alapszabályát megállapítsa, ügyintéző és képviselői szerveit megválassza. A Civiltv. 1. §-a szerint a törvény hatálya a Ptk. alapján létrehozott egyesületekre is kiterjed. A Civiltv. 2. § 6. pontja értelmében *civil szervezet* a Magyarországon nyilvántartásba vett egyesület is. Nem minősül civil szervezetnek azonban a párt, a szakszervezet és a kölcsönös biztosító egyesület. Ugyanakkor a szakszervezetre a Ptk. egyesületekre vonatkozó szabályait is megfelelően alkalmazni kell. Az egyesületekre vonatkozó részletszabályokat a Ptk. 3:63–3:87. §-ai tartalmazzák. A Ptk. 3:63. § (1) bekezdése értelmében az egyesület a tagok közös, tartós, alapszabályban meghatározott céljának folyamatos megvalósítására létesített, nyilvántartott tagsággal rendelkező szervezet. Az egyesület jogi személy.

A Ptk. 3:64. § a korábbi szabályozáshoz hasonlóan rögzíti az egyesület alapításának feltételeit. Ennek értelmében egy szakszervezet alapításához az szükséges, hogy legalább 10 alapító tag a megalakítását kimondja, alapszabályát elfogadja. A bírósági bejegyzés feltétele az alapszabály elfogadása, valamint a vezető tisztségviselők megválasztása. Az egyesület megalapítását követően kérni kell annak nyilvántartásba vételét, amely nem tagadható meg, ha az egyesület alapszabályában foglalt célok és tevékenységek nem ellentétesek az Alaptörvénnyel, és alapítói eleget tettek a törvényben előírt követelményeknek. Ez az utóbbi mondat kifejezi a már említett úgynevezett *negatív preventív tilalmi klauzula* egyik tartalmi elemét. Nevezetesen a vonatkozó törvényben meghatározott minimális feltételeken túl nem lehet többletfeltételeket meghatározni a bejegyzéshez. A Ptk. 3:71. §-a rendelkezik a szakszervezet alapszabályáról, a tagok jogairól, a szakszervezet ügyintéző és képviselői szervének tagjáról, továbbá a tagok perindítási jogáról az egyesület szervei által hozott jog- vagy alapszabálysértő határozattal szemben. A Ptk. 3:72. §-a szabályozza a szakszervezet legfőbb szervének működését és hatáskörét; míg a Ptk. 3:83–3:87. §-ai az egyesület megszűnésére vonatkozó rendelkezéseket tartalmazzák.

Ezek a szabályok egyben azt is jelentik, hogy az úgynevezett *ad hoc koalíciók*, amelyek ezekkel a feltételekkel nem rendelkeznek, nem minősülnek egyesületnek, így szakszervezetnek sem. Másképpen fogalmazva nem minősül egyesületnek a természetes személyek egyesülési jog alapján létrehozott olyan közössége, amely működése nem rendszeres, vagy nincs nyilvántartott tagsága vagy az egyesületre vonatkozó rendelkezésekben meghatározott szervezete. Ez azért lényeges, mert a hazai szabályozás meghatározott jogokat, illetve képességeket (például kollektív szerződéskötési képességet) csak a szakszervezetek számára biztosít.

A Legfelsőbb Bíróság BH2011. 261. ítélete kimondta, hogy a bírósági nyilvántartásba vételnek a szakszervezet jogi személyisége keletkezése szempontjából jelentősége van. Rögzítette

továbbá, hogy kollektív szerződés megkötésének feltétele a szakszervezet nyilvántartásba vétele. Kollektív szerződés megkötésére kizárólag akkor van lehetőség, ha a szerződést kötő felek mint jogalanyok léteznek, azaz a szakszervezetet a bíróság már bejegyezte.

A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet

392. Az Mt. 270. § (2) bekezdés *b)* pontja értelmében a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet az, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik. E rendelkezés tartalma alapvetően a magyar szabályozás szemléletében értékelhető. Az Mt. ugyanis arról rendelkezik, hogy a szakszervezeti jogok nem általában *a szakszervezetet* mint általános munkavállalói érdekképviselői szervezetet illetik meg, hanem *a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet*. Ez a fogalom egyben azt is jelenti, hogy a magyar szabályozás azt feltételezi, hogy a szakszervezeti tevékenység alapvetően a munkáltató szervezeti keretei között zajlik. Ennek megfelelően erre a szintre telepíti a szakszervezeti jogok egy jelentős részét.

A szakszervezetek munkahelyi szintű működésének preferálása, illetve a szakszervezetek munkaszervezeti jelenléte egyáltalán nem magától értetődő. Így például a német *Grundgesetz* (Alaptörvény) 9. § (3) bekezdése csupán annyit mond, hogy a munka- és gazdasági feltételek megvédése és javítása érdekében mindenkinek és minden szakmához tartozónak joga van másokkal együtt szervezeteket létrehozni. Az olyan megállapodás, amely ezt a jogot kiiktatná vagy korlátozná, érvénytelen, és az erre irányuló intézkedések jogellenesek. A probléma egyébiránt 1965-től datálódik, amikor lezajlott a szakszervezeti tagtoborzásról (*Mitgliederwerbung*) szóló vita. A Szövetségi Alkotmánybíróság a szakszervezetnek ezt a tevékenységét *a dolog természetéből* levezetve olyannak minősítette, amelynek gyakorlása bizonyos körülmények között elengedhetetlen a munkahelyeken. Ez a tevékenység azonban csak a munka megkezdése előtt, illetve annak befejezése után, valamint a munkaközi szünetekben illeti meg a szakszervezeteket. Találunk azonban ezzel ellentétes döntést is, nevezetesen a szakszervezeti propagandával összefüggésben, amennyiben a Szövetségi Munkaügyi Bíróság arra az álláspontra jutott, hogy a szakszervezet rendelkezésére álló egyéb eszközök birtokában (például posta, sajtó) nem indokolt a munkahelyen belüli ilyen jellegű tevékenység tűrése a munkáltató által. A szakszervezeti tevékenység munkahelyhez való kötöttsége szerinti differenciálás elsősorban azokban az országokban kapott nagyobb szerepet, ahol a munkavállalók képviselője megosztja a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között.

Az Mt. idézett meghatározása tartalmában nem különbözik a korábbi Mt. hasonló tárgyú rendelkezésétől. Ezzel összefüggésben a Legfelsőbb Bíróság EBH2009. 2072. ítéletében felhívta a figyelmet arra, hogy a szakszervezeti jogosultságok gyakorlása szempontjából az alapszervezet bizonyított működése mellett nincs jelentősége, hogy az alapszervezet létrejötté minden részletében megfelelt-e az alapszabályban foglaltaknak. A hivatkozott rendelkezés felveti azt a kérdést, hogy mit jelent ebben a kontextusban az *alapszabály* kifejezés. Az alapszabály magának a szakszervezetnek mint jogi személynek az egyik legfontosabb státútumát jelenti, amelyben meg kell határozni, hogy az adott szakszervezetnek (egyesületnek) mely munkáltatónál van a szakszervezet képviseletére jogosult szerve vagy tisztségviselője. Ami

általában a képviseletet illeti, a szervnek vagy a tisztségviselőnek olyan felhatalmazással kell rendelkeznie, amely által a szakszervezet nevében és helyett képes eljárni.

A rendelkezés szövege szervet és tisztségviselőt említ. Ez utóbbi más megfogalmazásban az úgynevezett *természetes személy szerv*. Lényeges, hogy a tisztségviselő a képviseletre való felhatalmazása alapján nem azonos jogállású, mint a szakszervezeti tag. Ez a megkülönböztetés az Mt. 275. §-a miatt jelentős. E szabály értelmében ugyanis a szakszervezet képviseletében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani. A szakszervezet képviseletében eljáró személy belépésének tehát nem feltétele az adott munkáltatóval munkajogviszony létesítése, illetve munkajogviszony fennállása. A korábbi megfogalmazás szerint az erre jogosult személy a szakszervezet érdekében eljáró személy volt, aki akár a szakszervezethez tartozó külső személy (például *magasabb szakszervezeti szerv* tisztségviselője) is lehetett. Ebből következően a munkáltató önmagában a munkajogviszony hiányára való tekintettel nem tagadhatja meg a területére való belépést.

A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogai

393. A korábbiakban említettük, hogy a munkajogi koalíciónak (is) az egyik tartalmi eleme az önkéntesség. Ez fejeződik ki az Mt. 271. § tartalmában. Az (1) bekezdés értelmében a munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. Ez a rendelkezés összhangban van az Mt. 10. § (1) bekezdésével, amennyiben a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A koalícióhoz tartozás vagy az attól való távolmaradás a munkavállaló több alapjogát is érinti. Közvetlenül az egyesüléshez való jogot, közvetetten a véleménynyilvánításhoz való jogot. Amennyiben ezek az alapjogokat indokolatlanul korlátozzák, a munkavállaló személyiségi joga, végeredményben emberi méltósága sérül. A (2) bekezdés tartalma érinti az úgynevezett *closed shop* intézményét. Ez az intézmény az angolszász jogrendszerben alakult ki. Lényege úgy fogalmazható meg, hogy a munkavállaló csak abban az esetben létesíthet munkajogviszonyt, ha rendelkezik érvényes szakszervezeti tagsággal, vagy ha elfogadja az érintett szakszervezet által küldött belépési nyilatkozatot. A *closed shop* eredetileg a nem szervezett munkavállalók számára jelentett védelmet a munkaadói hatalom ellen. A *closed shop* több formában funkcionált. Így létezett az úgynevezett *pre-entry closed shop*, amelynél a szakszervezeti tagság a munkajogviszony létesítésének feltétele volt, és – elsősorban az USA-ban – a *post-entry closed shop*, amelynél kötelező volt a szakszervezetbe való belépés a munkajogviszony létesítését követően. Az intézmény funkciója az évek folyamán jelentősen megváltozott. Csakhamar bebizonyosodott, hogy az intézmény a munkaadói hatalommal szembeni szervezett védelem eszközéből a munkaerőpiac egyik jelentős szakszervezeti kontrolljává vált, amely számos gazdasági és jogi aggályt vetett fel. Ennek következtében mind Nagy-Britanniában, mind az USA-ban törekedtek felszámolására. A *closed shop* lényege az *union membership agreement*. Ez a megállapodás egyrészt a munkáltató, másrészt egy vagy több független szakszervezet között jön létre,

meghatározott olyan besorolású munkavállalókra, akik tagjai vagy tagjaivá válnak annak a szakszervezetnek, illetve szakszervezeteknek, amelyek részesei e megállapodásnak.

Ebbe a körbe tartozik végezetül az Mt. 271. § (4) bekezdése, amely értelmében nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

394. A szakszervezetet megilleti a tájékoztatáshoz való jog, valamint a *tájékoztatás* joga. Az Mt. 272. § (4) bekezdése arról rendelkezik, hogy a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet. A szöveg a *munkavállaló* kifejezést használja. Ez a szó ebben a kontextusban jóval szélesebb, mint a *tag* kifejezés. A két kifejezés közötti különbség élesebben jelentkezik a szakszervezetek képviseleti jogának meghatározásánál. Ezzel összefüggésben ismét utalunk az Mt. 270. § (2) bekezdésének a) pontjára, amely szerint „e törvény alkalmazásában” szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. Ez a szabály a szakszervezeti tevékenység célhoz kötöttségét határozza meg, más megfogalmazásban ez a rendelkezés fejezi ki a szakszervezet általános érdekképviseleti és érdekvédelmi jogát. Ehhez a rendelkezéshez kapcsolódik az Mt. 272. § (6) bekezdése. Ettől el kell különíteni az Mt. 272. § (7) bekezdésében szabályozott konkrét, illetve jogi képviselet jogát. Ezt az intézményt az alábbiakban tárgyaljuk.

Ami a szakszervezet tájékoztatáshoz való jogát illeti, fontos annak tisztázása, hogy valójában mit jelent a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdeke. Ezzel kapcsolatban először az Mt. általános rendelkezései között található általános magatartási követelményekre hívjuk fel a figyelmet. A 6. § (2) bekezdése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A (4) bekezdés rögzíti, hogy az Mt. hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. Ezek a szabályok azonban csak általános támpontul szolgálnak a munkáltatói tájékoztatás tárgyát illetően. Ennek meghatározásához közelebb vihet az Mt. 264. § (2) bekezdése, amely a munkáltatónak az üzemi tanáccsal szemben fennálló véleménykérvési kötelezettségét szabályozza. Hangsúlyozzuk, hogy a tájékoztatáshoz való jog és a véleményezési jog nem azonos minőségű, azonban a 264. §-ban található felsorolás megfelelő a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos érdekei tárgyának meghatározásához. Végezetül indokolt a kollektív szerződés kötelmi részében a munkáltatónak és a szakszervezetnek, szakszervezeteknek megállapodniuk a munkáltatói tájékoztatás tárgyában.

További kérdés, hogy a szakszervezet e joga milyen köteleességet jelent a munkáltató számára. Az Mt. kifejezetten nem kötelezi a munkáltatót a tájékoztatás megadására, azonban ez – álláspontunk szerint – következik a fentebb hivatkozott szabályokból. A tájékoztatás elmaradását illető jogkövetkezmények tekintetében hivatkozunk az Mt. 285. § (1) bekezdésére, amely értelmében a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti. A vita tárgyát

illetően azonban célravezetőbb az Mt. 291–293. §-ai által adott lehetőségek igénybevétele, amelyek a kollektív munkaügyi vita feloldásáról rendelkeznek.

395. A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal és a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni. A munkaügyi kapcsolatok kifejezés átfogó kategória, amennyiben magában foglalja a munkáltató, a munkáltatói szövetségek, valamint a különböző szintű munkavállalói érdekképviselői szervek (szakszervezetek) és az üzemi tanácsok közötti valamennyi tárgyalást, megállapodást. Ez a jog a szakszervezetet nemcsak tagjai, hanem valamennyi munkavállaló tekintetében megilleti. Az Mt.-nek ez a rendelkezése a korábbiakhoz képest szűkítést jelent. Az 1992-es Mt. 19. § (2) bekezdése szerint a szakszervezet a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztathatta. Ehhez a szabályhoz kapcsolódik az Mt. 272. § (3) bekezdése, amelynek értelmében a munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye. Ezt a jogot az Mt. a munkáltató kötelezettségeként fogalmazza meg. A munkáltatót ez a kötelezettség a szakszervezettel történő egyeztetés eredményeként köti. A szakszervezetnek tekintettel kell lennie a munkáltató jogos érdekeire és működési rendjére. A propaganda általános tartalmi korlátját jelenti, hogy a felhívásoknak a szakszervezet tevékenységi körével összefüggésben kell lenniük. Ebből a tartalmi követelményből adódik, hogy a szakszervezet öncélúan nem fogalmazhat meg és nem tehet közzé olyan felhívást, amely a munkáltató gazdasági, üzleti, üzemi, illetve hivatali titokkörét sértené vagy egyébként hátrányos megítéléséhez vezetne. Amennyiben tehát a szakszervezet a tevékenységéről kívánja tájékoztatni a munkavállalókat, akár tagtoborzás céljával, akkor a munkáltató ehhez köteles tevőlegesen segítséget nyújtani, például a közzétételhez szükséges eszköz – belső levelezőrendszer – rendelkezésre bocsátásával.

Ezzel összefüggésben indokolt hivatkozni a Legfelsőbb Bíróság azon döntésére (EBH2011. 9.263.), amelynek értelmében a szakszervezet a tájékoztatásra irányuló jogát rendeltetésének megfelelően, az együttműködési kötelezettségének eleget téve, nem csak a szolgáltatelljesítési időn kívül (azaz munkaidőn kívül, másképpen fogalmazva a munkavállaló szabad idejében) gyakorolhatja.

396. Az Mt. 272. § (5) bekezdése arról rendelkezik, hogy a szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos *véleményét a munkáltatóval közölni*, ezzel összefüggésben *konzultációt kezdeményezni*. A korábbi Mt. értelmében a munkáltató köteles volt döntése előtt a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezettel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét. Ilyen intézkedésnek számítottak különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzelések. A munkáltató köteles volt a tervezetet megküldeni, majd a szakszervezet 15 napon belül közölte álláspontját a munkáltatóval. Ez egy rendkívül erős jog volt (korabeli nem hivatalos elnevezése szerint: vétójog) a szakszervezet számára, mert a munkáltató mulasztása esetén a döntése, intézkedése érvénytelen volt. A szabályozás ugyanakkor pontatlan volt, és ennek következtében bizonytalanságot okozott a gyakorlatban. Vitatott volt egyrészt, hogy pontosan miről kell a munkáltatónak tájékoztatnia a szakszervezetet. A szabályozásból nem derült ki továbbá, hogy a munkáltatónak

mikor, milyen mélységben, részletességgel, hány alkalommal kell tájékoztatást nyújtania a szakszervezet részére. Az eljárási szabályok sem voltak megfelelően kidolgozottak, hiszen a munkáltató döntéseinek súlya kihathatott a vállalkozás egészére.

Az Mt. hivatkozott rendelkezése nem azonos a munkáltató korábban rögzített véleménykérési köteletségével. A szakszervezet ugyanis bármilyen munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatosan közölheti véleményét a munkáltatóval. A munkáltatónak azonban semmilyen kötelezettsége nincs, tehát nem köteles a szakszervezet véleményét figyelembe venni, és semmilyen tárgykörben sem köteles kikérni a szakszervezet véleményét.

Az Mt. 272. § (5) bekezdésének második fordulata – a konzultáció kezdeményezésének joga – jóval erősebb jog, mint a véleményezési jog, és köteleességeket indukál a munkáltató részére. Következik mindez az Mt. 233. §-ából, amely az Mt. Harmadik Részében, az *A munkaügyi kapcsolatok* cím alatt, az *Általános rendelkezések* körében található. Az itt található rendelkezések az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK irányelv (a továbbiakban: keretirányelv) szabályainak a hazai jogba történő átültetését szolgálja. A keretirányelv 1. cikk (1) bekezdése tartalmazza az EU-szabályozás célját. Ennek értelmében a keretirányelv célja a Közösségen belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása. A 2. cikk g) pontja értelmében konzultáció a munkavállalók képviselői és a munkaadók közötti eszmecsere és párbeszéd. A keretirányelv arra vonatkozóan is tartalmaz rendelkezéseket, hogy mi legyen a konzultáció tárgya, és arról is, hogy milyen módon és időben kell a konzultációnak megtörténnie. Ez utóbbival kapcsolatban kiemelendő, hogy a konzultációt a célnak megfelelő időben, módon és tartalommal kell lefolytatni. A konzultációt az adott témától függően a munkáltató vezetősége és az érdekképviselő képviselője között a megfelelő szinten kell lefolytatni. A konzultációnak olyan módon kell zajlania, hogy a munkavállalók képviselőinek lehetőségük legyen a munkaadóval találkozni, az általuk kialakított bármilyen véleményre választ kapni, illetve e választ okait megismerni.

A hivatkozott szövegből kiolvashatóan a tagállamoknak viszonylag széles mozgástere volt a keretirányelv átültetésénél. Az Mt. 233. § (1) bekezdés b) pontja értelmében konzultáció a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd. A (2) bekezdés rögzíti, hogy a konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képviselete, a közvetlen, személyes véleménycsere és az érdemi tárgyalás. A szakszervezeti jog erőssége szempontjából a (3) bekezdés tartalma lényeges. Ennek értelmében a folyamatban lévő 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. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi. A konzultációs jog hatékonyságát lényegesen erősíti az, hogy az Mt. 289. § a konzultációra vonatkozó szabályok megszegésének esetére meghatározza a jogkövetkezményeket. A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a konzultációra vonatkozó szabályok megszegése miatt 5 napon belül bírósághoz fordulhat. A vita gyors lezárása érdekében a törvény igen szoros határidőket rögzít. A bíróság 15 napon belül, nemperes eljárásban határoz. A határozat ellen a közléstől számított 5 napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság is köteles 15 napon belül döntést hozni.

Végezetül utalunk az Mt. 234. § (1) bekezdésében foglaltakra, amely a keretirányelv 6. cikkében foglalt bizalmas információk kezelésének felel meg. Az Mt. arról rendelkezik, hogy 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.

397. A szakszervezet képviseleti joga többirányú, és egymástól eltérő jogi minősítést igényel. Az Mt. 272. § (6) bekezdése szerint a szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdekképviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje. Ezt a jogot – a korábbiakban kifejtettekre utalva – nevezzük a szakszervezetek rendeltetésével összefüggő általános érdekképviseleti, illetve érdekvédelmi jogának. A (7) bekezdés szerint a szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni. A (7) bekezdés szövege több pontban is különbözik a (6) bekezdés megfogalmazásától. A (7) bekezdés a szakszervezetek jogi képviseleti jogáról rendelkezik, amely a szakszervezetet csak tagjai tekintetében illeti meg. Lényeges továbbá, hogy a szakszervezet részéről eljáró képviselőnek rendelkeznie kell mindazon képességekkel, amelyeket a megfelelő eljárási törvény a jogi képviselet tekintetében meghatároz. Ez a képviselet az ügyek tárgya tekintetében nem korlátlan – azaz nem általános jogi képviselet –, hanem csak a munkavállalók gazdasági és szociális jogait, érdekeit érintő ügyekre terjed ki.

Ezt a képviseletet a szakszervezet részéről eljáró személy csak meghatalmazás alapján láthatja el. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 514. § (3) bekezdése szerint saját tagjainak munkaügyi perében meghatalmazottként eljárhat a munkavállalói érdekképviseleti szervezet. A PK 147. számú állásfoglalás értelmében a szakszervezeti tagnak a szakszervezet részére adott meghatalmazását is írásba kell foglalni.

398. A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben *a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa*. Ennek feltételeiről és módjáról a szakszervezetnek és a munkáltatónak meg kell állapodnia egymással. A megállapodásban ajánlatos rögzíteni a használat idejét, rendszerességét és az ellentételezést. A megállapodás lehet formális, de az is elképzelhető, hogy a felek a Ptk. szabályai szerint bérleti szerződést kötnek. Abban az esetben, ha a felek nem tudnak megállapodni, kollektív munkaügyi vita keletkezik. Ennek azonban sajátosságát az adja, hogy a szakszervezetnek joga van a munkáltató helyiségeinek használatára érdekképviseleti tevékenységének ellátása céljából. Kérdés, hogy a munkáltatónak kötelessége-e a szerződést megkötni, vagy csak tárgyalási kötelezettség terheli. Az Mt. nem rendelkezik a munkáltató szerződéskötési köteleességéről. Álláspontunk szerint ilyen kötelezettség nem terheli a munkáltatót. Előfordulhat ugyanis, hogy a munkáltató nincs abban a helyzetben, hogy a szakszervezet említett jogának eleget tegyen. A munkáltató ezért a szakszervezet megállapodásra vonatkozó ajánlatát visszautasíthatja, de csak abban az esetben, ha a megállapodás megkötése összeegyeztethetetlen a működési rendjével, vagy egyébként rá nézve aránytalan terhet jelentene. Abban az esetben, ha a felek nem tudnak megállapodni, az Mt. 291. §-a értelmében egyeztetőbizottságot alakíthatnak, ez azonban nem kötelező.

399. Az Mt. 272. § (9) egy különös munkáltatói kötelezettséget fogalmaz meg: a munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet. E szabály elemzésével összefüggésben utalni kell a szakszervezeti *tagdíj* levonási mechanizmusának történeti előzményeire. A rendszerváltás előtti időszakban, az akkori társadalmi viszonyok között szinte magától értetődő volt a szakszervezetek politikai töltésű szerepe a munkahelyeken belül. Az úgynevezett vállalati négyeszőg egyik eleme volt a párt és a KISZ helyi szervezetei mellett. A szakszervezetek különleges jogállását az 1967. évi II. törvény (Mt.) szabályozta. Ebből következően természetes volt, hogy a szakszervezeti tagdíj levonásának adminisztrációja a munkáltató feladatai közé tartozott.

Ezt a helyzetet mentette át – hosszas vitát követően – a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény. A törvény preambuluma szerint az egyesülési szabadság állampolgári jogának védelme érdekében kellett erről a kérdéstről rendelkezni. A törvény indokolása utal az előzményekre. E szerint a SZOT (Szakszervezetek Országos Tanácsa) 1987. november 27-én határozatot hozott a szakszervezeti tagdíjfizetés 1988. január 1-jétől érvényesülő rendjéről. Így a korábbi tagbélyegek vásárlása helyett a legáltalánosabb tagdíjbeszedési módként bevezette, hogy a tag írásbeli meghatalmazása alapján a szakszervezeti tagdíját a munkáltató a bérjegyzéken tüntesse fel, és azt a szakszervezetnek utalja át. Ez a határozat tartalmilag kötelezettséget állapított meg a munkáltatók terhére, mivel csak azzal a lehetőséggel számolt, hogy esetleg a munkáltató a megbízást objektív okokból nem tudja vállalni, és ebből következően szóba sem került a szövegben az, hogy ezt a kötelezettséget egyszerűen nem kívánja teljesíteni. A tagdíj levonásának alapjául e törvény meghozataláig ez a jogszabálynak nem minősülő határozat szolgált.

Időközben megváltozott a pénzügyi környezet, többek között a személyi jövedelemadó intézményének bevezetésével. A magánszemélyek jövedelemadójáról szóló 1989. évi XLV. törvény 34. § (1) bekezdésének az 1990. évi CII. törvény 17. §-ával megállapított *d)* pontja szerint a személyi jövedelemadó alapjának megállapításakor levonható „a munkavállalói érdekképviselőt ellátó szervezet részére az adóévben befizetett (levont) tagdíjnak a havi 300 Ft-ot meg nem haladó része”. Ha a tagdíjat nem a bérszámfejtésen keresztül számolták el, akkor azoknak a munkavállalóknak, akik a kedvezményt igénybe kívánják venni, de egyéb okból nem kellett volna adóbevallást készíteniük, kizárólag e kedvezményért kellett ezt megtenniük. Ebben az értelemben a tagdíj levonása a munkavállaló érdekében is állt, és nem csak az érdekképviselők bevételeinek adott nagyobb biztonságot.

Mivel jogszabály hiányában az említett SZOT-határozat rendezte csak ezt a kérdést, ennek értelmezése és az ez alapján kialakult levonási gyakorlat nem volt egységes abban, hogy a határozat irányadó-e valamennyi – akár a SZOT-tól függetlenül létrejött – érdekképviselési szerv tekintetében is. Az indoklás hangsúlyozza, hogy a törvény biztosítani kívánja az önkéntességet és az esélyegyenlőséget. A munkavállaló maga döntheti el, hogy a tagdíját le kívánja-e vonatni, vagy közvetlenül fizeti be az érdekképviselőnek. A törvény választási lehetőséget biztosít a munkáltatónak is: vállalja-e, vagy sem a tagdíj levonását és átutalását. Ha azonban vállalta, akkor az esélyegyenlőség érdekében nem tehet megkülönböztetést sem a munkavállalói, sem – rajtuk keresztül közvetve – az érdekképviselők között. Az 1991. évi XXIX. törvény 1. §-a szerint: „A munkáltató a munkavállalók munkabéréből a szakszervezeti vagy egyéb érdekképviselési tagdíjat (a továbbiakban: tagdíjat) a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet vagy egyéb munkavállalói érdekképviselő (a továbbiakban: érdekképviselő) javára köteles a kérelemben

meghatározott összeget átutalni.” A törvény 2. §-a kiemeli, hogy a munkáltatót a tagdíjlevonással összefüggésben felmerült feladatok ellátásáért díjazás nem illeti meg.

Az Mt. 272. § (9) bekezdése más megfogalmazásban ezt a tételt tartja fenn. Lényeges, hogy a tagdíj munkabérből való levonása a gyakorlatban a szakszervezeti taglétszám igazolásának egyik módszere. Mindenesetre az változatlanul igaz, hogy a tagdíjlevonás a munkáltató számára bizonyos terhet jelent, jelenthet. A hatályos Mt. előkészítése során a munkáltatói érdekképviselői szervek egy részétől megfogalmazódott olyan kérdés, hogy az Mt. ezt az intézményt ne szabályozza, azaz a szakszervezetek maguk oldják meg a tagdíjlevonás problémáját. Ezt a kívánalmat a jogalkotó nem akceptálta.

A kollektív szerződés kötéséhez való jog

400. Az Mt. 272. § (1) bekezdése értelmében a szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni. Ehhez a megfogalmazáshoz az alábbi megjegyzés szükséges. Az Mt. meghatározza azokat a feltételeket, amelyek megléte esetén a szakszervezet rendelkezik a kollektív szerződés megkötéséhez való különös szerződéskötési képességgel. Ebből következően a *jogosult* kifejezés nem jelent alanyi jogot a kollektív szerződés megkötésére, és így nem keletkeztet szerződéskötési köteleességet a munkáltató oldalán sem. A kollektív szerződés részletes elemzését lásd a 21. §-ban.

A szakszervezeti tisztségviselőt megillető védelem

401. A szakszervezet rendeltetése a munkavállalói érdekek képviselete, valamint védelme. Ez a tevékenység magában hordozza a munkáltatóval való konfrontáció lehetőségét is. Mivel a választott szakszervezeti tisztségviselők túlnyomó többsége egyben az adott munkáltató munkavállalója is, indokolt őket védelemben részesíteni. Ennek hiányában a munkáltatónak lehetősége lenne arra, hogy a szakszervezeti tisztségviselőket eltávolítsa, illetve felmondás kilátásba helyezésével megfélemlítse és ezzel a hatékony érdekérvényesítést ellehetetlenítse. Ezért az Mt. 273. §-a részletesen rendelkezik a választott szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelméről.

Az Mt. 273. § (1) bekezdése értelmében a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges – a (3) bekezdés szerint megjelölt – választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez (azaz a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához).

Ezzel a rendelkezéssel összefüggésben mindenekelőtt az alábbi kérdésekre kell választ adnunk: mely szakszervezeti tisztségviselők részesülnek munkajogi védelemben, és milyen számban; mit jelent a *felsőbb szakszervezeti szerv* fogalma; mennyi a munkajogi védelem időbeli hatálya.

402. Az Mt. hivatkozott rendelkezése a választott szakszervezeti tisztviselőt határozza meg a védelem alanyaként. *Szakszervezeti tisztségviselőnek* azt a személyt kell tekinteni, akit a szakszervezet alapszabálya ilyenként nevesít. Az egyesülési jog egyik alapintézménye

az, hogy a szakszervezetnek megvan a joga megállapítani saját szervezeti rendjét, és ennek keretében meghatározni a tisztségviselők körét. Ezt a minősítést a munkáltató nem vonhatja kétségbe. Védelem pedig azt a szakszervezeti tisztségviselőt illeti meg, akit a szakszervezet kijelölt. A kijelölés a munkáltató részére átadott írásbeli nyilatkozatban történik. A szakszervezeti tisztségviselő védelmének feltétele – az új szabályok szerint – a munkáltató tájékoztatása a védett személyről. Erről rendelkezik az Mt. 232. §-a, amely értelmében a szakszervezet köteles írásban tájékoztatni a munkáltatót a tisztségviselő személyéről. Lényeges tehát, hogy a tájékoztatás elmaradása mentesíti a munkáltatót a szakszervezeti tisztségviselő védelmét szolgáló rendelkezések alkalmazása alól. A munkáltató nem vitathatja a szakszervezeti tisztségviselő megválasztásának jogszerűségét, és nem kötelezheti a szakszervezetet a tisztségviselő szabályszerű megválasztásának bizonyítására.

A munkajogi védelem megilleti a tisztségviselőt akkor, ha tevékenységét a szakszervezet munkahelyi szervénél látja el, de akkor is, ha azt nem a munkáltatónál, hanem valamely felsőbb szakszervezeti szervnél, például a választmányban fejt ki. Közömbös tehát a védelem szempontjából az, hogy a tisztségviselőt a munkáltatónál működő szakszervezet, valamely magasabb szintű szakszervezet vagy akár szakszervezeti szövetség választotta meg tisztségviselővé. Lényeges azonban, hogy a tisztségviselő kijelölésének joga az Mt. 270. § (1) bekezdése értelmében csak a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illeti meg.

A választott szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem szempontjából hangsúlyozandó, hogy ez a védelem csak akkor illeti meg a tisztségviselőt, ha tevékenységét a ténylegesen működő szakszervezetnél látja el. Amennyiben a szakszervezet valójában nem működik, és sem a szakszervezet, sem a tisztségviselő nem fejt ki érdekvédelmi tevékenységet, akkor a bírói gyakorlat szerint a tisztségviselőt sem illeti meg a védelem, még akkor sem, ha jogszerűen létrejött és nyilvántartásba bejegyzett szakszervezetről van szó.

403. Az Mt. 273. § (3) bekezdése a korábbi szabályozáshoz képest új, amennyiben a jogalkotó meghatározza a védelemben részesülhető választott szakszervezeti tisztségviselők számát. Ez nem jelenti azt, hogy az adott szakszervezet csak olyan számú tisztségviselőt választhat, amennyi az Mt. alapján védelemben részesülhet. E rendelkezés indoka, hogy a tisztségviselők számának indokolatlan meghatározásával ne lehessen visszaélni az egyesülési jog adta egyes speciális lehetőségekkel.

A hivatkozott szabályozás értelmében a szakszervezet a munkáltató önállóan minősülő telephelyén foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

- a) az 500 főt nem haladja meg, 1 főt,
- b) az 500 főt meghaladja, de az 1000 főt nem haladja meg, 2 főt,
- c) az 1000 főt meghaladja, de a 2000 főt nem haladja meg, 3 főt,
- d) a 2000 főt meghaladja, de a 4000 főt nem haladja meg, 4 főt,
- e) a 4000 főt meghaladja, 5 főt jelölhet meg.

Ezen túlmenően munkajogi védelem illeti meg a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.

404. A következő tisztázandó kérdés a *közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv* fogalma. Ennek pontos meghatározása nemcsak az új, hanem a korábbi Mt. alapján is számos értelmezési problémát okozott. A szakszervezet mint egyesületként működő civil szervezet ugyanis maga alakítja ki szervezeti rendjét, és adott esetben a munkáltatónak nincs tudomása arról, hogy konkrét relációban mely fórum minősül közvetlen felsőbb szakszervezeti szervnek. Az 1992-es Mt. 28. § (5) bekezdése rögzítette, hogy amennyiben az eljárásra jogosult szakszervezeti szerv nem határozható meg, az egyetértési jogot az a szakszervezeti szerv gyakorolja, amelyben a tisztségviselő a tevékenységét kifejti. Így például nincs felsőbb szakszervezeti szerv, ha a szakszervezet csak az adott munkáltatónál működik, és nem más, magasabb szintű szakszervezeti szerveződés része. Ilyenkor a helyi szakszervezet, amelyben a tisztségviselő a tevékenységét kifejti, jogosult az egyetértési és véleményezési jogot gyakorolni. Ez a szabály azonban csak kiegészítő jellegű lehetett. A tényállás megítélését adott esetben az is bonyolíthatja, ha a szakszervezet alapszabálya és belső szabályzata nem határozza meg, hogy az egyetértési jog gyakorlására melyik szakszervezeti szerv jogosult. Ez nem mentesíti a munkáltatót az egyetértés beszerzésének kötelezettsége alól. Ilyenkor a szakszervezet álláspontja, nyilatkozata vagy az általa követett gyakorlat az irányadó a joggyakorlásra jogosult szerv meghatározása tekintetében. Továbbá, mivel a szakszervezet maga határozza meg szervezeti rendjét, még az is elképzelhető, hogy az adott szakszervezet határozza meg közvetlen felettes szakszervezeti szervét. Így amennyiben a szakszervezet alapszabálya és a kollektív szerződés kötelmi része egymással ellentmondóan határozza meg a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervet, akkor az alapszabály rendelkezése irányadó. Amennyiben a munkáltatónak nincs tudomása arról, hogy a szakszervezeti tisztségviselő tekintetében konkrétan melyik fórum minősül közvetlen felsőbb szakszervezeti szervnek, akkor álláspontunk szerint a feleket terhelő együttműködési kötelezettség keretében erről tájékoztatást kérhet a szakszervezet helyi képviselőjétől.

Végezetül utalunk a jogalkalmazásnak arra az álláspontjára, amelyet abban a tényállásban alakított ki, amikor a hozzájárulást nem a szakszervezet közvetlen felsőbb – azaz jogosult – szerve adta meg a munkáltatónak. A bíróság véleménye szerint amennyiben a munkáltató kellő gondossággal megkereste a szakszervezetet a szakszervezeti tisztségviselő munkajogviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez való hozzájárulás megadásához, és azt megkapta, a perben nem értékelhető a munkáltató terhére az, hogy az intézkedő szakszervezeti szerv nem volt jogosult a hozzájárulás tárgyában nyilatkozni (Mfv.I.10.883/2008, EBH2009. 2066.).

405. Ebben a témakörben végezetül érintenünk kell a munkajogi védelem időtartamát. Az Mt. 273. § (2) bekezdése szerint a védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő 6 hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztséget legalább 12 hónapon át betöltötte. Mivel azonban több szakszervezeti tisztségviselő közül csak néhányat illet meg a védelem, a védett személyről a szakszervezetnek tájékoztatnia kell a munkáltatót. A védett személy megnevezésének elmulasztása esetén a tisztségviselőt nem illeti meg a védelem. Ez a szabály a szakszervezet együttműködési kötelezettségéből is következik. Újonnan alakult szakszervezet esetén a tényleges működés megkezdése és nem a nyilvántartásba vétel időpontja irányadó. Ezért a védelem a szakszervezet alakuló ülésének napjától kezdődően megilleti az azon megválasztott tisztségviselőt. Ez akkor is igaz, ha a szakszervezet nyilvántartásba vételére csak később kerül sor.

A szakszervezeti egyetértési jog formai és tartalmi követelményei a munkajogi védelem szempontjából

406. Mindenekelőtt az *egyetértési jog* jogi természetét kell tisztáznunk. Ezzel összefüggésben utalunk az Alkotmánybíróság – egyébiránt más tárgyban – hozott 124/2008. (X. 14.) AB határozatára. Ebben az Alkotmánybíróság egyértelműen rögzítette, hogy az egyetértési jog nem konzultatív, hanem érdemi együttdöntési jogot jelentő részvételt biztosít. Másképpen fogalmazva, az egyetértési jogot gyakorló fél jóváhagyása nélkül a másik fél által meghozott döntés érvénytelen. Ebből következően az egyetértési jog mint együttdöntés a közös döntés tartalmához közelít. Megjegyezzük, hogy rendkívül erős jogról van szó, amely adott esetben annulálhatja a tényleges döntéshozó döntési hatalmát.

Ami az egyetértési jog formai követelményét jelenti, az Mt. szabályai értelmében írásban kell gyakorolni, a szóban tett nyilatkozat érvénytelen. A szakszervezeti jogok gyakorlását az Mt. rövid határidőkhöz köti. A nyilatkozatot a tájékoztatás kézhezvételétől számított nyolc munkanapon belül kell megtenni. Ha a szakszervezet ezen a határidőn belül nem nyilatkozik, a hallgatását úgy kell értékelni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért. Ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, ezt meg kell indokolnia.

Ezzel eljutottunk az egyetértési jog legérzékenyebb részéhez, nevezetesen annak tartalmi követelményeihez, azaz milyen követelményeknek kell megfelelni az egyetértést tartalmazó vagy azt megtagadó jognyilatkozatnak. Ez a probléma azért hangsúlyos, mert adott esetben ellentétes érdekek megjelenéséről van szó. Kiindulási pont a jogok gyakorlásának általános szabálya lehet. Az Mt. 7. §-a rendelkezik a joggal való visszaélés tilalmáról, más megfogalmazásban a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményéről. Ez az egyetértési jog tekintetében azt jelenti, hogy az egyetértés csak akkor tagadható meg, ha ez a jog rendelkezésével, a jogalkotó szándékával összhangban van, vagyis a munkáltató intézkedése a szakszervezet tevékenységét ténylegesen akadályozza. A jogalkalmazás álláspontja szerint a szakszervezet nem gyakorolhatja az egyetértési jogát tetszőlegesen, illetve korlátlanul. Ebből következően a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetéséhez az egyetértés csak akkor tagadható meg, ha ez a jog társadalmi rendeltetésével összhangban van, vagyis a munkáltató intézkedése a szakszervezet tevékenységét akadályozza (Mfv.II.10.303/1999.; BH2001. 492.). Amennyiben a szakszervezet nem ért egyet a munkáltató tervezett intézkedésével, és megtagadja az egyetértést, köteles ezt az álláspontját megindokolni. Az indokolás nélküli hozzájárulás megtagadása nem jogszerű, ezért ilyen esetben a munkáltató jogszerűen él a felmondás jogával. A jogszerű indokolásnak alaposnak kell lennie.

Erre nézve a hatályos Mt. nem tartalmaz rendelkezést. Kiindulópontként szolgálhat a korábbi Mt. szabályozása. Ennek értelmében az indokolás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása

- a) elnehezítené azon szakszervezeti szerv működését, amelyben 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.

Az a) pontban rögzített eset két együttes feltétel fennállását követelte meg, ezért annak eldöntése során, hogy a szakszervezet alapos indokkal tagadta-e meg a hozzájárulást, vizsgálni kell az intézkedés végrehajtásának mind a szakszervezetre, mind pedig a munkáltató működésére gyakorolt hatását. Elsőként azt kell feltárni, hogy a munkáltató intézkedése bizonyítottan a szakszervezet érdekvédelmi tevékenységének elnehezülését okozza-e. Amennyiben ez a körülmény fennáll, akkor másodikként azt is meg kell vizsgálni, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár-e. Az indokolás nem tekinthető alaposnak, ha a munkaviszony fenntartása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos sérelemmel jár. Ebből a szempontból lényeges a jogalkalmazás álláspontja. A Legfelsőbb Bíróság döntése szerint a szakszervezettől nem várható el, hogy az egyetértés megadása során történő mérlegelésnél a munkáltató oldalán felmerülő körülményeket is figyelembe vegye. Ebből az következik, hogy a szakszervezetnek csak arra kell tekintettel lennie, hogy a munkáltató egyoldalú intézkedésének végrehajtása esetén a szakszervezet zavartalan működése biztosítható-e. Amennyiben az egyetértés megadásának megtagadása miatt a munkáltató a bírósághoz fordul, akkor a bíróság feladata a szakszervezet és a munkáltató jogos érdekeinek összevetését elvégezni.

Lényeges, hogy a szakszervezet működése abban az esetben is veszélyben lehet, ha több védett tisztségviselője van, és a munkáltató csak egy tisztségviselő munkaviszonyát kívánja megszüntetni.

Kérdés továbbá, hogy a munkaviszony fenntartása mikor jár a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos sérelemmel. Abban az esetben ugyanis, ha a munkavállaló munkaköre megszűnik, további foglalkoztatása akadályba ütközik. Ebben az esetben fennállhat az a helyzet, hogy a rendes felmondás elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos sérelemmel járna. A probléma a gyakorlatban úgy jelentkezik, hogy ebben az esetben a munkáltató az egyetértés megtagadása ellenére is megszüntetheti-e a munkajogviszonyt, vagy sem. Ezzel kapcsolatban hangsúlyozandó, hogy a munkáltató nem élhet jogszerűen a felmondás jogával, ha ehhez nem kapja meg a szükséges egyetértést. Ilyen esetben a munkáltatónak a bírósághoz kell fordulnia a szakszervezet jognyilatkozatának pótlása iránt. Kizárólag az egyetértést pótló jogerős ítélet birtokában gyakorolhatja a munkáltató a felmondás vagy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogát. Az egyetértés bíróság általi pótlásának akkor lehet helye, ha a megtagadásnak nem volt alapos indoka, az rendeltetésellenes volt, a munkáltató tervezett intézkedése nem érintette a megtagadó törvényes érdekeit, illetve ha a megtagadás – a szakszervezetre az egyetértésből háruló következménnyel arányban nem álló – súlyos hátránnyal járna a munkáltatóra nézve.

407. Az előzetes egyetértés hiányában gyakorolt munkáltatói intézkedés jogellenesnek minősül. Ugyanez vonatkozik arra az esetre, ha a szakszervezet megtagadja az egyetértést, és a munkáltató ennek ellenére végrehajtja az intézkedést. Ebben az esetben az intézkedéssel szemben a munkavállaló munkaügyi jogvitát kezdeményezhet. Amennyiben a munkáltató az Mt. 273. §-ában foglalt szabályok megsértésével szünteti meg a munkavállaló jogviszonyát, akkor az Mt. 82. § (1) bekezdése szerint köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Ezen túlmenően az Mt. 83. §-a szerint a munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha annak megszüntetése az Mt. 273. § (1) bekezdésébe ütközött. Amennyiben a munkáltató az Mt. 53. § alá tartozó intézkedést elrendel a szakszervezet egyetértése nélkül, akkor az általános

szabályok alkalmazandók. Az erre irányuló utasítást a munkavállaló nem köteles végrehajtani, és emiatt őt hátrány nem érheti.

A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény

408. Az Mt. 274. § (1) bekezdés értelmében a munkavállalót szakszervezeti érdekképviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 273. § (3)–(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára. A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. A (3) bekezdés arról rendelkezik, hogy a munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe.

A hatályos szabály alapján csökkent a munkaidő-kedvezmény mértéke a korábbi Mt. rendelkezéséhez képest, új az a megoldás is, hogy a munkaidő-kedvezményt nemcsak a tisztségviselő, hanem a szakszervezet döntése alapján bármely munkavállaló igénybe veheti. Végezetül lényeges, hogy a munkáltatóval való tárgyalás ideje nem számít be a munkaidő-kedvezménybe, hanem erre az időtartamra a munkavállaló mentesül a munkavégzés alól.

Az Mt. meghatározza a munkaidő-kedvezmény igénybevételének alapvető szabályait. Ezek értelmében a szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni. A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

Az Mt. 274. § (4) bekezdésének második mondata azt tartalmazza, hogy a munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet. Ez a szabály bizonyos magyarázatot igényel. A korábbi Mt. hol azt a szabályt tartalmazta, hogy a munkaidő-kedvezményt pénzben meg lehet váltani, hol tiltotta a pénzbeli megváltás intézményét. A munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltásának intézményét számos kritika érte, többek között azért is, mert az ILO 87. számú egyezménye értelmében a hatóságoknak tartózkodniuk kell minden beavatkozástól, amely a szakszervezeti jogokat korlátozná vagy annak legális gyakorlását gátolná. A koalíció egyik lényeges fogalmi eleme ugyanis az egymás irányában megnyilvánuló függetlenség. A kritikai álláspontok szerint ez a fajta pénzbeli megváltás a szakszervezeti tevékenység ellenérdekű fél általi befolyásolását, „támogatását” jelenti. Továbbá az intézmény ellentétes a munkaidő-kedvezmény rendeltetésével.

Az Mt. hivatkozott rendeltetése azonban nem kógens jellegű, azaz engedi a felek megállapodása alapján történő eltérést. E lehetőség jelentősége abban mérhető le, hogy egy korábbi jogalkotói szabályozást a munkáltató és a szakszervezet közötti tárgyalások eredményére bíz, ami már önmagában is erősítheti a felek közötti kapcsolatrendszer stabilitását.

Vákát oldal

21. § A kollektív szerződés

A kollektív szerződés jogintézményének jelentősége

409. A kollektív szerződés jogintézményének jelentőségét az adja, hogy az Mt. 13. §-a szerint munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül (a jogszabályok, az üzemi megállapodás és az Mt. 293. §-a szerinti egyeztetőbizottsági határozat mellett), azaz a munkajogviszonyban álló felek jogaira és kötelességeire vonatkozó rendelkezéseket tartalmazhat. A kollektív szerződés e jogi természete hatályos munkajogunkban az Mt. 277. § (1) bekezdés *a)* pontjában foglalt rendelkezésen alapul, amely szerint a kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget. A munkajogi terminológiában gyakran nevezik a kollektív szerződést *norma-szerződésnek* is, hiszen a felek megállapodása normatív hatályú rendelkezéseket hoz létre. A hazai gyakorlatban az úgynevezett munkáltatói szintű kollektív szerződések terjedtek el: ezeket a munkáltató a kollektívszerződés-kötési képességgel (Mt. 276. §) rendelkező szakszervezettel/szakszervezetekkel köti, mégpedig a vele fennálló munkajogviszonyokat, az azokban foglalt jogokat és kötelezettségeket szabályozandó. A fejlettebb kollektív szerződéses kultúrával rendelkező államokban sokkal gyakoribbak az úgynevezett ágazati vagy alágazati kollektív szerződések, amelyek személyi hatálya az adott gazdasági ágazat, alágazat munkavállalóira terjed ki (esetleg csak a szerződést kötő szakszervezet tagjaira). A magyar gyakorlatban ilyen kollektív szerződést ez idő szerint alig találunk. Ugyancsak alacsony hazánkban az úgynevezett *kiterjesztett hatályú kollektív szerződések* száma. Hazai gyakorlatunkban a kollektív szerződéses lefedettséget, azaz az ilyen szerződések hatálya alatt álló munkavállalók számát mutató pontos adatok nem lelhetők fel. Az mindenesetre bizonyos, hogy a Nyugat-Európában szokásos magas, egyes országokban és ágazatokban 100%-os lefedettség hazánkban nem jellemző, a becslések szerint legfeljebb 30%-os lehet.

A 19–20. század fordulójára a fejlett ipari országokban (Magyarországon is) általánossá vált a kollektív szerződések megkötése a munkáltatók, munkáltatói érdekképviseletek, valamint a szakszervezet(ek) között.⁵⁷⁵ E megállapodások kezdetben kifejezett tételes jogi szabályozás hiányában fejtették ki a munkaerőpiacot (a munkafeltételeket) szabályozó funkciójukat, s a tételes jogi szabályozás hiánya a magánjogtudományban e megállapodásfajta jogi természetének megítélésével kapcsolatosan számos eltérő nézet, elmélet kialakulásához vezetett. Ez jellemezte a hazai magánjogtudományt is, lényegében a 20. század első felében.⁵⁷⁶ Az elméleti vitákat a tételes jogi szabályozás megjelenése zárta le azzal, hogy annak nyomán kialakult a kollektív szerződés kettős jogi természetére vonatkozó munkajogi tan, amelynek lényege az, hogy a kollektív szerződésnek egyrészt kötelmi (szerződéses),

⁵⁷⁵ KISS 2005, 372.

⁵⁷⁶ BERKE 2014a.

másrészt normatív (jogsabályi) természete van. (Lásd alább a kollektív szerződés tartalmával kapcsolatban írottakat.)

A kollektív szerződés érvényessége

A kollektívszerződés-kötési képesség

410. Az Mt. 276. §-a rendelkezik a kollektív szerződés alanyairól, illetve az alanyisághoz szükséges kellékekről, az úgynevezett kollektívszerződés-kötési képességről. (A kollektívszerződés-kötési képességet mint a kollektív szerződés alanyi kellékét a hazai gyakorlat általában kollektívszerződés-kötési jogosultságnak nevezi.) Az 1992-es Mt. 32. § első mondatában az említett kollektívszerződés-kötési képesség kellékének (a másik félle szembeni függetlenség) törvényi rögzítését az Mt. mellőzi. E mellőzésnek azonban nem az az oka, hogy az Mt. ezt ne kívánná érvényesíteni, sokkal inkább az, hogy azt magától értetődőnek tekinti. A másik félle szembeni függetlenség hiánya ugyanis a komoly szerződéses akarat létezését kizárja, ezzel a kollektív szerződéses jognyilatkozat elemi érvényességi kellékének létrejöttét, illetve létezését teszi lehetetlenné.

A *munkáltatói* érdekképviselői szervezet kollektívszerződés-kötési képességét az Mt. 276. § (1) bekezdése rögzíti. Az érdekképviselői szervezet létrejöttére és működésére a Civiltv. alkalmazandó. E szervezetek (rendszerint) a Civiltv. 4. § (3) bekezdése szerinti *szövetség* jogi formájában működnek. Céljuk a tagjaik szociális és gazdasági érdekeinek előmozdítása és védelme (az Alaptörvény rendelkezéseinek megfelelően). Az Mt. 276. § (1) bekezdés *a*) pontja alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezetek jogszabály szerinti megalakulása, illetve működése mellett a kollektívszerződés-kötési képesség további kellékét is rögzíti: tagjainak fel kell hatalmazniuk az érdekképviselőt kollektív szerződés kötésére. A felhatalmazás jogi formája az alapszabályban való ilyen tárgyú rendelkezés.

A munkáltatói minőség (Mt. 33. §) a kollektívszerződés-kötési képességet is magában foglalja; az Mt. 276. § (1) bekezdés *a*) pontja ezzel kapcsolatban további kellékeket nem határoz meg. Az 1992-es Mt. 31. §-a külön nevesítette *több munkáltató* kollektívszerződés-kötési képességét is. Az Mt. ezt mellőzte. E szabály szükségtelen, hiszen a munkáltató kollektívszerződés-kötési képességéből folyik az is, hogy a több munkáltató is rendelkezik e képességgel. Más oldalról: a több munkáltató által kötött kollektív szerződés semmilyen eltérő jellegzetességet nem mutat az egy munkáltató által megkötöthöz képest, legalábbis a kollektívszerződés-kötési képesség szempontjából. Ebben az esetben ugyanis arról van szó, hogy a munkáltatók önállóan azonos tartalmú kollektív szerződést kötnek a náluk kollektívszerződés-kötési képességgel rendelkező szakszervezettel, szakszervezetekkel. Említésre méltó azonban, hogy az Mth. 85. § (39) bekezdése módosította az Mt. 276. §-át. Az Mt. eredeti megoldása szerint a több munkáltató által kötött kollektív szerződés konstrukciója egyúttal azzal a joghatással is járt, hogy – az Mt. korábbi 276. § (4) bekezdése alapján – a *közös* kollektív szerződés mellett a munkáltató másik (kizárólag rá kiterjedő hatályú) kollektív szerződésnek nem lehetett az alanya. Másként: a több munkáltató által kötött kollektív szerződés nem jelent meg a kollektív szerződés önálló fajtájaként, illetve önálló kollektív szerződéses szabályozási szintként. Az Mt. 276. § (5) bekezdése alapján ez a helyzet megváltozott: noha a munkáltató, illetve több munkáltató

kollektívszerződés-kötési képességének szabályain a módosítás nem változtatott, az egy munkáltató és a több munkáltató által kötött kollektív szerződések között az új megoldás hierarchikus viszonyt hozott létre. Az Mt. 276. § (5) bekezdése alapján ugyanis a munkáltató egyszerre alanya lehet a több munkáltató által kötött, valamint a kizárólag általa kötött (és rá kiterjedő hatályú) kollektív szerződésnek is. Erre abban az esetben kerülhet sor, ha a több munkáltató által megkötött kollektív szerződés kifejezetten felhatalmazást ad.

411. Az 1992-es Mt. 32–33. § a *szakszervezet* kollektívszerződés-kötési képességének szabályait differenciáltan határozta meg. Az ágazati, alágazati kollektív szerződések esetében – a szakszervezeti minőségen túl – csupán a függetlenség általános követelményét rögzítette. A munkáltató (több munkáltató) által megkötött kollektív szerződések esetében – általában az üzemi tanácsi választások eredményéhez kapcsolódóan – külön szabályokat tartalmazott arra az esetre, ha a munkáltatónál egy, illetve több szakszervezet rendelkezett képvisellel. Az Mt. a szakszervezet kollektívszerződés-kötési képességére vonatkozó szabályok egyszerűsítésére törekedett. A szakszervezet – hasonlóan a munkáltatói érdekképviselőhöz – korábban az Etv., jelenleg a Civiltv., illetve a Ptk. rendelkezései alapján működő szervezet, amelynek célja a tagjai gazdasági és szociális érdekeinek védelme, előmozdítása. Az Mt. a kollektívszerződés-kötési képesség további kellékeinek meghatározását nem az üzemi tanácsi választások eredményéhez, hanem a szakszervezeti taglétszámhoz igazítja – mégpedig relatív módon, viszonyszám segítségével. Azt is meg kell jegyezni, hogy az Mt. a szakszervezet kollektívszerződés-kötési képessége körében megkülönbözteti a csupán természetes személy tagokból álló szakszervezetet és a jogi személy tagszervezetekkel is rendelkező szakszervezeti szövetséget. A munkáltató (több munkáltató) által kötött kollektív szerződés esetében a kollektívszerződés-kötési képesség (többlet)kelléke az, hogy az adott munkáltatóval munkaviszonyban álló (azaz a kollektív szerződés hatálya alá tartozó) munkavállalóknak legalább 10%-a az adott szakszervezet tagja legyen. Látható, hogy az Mt. az ennél kisebb szervezettséggel rendelkező szakszervezettől megvonja a kollektívszerződés-kötési képességet. E rendelkezés tulajdonképpen szükségtelenné teszi, illetve kiváltja a *munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet* fogalmának [Mt. 270. § (2) bekezdés b) pont] e körben való használatát, hiszen a szakszervezeti tagok meghatározott létszáma ezt (a képvisellet) feltételezi. A munkáltatói érdekképviselő által kötött (ágazati, alágazati) kollektív szerződés esetében a kollektívszerződés-kötési képességhez a kollektív szerződés hatálya alá tartozó (az egyes munkáltatóknál foglalkoztatott) munkavállalók ugyancsak 10%-os szervezettsége szükséges. Az ágazati, alágazati szinten ennél kisebb súllyal, illetve taglétszámmal működő szakszervezetektől is megvonja az Mt. az említett szerződéskötési képességet. A viszonyszámban a munkavállalói létszámot – az Mt. 276. § (6) bekezdése szerint – a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos munkavállalói létszámmal kell figyelembe venni. Az említett szabályokból az is következik, hogy a szakszervezet taglétszámát, illetve annak a munkavállalók számához viszonyított arányát is – vita esetén – igazolni kell. Ennek módjáról az Mt. nem tartalmaz rendelkezést. A szakszervezet kollektívszerződés-kötési képességének tárgyában az Mt. 285. § (1) bekezdése alapján munkaügyi vita kezdeményezhető (a munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselő részéről). A szakszervezeti taglétszám igazolásának módjaként az a gyakorlat alakult ki, hogy a felek (a szakszervezet, illetve a munkáltató) közjegyző felé tesznek nyilatkozatot: közlik egyrészt a szakszervezeti tagok

névsorát, másrészt a munkaviszonyban állók névsorát. A közjegyző ennek alapján állít ki úgynevezett ténytanúsítványt a munkaviszonyban álló szakszervezeti tagokról (azok számáról). Ez a gyakorlat azért alakult ki, hogy a munkavállalók szakszervezeti tagságáról a munkáltató közvetlenül ne értesüljön (Mt. 271. §). Azoknál a munkáltatóknál, ahol a szakszervezeti tagdíj megfizetése az Mt. 272. § (9) bekezdése alapján munkabérből való levonással történik, a taglétszám igazolásának ez is alkalmas módja lehet. Amennyiben a felek között vita alakul ki a taglétszám igazolásának alkalmas módjával kapcsolatosan, úgy ezt a közigazgatási és munkaügyi bíróság peres eljárásban dönti el.

412. Amennyiben a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik az említett alanyi kel-lékkel, úgy az Mt. 276. § (4) bekezdése az együttes kollektívszerződés-kötési képesség szabályát rögzíti. Ugyanez a szabály alkalmazandó, ha az ágazati, alágazati kollektív szer-ződés megkötése esetén a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók számával, illetve a szervezettséggel kapcsolatos kellék több szakszervezet tekintetében is teljesül. Az együttes szabálya azt jelenti, hogy a kollektív szerződés megkötésére irányuló jog-nyilatkozatot csak valamennyi szakszervezet együtt teheti meg érvényesen. Bármelyik szakszervezet mellőzése a kollektív szerződés semmisségéhez vezet. A több munkáltató által kötött kollektív szerződés esetében az együttesnek mindegyik munkáltatóval szemben külön-külön is teljesülnie kell. Ennek hiányában a kollektív szerződés csak a hiányzó fel-tételek mellett működő munkáltatóra nézve lesz semmis; amely munkáltatóval szemben a(z együttes) kollektívszerződés-kötési képesség kellékei megvannak, annak tekintetében a kollektív szerződés érvényesen létrejön.

Az Mt. 276. § (3) bekezdését az Mth. 85. § (39) bekezdése iktatta be azzal a szán-dékkal, hogy biztosítsa a szakszervezeti szövetség kollektívszerződés-kötési képességét közvetlenül a munkáltatóval szemben. E kollektívszerződés-kötési képességnek az a kelléke, hogy a szakszervezeti szövetség legalább egy tagszervezete a munkáltatóval szemben teljesítse az általános kollektívszerződés-kötési képesség feltételét (a taglétszámhoz iga-zodóan), valamint az, hogy a szövetséget a tagjai – az alapszabályban vagy erre irányuló más döntésben – felhatalmazzák a kollektív szerződés megkötésére. Ebben az esetben a munkáltatóra (több munkáltatóra) kiterjedő hatályú kollektív szerződéshez kapcsolódó képességről van szó. Ez gyakorlatilag oda vezet, hogy a munkáltatóval a kollektív szer-ződéses tárgyalást nem közvetlenül a képvisellel rendelkező (egyébként önmagában is kollektívszerződés-kötési képességgel rendelkező) szakszervezet folytatja le, illetve köti meg a kollektív szerződést, hanem az a szakszervezeti szövetség, amelynek a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a tagja. E megoldás indoka a szakszervezeti oldal (gyakorlati) függetlenségének növelése a munkáltatóval szemben.

Tekintettel arra, hogy a szakszervezet kollektívszerződés-kötési képessége a min-denkori taglétszámhoz, pontosabban az Mt. 276. § (6) bekezdése szerinti taglétszámhoz igazodik, előállhat az a helyzet, hogy a kollektív szerződés hatálybalépését követően kö-vetkeznek be a kollektívszerződés-kötési képesség feltételei valamely szakszervezet(ek) tekintetében. Ez a kollektív szerződés sorsát (hatályát) nem érinti. Amennyiben a kollektív szerződés módosítására kerülne sor, úgy az újonnan kollektívszerződés-kötési képességet szerzett szakszervezet az erre irányuló tárgyaláson – csupán tanácskozási joggal – részt vehet. A módosításban annak alanyaként való megjelenésre nem jogosult, hiszen a ko-rábban kötött kollektív szerződésnek sem volt alanya. Meg kell jegyezni azonban, hogy

a kollektív szerződés megszűnését (például felmondását, közös megegyezéssel megszüntetését) követően új kollektív szerződés megkötése során az újonnan jogosultságot szerzett szakszervezet már a kollektív szerződés alanyaként jelenik meg, illetve az együttes kollektívszerződés-kötési jogosultságból folyóan nem köthető érvényes kollektív szerződés az ő mellőzésével. Utalunk arra is, hogy az említett, az Mt. 276. § (8) bekezdéséből folyó megoldás nem következetes: az együttes kollektívszerződés-kötési képesség szabályából következően az volna elvszerű, ha a jogalkotó biztosítaná az utóbb kollektívszerződés-kötési képességet szerzett szakszervezet kollektív szerződéses félként való megjelenését (a kollektív szerződéshez való csatlakozását).

A hazai kollektív szerződéses rendszer 2009-ben az ágazati párbeszéd bizottságokban (ÁPB) létrejött kollektív szerződésekkel bővült. Ezek esetében a kollektív szerződéskötési képesség szabályait az Mt. hatálybalépése érdemben nem érintette (2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, a továbbiakban: Ápbtv., 14. §).

A kollektív szerződés megkötése és módosítása

413. A kollektívszerződés-kötés rendjére, eljárási jellegű szabályaira az Mt. nem tartalmaz rendelkezést, csupán a felek *tárgyalási kötelezettségét* rögzíti. A kollektív szerződés megkötésére a szerződéskötés szokásos szabályainak alkalmazása mellett kerül sor. A kollektív szerződés az Mt. 14. §-ának megfelelően a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. A kollektív szerződés alanyi körének sajátosságaiból folyóan a felek a szerződéskötéskor képviselőre szorulnak. A munkáltatói érdekképviselő és a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) képviselőit a szervezetek alapszabálya (egyéb belső szabályzata, a vezető szerv döntése) határozza meg. A szervezetek képviselőiben a tárgyalás során meghatalmazással rendelkező személyek is eljárhatnak. Az Mt. 276. § (7) bekezdése szerint a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza; ez a tárgyalási (nem szerződéskötési) kötelezettség rögzítése. A tárgyalási kötelezettség a kollektív szerződéses ajánlat közlésével (Mt. 24. §) nyílik meg. Időtartamát az Mt. nem határozza meg. A feleket az Mt. 6. § (2) bekezdése alapján együttműködési kötelezettség terheli, illetve a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően kötelesek eljárni, és nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. (A tárgyalási kötelezettség gyakorlati jelentőségét a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény 2. §-ának rendelkezése adja.) A szerződéskötő (bármelyik) fél által tett ajánlat elutasítása nyomán a felek között munkaügyi vita jön létre, amelyet a feleknek a rendelkezésükre álló eszközök igénybevételel kell rendezniük (Mt. XXIV. fejezet). A kollektív szerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályok irányadók (ideértve az alakiságra vonatkozó követelményeket is). A módosításra a kollektív szerződést kötő felek jogosultak. A tárgyalási kötelezettség említett szabályait itt is alkalmazni kell. Amint említettük, az Mt. 276. § (8) bekezdése a kollektívszerződés-kötési képességet a kollektív szerződés megkötését követően megszerzett szakszervezetnek a kollektív szerződés módosításával kapcsolatos jogaként rögzíti. E szakszervezet – mivel nem volt szerződéskötő fél – a kollektív szerződés módosítására sem jogosult (azt fél sem mondhatja). Kezdeményezheti azonban a kollektív szerződést kötő felekhez intézett jognyilatkozattal a kollektív szerződés módosítását.

Álláspontunk szerint ez a kezdeményezés a felek tárgyalási kötelezettségét keletkezteti. A módosítást kezdeményező szakszervezet a tárgyaláson részt vehet és – kollektívszerződés-kötési képességének megszerzése következtében – a kollektív szerződés alanyává is válhat (szerződéskötő félként csatlakozhat a kollektív szerződéses alanyok egyező akaratával). Ez az eset új kollektív szerződésként értelmezhető.

A kollektív szerződés tartalma, jogi természete és helye a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében

414. Az európai országok többségében, így Magyarországon is a 19. század második felétől létrejött munkavállalói és munkáltatói érdekképviselések (koalíciók) tevékenységének középpontjában kezdetektől a kollektív szerződések (más elnevezéssel: tarifaszerződések, kollektív munkaszerződések, kollektív munkabéri szerződések) álltak. E megállapodások fő tárgya kezdetben a munka díjazása (a bértarifa) volt, majd a szabályozás köre fokozatosan terjedt ki a munkaviszony egyéb feltételeire is. A magánjog korabeli intézményrendszerében és szemléletében e megállapodások jogi természetének meghatározása jelentős elméleti és gyakorlati problémát okozott, elsősorban az úgynevezett átalakító erő szempontjából. Az átalakító erő alatt azt a joghatást értjük, hogy a kollektív szerződés a munkaszerződést kötő felek jogviszonyában – a felek akaratától részben függetlenül – érvényesül, azaz tartalma (szabályai) a munkaviszony tartalmává válik. Ez az elméleti probléma mindaddig fennmaradt, ameddig az állam a kollektív szerződések jogi hatására vonatkozó szabályozást létre nem hozta, el nem fogadta e szerződéseket a jogrend részeként. Az átalakító erő szabályozásával a kollektív szerződés munkaviszonyokat szabályozó rendelkezései normatív hatályt kaptak, azaz a munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal szemben jogszabályszerűen viselkednek: a kollektív szerződésekbe ütköző munkaszerződéses kikötések érvénytelenek, és a kollektív szerződésekben rögzített munkavállalói jogok és köteleességek a munkaviszony részévé válnak.

Az Alaptörvény VIII. cikk (5) bekezdése rögzíti, hogy a szakszervezetek és más érdekképviselői szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek. E rendelkezés bázisán az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése rögzíti a kollektív szerződéses szabadságot: 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 vagy munkabeszüntetést tartsanak. Az Alaptörvény rendelkezése szerint a kollektív szerződés a jogrend része, amely az erre vonatkozó törvény keretei között fejti ki hatását. Az Mt. 13. § a kollektív szerződést a munkaviszonyra vonatkozó szabályok körében helyezi el, azaz olyan joghatást kölcsönöz neki, hogy az a munkaviszonyban álló felek jogaira és kötelességeire vonatkozó szabályokat tartalmazhat, lényegében sajátos jogforrási természetet biztosít a kollektív szerződésnek. (Lásd még a munkajog forrásaival kapcsolatosan mondottakat). Korábbi munkajogunkban a kollektív szerződés a munkajogviszony jogszabályban rögzített szabályaitól – általános szabályként – a munkavállaló javára térhetett el. A munkaviszony alapvető feltételeit (úgynevezett minimálstandardjait) tehát az állam által alkotott jogszabály rögzítette, és azokhoz képest a kollektív szerződés a munkavállalóra kedvezőbb rendelkezéseket állapíthatott meg. E jogszabályokat nevezi

a munkajog relatív diszpozitív szabályoknak (a hagyományos magánjogi gondolkodásban klaudikálóan, sántikálóan, egyoldalúan diszpozitív jogszabályoknak). A törvény ehhez képest kivételes szabályokkal ugyanakkor számos esetben tartalmazott kógens (a kollektív szerződés számára sem eltérést engedő) rendelkezéseket, illetve egyes esetekben olyanokat is, amelyek a kollektív szerződéssel szemben diszpozitívan (bármilyen irányban eltérést engedően) viselkedtek. (Ezeket idegen, a német jogból származó kifejezéssel tarifadiszpozitív jogszabályoknak is nevezik.) A kollektív szerződéses szabályok és a munkaszerződés viszonyában az említett relatív diszpozitivitás kizárólagos szabályként érvényesült: az 1992-es Mt. 76. § (4) bekezdése szerint a munkaszerződés a kollektív szerződéstől csak a munkavállaló javára térhetett el (a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapíthatott meg).

415. A munkajogi *jogforrások (hierarchikus) rendszerében* az Mt. gyökeres változást hajtott végre. Ennek lényege abban foglalható össze, hogy a munkaviszonyra vonatkozó jogszabály a kollektív szerződéssel szemben – általános szabályként – diszpozitív (azaz ahogy említettük: tarifadiszpozitív) természetű: az Mt. 277. § (2) bekezdése szerint az Mt. Második és Harmadik Részében foglaltaktól eltérhet. Látható tehát, hogy az Mt. a kollektív szerződéssel szemben nem a minimális munkafeltételek rögzítésére törekedett, hanem diszpozitív természetéből folyóan a munkafeltételek szabályozását – általában – átengedte a kollektív szerződést kötő feleknek. Ugyanakkor – kivételesen – az Mt. Második és Harmadik Része is tartalmaz (a kollektív szerződéssel szemben is) kógens, valamint – szintén kivételesen – relatív diszpozitív szabályokat, amelyek csak meghatározott irányban, illetve módon, rendszerint a törvénytől a munkavállaló javára eltérést engedők. A kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonyában változatlan maradt az a rendszertani megközelítés, hogy a munkaszerződés a kollektív szerződéstől – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a munkavállaló javára térhet el (Mt. 43. §). A kollektív szerződéses felek nem alkothatnak olyan szabályt, amely tekintetében megnyithatnák a munkaszerződéses szabadságot, azaz érvényessé tehetik a feleknek a munkavállaló hátrányára eltérő munkaszerződéses megállapodását, de a kollektív szerződés kógens szabályokat sem tartalmazhat, azaz a kollektív szerződést kötő felek nem rendelkezhetnek úgy, hogy az általuk létrehozott szabálytól a munkaszerződés alanyai megállapodásukkal nem térhetnek el. (Az említett szabályok alól csak jogszabály teremthet kivételt.) Az Mt. 277. § (4) bekezdése alapján ez a jogtétel nem érvényesül a különböző szintű kollektív szerződések egymáshoz való viszonyában, ugyanis a tágabb hatályú (*általános*) kollektív szerződés szabadon rendelkezhet arról, hogy enged-e, illetve milyen eltérést enged a szűkebb hatályú kollektív szerződéses megállapodások számára. Az Mt. 276. § (5) bekezdése szerint ugyanez a szabály érvényesül az egy, illetve több munkáltató által kötött kollektív szerződés viszonylatában.

Az említett jogforrási rendszerszemlélet az Mt. tételes jogi szabályai körében – jogtechnikai, illetve jogalkalmazási szempontból – sajátosan jelenik meg. Az általános szabályokhoz képest az Mt. az egyes jogintézmények szabályaihoz kapcsolódóan különös szabállyal rögzíti, ha a jogalkotói szándék – kivételesen – kógens vagy relatív diszpozitív szabály alkotására irányult, illetve azt is, ha a jogalkotó az eltérés lehetőségét közelebből, pontosabban is korlátozni kívánta. Ilyen szabályokat rendszerint az *Eltérő megállapodás* című szakaszoknál találunk (Mt. 35. §, Mt. 41. §, Mt. 50. § stb.). Az Mt. tehát többszintű kollektív szerződéses rendszert hoz létre. E körben egyrészt érintetlenül hagyja az Áptbv. által kialakított ágazati, alágazati kollektív szerződések intézményét, másrészt maga is lehetővé

teszi azt, hogy – az ÁPB-n kívül – munkáltatói érdekképviseltek által kötött kollektív szerződések jöjjenek létre. Rendszerint ezek is ágazati, alágazati kollektív szerződések. Meg kell jegyeznünk, hogy az Mt. a másutt szokásos úgynevezett *szakmai* kollektív szerződéseket nem ismeri. Ennek az az alapja, hogy az Mt. 279. § (3) bekezdése szerint a kollektív szerződés (személyi) hatálya kiterjed minden, a kollektív szerződés hatálya alatt álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra, azaz a munkavállalók meghatározott körére (szakmára) kiterjedő hatályú kollektív szerződés a hazai rendszerben nincs. Ez ugyanakkor nem zárja ki, hogy a kollektív szerződés az egyes szakmákban (munkakörökben) foglalkoztatottakra sajátos munkafeltételeket állapítson meg. Az ágazati, alágazati kollektív szerződések mellett változatlanul lehetséges az egy (esetleg több) munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés létrehozása, hiszen az Mt. 276. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkáltató is rendelkezik kollektívszerződés-kötési képességgel. A két kollektív szerződéses szint viszonyát meghatározó alapvető szabályt az Mt. 277. § (4) bekezdése tartalmazza, amely szerint a szűkebb (a munkáltatóra kiterjedő) hatályú kollektív szerződés az általános (ágazati, alágazati) kollektív szerződéstől – ez utóbbi eltérő rendelkezése hiányában – a munkavállaló javára térhet el. E rendelkezés a hierarchikus viszonyban álló kollektív szerződések esetében a magasabb szintű kollektív szerződés általános relatív diszpozitív természetét rögzíti. Maga a (magasabb szintű) kollektív szerződés ugyanakkor érvényesen rendelkezhet úgy, hogy a szabályai (esetleg csak egyes szabályai) diszpozitívak, illetve kőgens is lehetnek. Ezekben az esetekben az alacsonyabb szintű kollektív szerződés bármilyen irányban eltérhet, illetve (adott esetben) egyáltalán nem térhet el érvényesen a magasabb szintűtől.

416. Az Mth. 85. § (39) bekezdése módosította az Mt. 276. §-át, és a módosítás érinti a kollektív szerződéses rendszert is. Az Mt. 276. § (5) bekezdése a több munkáltató által kötött kollektív szerződésnek kölcsönöz mind az 1992-es Mt.-hez, mind pedig az Mt. eredeti jogalkotói koncepciójához képest új minőséget. A változás, illetve ekként a hatályos szabály lényege abban foglalható össze, hogy az hierarchikus viszonyt teremti a több munkáltató által megkötött kollektív szerződés, valamint az egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés között – magától értetődően olyan tényállásban, amelyben azonos munkáltató a két kollektív szerződés alanya. A rendelkezés szerint a több munkáltató által megkötött kollektív szerződés felhatalmazhatja az azt megkötő munkáltatót, illetve szakszervezet(ek)et arra, hogy párhuzamosan kizárólag a munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kössenek, azaz tulajdonképpen kettős szabályozást tartsanak fenn a munkáltatóra kiterjedő hatállyal. Az Mt. 277. § (4) bekezdésének alkalmazásában – e tényállásban – a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kell tágabb hatályúnak tekinteni. Ez jogalkalmazási szempontból oda vezet, hogy a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés – túl azon, hogy felhatalmazást ad az egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés megkötésére – eltérhet az Mt. 277. § (4) bekezdésében rögzített általános elvtől. Másként szólva: rendelkezhet úgy, hogy az alacsonyabb szintű, szűkebb hatályú (a munkáltatóra kiterjedő hatályú) kollektív szerződés nemcsak a munkavállaló javára térhet el, hanem akár hátrányára is, illetve az eltérést el is tilthatja, azaz saját rendelkezését (egyes rendelkezéseit) kőgens, eltérést nem engedő szabályként határozhatja meg. Ez a megoldás tulajdonképpen feloldja azt az általános szabályt (amelyet az 1992-es Mt. is rögzített), hogy a munkáltató egy kollektív szerződést köthet (pontosabban: egy kollektív szerződésnek lehet alanya). A munkáltató ugyanis önálló kollektívszerződés-kötési képessége révén alanya lesz

a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek és párhuzamosan a csak rá kiterjedő hatályúnak is.

A köztulajdonban álló munkáltató által létesített munkaviszony (Mt. 204–207. §) szabályozása körében az említettektől, illetve az általánostól némileg eltérő szabályozási szemlélet érvényesül. Az Mt. 205. §-a alapján a munkaszerződéssel (a felek megállapodásával) és a kollektív szerződéssel szemben kógens rendelkezések köre tágabb ezekben a munkaviszonyokban, mint a rendes (tipikus) munkaviszonyokban, azaz a felek számára eltérést nem, illetve csak meghatározott módon (irányban) engedő állami szabályozás köre szélesebb.⁵⁷⁷

417. A kollektív szerződés jogi természetére vonatkozó alaptétel a jogirodalomban az, hogy az kettős jellegzetességet mutat: egyrészt norma- (szabály-), másrészt szerződéses természetet. (Gyakran nevezik normaszerződésnek is.) Az Mt. 277. § (1) bekezdése szerint a kollektív szerződést kötő felek felhatalmazása két tárgykörre terjed ki. A kollektív szerződés szabályozhatja egyrészt a munkaviszonyt. A kollektív szerződés *e rendelkezései normatív hatályúak (normatív rész)*: a kollektív szerződés hatálya (Mt. 279. §) alatt álló felek munkaviszonyában az ő akarattuktól függetlenül érvényesülnek, illetve a kollektív szerződésbe ütköző munkaszerződéses megállapodások érvénytelenek. A kollektív szerződéses rendelkezések másik tárgya a kollektív szerződést kötő felek viszonya, a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartásuk. Ezek a kollektív szerződés *kötelmi (szerződéses) hatályú rendelkezései (kötelmi rész)*. A kollektív szerződés egyéb tárgykörben érvényes rendelkezést nem tartalmazhat, azaz nem szabályozhatja például a munkavállalói részvétel intézményrendszerét (az üzemi tanács működését, jogait stb.). Ez idő szerint vitás a hazai joggyakorlatban, hogy miként kell értelmezni az Mt. 277. § (1) bekezdés *a*) pontjának azt a fordulatát, amely szerint a kollektív szerződés (a normatív hatályú megállapodások körében) a *munkaviszonnyal kapcsolatos* jogot és köteleességet is szabályozhatja.

A hazai munkajogtudomány hagyományos – német dogmatikai alapokra támaszkodó – felfogása a kollektív szerződés kötelmi részében két önálló kötelezettséget különböztet meg: a békekötelezettséget és a befolyásolási kötelezettséget. A *békekötelezettség* tartalmilag abban áll, hogy a kollektív szerződést kötő felek – a kollektív szerződés időbeli hatálya alatt – tartózkodni kötelesek az úgynevezett munkaharci cselekményektől. A kötelezettség abszolút formája szerint a felek a kollektív szerződés hatálya alatt egyáltalán nem élhetnek a munkaharc eszközeivel, míg relatív formája szerint csak olyan tárgyban nem kezdeményezhetnek munkaharcot, amelyet a kollektív szerződésben szabályoztak, amelyre korábbi megállapodásuk kiterjedt. A magyar munkajog is tartalmaz a felek közötti békekötelezettségre vonatkozó szabályt, mégpedig annak relatív formájában. Az 1989. évi VII. törvény 3. § (1) bekezdés *d*) pontja szerint ugyanis jogellenesnek minősül a sztrájk a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt. E jogszabályi rendelkezésből az következik, hogy a felek kifejezett megállapodásának hiányában is a felek viszonyának tartalmát adja a békekötelezettség (relatív formájában).⁵⁷⁸ A befolyásolási kötelezettség a magyar munkajogban a békekötelezettséghez hasonló jogi természetű. E kötelezettség tartalmilag arra irányul, hogy a kollektív szerződést kötő

⁵⁷⁷ BERKE 2018, 13.

⁵⁷⁸ KÉPESNÉ SZABÓ – BALCZER 2016, 117.

érdekképviseltek kötelesek gondoskodni arról, hogy tagjaik a kollektív szerződést betartsák, illetve a kollektív szerződésnek megfelelően kössenek munkaszerződést. E kötelezettségre vonatkozó kifejezett kollektív szerződéses rendelkezést az Mt. rendelkezései pótolják (ezzel az a kollektív szerződéses kötelelem részévé válik), hiszen az Mt. 43. § rögzíti, hogy a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól (így a kollektív szerződéstől) – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el, illetve az Mt. 27. § (1) bekezdése e szabály megsértéséhez a semmisség következményét fűzi. Az említett két kötelezettség mellett, amelyek a kollektív szerződéses jogviszony mellőzhetetlen tartalmát képezik, a felek – az Mt. 277. § (1) bekezdés *b*) pontja szerint – saját viszonyukat érintő egyéb kérdésekben is megállapodhatnak. Szabályozhatják a kollektív szerződéses tárgyalások eljárási rendjét, a felek rendszeres tárgyalásainak módját, idejét stb., megállapodhatnak a kölcsönös tájékoztatási kötelezettség tárgyköreiben, teljesítésének módjában stb. Az Mt. 277. § (3) bekezdése szerint a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogállásának szabályai közül csak az Mt. 271–272. §-ok rendelkezései kógens természetűek. A felek együttműködésének egyéb kérdéseiről a kollektív szerződés szabadon rendelkezhet. Az ágazati, alágazati kollektív szerződések – az Mt. 277. § (1) bekezdése alapján – nem tartalmazhatnak érvényes rendelkezést a tagjaik (munkáltatók és szakszervezetek) egymással szembeni kölcsönös jogaira és kötelezettségeire. E kollektív szerződés – ugyanezen szabály alapján – nem rendelkezhet a munkavállalói részvétel kérdéseiről (a választott munkavállalói képviseletek és a munkáltató viszonyáról) sem.

418. Az Mt. Második és Harmadik Része, a munkaviszonyra és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó rendelkezések – általános szabály szerint, azaz az Mt. eltérő rendelkezése hiányában – a kollektív szerződéssel szemben diszpozitív, eltérést engedő szabályok. Ezzel a jogalkotó e tárgykörök szabályozását átengedte a kollektív szerződést kötő feleknek, hiszen az Mt. megszüntette azt az 1992-es Mt. 13. §-ában rögzített – már említett – általános elvet, hogy a kollektív szerződés – általános szabályként – a törvény rendelkezéseitől a munkavállaló javára térhet el. A kollektív szerződéses szabályozási lehetőséget ugyanakkor az Mt. számos esetben korlátozza, mégpedig egyrészt úgy, hogy az eltérést csak a munkavállaló javára engedi (relatív diszpozitív szabály) vagy egyáltalán nem engedi (kógens szabály). Amint utaltunk rá, ezt a szabályozási szemléletet az Mt. azzal a jogtechnikai megoldással valósítja meg, hogy az Mt. 277. § (2) bekezdése rögzíti a kollektív szerződéses szabályozási felhatalmazásra vonatkozó általános rendelkezést, azaz az eltérés lehetőségét. Ehhez képest különös, a kollektív szerződéses szabályozási felhatalmazást korlátozó rendelkezéseket találunk az Mt. egyes tárgyköröket szabályozó rendelkezéscsoportjainak végén, rendszerint az *Eltérő megállapodás* cím alatt. E különös rendelkezések tehát az adott szabálycsoport valamely rendelkezésének kógens (eltérést a kollektív szerződés számára sem engedő) vagy relatív diszpozitív (a munkavállaló javára, illetve meghatározott módon eltérést engedő) természetére utalnak. A munkaügyi kapcsolatok tekintetében az Mt. 277. § (3) bekezdése alapján az Mt. XIX. fejezete (*Általános rendelkezések*), valamint XX. fejezete (*Az üzemi tanács*) kógens szabályokat tartalmaz. (Az Mt. 206. §-a alapján a köztulajdonban álló munkáltatók esetében az Mt. XXI. fejezetének a szakszervezet jogállására vonatkozó rendelkezéseitől sem lehet eltérni.) A kollektív szerződéses eltérési, illetve szabályozási lehetőségeket az Mt. egyes jogintézményeihez (az *eltérő megállapodás* lehetőségeit tartalmazó rendelkezésekhez) kapcsolódóan elemezzük.

A kollektív szerződés alakisága

419. Az 1992-es Mt. a kollektív szerződés, illetve a kollektív szerződéses hatályú megállapodások alakiságára vonatkozó kifejezett szabályt nem tartalmazott. Ebből következően – uralkodó elméleti álláspont szerint – az 1992-es Mt. 6. § (1) bekezdésének alkalmazásával a kollektív szerződés a felek szóbeli megállapodásával is létrejöhetett érvényesen. Ennek az álláspontnak a gyakorlati következményei ugyanakkor a munkajogi jogalkalmazásban nem jelentek meg, hiszen a felek – a kollektív szerződés jelentőségére, illetve munkaviszonyra vonatkozó szabály természetére tekintettel – megállapodásukat rendszerint írásban kötötték. A probléma a bírói gyakorlatban is csak elvétve merült fel (BH1998. 97., BH1998. 451., BH2000. 265., BH2001. 191., BH2002. 457., EBH2006. 1436.), ám a Legfelsőbb Bíróság által kifejtett álláspontok arra utaltak, hogy az alaki követelményt rögzítő törvényes szabály hiányában nem alakult ki a tárgykörben stabilnak tekinthető gyakorlat. A Legfelsőbb Bíróság általános jogelvek (elsősorban a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás) szem előtt tartásával volt kénytelen állást foglalni a szóban (esetleg ráutaló magatartással) létrejött megállapodások érvényességéről. Az 1992-es Mt. számos rendelkezéséből ugyanakkor kétségtelenül, legalábbis logikailag az következett, hogy a kollektív szerződést írásba kell foglalni, hiszen e rendelkezések ennek elmaradása esetén alkalmazhatatlanok voltak. Ilyen szabály volt az, hogy a kollektív szerződést ki kell hirdetni, illetve hogy a munkáltató annak egy-egy példányával köteles ellátni azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a kollektív szerződés alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit (1992-es Mt. 38. §), de ilyennek tekinthetők a kollektív szerződés bejelentésére és nyilvántartására vonatkozó rendelkezések is (1992-es Mt. 41/A. §, illetve az annak felhatalmazása alapján kibocsátott rendeleti szintű szabályok). Azt is meg kell jegyezni, hogy az itt említett rendelkezések valójában (közvetlenül) jogi szankció nélküli szabályok voltak, alkalmazásuk, illetve annak elmulasztása nem vezetett a kollektív szerződés érvénytelenségéhez, sőt ahhoz sem, hogy a kollektív szerződés ne hatályosulhatott volna (ne kellett volna alkalmazni).

Az Mt. az említett bizonytalanságot kívánta megszüntetni azzal, hogy az Mt. 278. §-a a kollektív szerződéses megállapodás írásba foglalásának kötelezettségét rögzíti. Az Mt. 22. §-a rendelkezik az alaki kötöttség szabályairól. Ezek a kollektív szerződés tekintetében is megfelelően irányadók. Az Mt. 22. § (2) bekezdésének az írásbeliség, illetve az elektronikus dokumentum fogalmára vonatkozó rendelkezése a kollektív szerződés tekintetében is alkalmazandó, azaz a kollektív szerződéssel szemben támasztott alaki érvényességi követelmény elektronikus dokumentum létrehozásával is teljesülhet. Ugyancsak irányadónak tekintendő az Mt. 22. § (3) bekezdésének rendelkezése, aminek következményeként a kollektív szerződés módosítására vagy megszüntetésére is csak írásban kerülhet sor, azaz a szóban (vagy esetleg ráutaló magatartással) létrejött módosító vagy megszüntető (egyoldalú vagy kétoldalú) jognyilatkozat érvénytelen. Mivel az Mt. eltérő rendelkezést nem tartalmaz, az alaki kötöttség megsértésével (szóban, esetleg ráutaló magatartással) megkötött kollektív szerződés érvénytelen, ahhoz jogkövetkezmény nem fűződik. Ez mind a normatív, mind a kötelmi hatályú rendelkezések esetében irányadó. Ez a gyakorlatban azzal a következménnyel jár, hogy az alakisági követelmény megsértésével megkötött kollektív szerződésre sem az azt megkötő felek (egymással szemben), sem a hatálya alatt álló munkáltató(k) és munkavállaló(k) nem alapíthatnak igényt.

Differenciáltabb megítélést igényel ugyanakkor az Mt. 22. § (4) bekezdés második mondatának rendelkezése, amely szerint nem alkalmazható az érvénytelenség jogkövetkezménye, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesedésbe ment. Ezen jogtétel alkalmazására a korábbi bírói gyakorlatban elsősorban a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban került sor olyan esetekben, amelyekben a munkáltató szóban közölt munkaviszony-megszüntető nyilatkozatot, vagy a felek között a közös megegyezéses megszüntetés szóban jött létre, ám a körülményekből a megszüntető nyilatkozatok tartalma egyértelműen megállapítható volt, és a felek a nyilatkozat közlését (a közös megegyezéses megszüntetés hatályosulását) követően ennek a tartalomnak megfelelően jártak el, gyakorolták jogaikat, illetve teljesítették kötelességeiket. A differenciált megítélés lényeges szempontjai a következők. A kötetmi hatályú – azaz kizárólag a szerződést megkötő felek viszonyát rendező kollektív szerződéses – szabályok esetében az Mt. 22. § (2) bekezdés és (4) bekezdés alkalmazása szóba jöhet: amennyiben a felek e megállapodásukat egyező akarattal teljesítették, úgy az alaki követelmény megsértése miatti érvénytelenségre nem hivatkozhatnak. A normatív hatályú rendelkezések tekintetében álláspontunk szerint meg kell különböztetni az ágazati, azaz gyakorlatilag munkáltatói érdekképviseltek által megkötött és az egy (esetleg több) munkáltató által önállóan megkötött kollektív szerződéseket. Az előbbi esetben a felek egyező akaratából bekövetkező teljesítésről nem lehet szó, hiszen az ilyen hatályú kollektív szerződések minden esetben harmadik személyek közötti jogviszonyokat szabályoznak. Az egy munkáltató (esetleg több önálló munkáltató) által kötött kollektív szerződések esetében a hazai kollektív szerződéses gyakorlatban a kollektív szerződés rendszerint komplex tartalommal jön létre, azaz – a szerződést kötő felek viszonyain túl – rendezi a hatálya alá tartozó munkaviszonyokban fennálló jogokat és kötelezettségeket, számos jogra, illetve kötelezettségre kiterjedően. Ilyen tartalmú kollektív szerződés esetében nem lehet szó arról, hogy a kollektív szerződés a felek egyező akaratából teljesedésbe ment volna. Ez gyakorlatilag nem fordulhat elő, legfeljebb az, hogy a kollektív szerződésben foglalt egyes rendelkezések szerint a munkáltató – a szakszervezet(ek) szóban vagy ráutaló magatartással kifejezett nyilatkozata mellett – egyes jogait gyakorolja, illetve kötelességeit teljesíti. Az ilyen tartalmú kollektív szerződések esetében tehát az Mt. 22. § (4) bekezdés második mondata nem alkalmazható: a kollektív szerződés érvénytelen, arra munkaviszonyból származó jogot vagy kötelezettséget alapítani nem lehet. Ilyenkor ugyanis csupán úgynevezett részteljesítésről beszélhetünk, amely nem tekinthető az egész kollektív szerződés teljesítésének, azaz a részteljesítés ebben a tekintetben lényegtelen. Számos esetben előfordul azonban, hogy kollektív szerződéses hatályú megállapodás csupán egy meghatározott kérdésben jön létre a felek között. Erre jellegzetes példa a gyakorlatban bérmegállapodásnak nevezett kollektív szerződés, amelynek szokásos tartalma a – rendszerint évente bekövetkező – béremelésre, annak mértékére, arányára vonatkozó megállapodás. Ilyen kollektív szerződéses megállapodások esetében az Mt. 22. § (4) bekezdésére sikerrel lehet hivatkozni: a megállapodás teljesülése ugyanis teljeskörűen és ellentmondásmentesen megállapítható. A fentiek alapján – a normatív hatályú kollektív szerződéses tartalom tekintetében – az a kérdés marad nyitva, hogy az alaki okból érvénytelen kollektív szerződés esetében a munkáltató egyoldalú teljesítésére a munkavállaló hivatkozhat-e, azaz az ilyen teljesítés keletkeztet-e munkavállalói jogot. Álláspontunk szerint ebben az esetben az Mt. 16. §-a, azaz az egyoldalú kötelezettségvállalás szabályai lesznek megfelelően alkalmazandók.

A kollektív szerződés érvénytelensége és az érvénytelenség jogkövetkezményei

420. Az Mt. – lényegében magáévá téve az 1959-es Ptk. érvénytelenségi konstrukcióját – az érvénytelenségnek két esetszoportját különbözteti meg. A *megtámadhatóságot* (Mt. 28. §) a szerződéses akarat fogyatékoságainak meghatározott okból való bekövetkezése esetén alkalmazza. A kollektív szerződés tekintetében az akarathibáknak az Mt. 28. § (1)–(2) bekezdésében meghatározott esetei is előállhatnak: a megtámadás általános szabályai ezekben az esetekben alkalmazhatók. Azt mindenesetre hangsúlyozni kell, hogy a munkaharci eszközök kilátásba helyezése nem minősül jogellenes fenyegetésnek, hiszen – az 1989. évi VII. törvény alapján – ez a magyar munkajogban jogszerű hátrányokozásnak minősül. Az Mt. 27. §-a a *semmisséget* szabályozza azzal, hogy semmis a megállapodás, ha munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy ilyen szabály megkerülésével jött létre. A semmisségnek a kollektív szerződés esetében előálló jellegzetes tényállása az, hogy a feleknek, illetve valamelyik félnek hiányzik a kollektívszerződés-kötési képessége (Mt. 276. §). Ugyancsak semmisséghez vezet a kollektív szerződéssel kapcsolatos alaki érvényességi kellék (írásbeliség, Mt. 278. §) megsértése. A kollektív szerződés (rendelkezésének) semmisségét eredményezi, ha az az Mt.-nek a kollektív szerződéses eltérést tiltó vagy korlátozó rendelkezésébe ütközik.

Az érvénytelenség jogkövetkezményei tekintetében is meg kell különböztetnünk a kollektív szerződés kötelmi, illetve normatív hatályú rendelkezéseit. A kötelmi hatályú (szerződéses) rendelkezések esetében az Mt.-nek az érvénytelenség jogkövetkezményeire vonatkozó általános szabályai alkalmazandók. Tekintettel arra, hogy a kollektív szerződés esetében is olyan kötelemről van szó a felek között, amely esetében az eredeti állapot helyreállításának rendszerint nincs helye, az Mt. 29. § (1) bekezdésében meghatározott érvénytelenségi következmény alkalmazása jöhet szóba. A normatív hatályú rendelkezések érvénytelensége jogkövetkezményeinek megítélése azért okoz nehézséget, mert ebben az esetben normáról van szó, amely esetében az érvénytelenségnek a jogi aktus keletkezésére visszaható hatályú megállapítása az annak alapján keletkezett jogviszonyok tekintetében jogbizonytalansághoz vezetne. A normatanban ezért az érvénytelenség megállapításához fűződő általános jogkövetkezmény az, hogy a norma érvénytelenségét a jövőre nézve (*ex nunc*) kell megállapítani, illetve azt a jövőben nem kell alkalmazni. Ezt az elvet rögzíti az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: AB tv.) 45. § (1) bekezdése is. Ugyanakkor – kivételesen – az érvénytelenség következményeinek visszaható hatályú (*ex tunc*) alkalmazása is szóba jöhet. Erre olyan esetekben kerülhet sor, ha az érvénytelenségi ok különösen súlyos, illetve a jogbiztonság vagy a felek különösen fontos érdeke ezt indokolja. Hasonló szabályt rögzít az AB tv. 45. § (4) bekezdése. Álláspontunk szerint a kollektív szerződéses norma esetében is általános szabálynak kell tekinteni, hogy az érvénytelenség megállapítása a jövőre nézve zárja ki a norma alkalmazását, azaz nem érinti az annak alapján keletkezett jogviszonyokat, illetve szerzett jogokat. Az említett kivételes esetekben kerülhet sor arra, hogy a kollektív szerződés érvénytelenségének jogkövetkezményeit visszaható hatállyal vonjuk le. Ilyen kivételes esetnek tekinthető az, hogy a fél/felek kollektív szerződéskötési képessége hiányzott. Ebben az esetben a kollektív szerződés alapján szerzett jogok jogalap nélkülivé válnak. A kollektív szerződés alapján eszközölt munkáltatói intézkedéseket visszaható hatállyal érvénytelennek kell tekinteni, a munkáltató által megfizetett munkabér

jogalap nélkülivé válik, és visszakövetelésére az Mt. 164. § rendelkezését kell alkalmazni. A kollektív szerződés esetében is irányadó az Mt. 29. § (3) bekezdésében meghatározott részleges érvénytelenségi szabály, azaz a kollektív szerződés adott rendelkezésének (egyes rendelkezéseinek) érvénytelensége nem dönti meg az egész kollektív szerződést, kivéve, ha az érvénytelen rendelkezés nélkül – tekintettel annak tárgyára, a felek közötti viszonyban betöltött rendeltetésére és jelentőségére – a felek nem állapodtak volna meg. Az érvénytelenség megállapítására vagy a megtámadás szabályai szerint kerülhet sor, vagy a semmisségi következmények szerint. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, illetve azt a bíróság hivatalból észleli (köteles figyelembe venni). A kollektív szerződés esetében érdekeltnek kell tekinteni a feleket és mindazokat a személyeket (munkáltatókat és munkavállalókat), akik, amelyek a kollektív szerződés hatálya alatt állnak. Az érvénytelenség megállapítása iránt az érdekeltek – az Mt. 285. § (1) bekezdése szerint – kezdeményezhetnek munkaügyi jogvitát.

A kollektív szerződés hatálya

421. A kollektív szerződés hatályának (hatályosságának) problémája a kollektív szerződés kettős jogi természetének okán merül fel. A kötelmi hatályú, azaz csak a szerződést megkötő felekre kiterjedő kollektív szerződéses rendelkezések tekintetében a probléma megítélése csekély nehézséget okoz, hiszen lényegében csak az időbeli hatály (azaz e megállapodások alkalmazásának kezdete és annak megszűnése) kérdése vetődik fel. A nehézséget a normatív természetű, munkaviszonyra vonatkozó szabály jellegű rendelkezések hatályával kapcsolatos kérdések jelentik. Mint minden jogi norma esetében, úgy e tekintetben is értelmezhető a kollektív szerződés tárgyi, területi, időbeli és személyi hatálya.

A kollektív szerződés tárgyi hatálya

422. A jogi norma tárgyi hatálya – legáltalánosabb értelemben – azokat az életviszonyokat jelöli ki, amelyekre vonatkozóan a norma rendelkezést tartalmaz(hat). Az Mt. 277. § (1) bekezdése két ilyen tárgykört jelöl meg. Kollektív szerződéses szabályozás tárgya lehet a kollektív szerződés személyi hatálya alatt állók közötti munkaviszony, az abból származó vagy ezzel kapcsolatos jogok és kötelezettségek. Az 1992. évi Mt.-hez képest az Mt. ebben a tekintetben némileg módosult rendelkezést tartalmaz: arra utal, hogy a kollektív szerződés a munkaviszonnyal kapcsolatos (nem csak az abból származó) jogokat és kötelezettségeket is szabályozhatja. Ez arra a jogalkotói szándékra utal, amely kissé (bizonytalanul) szélesíteni kívánta a kollektív szerződéses (tárgyi) felhatalmazást. A felhatalmazás kereteinek meghatározása, az érvényesen szabályozható tárgykörök kijelölése a bírói gyakorlatra vár, mindenesetre alaposnak látszik az a következtetés, hogy a munkajogviszonnyal szoros (alanyi vagy tárgyi) kapcsolatot felmutató jogviszonyok a kollektív szerződés lehetséges tárgyai. Ilyenként említhetjük a versenytildalmi megállapodásos jogviszonyt (Mt. 228. §), valamint a tanulmányi szerződéses jogviszonyt (Mt. 229. §). Megemlítendő az Mt. 290. §-a, amely a (kizárólag) kollektív szerződéses jogcímű (munkaviszonyból származó) igények esetében az Mt. általános igényérvényesítési szabályaitól (Mt. 285–289. §) eltérőket állapíthat

meg. Kollektív szerződéses szabályozás tárgya a kollektív szerződést kötő felek viszonya (a kötelmi természetű rendelkezések) is: a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartása. Ugyancsak kollektív szerződéses szabályozási tárgykört érintő kérdés az, hogy 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 úgynevezett munkavállalói részvétel szabályaitól kollektív szerződésben sem lehet eltérni. Ez másképpen azt jelenti, hogy ezek a jogi kapcsolatok nem lehetnek kollektív szerződéses szabályozás tárgykörei, s ez különösen az úgynevezett üzemi alkotmányos tárgykör tekintetében lényeges, hiszen – egyes európai országok megoldásától eltérően – oda vezet, hogy a kollektív szerződés nem tartalmazhat érvényes rendelkezést az üzemi alkotmányjog (a munkavállalói részvétel) tárgyában. A mondottakból az is következik, hogy kollektív szerződés harmadik személyek javára sem állapíthat meg jogot (vagy kötelezettséget).

A területi hatály

423. A kollektív szerződés kötelmi hatályú, azaz kizárólag az azt megkötő felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó rendelkezései tekintetében a kollektív szerződéses rendelkezések területi hatálya nem értelmezhető, és ennek gyakorlati jelentősége sincs. E rendelkezések a feleket kötelezik, harmadik személyekre (munkáltatókra, illetve munkavállalókra) kiterjedő személyi hatályuk nincs.

A normatív természetű rendelkezések (munkaviszonyra vonatkozó szabályok) esetében azonban felmerülhet 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. Az ÁPB-ben létrejött kollektív szerződések esetében az Ápbtv. 15. § (1) bekezdésének rendelkezése folytán ez nem értelmezhető. E szabály ugyanis e kollektív szerződések (személyi) hatályát a törvény erejével rendeli alkalmazni a munkáltatói érdekképviselőt minden tagjára, azok földrajzi elhelyezkedésétől (székhelyétől, telephelyétől) függetlenül. Ennélfogva az a kollektív szerződéses rendelkezés sem érvényes, amelyik a kollektív szerződés hatályát meghatározott földrajzi területre korlátozza. Az Mt. 276. § (1) bekezdés *a)* pontja ugyancsak lehetővé teszi – függetlenül az ágazati párbeszéd bizottságok működésétől – a munkáltatói érdekképviselő általi kollektívszerződés-kötést, ám az Mt. 279. § (1) bekezdés *b)* pontja ennek (személyi) hatálya tekintetében – kógens rendelkezéssel [Mt. 283. § *a)* pont] – lényegében az Ápbtv. szemléletével azonos megoldást tartalmaz. Ennek okán azt mondhatjuk, hogy a munkáltató (tag) működésének földrajzi elhelyezkedésére (székhelyére, telephelyére, működésének területére) tekintettel a kollektív szerződés területi hatályát rögzíteni (korlátozni) érvényesen nem lehet.

A munkáltató (esetleg több munkáltató) által megkötött kollektív szerződések esetében az Mt. 279. § (3) bekezdését kell felhívunk. E szabály a kollektív szerződés normatív hatályú rendelkezéseinek személyi hatályát – ugyancsak kógens szabállyal – kiterjeszti a munkáltatóval munkaviszonyban álló 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, illetve a kollektív szerződésnek ilyen, a területi hatályt megállapító rendelkezése érvénytelen.

Összességében azt rögzíthetjük, hogy a magyar munkajog elzárkózik attól a lehetőségtől, hogy a kollektív szerződés a jogszabálytól eltérően határozza meg területi hatályát, illetve azt a felek általuk meghatározott földrajzi területre korlátozzák. A korábbi bírói gyakorlat (EBH2003. 891.) – a kollektív szerződés személyi hatályával összefüggésben – kialakította azt az álláspontot, hogy a kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére eltérő munkaviszonyra vonatkozó szabályokat állapíthat meg, azaz jogszerűen alkalmazhat megkülönböztetést a munkafeltételek tekintetében. E megkülönböztetés szempontjaira vonatkozóan az Mt. 12. § (3) bekezdése is tartalmaz rendelkezést, amely lényege abban áll, hogy a munka egyenlő értékének megállapításánál (azaz a megkülönböztetés okszerűségének megítélési szempontjai körében) az Mt. a munkaerőpiaci viszonyokat is figyelembe venni engedi. Ebből megítélésünk szerint az következik, hogy – noha a kollektív szerződés személyi hatálya minden munkavállalóra kiterjed – egyes munkafeltételek tekintetében a földrajzi terület, illetve az ahhoz kapcsolódó eltérő munkaerőpiaci viszonyok a munkavállalók közötti megkülönböztetés alapjául szolgálhatnak. A kollektív szerződés tehát a munkavállalók munkavégzésének (teljesítésének) földrajzi helye szerinti differenciálást alkalmazhat. A kollektív szerződés területi hatálya csak ebben az összefüggésben, illetve ilyen módon értelmezhető. Megemlítjük azt is, hogy a meghatározott földrajzi területre való alkalmazás lehetősége a kiterjesztés intézménye körében sem áll fenn, hiszen az Ápbtv. a kiterjesztést csak ágazatra (alágazatra) teszi lehetővé, s nem az ágazatban (alágazatban) meghatározott földrajzi területen működő munkáltatókra.

A kollektív szerződés időbeli hatálya. A kollektív szerződés hatálybalépése (az időbeli hatály kezdete)

424. Az Mt. 279. § (5) bekezdése szerint a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba, azaz a kihirdetés hatályossági feltétel. A kihirdetés módjáról az Mt. nem tartalmaz rendelkezést. Uralkodó felfogás szerint a kollektív szerződés helyben szokásos és általában ismert módon való közzététele minősül kihirdetésnek. E szokásos mód igazodik a munkáltató, munkáltatói érdekképviselet, illetve szakszervezet működési rendjéhez, szervezeti felépítéséhez, egyéb nyilatkozataik szokásos közzétételi módjához. A kihirdetés nemcsak írásos (papíralapú) közzététellel teljesülhet, hanem – a szerződéskötő felek szokásaihoz igazodóan – elektronikus úton való közzététellel is (nyilvános vagy zárt elektronikus hozzáférést biztosítva a hatálya alatt állók számára). A kollektív szerződés bejelentési és nyilvántartási szabályai [lásd 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól] nem a kihirdetés jogi aktusára vonatkoznak, ezért e köteleességek teljesítése nem feltétele a kollektív szerződés időbeli hatályosulásának, illetve elmulasztásuk sem eredményezi azt, hogy a kollektív szerződés nem lesz alkalmazható. A kollektív szerződés esetében nem kell alkalmazni a munkáltatói szabályzat közlésére vonatkozó szabályokat (Mt. 17. §), illetve a tájékoztatás általános szabályait sem (Mt. 18. §). Az Mt. 46. § (1) bekezdés g) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e. Ez a munkáltatói

tájékoztatás nem minősül kihirdetésnek, ennélfogva akár megtörténte, akár elmaradása nem érinti a kollektív szerződés alkalmazását (az adott munkaviszonyban).

Az Mt. 279. § (5) bekezdése az Mt. 283. § a) pontja szerint diszpozitív szabály, amely lehetőséget ad a kollektív szerződést kötő felek számára, hogy megállapodásukban attól eltérjenek. Az eltérés – legalábbis logikailag – két irányban lehetséges: a felek olyan megállapodást köthetnek, amely a kollektív szerződésnek a kihirdetéshez képest későbbi hatálybalépését rögzíti, de az is szóba jöhet, hogy a kollektív szerződés visszaható hatályát rögzítsék, azaz alkalmazását a megkötését megelőző időponttól rendeljék. Az utóbbi eset megítélése meglehetősen vitatott.

A kollektív szerződés kötelmi hatályú rendelkezéseinek jellemzője – a korábban mondtak szerint – az, hogy ezek a kollektív szerződést kötő felek egymással szembeni jogait és kötelezettségeit szabályozzák. E rendelkezések esetében aggálytalan a kollektív szerződés időbeli hatálya kezdetének későbbi – a felek által meghatározott – időpontban való rögzítése, de az ellen sem szól jelentős érv, hogy a felek kölcsönös viszonyukban visszaható hatállyal állapítsanak meg kölcsönös jogokat és kötelezettségeket.

A szerződés megkötése és a későbbi hatálybalépés közötti időszakra nézve alkalmazandók a Ptk. 6:116–6:119. § rendelkezései (az Mt. 31. § alapján is). A felek feltételhez és időhatározáshoz köthetik a kollektív szerződés hatályának beálltát. A feleknek ez idő alatti köteletségére a Ptk. 6:117. § rendelkezései (a függőben lévő feltétel) alkalmazandók, illetve ehhez kapcsolódóan szóba jöhet a Ptk. 6:140. § (1) bekezdés alkalmazása is (az elállás, illetve felmondás szabályai).

A kollektív szerződés normatív hatályú rendelkezései alkalmazásának lehetséges kezdete – éppen azok munkaviszonyra vonatkozó szabály természete, illetve harmadik személyekre kiterjedő normatív hatálya okán – eltérő megítélés alá esik. Az Mt. 279. § (5) bekezdéséből folyó általános szabály a kihirdetéssel való hatálybalépés. Az ettől eltérő, a kollektív szerződés jövőbeli alkalmazására vonatkozó megállapodás aggálytalan és a gyakorlatban is szokásos. Ebben az esetben ugyancsak felmerülhet az a kérdés, hogy a szerződés megkötése és a hatálybalépés között a felek elállhatnak-e a szerződéstől. Megítélésünk szerint a Ptk. 6:116–6:119. §-ának rendelkezései ebben az esetben is alkalmazandók, illetve ugyanígy a Ptk. 6:140. §-a is. Ennek gyakorlati következménye az, hogy bármelyik fél érdekmúlásra hivatkozva elállhat a szerződéstől. Ugyancsak fennáll az elállás lehetősége, ha a felek ebben kifejezetten megállapodtak.

A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabályainak esetében különös jelentősége van a visszaható hatállyal való alkalmazás lehetőségének, illetve a felek erre vonatkozó megállapodásának. Megítélésünk szerint a harmadik személyekre jogot, illetve kötelezettséget megállapító jogi aktus esetében a visszaható hatállyal való alkalmazás lehetősége nem jöhet szóba, azaz a felek erre vonatkozó megállapodása érvénytelen. Ezt az ágazati/alágazati, illetve munkáltatói érdekképviselő által kötött kollektív szerződés esetében feltétlenül érvényesülést kívánó szabálynak tekintjük. A(z egy, esetleg több) munkáltató által kötött kollektív szerződés visszaható hatályú alkalmazásának kérdése némileg differenciáltabb megítélést kíván. Ezekben az esetekben ugyanis a kollektív szerződés tartalmazhat – az Mt. 277. § (2) bekezdése alapján – a törvénytől a munkavállaló hátrányára eltérő rendelkezéseket. Ezek – megítélésünk szerint – visszaható hatállyal nem alkalmazhatók. A kollektív szerződés jellegzetes tartalma ugyanakkor az, hogy az a törvénytől a munkavállaló javára eltérő szabályokat rögzít. A visszaható hatály általános tilalmából folyóan

ez a kollektív szerződéses rendelkezés is érvénytelen. A gyakorlatban azonban rendszerint az a helyzet áll elő, hogy a munkáltató a kollektív szerződésben kikötött munkavállalói jog (juttatások stb.) biztosítására a kollektív szerződés megkötését megelőző időre is kötelezettséget vállal. Ebben az esetben a munkavállalói igények jogalapja nem a kollektív szerződés visszaható hatályú rendelkezése lesz (mivel az érvénytelen), hanem az Mt. 16. §-a alapján az egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás, az annak módosítására, felmondására, illetve a közlés elmaradására vonatkozó rendelkezések alkalmazásával együtt.

A kollektív szerződés időbeli hatályának megszüntetése a felek megállapodása alapján

425. Az Mt. nem korlátozza a kollektív szerződést kötő feleknek azt a jogát, hogy megállapodásukkal (közös megegyezéssel) megszüntessék a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazását. A megállapodás irányulhat akár azonnali hatályú, akár későbbi időpontban való megszüntetésre. A kollektív szerződés felmondására, illetve a felmondási időre vonatkozó szabályok (Mt. 280. §) ebben az esetben nem irányadók. A gyakorlatban előállhat az is, hogy a felek kollektív szerződést kötnek, anélkül azonban, hogy az általuk korábban megkötött kollektív szerződés, illetve annak valamely rendelkezése hatályon kívül helyezéséről intézkednének a megállapodásban. Ha az új megállapodás a korábbi által nem szabályozott tárgykörben jön létre, úgy azt nem a korábbi kollektív szerződést megszüntető, hanem módosító (kiegészítő) megállapodásnak kell tekinteni. Ha a felek újabb megállapodása olyan tárgykört érint, amelyet a korábbi kollektív szerződés is szabályozott, úgy azt a korábbi megállapodás hatályon kívül helyezésének kell tekinteni (a később hatályba lépő szabály lerontja a korábbi szabály hatályát). Ebben az esetben is alkalmazandó az Mt. 277. § (5) bekezdésében megjelenő jogelv, azaz a korábbi és a későbbi kollektív szerződés egymással (tárgyilag) összefüggő rendelkezéseit kell szem előtt tartani, nem pedig az adott tárgykörbe tartozó egyes rendelkezéseket. A kollektív szerződés említett módon való megszüntetésére irányuló megállapodás – az Mt. 22. § (3) bekezdése alapján – írásban érvényes.

A határozott időtartamra kötött kollektív szerződés

426. Az Mt. mind a határozott, mind a határozatlan időtartamra létesített kollektív szerződés lehetőségét ismeri, illetve érvényesnek tekinti a felek ilyen megállapodását. Az időhatározás naptárszerűen vagy más alkalmas módon történhet. A határozott időre kötött kollektív szerződés gyakorlati jelentőségét az Mt. 280. § (3) bekezdésének szabálya adja: a határozott idő lejártával megszűnik a kollektív szerződés időbeli hatálya (alkalmazhatósága). Egyéb vonatkozásban az időbeli hatály mikénti meghatározásának nincs jelentősége, hiszen a kollektív szerződés megszüntetési módjai egyébként nem különböznek a határozott vagy határozatlan időre kötött kollektív szerződés esetében. Az Mt. 280. § (3) bekezdésének szabálya – az Mt. 283. § b) pontjának rendelkezése szerint – diszpozitív, azaz a felek a kollektív szerződésben attól eltérően állapodhatnak meg. Az eltérés több vonatkozásban is lehetséges. Gyakori megoldás a hazai kollektív szerződések esetében is, hogy a felek úgy állapodnak meg, hogy a határozott időre kötött kollektív szerződés a felek – meghatározott időben

(az időbeli hatály megszűnése előtt) megtett – eltérő nyilatkozata hiányában meghatározott időtartammal meghosszabbodik, esetleg határozatlan időtartamúvá alakul. Megítélésünk szerint mindkét megállapodás érvényes.

Az utóhatály problémája

427. A kollektív szerződés hatályának megszűnéséhez kapcsolódó különös probléma a kollektív szerződés úgynevezett utóhatályának kérdése. Ezen intézmény 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 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 kollektív szerződéses szabályozás nélkül a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkaviszonyban álló felek jogai és kötelezettségei. Az Mt. az utóhatály – említett tartalmú – törvényi szabályozását nem ismeri. Bizonytalan a megítélése annak, hogy az Mt. 280. § (3) bekezdésének diszpozitív szabálya megengedi-e a felek számára a kollektív szerződés megszűnését követő időszakban való alkalmazás kollektív szerződéses kikötését. Álláspontunk szerint ilyen megállapodás érvényességét – jogszabályi tilalom hiányában – el kell ismernünk.

A bontó feltétellel kötött kollektív szerződés

428. A kollektív szerződés megszűnésére, illetve megszüntetésére vonatkozó szabályok – az Mt. 280. § (1) bekezdésének, valamint az Mt. 280. § (3) bekezdésének kivételével – kógens természetűek, azaz azoktól a felek megállapodásukkal nem térhetnek el. Ennek az a következménye, hogy felek a törvényben meghatározottakhoz képest egyéb megszűnési, illetve megszüntetési módon nem állapodhatnak meg, ekként a bontó feltétel alkalmazása is érvénytelen: a kollektív szerződés hatályának megszűnése nem tehető függővé a jövőben bizonytalanul bekövetkező eseménytől.

A kollektív szerződés felmondása

429. Az Mt. 280. § (1)–(2) bekezdése – meglehetősen szűkszavúan – rendelkezik a kollektív szerződés felmondásáról azzal, hogy az Mt. 280. § (1) bekezdés szabálya – az Mt. 283. § b) pontja szerint – 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. Az utóbbi lehetőség nyilvánvalóan elsősorban a határozott idejű kollektív szerződés körében jöhet szóba, illetve határozatlan időtartamú megállapodásnál lehetséges az, hogy a kollektív szerződés az Mt. 280. § (2) bekezdésében

foglaltakhoz képest hosszabb időtartamot állapítson meg, amely alatt a felmondás joga nem gyakorolható. Az Mt. 280. § (1) bekezdése (amely három hónapos törvényi felmondási időt rögzít) a felmondási idő mértéke tekintetében is diszpozitív: a felek rövidebb vagy hosszabb felmondási időben is megállapodhatnak. Annak sincs akadálya, hogy a felek az azonnali hatályú felmondás lehetőségében állapodjanak meg, akár oly módon, hogy az azonnali hatályú felmondás lehetőségét meghatározott tényállásokhoz (például a másik fél kötelességszegéséhez, a körülmények meghatározott megváltozásához stb.) kössék. Az Mt. 283. § b) pontja alapján ugyanakkor kógens az Mt. 280. § (2) bekezdése, amely – a magyar munkajogban immár hagyományosnak tekinthető szabállyal – úgy rendelkezik, hogy a felmondás joga a kollektív szerződés megkötésétől (nem hatályba lépésétől) számított hat hónapon belül nem gyakorolható. E rendelkezés célja a kollektív szerződés viszonylagos stabilitásának biztosítása, éppen annak normatermészetére tekintettel.

A felmondás tekintetében sajátos helyzetet eredményez az, hogy az Mt. a szakszervezeti alanyi oldalon az együttes kollektívszerződés-kötési képesség főszabályából indul ki [Mt. 276. § (4) bekezdés]. Ez a rendelkezés a felmondási jog tekintetében azt eredményezi, 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. Az Mt. 280. § (1) bekezdésének diszpozitív szabályából azonban az következik, hogy a felek a kollektív szerződésben (azaz nem a szakszervezetek egymás közötti szerződésükben) eltérően állapodhatnak meg. Érvényes az a megállapodás, amely csak együttes felmondást tesz lehetővé, de akár az is, hogy egyes szakszervezetek együttes felmondó nyilatkozata vezethet a kollektív szerződés megszűnéséhez.

A munkáltatói oldalon mutatkozó többség esete nem szorul külön szabályozásra (miként azt az Mt. a kollektív szerződés megkötése körében is mellőzte), hiszen ebben az esetben valójában – noha a kollektív szerződés formailag egy egységes okirattal jön létre – több önálló munkáltató által megkötött kollektív szerződésről van szó. Ezt – magára kiterjedő hatályú nyilatkozattal – bármelyik szerződéskötő munkáltató felmondhatja. A nyilatkozat közlése tehát nem jár a kollektív szerződés megszűnésével, hiszen az a többi szerződéskötő munkáltató tekintetében hatályban marad. Az Mt. 280. § (1) bekezdésének diszpozitivitásából ugyanakkor az is folyik, hogy a felek a kollektív szerződésben (és nem a munkáltatók az egymás közötti szerződésükben) megállapodhatnak az egyes munkáltatót megillető felmondási jog korlátozásában vagy kizárásában, esetleg az együttes felmondási jog gyakorlásában. Az Mt. 280. § (2) bekezdésének említett kógens szabályából következően a kollektív szerződést annak megkötésétől számított hat hónapon belül nem lehet felmondani, azaz ilyen jognyilatkozat nem közölhető. Ettől oly módon lehet csak eltérni, hogy a hat hónapos időtartamon túl is korlátozható vagy kizárható a felmondás joga a több munkáltató által kötött kollektív szerződés esetében is.

A felmondás egyoldalú, címzett jognyilatkozat, amelynek közlésére az Mt. 24. § rendelkezéseit kell alkalmazni. Amennyiben az egyik alanyi oldalon többség mutatkozik, úgy a felmondási nyilatkozatot mindegyik szerződéskötő féllel közölni kell. A felmondás egyoldalúan nem vonható vissza; annak hatálytalanítására a felek megállapodásával van mód. A megállapodásra a szerződéskötés szabályait kell alkalmazni. Az Mt. 22. § (3) bekezdése szerint, ha a megállapodást írásba kellett foglalni, úgy annak megszüntetéséhez (módosításához) is írásbeli alak szükséges. Mivel az Mt. 278. §-a szerint a kollektív szerződés alaki

érvényességi kelléke az írásbeliség, a megszüntetésére irányuló jognyilatkozat is írásban érvényes.

A korábbi bírói gyakorlatban kialakult az a jogtétel, hogy a kollektív szerződés részleges, azaz csupán a felek egyes megállapodásaira, az egyes kollektív szerződéses rendelkezésekre kiterjedő hatályú felmondása nem lehetséges, csak abban az esetben, ha a felek ebben kifejezetten megállapodtak (EBH2000. 241.). Ez a bírói gyakorlat – az Mt. hallgatása mellett is – fenntartható, hiszen az Mt. 280. § (1) bekezdése eltérést engedő szabályt tartalmaz, azaz a felek erre irányuló megállapodásának érvénytelenségét nem eredményezi.

Az Áptbv. 16. §-a különös szabályokat állapít meg a felmondásra abban az esetben, ha az ÁPB-ben létrejött kollektív szerződés valamelyik alanyi oldalán áll fenn a többség. A szakszervezeti oldali többség tényállásában a kollektív szerződést bármelyik szakszervezet (kivéve a később csatlakozó munkáltatói érdekképviselő tagjánál képvisellel rendelkező szakszervezetet) felmondhatja azzal, hogy az csak akkor veszti hatályát, ha a szakszervezeti oldal (együttes) kollektív szerződéskötési képessége ezzel elveszik. A felmondási idő e kollektív szerződések esetében hat hónapos. A munkáltatói oldali többség esetében bármelyik munkáltatói érdekképviselő gyakorolhatja a felmondás jogát azzal, hogy a kollektív szerződés mindaddig hatályos, ameddig az alanyi oldalon legalább egy érdekképviselő marad (amely nem gyakorolta a felmondás jogát). A felmondási idő ebben az esetben az Mt. általános szabálya szerint alakul (három hónap). Az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződés is hatályát veszti a kollektívszerződés-kötési képesség [Áptbv. 14. § (5)–(8) bekezdés] elvesztésével.

A felek jogutód nélküli megszűnésének jogkövetkezménye a kollektív szerződés időbeli hatályára

430. Az Mt. 281. § (1) bekezdés általános szabályából következően bármelyik kollektív szerződéses alany jogutód nélküli megszűnése – külön erre irányuló jognyilatkozat nélkül – a kollektív szerződésnek az alany megszűnése időpontjában való megszűnése (automatikus) jogkövetkezményével jár. (Lásd még a munkáltató személyében bekövetkező változás joghatását a kollektív szerződéses munkafeltételekre.) Az említett – magától értetődő – szabály alkalmazása megint csak azokban az esetekben okozhat nehézséget, amelyekben valamelyik kollektív szerződéses alanyi oldalon többség áll fenn. Ha a többség a munkáltatói oldalon mutatkozik, úgy – az Mt. 281. § (2) bekezdése alapján – a kollektív szerződés mindaddig hatályban marad, ameddig a munkáltatói oldalon legalább egy szerződéskötő fél van, azaz neki a kollektív szerződést változatlanul alkalmaznia kell. Az ettől eltérő kollektív szerződéses megállapodás is érvénytelen (az Mt. 283. § rendelkezése szerint). Ha a többség a szakszervezeti oldalon áll fenn, úgy – az Mt. 281. § (3) bekezdése alapján – az Mt. ugyanezt a dogmatikai megoldást alkalmazza, azaz az egyes szakszervezetek jogutód nélküli megszűnése nem vezet a kollektív szerződés hatályának megszűnéséhez; azt mindaddig alkalmazni kell, ameddig legalább egy szakszervezet fennáll (nem szűnik meg jogutód nélkül) a kollektív szerződést kötő felek közül.

A szakszervezet kollektívszerződés-kötési képességének elvesztése

431. A felek jogutód nélküli megszűnésére vonatkozó szabályok analóg alkalmazásával ítéltető meg az az eset, ha a szakszervezet elveszti, illetve a szakszervezetek elvesztik az Mt. 276. § (2)–(3) bekezdésében meghatározott kollektívszerződés-kötési képességüket. (A munkáltatói oldalon a probléma gyakorlatilag nem merülhet fel, hiszen a kollektívszerződés-kötési képesség elvesztése ezen az oldalon csak a jogutód nélküli megszűnés következményeként állhat elő.) Az Mt. 281. § rendelkezései szerint amennyiben a kollektív szerződést egy szakszervezet (szakszervezeti szövetség) kötötte, úgy a kollektívszerződés-kötési képesség elvesztése a kollektív szerződés megszűnéséhez vezet. A szerződéses alany megszűnése, azaz az alanyi képesség elvesztése folytán a kollektív szerződésből jogok és kötelezettségek (sem kötelmi, sem normatív hatállyal) nem származnak. Ha a kollektív szerződést több szakszervezet (szakszervezeti szövetség) kötötte, úgy csak valamennyiük kollektívszerződés-kötési képességének elvesztése vezet a kollektív szerződés megszűnéséhez; ameddig legalább egy szakszervezet rendelkezik ezzel az alanyi kelléssel, addig a kollektív szerződést alkalmazni kell.

A kollektív szerződés személyi hatálya

432. A kollektív szerződés személyi hatálya tekintetében is meg kell különböztetni a kötelmi hatályú rendelkezéseket és a normatív, munkaviszonyra vonatkozó szabály jellegű rendelkezéseket. Előbbiek tekintetében az Mt. 279. § (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy azok személyi hatálya a szerződést kötő felekre terjed ki, azaz a kollektív szerződés e megállapodásai – e tekintetben is – szerződésszerűen viselkednek. Sajátos problémát okozhat e körben is az az ágazati vagy alágazati kollektív szerződésekkel kapcsolatban említett kérdés, hogy e kollektív szerződések tartalmazhatnak-e a szerződéskötő 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 viszonyukban).

A normatív természetű kollektív szerződéses rendelkezések személyi hatálya tekintetében az Mt. kisebb változtatásokat eszközölt a magyar munkajog hagyományosnak tekinthető megoldásai tekintetében. Ezek alapját az Mt. 279. § (1) bekezdése képezi, amely a kollektív szerződés személyi hatályát a *munkáltatói oldalról* közelítve határozza meg. A normatív jellegű rendelkezések hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, aki/amely a kollektív szerződést kötötte, valamint – munkáltatói érdekképviselői szerv által kötött kollektív szerződés esetében – arra a munkáltatóra, aki/amely a munkáltatói érdekképviselő tagja. Az Mt. tehát nem különbözteti meg a személyi hatály szabályozása körében azokat az eseteket, hogy a munkáltató a kollektív szerződés megkötésekor tagja az érdekképviselőnek, vagy ahhoz később csatlakozott. Ebből az a következmény származik, hogy a munkáltató utólagos csatlakozása a kollektív szerződés személyi hatályának bővülésével jár, azaz azt alkalmazni kell majd a csatlakozó munkáltatóra, illetve a vele fennálló munkaviszonyokra. (A korábbi magyar munkajogban a csatlakozáshoz a munkáltatónál képviselővel

rendelkező szakszervezet egyetértésére volt szükség. Ezt az Mt. mellőzte.) Ugyanakkor nyitva marad a szakszervezetnek az a lehetősége, hogy a munkáltatóra kiterjedő hatályú (másik) kollektív szerződés megkötését kezdeményezze, hiszen az Mt. 277. § (4) bekezdéséből folyóan az Mt. változatlanul két- (több-) szintű kollektív szerződéses rendszert tart fenn. Ebben az esetben a szűkebb hatályú (csak a munkáltatóra kiterjedő) kollektív szerződés – általános szabály szerint – az általános hatályútól csak a munkavállaló javára térhet el, feltéve, hogy az általános hatályú kollektív szerződés nem nyitotta meg – szintén az Mt. 277. § (4) bekezdésének felhatalmazása alapján – a munkavállalóra kedvezőtlenebb eltérés lehetőségét. Az Mt. 279. § (1) bekezdés *b)* pontjában körvonalazódó megoldás még egy vonatkozásban eltérést mutat az 1992-es Mt. megoldásához képest. A korábbi szabály ugyanis a munkáltatói érdekképviseleti tagsághoz nem kapcsolta hozzá azt az automatikus joghatást, hogy az érdekképviselet által – a tagok felhatalmazása alapján [Mt. 276. § (1) bekezdés *a)* pont] – megkötött kollektív szerződés személyi hatálya (*ex lege*) kiterjed a tagokra, hanem a személyi hatályt (az alá tartozó munkáltatói kört) magában a kollektív szerződésben megjelölni rendelte. Ez a megoldás ellentmondásosnak és szükségtelenül bonyolultnak mutatkozott, ezért az Mt. 279. § (1) bekezdés *b)* pontja a törvény erejénél fogva terjeszti ki a kollektív szerződés személyi hatályát a munkáltatói érdekképviselet mindenkori tagjára (tagjaira). Megítélésünk szerint ez a megoldás gyakorlatilag nem ellentmondásos, hiszen a munkáltató szabadon csatlakozhat a munkáltatói érdekképviselethez (pusztán annak alapszabálya szerint). Ezzel kapcsolatban az a kérdés is joggal merülhet fel, hogy az érdekképviseletből való munkáltatói kilépés automatikusan (*ex lege*) megszünteti-e a kollektív szerződés személyi hatályát. Megítélésünk szerint a válasz igenlő, azért is, mert az Mt. 279. § (1) bekezdés *b)* pontjának szabálya eltérést nem engedő, azaz a kollektív szerződés sem rendelkezhet eltérően. A munkáltatói érdekképviselet és a szakszervezet tehát nem állapodhat meg úgy, hogy a tagsági viszonnal (már) nem rendelkező munkáltatóra is alkalmazni kell a kollektív szerződést. Noha a kollektív szerződés időbeli hatálya körében említettük, hogy az Mt. 280. § (1) és (3) bekezdésének diszpozitív természete a felek számára a kollektív szerződés megszűnésével kapcsolatban széles lehetőségeket teremt, ám ezek nem terjednek odáig, hogy tagsági viszonnal nem rendelkezőre is alkalmazni rendeljék a kollektív szerződést. Ezt a funkciót a kollektív szerződés intézményének kiterjesztése töltheti be – a megfelelő feltételek fennállása esetén.

A munkáltatóra a fentiek szerint kiterjedő hatályú kollektív szerződést – az Mt. 279. § (3) bekezdése alapján – 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. A kollektív szerződések jogának nemzetközi gyakorlatában e tekintetben két eltérő megoldás tapasztalható. Az egyik a magyar munkajog említett megoldása, az úgynevezett *erga omnes* hatályú kollektív szerződés, a másik pedig az, hogy a kollektív szerződés személyi hatálya a munkavállalói oldalon csak a szakszervezet tagjaira terjed ki. Az egyes államok által választott megoldások nagyban függnek a történeti tradícióktól, ám az is megállapítható, hogy az utóbbi megoldást választó államok munkajogi gyakorlatában szokásos megoldás az, hogy a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkaszerződésekben (munkajogviszonyokban) a felek úgynevezett *utaló klauzulával* kikötik valamely (az adott ágazatban, szakmában alkalmazandó) kollektív szerződés alkalmazását.

A személyi hatályra a munkavállalói oldalon alkalmazott hazai szabály természetesen nem zárja ki, hogy a kollektív szerződés egyes munkavállalói csoportokra eltérő rendelkezéseket (munkafeltételeket) állapítson meg. Ezt a tartós bírói gyakorlat is elismeri (például EBH2003. 891.). Ezen differenciálás korlátját az Mt. 12. §-ában rögzített egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése képezi. A gyakorlatban e körben az utóbbi időben merült fel az a probléma, hogy a munkavállalók (munkavállalói csoportok) közötti megkülönböztetésnek lehet-e az alapja az érintettek (érintett csoportok) eltérő munkaerőpiaci helyzete. Az Mt. 12. § (3) bekezdése ebben a kérdésben igyekezett állást foglalni, amikor a munka egyenlő értékének megítélési szempontjai között kifejezetten említi a(z esetleg eltérő) munkaerőpiaci viszonyokat. Ennek nyilvánvalóan olyan munkáltatók esetében van jelentősége, akik/amelyek földrajzilag széles területen fejtik ki működésüket, és az egyes működési területek munkaerőpiaci viszonyai között lényeges eltérés van.

A hazai 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 (EBH2002. 683.). Álláspontunk szerint az ilyen kikötést érvényesnek kell tekinteni, azzal azonban, hogy csak olyan kollektív szerződéses rendelkezések alkalmazása köthető ki, amelyek – az Mt. 43. §-ban foglaltaknak megfelelően – a munkavállaló javára térnek el a törvényben foglalt munkafeltételektől (feltéve, hogy jogszabály ettől eltérően nem rendelkezik). Említésre méltó, hogy azokban a munkajogokban, amelyek az ilyen utaló klauzulák érvényes kikötését (meghatározott kollektív szerződés alkalmazását) lehetővé teszik, gyakorta felmerül az utaló klauzulák jogi természetének problémája. Ez közelebbről abban áll, hogy a felek utaló megállapodása statikus vagy dinamikus természetű-e. A *statikus utalás* azt jelenti, hogy a kollektív szerződés egy meghatározott időpontban (rendszerint a munkaszerződéses kikötés időpontjában) fennálló tartalommal érvényesül a munkajogviszonyban, míg a *dinamikus utalás* lényege az, hogy a kollektív szerződés a mindenkori (azaz változó) tartalmával irányadó az adott munkajogviszonyban. Összességében uralkodónak mondható a statikus utalás főszabálya, azaz az utalás dinamikusnak csak a felek kifejezett megállapodása alapján tekinthető.

Az ÁPB-ben létrejött kollektív szerződések személyi hatályára vonatkozóan az Ápbtv. 15. §-a az Mt.-től eltérő megoldást alkalmaz. Noha a kollektív szerződés személyi hatályára vonatkozó általános rendelkezés ebben az esetben is azonos az Mt. általános szabályával, az Ápbtv. az ágazati párbeszéd bizottsághoz később (a kollektív szerződés létrejöttét követően) csatlakozó munkáltató csatlakozására különös szabályokat állapít meg.

Sajátosan alakul a kollektív szerződés személyi hatályának szabálya az úgynevezett atipikus munkaviszonyok egyes eseteiben. A kollektív szerződés személyi hatálya az Mt. 209. § (2) bekezdése szerint a vezetőre nem terjed ki. Ettől a rendelkezéstől a vezető munkaszerződése sem térhet el [Mt. 209. § (1) bekezdés]. A bírói gyakorlat ugyanakkor nem zárta ki a feleknek azt a munkaszerződéses lehetőségét, hogy meghatározott kollektív szerződés, illetve kollektív szerződéses rendelkezések alkalmazását a munkaviszonyukban kikössék. Az Mt. 209. § (1) bekezdés rendelkezése alapján a vezető esetében ez a lehetőség csak korlátozottan érvényesül, mégpedig úgy, hogy a munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés általános alkalmazása (hatálya) nem köthető ki érvényesen, ám a felek a megállapodásuk tartalmát a kollektív szerződés (meghatározott) rendelkezésére utalással meghatározhatják. Az Mt. 279. § (4) bekezdése a több munkáltató által létesített

munkaviszonyban (Mt. 195. §) rendezi a kollektív szerződés személyi hatályát. E munkaviszonyok sajátossága az, hogy a munkaszerződés kötelező tartalmi érvényességi kelléke annak meghatározása, hogy a munkáltatói oldalon megjelenő több alany közül melyik teljesíti a munkabérfizetési kötelezettségét. Az Mt. a kollektív szerződés személyi hatályát is ennek a megállapodásnak megfelelően alakítja: a munkadíjfizetésre kötelezett munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést rendeli alkalmazni a munkaviszonyban. A rendelkezés ugyanakkor eltérést enged a felek számára: az általános szabályhoz képest másik kollektív szerződés hatályát is kiköthetik.

A kollektív szerződés kiterjesztése

433. A kollektív szerződés kiterjesztésének jogintézménye a német munkajogban alakult ki, és az intézmény alkalmazására is ott kerül sor a legszélesebb körben, noha az számos más európai országban is ismert. A magyar munkajogban a jogintézményt az 1992. évi Mt. vezette be, és annak szabályait az 1992-es Mt. 34–35. §-a tartalmazta 2009. augusztus 20. napjáig. Az Ápbtv. megszületésekor az említett szabályokat hatályon kívül helyezték, illetve a kiterjesztés általános szabályozása az Ápbtv.-be került.

A kiterjesztés jogintézményének lényege, hogy a kollektív szerződést olyan munkáltatókra, illetve velük munkaviszonyban álló munkavállalókra rendelik alkalmazni, amelyek/akik – a kollektív szerződés személyi hatályára vonatkozó általános szabályok alkalmazása mellett – nem álltak a kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alatt, azaz a közöttük fennálló munkaviszonyban a kollektív szerződéses munkafeltételeket a kiterjesztést megelőzően nem kellett alkalmazni. A magyar jogban – hasonlóan más európai megoldásokhoz – a kiterjesztésre egyedi hatósági aktussal kerül sor; közigazgatási határozat rendelkezhet a kollektív szerződés személyi hatályának megállapításáról. Egyes európai országokban a kiterjesztés jogszabállyal történik.⁵⁷⁹ A kiterjesztés többes funkciót tölt be a piacgazdaságban. Uralkodó felfogás szerint alapvető funkciója az úgynevezett *versenyfunkció*. Ez a funkció azzal valósul meg, hogy a kiterjesztés a kollektív szerződéses munkafeltételeket egy meghatározott gazdasági ágazat, illetve szakágazat, alágazat (más országokban esetleg szakma, földrajzi terület) valamennyi vállalkozása, munkáltatója tekintetében alkalmazni rendeli, és ezzel – a munkafeltételek homogenizálása révén – a foglalkoztatás (minimális) költségeit azonos szinten határozza meg. Hatását tekintve a kiterjesztés tehát lényegében kartellszerű, mégpedig az adott ágazatban, illetve szakágazatban, alágazatban teljes körű kartellt valósít meg a foglalkoztatási költségek tekintetében. Ez a megoldás tehát kizárja, illetve korlátozza a munkaerőpiaci versenyt, legalábbis abban az értelemben, hogy a kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeknél a munkavállalóra kedvezőtlenebb munkafeltételeket megállapítani – általános szabály szerint – nem lehet, illetve a munkaviszonyban álló feleknek ilyen megállapodása – ugyancsak általános szabály szerint [Mt. 43. § (1) bekezdés] érvénytelen. Az Mt. nem zárja ki, hogy a kiterjesztett hatályú kollektív szerződéssel azonos időben – részben azonos személyi hatállyal – másik kollektív szerződés is hatályos legyen. Az Mt. 277. § (4) bekezdése szerint a szűkebb (személyi) hatályú kollektív szerződés az általános (azaz tágabb személyi) hatályútól általános szabály szerint ugyancsak

⁵⁷⁹ Kiss 2005, 430.

a munkavállaló javára térhet el. Az általános (tágabb személyi hatályú) kollektív szerződés ugyanakkor tartalmazhat ettől eltérő rendelkezést, azaz a kiterjesztett kollektív szerződés is felhatalmazhatja a (személyi) hatálya alá tartozó feleket, hogy – akár csak meghatározott tárgykörben – eltérjenek a kollektív szerződéstől, akár a munkavállaló hátrányára is. A kiterjesztés másik funkciójaként a munkajogi, szociálpolitikai funkcióját szokás említeni. Ez azzal valósul meg, hogy a kollektív szerződéses munkafeltételek a munkavállalók szélesebb körében érvényesülnek, mint a kiterjesztést megelőzően. Ezzel a foglalkoztatási feltételek tekintetében mutatkozó különbségek csökkennek, ráadásul – logikailag, illetve általában – a munkavállalók javára való eltérés révén.

Az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződés kiterjesztése – az Ápbtv. 17. §-a alapján – miniszteri határozattal történik (a miniszter hatóságként jár el). A miniszter eljárása az ÁPB két oldala együttes kérelmére indul, és arra az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény rendelkezéseit az Ápbtv.-ben foglaltak figyelembevételével kell alkalmazni [Ápbtv. 17. § (5) bekezdés]. A miniszter a kiterjesztésről (és annak visszavonásáról) szóló határozatát a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegével együtt a Magyar Közlönyben közzéteszi. A közzététel időpontjának jelentősége az, hogy a határozat a közzététel napjától számított 30 nap elteltével lép hatályba.

A kiterjesztés elemi előfeltétele, hogy az ÁPB-ben – az arra irányadó szabályok szerint – érvényes kollektív szerződés jöjjön létre. Kiterjesztteni csak olyan kollektív szerződést lehet, amely – legalább a kiterjesztés időbeli hatályától kezdődően – hatályos. A kiterjesztésre irányuló eljárás az ÁPB két oldalának együttes kérelmére indul. A kiterjesztés további feltétele, hogy a kiterjesztteni kért kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviseltek munkáltató tagjai az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák. Az Ápbtv. 17. § (3) bekezdése a kiterjesztés negatív (kizáró) feltételeit határozza meg. Elsőként lényegében azt, hogy – amint említettük – a kiterjesztteni kívánt kollektív szerződés legyen érvényes (ne ütközzék jogszabályba). Mivel a kollektív szerződéses munkafeltételeket csak a maguk egészében lehet kiterjesztteni, a kollektív szerződés részleges érvénytelensége (azaz valamely megállapodásrész érvénytelensége) azt eredményezi, hogy a kollektív szerződés egésze sem terjeszthető ki. A másodikként megfogalmazott negatív feltétel ellentmondásos, amennyiben tiltja a kiterjesztést abban az esetben, ha a kiterjesztendő kollektív szerződés az ágazatban korábban kiterjesztett és egyúttal az utóbb kiterjesztendőnél tágabb személyi hatályú kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb rendelkezést tartalmaz, azaz a munkavállalók szűkebb köre számára az ő hátrányukra változtatná meg a munkafeltételeket. Tágabb hatályúnak minősül az ágazatban a magasabb szintű ÁPB-ben létrejött kollektív szerződés. Ez a megfogalmazás lényegét tekintve azt a jogalkotói elképzelést tükrözi, hogy az ágazaton belül a korábbi kiterjesztéssel létrehozott munkafeltételekhez képest kedvezőtlenebbeket újabb kiterjesztéssel ne lehessen alkalmazni. Az Mt. 277. § (4) bekezdése alapján az a helyzet állt elő, hogy a tágabb (általános) hatályú kollektív szerződés kifejezetten rendelkezhet arról, hogy a szűkebb hatályú (esetünkben az utóbb kiterjesztett) kollektív szerződés a tágabb hatályútól a munkavállaló hátrányára is eltérhet. Erre utal az Ápbtv. 17. § (3) bekezdésének utolsó fordulata.

A miniszter az eljárásban köteles kikérni a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény szerinti országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek, illetve érdekképviseleti szövetségek, valamint az illetékes ágazati miniszter

véleményét. E vélemények a minisztert nem kötik. A miniszter a kérelem tárgyában mérlegelés nyomán dönt.

Miniszteri határozattal kiterjeszteni csak a kollektív szerződés normatív hatályú rendelkezéseit lehet. Nem terjeszthetők ki tehát a szerződést kötő felek kapcsolatára vonatkozó rendelkezések. Álláspontunk szerint nem lehet kiterjeszteni azon e körbe tartozó rendelkezések hatályát sem, amelyek a szerződéskötő szervezetek tagjai (munkáltatók és a szakszervezetek tagszervezetei) közötti viszonyokra vonatkoznak, mert ezt az Áptbv. 17. § (1) bekezdés első mondata ugyancsak kizárja. Vitás lehet, hogy a kollektív szerződést kötő felek kérhetik-e az általuk megkötött kollektív szerződés meghatározott részének (egyes rendelkezéseinek) kiterjesztését. Az 1992-es Mt. 34. § (1) bekezdése korábban kifejezetten úgy rendelkezett, hogy a miniszter a kollektív szerződés egyes részeinek hatályát is kiterjesztheti. Az Áptbv. 17. § (1) bekezdése mellőzi ezt az utalást. Ebből arra lehet következtetni, hogy a jogalkotó ezt a lehetőséget mellőzni kívánta. Meg kell jegyezni, hogy a korábbi jogalkotói megoldás nem volt ellentmondásmentes, ugyanis alapvetően ellenkezett a kiterjesztés említett versenyfunkciójával: a munkafeltételeknek csak részleges homogenizációját tette lehetővé olyan esetben, amikor a kollektív szerződést megkötő felek egyébként azoknak esetleg szélesebb köréről kötöttek megállapodást.

Az Áptbv. 18. § (1) bekezdése rendelkezik a *kiterjesztés hatályának megszűnéséről* azzal, hogy két ilyen esetet különböztet meg. Az egyik szerint hatályát veszti a kiterjesztés, ha a bíróság jogszabálysértés miatt a kiterjesztésre vonatkozó határozatot megsemmisíti vagy hatályon kívül helyezi. A kiterjesztés megszűnésének másik esetében a kiterjesztő határozat hatályát veszti, ha a miniszter a kiterjesztést visszavonja. Az Áptbv. 18. § (2) bekezdése csak úgynevezett *kötelező visszavonási eseteket* ismer. Ez azt eredményezi, hogy a miniszter mérlegelési jogkörében nem rendelkezhet a kiterjesztés visszavonásáról.

Az Áptbv. 17. § (1) bekezdésének második mondata szerint, ha a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – az Áptbv. szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a kiterjesztésnek ebben az esetben is feltétele (a fent mondottak szerint) az érvényes és hatályos kollektív szerződés, amely az ÁPB-n kívül jött létre. Míg az ÁPB-ben létrejött kollektív szerződések kiterjesztése körében a törvény csak a munkáltatói oldallal kapcsolatos feltételt támaszt (az ágazatban munkaviszonyban állók többségének foglalkoztatása), addig ebben az esetben együttes feltételként fogalmazza meg az Áptbv. 17. § (2) bekezdése, hogy a kollektív szerződést kötő szakszervezetek között legyen legalább egy az Áptbv. 12. § (2) bekezdés *a)* pontja szerint reprezentatívnak minősülő szakszervezet. (E szabályhely a törvény 1. számú mellékletének 1–3. pontjában meghatározott szempontok szerinti reprezentativitásra utal.) A kiterjesztés megszűnésére az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződés szabályait kell alkalmazni.

A munkáltató személyében bekövetkező változás hatása a kollektív szerződéses munkafeltételekre

A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása az európai munkajogban

434. A Tanács 2001. március 12-i, a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelvnek 3. cikk (3) bekezdése – az irányelv munkavállalók jogainak védelmére vonatkozó II. fejezete körében – úgy rendelkezik, hogy az átvevő köteles fenntartani (a szokásos, ám helytelen magyar fordításokban: „tiszteltetben tartani”) a kollektív szerződésben rögzített munkafeltételeket, azonosan azzal, ahogy a kollektív szerződés ezeket az átadó számára előírja. A munkafeltételek fenntartása kötelezettségének időtartamával kapcsolatosan ugyanez a szabályhely azt a rendelkezést tartalmazza, hogy ez az időtartam a kollektív szerződés megszűnéséig, illetve lejártáig, vagy újabb (másik) kollektív szerződés hatálybalépéséig, illetve alkalmazásának időpontjáig tart. A 3. cikk (3) bekezdés második albekezdése lehetőséget teremt a tagállamok számára, hogy ezt az időtartamot korlátozzák azzal, hogy a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása kötelezettségének időtartama nem lehet kevesebb egy évnél.

Az említett rendelkezések az irányelv általános, a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek átszállására, azaz a munkáltatói alanycserére vonatkozó szabályait egészítik ki a munkavállalói státusz kollektív munkajogi védelmével. Látható, hogy az irányelv 3. cikkének említett rendelkezése a 3. cikk (1) bekezdés első albekezdésében foglalt – a munkaviszonyok tekintetében rendelkező – szabályhoz képest alapvetően eltérő megoldást alkalmaz. Míg a gazdasági egységek átadásának-átvételének tényállásához az irányelv a munkaviszonyokban bekövetkező automatikus (*ex lege*) munkáltatói alanycsere (a munkáltató személyében bekövetkező változás) joghatását fűzi, addig a kollektív szerződések tekintetében ez a megoldás nyilvánvalóan nem alkalmazható. A kollektív szerződés esetében ugyanis alanycseréről beszélni több okból nem lehet. Egyrészt – az európai országok gyakorlatában tipikusan, és a hazai gyakorlattól alapvetően eltérően – a szóba jöhető kollektív szerződések nem munkáltatói szinten jönnek létre, hanem azokat ágazatokra (alágazatokra, esetleg szakmákra) kiterjedő hatállyal munkáltatói és munkavállalói érdekképviselések hozzák létre, az átadással-átvétellel érintett munkáltatók tehát rendszerint nem is alanyai a rájuk alkalmazandó kollektív szerződéseknek. Másrészt az is kétségtelen, hogy még az egyes munkáltatók által kötött kollektív szerződések esetében is a gazdasági egységek átadása-átvétele tényállásainak jelentős része úgy jön létre, hogy az átadó munkáltató az átadáshoz kapcsolódóan nem szűnik meg, hanem a még rendelkezésére álló gazdasági egységeket tovább üzemelteti. Ezzel az általa megkötött kollektív szerződés tekintetében kötelemben marad, illetve a munkafeltételeket a vele fennálló munkaviszonyokban továbbra is alkalmazni köteles. Ez az oka annak, hogy az irányelv 3. cikkének (3) bekezdése a munkafeltételek fenntartásának köteleességéről, nem pedig a kollektív szerződésből folyó jogok és kötelezettségek átszállásáról rendelkezik.

A munkafeltételek fenntartása irányelvi fordulat alkalmazása egyúttal oda is vezet, hogy a kollektív szerződések kötelmi hatályú, azaz kizárólag az azt megkötő feleket jogosító, illetve kötelező rendelkezéseire az irányelv hatálya nem terjed ki (a tagállamokra nem keletkezik ezekkel kapcsolatos kötelezettség).

Az irányelv – az európai országok többségének gyakorlatához képest – tulajdonképpen atipikus helyzetre alkot szabályt. Az európai kollektív szerződéses rendszerekben ugyanis jellegzetesnek tekinthető, hogy a kollektív szerződések hatálya ágazatra (alágazatra, esetleg meghatározott szakmákra) terjed ki. Az irányelv az *identitását őrző gazdasági egység* (Mt. 36. §) átadása-átvétele joghatásait rendezi. Ebből az esetek túlnyomó részében – tisztán logikailag is – az következik, hogy az átadó és az átvevő munkáltató azonos ágazatban (alágazatban) tevékenykedik, azaz azonos (nagyon hasonló) gazdasági tevékenységet folytat, hiszen az *identitását*, azaz a(z) azonos) működését, de legalább működőképességét őrző gazdasági egység átadására-átvételére kerül sor. Ennek rendszerinti folyománya az is, hogy a munkáltatók azonos kollektív szerződés hatálya alá tartoznak. Az úgynevezett *szakmai kollektív szerződések* esetében is ugyanez a helyzet, hiszen azok személyi hatálya rendszerint független a munkáltatói gazdasági tevékenység jellegetől, és kiterjed mindazokra a munkáltatókra, amelyek/akik meghatározott szakmában tevékenykedő munkavállalókat foglalkoztatnak. Kivételesnek tekinthetjük tehát – szemben a hazai gyakorlattal – azt a helyzetet, hogy pusztán a gazdasági egység átadásának-átvételének okán az ott foglalkoztatottak kikerülnének a kollektív szerződés hatálya alól, és ezért külön rendelkezés volna szükséges a korábbi kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása érdekében.

Az irányelv említett szabálya értelmezésének és alkalmazásának alapkérdése a *munkafeltételek* fogalmának mikénti értelmezése. Ehhez maga az irányelv nem ad támpontot. A nemzetközi szakirodalomban számos értelmezési kísérlettel találkozunk, azonban uralkodónak tekinthetjük azt a nézetet, hogy a munkafeltételek alatt valamennyi olyan kollektív szerződéses rendelkezés értendő, amely a hatálya alatt álló munkaviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre irányul. A munkafeltételek ilyen értelmezéséből folyik az is, hogy a kollektív szerződéses munkafeltételek fogalma alá nemcsak az adott nemzeti jogrend szerint szűken értelmezett kollektív szerződés tartozik, hanem minden olyan kollektív megállapodás, amely munkafeltételeket rögzít. Ez az indoka annak is, hogy az Mt. 282. §-át az ilyen jogi természetű üzemi megállapodás (Mt. 268. §) tekintetében is alkalmazni kell [Mt. 268. § (4) bekezdés e) pont].

A Tanács 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdésének értelmezése és alkalmazása az Európai Bíróság gyakorlatában közvetlenül még nem került napirendre, azaz mindig csupán más irányelvi szabályokhoz kapcsolódóan érintette azt a Bíróság. Az átszállással érintett munkaviszonyok körének meghatározásához kapcsolódóan érintette a bírósági gyakorlat a kérdést a C–287/86. *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark kontra Ny Mølle Kro* ügyben, azonban a Tanács 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdésének értelmezése itt is marginális szempont volt (csupán a kollektív szerződéses feltételek alkalmazása kötelezettségének rögzítésére került sor az irányelv hatálya alá tartozó munkaviszonyokban). Ugyancsak közvetett összefüggést mutatnak a szóban lévő szabállyal az irányelv 4. cikk (2) bekezdéséhez kapcsolódó ítéletek. Az irányelvnek ez a rendelkezése képezi az Mt. 40. §-ában szabályozott jogintézmény, azaz a munkavállaló felmondási joga különös szabályai alapját abban az esetben, ha az átadás-átvétel következtében a munkafeltételek rá nézve lényegesen és hátrányosan változnak meg. E változás ugyanis bekövetkezhet a munkaviszonyra vonatkozó szabály korábbihoz képest eltérő (a munkavállalóra hátrányosabb) tartalma miatt is. Erre találunk példát a korábbi ítélkezési gyakorlatban a C–425/02. *Johanna Maria Delahaye, férjezett neve Boor kontra Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative* ügyben, amelyben az átvételt követően

az állami tulajdonú munkáltatóra vonatkozó jogszabály rendelkezett a munkavállaló jogaira nézve kedvezőtlenebbül. Hasonló volt a C-396/07. *Mirja Juuri kontra Fazer Amica Oy* ügy tényállása azzal azonban, hogy ebben az átvevőre kiterjedő hatályú kollektív szerződés alkalmazása folytán változtak a munkafeltételek a munkavállalóra hátrányosan. Mint utaltunk rá, ebben az ügyben sem a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának vagy új kollektív szerződés alkalmazásának kérdése volt a jogvita tárgya, hanem a munkavállaló által közölt felmondás joghatása, azaz az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének értelmezése, illetve alkalmazása.

Jelentős, ám a magyar munkajogi jogalkalmazásra (egyelőre) viszonylag csekély következményekkel járó ügy volt az Európai Bíróság gyakorlatában a C-426/11. számú (*Mark Alemo-Herron és társai kontra Parkwood Leisure Ltd.*), nem utolsósorban azért, mert az Európai Bíróság az ügyben az Európai Alapjogi Charta 16. cikkébe (a vállalkozás szabadsága) ütközőnek találta az angol jog azon szabályát, amely a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartását oly módon engedte meg, hogy azok dinamikus jelleggel érvényesüljenek, azaz a kollektív szerződés átadás-átvételt követő időpontban bekövetkezett változásának hatálya is kiterjedjen az átvevőre.

A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége az Mt. 282. § alapján

435. Az Mt. 282. §-a a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása körében alkalmazott szabályokat alapvetően változtatta meg korábbi munkajogunkhoz képest. A változtatás nyomán a magyar munkajog minden tekintetben igazodik az irányelv 3. cikk (3) bekezdésében rögzített szabályhoz, illetve az annak háttérében meghúzódó jogelvekhez. A kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek fogalma tekintetében az Mt. 282. § (1) bekezdése nem kívánt változtatni a korábbi felfogáson, azaz valamennyi olyan kollektív szerződéses rendelkezést ebbe a körbe tartozónak kell tekinteni, amely a hatálya alá tartozó felek munkaviszonyban fennálló jogait és kötelezettségeit határozza meg. A kollektív szerződéses munkafeltételeket azonosan kell fenntartani azzal, ahogy az az egyes – átvétellel érintett – munkavállalók tekintetében az átvételkor irányadó volt. Ha a kollektív szerződés eltérő szabályokat tartalmazott az egyes munkavállalókra, illetve munkaviszonyokra, úgy ezek ebben a tekintetben is változatlanul lesznek irányadók. Az Mt. 282. § (1) bekezdésének szabálya oda is vezet, hogy az átvevő a munkafeltételeket teljeskörűen köteles fenntartani.

Az Mt. szerint tehát a kollektív szerződésnek a(z) identitását őrző gazdasági egység átvételkori sorsa tekintetében több tényállást különböztethetünk meg.

Az első lehetséges eset az, hogy az átadó és az átvevő munkáltatóra azonos kollektív szerződés hatálya terjed ki. Az Mt. 276. § (1) bekezdés a) pontja alapján ez rendszerint olyan esetben állhat elő, ha a két munkáltató ugyanazon munkáltatói érdekképviselői szervezet tagja, esetleg úgy, hogy a két munkáltató több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kötött. A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége egyik esetben sem vet fel problémát, hiszen az első esetben a kollektív szerződés hatálya az átvevőre is azonosan terjed ki, illetve a második esetben az átvevő is alanya a kollektív szerződésnek.

Az Mt. 36. § (1) bekezdésében említett tényállás megvalósulhat azzal, hogy a *kollektív szerződés hatálya csak az átadóra terjed ki*. Ez lehetséges oly módon, hogy a kollektív szerződést ő kötötte az Mt. 276. § rendelkezései szerint a szakszervezettel (szakszervezetekkel), de akár azzal is, hogy az általános hatályú (ágazati, alágazati) kollektív szerződés hatálya (csak) az átvevőre nem terjed ki. Ebben az esetben az átvétel időpontjától – az átvétellel érintett munkaviszonyokban – az átvevő munkáltatót terheli a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége. Ez független attól is, hogy az átvevőnél nem működik szakszervezet (BH2000. 172.). Az átvevői kötelezettség általános szabály szerint az átvételtől számított egyéves időtartamban áll fenn. Ennél rövidebb időtartamban áll fenn az említett munkáltatói kötelezettség, ha a kollektív szerződés (időbeli) hatálya ezt megelőzően megszűnik. Ez az Mt. 280–281. §-ában meghatározott módokon következhet be. Hangsúlyozni kell, hogy az átvevő – mivel a kollektív szerződésnek nem alanya – nem tehet a kollektív szerződés megszüntetésére irányuló nyilatkozatot, és a kollektív szerződés módosítására irányulót sem. Amennyiben azonban az átvevőre az egy év letelte előtt – akár általa megkötött kollektív szerződés okán, akár egyéb okból (ágazati vagy kiterjesztett hatályú kollektív szerződés) – rá kiterjedő hatályú kollektív szerződés lenne alkalmazandó, úgy a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége ezzel rögtön megszűnik.

Amennyiben az átvétel időpontjában csak az átvevőre kiterjedően van hatályban kollektív szerződés, úgy azt az átvett munkavállalók tekintetében az átvétel időpontjától azonnal alkalmazni kell. Ennek jogalapja – magától értetődően – nem az Mt. 282. §-a, hanem az Mt. 279. § (3) bekezdése, hiszen az átvétel aktusával az átvevő és az érintett munkavállalók között munkaviszony keletkezik.

Az Mt. 282. § (2) bekezdésének utolsó fordulata szerint, ha a(z) átvétellel érintett munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki, úgy az átvevőt nem terheli a korábbi kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége. Két (esetleg több) kollektív szerződéses munkafeltétel-rendszer alkalmazására tehát az Mt. alapján nem kerülhet sor az átvevőnél, szemben korábbi munkajogunk megoldásával, amely a munkavállalóra kedvezőbb munkafeltételeket rendelt alkalmazni az átvevő által abban az esetben, ha rá és az átadóra is kiterjedt kollektív szerződés hatálya. Ha az átvevő akár maga által kötött, akár ágazati, alágazati, akár kiterjesztett *kollektív szerződés hatálya alatt áll az átvétel időpontjában, úgy annak rendelkezéseit kell irányadónak tekinteni az átvett munkavállalók munkaviszonyára*, nem pedig az átadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződéses munkafeltételeket.

Az Mt. 268. § (4) bekezdés *d)* pontjának rendelkezése szerint a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartására vonatkozó szabályt az üzemi megállapodás tekintetében is megfelelően alkalmazni kell (feltéve természetesen, hogy az üzemi megállapodás munkaviszonyra vonatkozó szabály természetű). A munkáltatói fizetéseképtelenségi (felszámolási) eljárásban az Mt. 282. §-át nem kell alkalmazni [Mt. 36. § (2) bekezdés *f)* pont]. Ez a megoldás az irányelv 5. cikk (1) bekezdésének rendelkezésére támaszkodik, és azzal függ össze, hogy ebben a tényállásban az Mt. a munkaviszony átszállásának joghatását sem fűzi a gazdasági egység átadásához-átvételéhez.

Vákát oldal

22. § A munkavállalók részvételi jogai – az üzemi alkotmányjog

A munkavállalói részvétel (participáció) jelentése, kialakulása

436. *A munkavállalói részvétel (participáció)* a munkaügyi kapcsolatok úgynevezett kooperatív aspektusának tekinthető, ellentétben a koalíciós jogokra, szakszervezeti tevékenységre és kollektív alkura épülő konfliktusos, konfrontációs ággal.⁵⁸⁰ A participáció a munkaügyi kapcsolatok két oldalának sajátos, intézményes együttműködési viszonya, amikor a tulajdonos, a munkáltató a tulajdona feletti jogait részben korlátozza, átengedi a munkavállalóknak annak érdekében, hogy azok a szervezeti döntéshozatalnak – közvetlenül vagy közvetetten (képviselőik útján) – részesei lehessenek.⁵⁸¹ A participáció a munkavállalók, illetve érdekképviselőik számára tehát azt a lehetőséget jelenti, hogy részt vegyenek munkahelyük gazdasági és a saját szociális érdekeiket érintő döntésekben.⁵⁸² A munkáltatók felől nézve viszont a participáció tulajdonképpen a munkáltatói hatalom belső korlátozását testesíti meg.⁵⁸³

A participáció fogalmának – a jogi megközelítés mellett, illetve azt megalapozandó – *számos értelmezési síkja* ismeretes. Elsőként, politikai szempontból a részvétel nem más, mint a társadalmi demokrácia megnyilvánulása, kiteljesedése a munkahelyen (lásd: „üzemi demokrácia, üzemi alkotmányjog”, „indusztriális állampolgárság”⁵⁸⁴). Másodikként, vezetéstudományi értelemben a participatív vezetési kultúra egyfajta szakítást jelent az autoriter vezetési modellekkel. Harmadikként, gazdasági értelemben felismerést igényel, hogy a vállalatok sikereiben a munkavállalók rendkívül fontos tényezők: egy vállalat sikeressége, fenntarthatósága szorosan összefügg azzal, hogy milyen mértékben sikerült bevonni és érzelmileg is elkötelezetté tenni alkalmazottjait a cég és a cég által kitűzött célok iránt. A tudatosan és a vállalat stratégiai céljaival összhangban megszervezett, a munkatársakat is bevonó megoldások esetén számos olyan előnyhöz juthat a vállalat is, amely működését, sikerességét szolgálja. Negyedikként, pszichológiai síkon nem nehéz belátni, hogy a munkavállalók önmegvalósítását, a munkával való azonosulását segítheti a részvétel érzése és valósága. Ötödikként, szervezetszociológiai felfogásban gyakran említett érv, hogy a *vállalkozás konfliktusmentes működtetése, a munkahelyi „béke” nagymértékben múlik a munkáltatók és munkavállalók együttműködésén*. A menedzsment számára bármely napvilágra kerülő konfliktus veszélyeket jelenthet a beléjük vetett bizalomra nézve, így a participatív, proaktív együttműködés kulcsfontosságú lehet.

⁵⁸⁰ Bővebben: Kiss 2005, 313–315.

⁵⁸¹ Bővebben: Tóth 2008; Tóth 1997, 177.

⁵⁸² GRÓF–KISGYÖRGY–VÁMOS 2018, 6.

⁵⁸³ PETROVICS 2016, 116.

⁵⁸⁴ PETROVICS 2016, 119.

R. Edward Freeman 1984-ben publikálta *Stratégiai vállalatvezetés: az érintetti szemlélet* (*Strategic Management: A Stakeholder Approach*) című – korszakos jelentőségű – művét, amelyben kifejtette, hogy a cégeknek a hagyományos gazdasági szemléleten túl is értelmezniük szükséges működési kereteiket. Az érintettek bevonásának célja, hogy megtalálják az érdekelt felekkel való kapcsolatépítés módját, és figyelembe vegyék őket, amikor kialakítják a stratégiát. Az érintettek bevonásán azt a folyamatot értjük, amely során a vállalat figyelembe veszi a különböző érintettek szempontjait és érdekeit. A sikeres bevonáshoz meg kell teremteni a bizalom légkörét a különböző érdekelttek között, és kezelni kell az elvárásaikat. A bevonás, részvétel lényegében nem más, mint egy kétirányú dialógus, illetve a partnerségre összpontosító fokozatos folyamat, amely lehetővé teszi egymás megértését az aktuális problémákkal kapcsolatosan. Egy vállalat érintett felei azok a csoportok, amelyek befolyásolják a vállalat működését, vagy rájuk van hatással annak működése. Ez – központi helyen – tartalmazza (a tulajdonosok, igazgatósági tagok, üzletfelek, fogyasztók, beszállítók, törvényhozók stb. mellett) a munkavállalókat is. Az érintetti bevonás az *inkluzivitás* mindent átható elvén alapszik: az inkluzivitásra törekvés azt jelenti, hogy a szervezet elkötelezte magát, hogy a folyamat minden szakaszában reagál valamennyi érintett csoport szempontjaira és igényeire.⁵⁸⁵ A munkavállalói részvétel – jogi alapokon is nyugvó – biztosítása mindennek egy kezdő pillére, intézményes bázisa.

437. Funkcióját tekintve – legtágabb értelemben – a munkavállalói részvétel arra szolgál, hogy a munkavállalói érdekeket becsatornázza a vállalati döntéshozatalba. A részvételnek egyfajta kettős konfliktusmegelőző szerepe van, hiszen egyrészt artikulálja a dolgozói szempontokat a menedzsment felé, másrészt támogatja a vezetői döntések dolgozók általi elfogadtatását.

A participációnak alapvetően két fajtáját szokás megkülönböztetni: a közvetlen részvételt (vagy a munkafolyamatra, a termelésre orientált részvételt), illetve az intézményesített részvételt (vagy a hatalomra orientált részvételt). A *közvetlen részvétel* alapvetően egy munkaszervezési módszer, amely révén a részvételt a munkavállalók személyesen vagy munkahelyi csoportokon keresztül gyakorolják, és elsősorban a napi folyamatok optimalizálására szolgál. Az *intézményesített részvétel* a munkavállalók képviseletein (testületein) keresztül valósul meg, a teljes munkavállalói kört képviselve. Ennek két további területe különíthető el: egyrészt a vállalati vezetés testületeibe delegált képviselők (például dolgozói képviselők a gazdasági társaságok igazgatótanácsában vagy felügyelőbizottságaiban), másrészt a dolgozók maguk választotta testületein keresztül (például üzemi tanács, munkavédelmi képviselet) megvalósuló részvétel a munkavállalók foglalkoztatását, munkakörülményeit érintő, illetve a közösen megtermelt javak elosztására vonatkozó vállalati döntések meghozatalában.⁵⁸⁶

A munkajog fejlődéstörténete során az üzemi tanácsok – mint munkavállalói részvételi intézmények – kialakulásának kezdete csak az 1920-as évek elejére, főként Németországba helyezhető (lásd: *BRG Betriebsrätegesetz*, 1920); igazi elterjedésük azonban csak a második világháború utáni demokratizálódási folyamat keretében történt meg Európában. Németországból a BetrVG (*Betriebsverfassungsgesetz*) szabályozása említhető

⁵⁸⁵ *Érintettek bevonása* (é. n.).

⁵⁸⁶ GRÓF–KISGYÖRGY–VÁMOS 2018, 9–10.

e tárgykörben (1952, 1972). Németországban szintén az 1950-es évek elején hozott törvénnyel biztosították a dolgozói részvételt a gazdasági társaságok felügyelőbizottságaiban, amely a munkavállalói részvétel egy másik pillére. A német üzemi tanácsokat kifejezetten széles körű részvételi jogok illetik meg (lásd: *Mitbestimmungsrecht*). Ausztriában már 1919-ben törvény született az üzemi tanácsok létrehozásáról, amelyet 1947-ben, majd 1973-ban frissítettek. Franciaországban elsőként 1936-ban jöttek létre hasonló fórumok (*délégués du personnel*). Angolszász vonalon a *Human Relations* (az emberi viszonyok tana) iskola kezdett szociológiai és pszichológiai dimenziókat becsatornázni a szervezetkutatásba, a szervezetek belső világa és a társadalmi környezet kölcsönhatását hangsúlyozva, rávilágítva ezzel arra, hogy a demokratikus értékek szerinti viselkedés egy szervezetben a munkavállalók elégedettségét eredményezi.

Hazánkban valójában kevés hagyománya van a munkavállalói részvételnek. Az eszme megvalósulásának sajátos – és rövid életű – történelmi képződményei voltak egyrészt a második világháború utáni újjáépítésben is fontos szerepet játszó üzemi bizottságok (1945–1949), másrészt az 1956-os forradalom *munkástanácsai*. A szocializmus időszakában a munkavállalói részvételi jogok tulajdonképpen feloldódtak a vállalati szakszervezet funkcióiban, erősen átpolitizálva, torzult formában. Az 1992. évi XXII. törvény (a Munka törvénykönyvéről) indokolása szögezte le, hogy „a fejlett piacgazdaságoknak megfelelően indokolt következetesen szétválasztani a munkavállalók részvételi jogosultságát az egyesülési jogi alapon működő érdekképviselési, érdekvédelmi formáktól”. Ezzel összefüggésben az 1992-es Mt. – mintegy jogpolitikai kompromisszumként – bevezette az üzemi tanács intézményét mint a munkáltató vezetésében való munkavállalói részvétel intézményesített formáját. Már ekkor utalt arra a jogalkotó, hogy az üzemi tanácsnak elsősorban a dolgozók jóléti, szociális érdekeivel összefüggő kérdésekben kell jogosultságot biztosítani, a szakszervezeteknek pedig tagi érdekvédelemben, illetve a kollektív tárgyalások folytatásában indokolt döntő szerepet adni. Ezzel összefüggésben a jogalkotó kiemelte (lásd az 1992-es Mt. Általános indokolása ötödik bekezdésének utolsó mondatát), hogy „az üzemi tanács, azaz a participációs jogok rendszere és a szakszervezet nem egymást kizáró alternatívák, hanem éppen ellenkezőleg, olyan egymást szervesen kiegészítő megoldások, amelyek együttesen az érdekegyeztetés, a munkavállalói érdekvédelem hatékony intézményrendszerét alkotják”. Hazánkban tehát – ellentétben Nyugat-Európával – nem kifejezetten szerves fejlődés eredményeként jöttek létre a participációs fórumok, így elfogadtatásuk – különösen a szakszervezeti világban – máig nem problémamentes.⁵⁸⁷

E ponton lehet elvi éssel utalni arra, ahogyan a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) az üzemi tanács és a szakszervezet viszonyát vizionálja. A munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményéről szóló 1971. évi 135. ILO-egyezmény 5. cikke szerint „[a]bban az esetben, ha az üzemben egyidejűleg szakszervezeti és választott képviselők is ténykednek, ha ez indokolt, megfelelő intézkedéseket kell fogantatni annak érdekében, hogy a választott képviselők jelenlétét ne lehessen felhasználni az érintett szakszervezetek vagy ezek képviselői helyzetének gyengítésére, és hogy előmozdítsák az együttműködést az összes kapcsolódó kérdésekben (sic!) a választott képviselők és az érintett szakszervezetek, illetve ezek képviselői között”.

⁵⁸⁷ Bővebben: KUN 2013b, 304–315.

A munkavállalói részvétel formái az Európai Unió munkajogában

438. Bár az Európai Unió munkajoga az 1970-es évek közepétől erőteljes fejlődésnek indult, a kollektív munkajogra vonatkozó nemzeti szabályozás egészen az 1990-es évek közepéig lényegében teljesen érintetlen maradt az európai jogalkotás felől. Ugyan a munkavállalók részvételi jogának közösségi szintű rendezésére már az 1970-es évek legelején is történt kísérlet az európai társasági jog körében, illetve 1980-ban látott napvilágot az úgynevezett *Vredeling-javaslat* (közkeletű elnevezéssel: *multiirányelv*), érdemi előrelépés e téren csak a maastrichti szerződés (és az ahhoz fűzött szociálpolitikai megállapodás) bázisán történt. Megjegyzést érdemel, hogy a szerződések az egyesülési jog (a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselések jogállása), a sztrájkjog és a munkáltatói kizárás joga tekintetében mindig is kizárták a közösségi jogalkotó szervek hatáskörét, így kollektív munkajogi téren eleve csak a részvétel ideája válhatott közösségi szabályozási tárgykörre.

A munkavállalói részvétel gondolata – érintőlegesen – már az első munkajogi tárgyú közösségi irányelvekben is megjelent. Az 1970-es években három olyan irányelv született, amely a munkavállalók jogainak védelmét szolgálja a vállalkozások átstrukturálásának egyes eseteiben. Ezek a következők: a 75/129/EGK irányelv (1975. február 17.) a csoportos létszámcsoökkentésről, a 77/187/EGK irányelv (1977. február 14.) a munkáltatói jogutódlásról, a 80/987/EGK irányelv (1980. október 20.) a munkáltató fizetéseképtelenségéről. Mindhárom irányelv olyan, a munkáltató gazdálkodását és működését érintő változásokra vonatkozik, amelyek jellemzően nagyobb számú munkavállalót érintenek, így azok jogainak fokozott védelmére van szükség. A három irányelvből kettő – a csoportos létszámcsoökkentésről, illetve a munkáltatói jogutódlásról szóló – rendelkezett a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz fűződő jogairól mint a részvétel eszményének konkrét megnyilvánulási formáiról e kritikus helyzetekben.

A *csoportos létszámcsoökkentésről szóló irányelv* a tömeges leépítés megvalósításának eljárási kérdéseit, valamint az eljáráshoz kapcsolódóan a munkáltatót terhelő tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeket rendezi. Ennek szellemében az irányelv a csoportos létszámcsoökkentések esetére előzetes konzultációs kötelezettséget állapít meg a munkáltató számára a munkavállalói érdekképviselletekkel. E konzultáció megállapodás kötése céljából zajlik, annak megfelelő időben kell megvalósulnia. A konzultációk kiterjednek legalább a csoportos létszámcsoökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak. Annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek, a munkáltatók a konzultációk során megfelelő időben kötelesek tájékoztatást adni. A tárgykörben a hatályos közösségi szabályokat a 98/59/EK irányelv tartalmazza.

A *jogutódlási irányelv* ugyancsak rendezi a munkavállalói részvételi jogok kérdését: a munkavállalói képviselletekkel szemben a jogelődöt és a jogutódot egyaránt terheli a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség, amelynek tárgyköréit az irányelv részletesen meghatározza. E rendelkezések sajátossága, hogy amennyiben a munkavállalóknak önhibájukon kívüli okból nincs képviselőjük, akkor a tájékoztatási kötelezettség közvetlenül velük szemben áll fenn. A hatályos közösségi szabályokat a 2001/23/EK irányelv tartalmazza.

A munkavállalói részvétel európai szintű szabályozásának első önálló termése az 1994. szeptember 22-i, az Európai Üzemi Tanácsról szóló 94/45/EK irányelv (EÜT-irányelv) elfogadása volt. Az EÜT célja, hogy erősítse az úgynevezett közösségi szintű vállalkozások és közösségi szintű vállalkozáscsoportok munkavállalóinak a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogát. Ennek érdekében, illetve a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció céljából valamennyi közösségi szintű vállalkozásban és valamennyi közösségi szintű vállalkozáscsoportban létre kell hozni az Európai Üzemi Tanácsot, vagy ki kell alakítani a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárást. A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció módzatait úgy kell meghatározni és alkalmazni, hogy biztosítsák hatékonyságukat, és lehetővé tegyék, hogy a vállalkozás vagy vállalkozáscsoport hatékonyan hozzon döntést. A részvétel konkrét módzatai és eljárási szabályai nagyon rugalmasan alakíthatók ki az egyes vállalatoknál, az irányelv csupán minimumszabályokat fektet le, és a tagállami szabályoknak is nagy mozgásteret enged. Az irányelv tehát a multinacionálisnak nevezett – vagyis több államban tevékenykedő – vállalkozásokban kívánta megvalósítani a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt. Mivel az eredeti EÜT-irányelv több ponton is jelentős módosításon esett át, az áttekinthetőség érdekében azt át kellett dolgozni. Így született meg az új irányelv az Európai Üzemi Tanácsról (az Európai Parlament és a Tanács 2009. május 6-i 2009/38/EK irányelve). Az irányelvi szabályokat nem az Mt. (mint a másik két korábban itt tárgyalt irányelv esetében), hanem az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvény ültette át a hazai jogba.

A Bizottság 1998-ban tett javaslata alapján 2002-ben fogadták el a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció általános kereteiről szóló 2002/14/EK irányelvet (úgynevezett *keretirányelv*). Ez volt az első sikeres kísérlet a munkavállalói részvételi intézményrendszer európai szintű egységesítésére. Az irányelv célja az Európai Unió belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása. Rendelkezéseit – az EÜT-re vonatkozó szabályoktól eltérően – nemcsak a multinacionális vállalkozások tekintetében, hanem az Európai Unióban található minden vállalkozás esetében alkalmazni kell. Az irányelv célja a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó tagállami szabályok minimális feltételeinek meghatározása. Az irányelv preambuluma [(7) bekezdés] hatásosan mutat rá a részvétel fontosságára, annak filozófiájára: „Erősíteni kell a párbeszédet, és elő kell segíteni a kölcsönös bizalmat a vállalkozásokon belül annak érdekében, hogy a kockázatokat idejében felismerjék, a szervezet rugalmasabbá váljon, és lehetővé váljon a munkavállalók továbbképzése a vállalkozáson belül; mindeközben fenn kell tartani a biztonságot, a munkavállalóknak értesülniük kell az alkalmazkodási elvárásokról, növelni kell a munkavállalók arra vonatkozó lehetőségét, hogy foglalkoztathatóságuk elősegítése érdekében különféle intézkedésekben és tevékenységekben vegyenek részt, elő kell segíteni a munkavállalók részvételét a vállalkozás működtetésében, jövőjének alakításában és versenyképessége fokozásában.”

Említést érdemel egy további közösségi jogalkotási terület is, ahol megjelenik a részvétel ideája. Az európai részvénytársaságra (SE) vonatkozó rendeletet (2157/2001/EK) 2001 októberében fogadták el a 2001/86/EK irányelv mellett, amely az EU rt.-statútumának a munkavállalói részvételre tekintettel való kiegészítéséről rendelkezik. Szemléletében

az Európai Üzemi Tanács esetében alkalmazott megoldáshoz közelít, amennyiben a munkavállalói részvételi intézmények kialakításakor az érintett felek megállapodásait helyezi előtérbe.

Az EU-ban számos *puha jogi* kezdeményezés is felhívja a figyelmet a munkavállalói részvétel fontosságára. Példaként említhető a Bizottság 2001 júliusában közzétett Zöld Könyve a vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR)⁵⁸⁸ tárgykörében, amely a CSR vállalaton belüli dimenziójának alapvető részeként tekint a munkavállalók tájékoztatásának jelentőségére, illetve a részvétel egy sajátos, pénzügyi aspektusára, azaz a különböző vállalati profitfelosztási és munkavállalói (rész)tulajdonlási programok szerepére.⁵⁸⁹

A részvétel gondolkörének fontosságát mutatja az is, hogy mára az Európai Unió Alapjogi Chartája (27. cikk) voltaképpen *alapjogként* tételezi a munkavállalók jogát a vállalkozásnál a tájékoztatáshoz és konzultációhoz, amikor is lefekteti, hogy „[a] munkavállalók vagy képviselők számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt.”⁵⁹⁰

A munkavállalói részvétel egyes formái a magyar jogban

439. A munkavállalói részvétel ideája *különböző jogi formákban* ölthet testet. A magyar jogban alapvetően három vonatkozó jogintézményről kell feltétlenül szót ejteni.⁵⁹¹ A munkajogi infrastruktúra alább részletesen kifejtendő, az üzemi tanácsokra vonatkozó szabályai mellett a munkavállalói részvétel sajátos, önálló fórumairól rendelkezik egyrészt a társasági jog, hiszen a felügyelőbizottságok munkavállalói tagjain keresztül a munkavállalók a vállalat gazdasági folyamatainak ellenőrzésében vesznek részt. Harmadrészt a munkavédelmi képviselők (illetve a munkavédelmi bizottságok) a munkavállalók egészséges és biztonságos munkavégzésének biztosításához fűződő részvételi jogait gyakorolják.

Gazdasági társaságok esetében felügyelőbizottság létesítése csak akkor kötelező, ha ezt jogszabály előírja. A *társasági jogi szabályok* szerint (Ptk. 3:119. §) ilyen kötelező eset, ha a társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak száma éves átlagban a 200 főt meghaladja, és az üzemi tanács nem mondott le a felügyelőbizottságban való munkavállalói részvételről. A létesítő okirat zárhatja ki a felügyelőbizottságban való munkavállalói részvételt, legfeljebb öt évre, az üzemi tanács hozzájárulásával. Ha ilyen lemondás nincs, a felügyelőbizottság egyharmada a munkavállalói küldöttekből áll (Ptk. 3:124. §). A 3:125. § (1) bekezdése értelmében a munkavállalói küldötteket az üzemi tanács jelöli a munkavállalók sorából a gazdasági társaságnál működő szakszervezetek véleményének figyelembevételével. A munkavállalói küldött munkaviszonyának megszűnésével felügyelőbizottsági tagsága is megszűnik. Ha nem történik kifejezett lemondás a munkavállalók nevében a részvételről, de az üzemi tanács nem jelöl dolgozókat, ez nem akadályozza a felügyelőbizottság szabályszerű megalakítását (ha a működés egyéb törvényes feltételei

⁵⁸⁸ *Corporate Social Responsibility* (CSR). Bővebben: KUN 2009.

⁵⁸⁹ Promoting an European Framework for Corporate Social Responsibility. COM(2001) 366.

⁵⁹⁰ A participáció emberi jogi megközelítéséhez lásd: HUNGLER 2015.

⁵⁹¹ Azzal, hogy e helyütt nem tárgyaljuk a részvétel minden formáját. Lásd például a pénzügyi részvétel témájához: 1992. évi XLIV. törvény a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról (MRP).

fennállnak). A munkavállalói küldöttet a felügyelőbizottság többi tagjával azonos jogok és kötelezettségek illetik meg. Ha a munkavállalói küldöttek egységes véleménye a felügyelőbizottság többségének álláspontjától eltér, a munkavállalók kisebbségi véleményét a társaság legfőbb szervének legközelebbi ülésén ismertetni kell [Ptk. 3:126. § (1) bekezdés]. A munkavállalói küldött tájékoztatni köteles a munkavállalókat a felügyelőbizottság tevékenységéről [Ptk. 3:126. § (2) bekezdés]. A Ptk. értelmében semmis a létesítő okirat olyan rendelkezése, amely a munkavállalói részvétel szabályait az e törvényben előírt szabályokhoz képest a munkavállalókra nézve hátrányosabban határozza meg (Ptk. 3:127. §).

A fenti szabályokon túl a Ptk. ismeri a munkavállalói részvétel nem kötelező esetét is (3:128. §). Ez azt az esetkört jelenti, amikor a felügyelőbizottságban való munkavállalói részvételt a létesítő okirat írja elő (mert egyébként ez nem lenne kötelező). Erre is megfelelően alkalmazandók a Ptk. munkavállalói részvételre vonatkozó szabályai.

Ha a nyilvánosan működő részvénytársaság egységes irányítási rendszerben működik, tehát nincs felügyelőbizottsága, de fennáll a munkavállalóknak a társaság tulajdonosi ellenőrzésében való részvételének feltétele, akkor az igazgatótanácsban való részvétel módjáról az igazgatótanácsnak és az üzemi tanácsnak kell egymással megállapodnia. Ezt a megállapodást a Ptk. a polgári jogi szerződésekre vonatkozó szabályok szerint kívánja kezelni, ami többek között azt jelenti, hogy a szerződések érvénytelenségének szabályait is alkalmazni kell (Ptk. 3:288. §).

440. A munkavédelmi érdekképviselőt, érdekegyeztetés szabályait a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.) VI. Fejezete tartalmazza. A törvény rendelkezik a munkavállalókkal folytatott tanácskozásról, a munkavédelmi képviselőről, a munkahelyi munkavédelmi bizottságról és a paritásos munkavédelmi testületről.

A munkavállalókkal folytatott tanácskozás lényege, hogy a munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában. E körben a munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik jogosultak számos munkáltatói kötelezettség tekintetében tanácskozást folytatni [Mvt. 70. § (1)–(2) bekezdés].

A *munkavédelmi képviselők* a munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére hivatottak. Munkavédelmi képviselő választást⁵⁹² kell tartani minden munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább 20 fő. A választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége. Amennyiben 20 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi, a választás megtartásával kapcsolatos kötelezettség a munkáltatót terheli. A 20 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál – amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő választására – a munkáltatónak a korábbiakban említettek szerint kell a munkavállalókkal tanácskoznia. A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre

⁵⁹² A jelen műben az Mvt. által alkalmazott írásmódot követjük az akadémiai helyesírás szerinti *munkavédelmi-képviselő-választás* forma helyett.

választják. A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell. A munkavédelmi képviselő megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére az Mt.-nek az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is [Mvt. 70/A. § (1)–(3) bekezdés].

Munkahelyi munkavédelmi bizottságot akkor lehet létrehozni, ha a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat – ha azok a munkavállalók összességét érintik – a bizottság gyakorolja. A bizottság tárgyalásán – a bizottság kezdeményezésére – a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni [Mvt. 70/A. § (4)–(5) bekezdések].

Paritásos munkavédelmi testületet annál a munkáltatónál kell – összmunkáltatói szinten – létrehozni, ahol a foglalkoztatottak száma legalább 20 fő, és munkavédelmi képviselők működnek. Ebben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői [Mvt. 70/B. § (1) bekezdés]. A testület működésének feltételeit a munkáltató biztosítja.

Az Mvt. meghatározza továbbá a munkavállalók, a munkavédelmi képviselők (bizottságok) és a munkáltatók számára az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében való együttműködésük kereteit, a munkavédelmi képviselő jogosultságait. Ezek részletes kifejtését itt mellőzzük.

Az üzemi tanácsok rendszere a magyar munkajogban

441. A munkavállalói részvételi fórumok az Mt. szerint a következők: az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács, valamint a vállalatcsoport-szintű üzemi tanács [Mt. 235. § (2) bekezdés]. E többszintű struktúrával az volt a jogalkotói cél, hogy a munkáltatóknál ne legyen olyan döntési szint, amely nincs lefedve munkavállalói részvételi jogokkal.

Üzemi megbízottat a munkavállalók a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor választanak, ha a munkavállalók száma a 15 főt meghaladja, de 50 főnél kevesebb. Az üzemi megbízottra az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, de az üzemi megbízott normatív hatályú üzemi megállapodást nem köthet [Mt. 236. §, 269. § (1) bekezdés].

Üzemi tanácsot a munkavállalók – szintén a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél – akkor választanak, ha a munkavállalók létszáma az 50 főt meghaladja.

Központi üzemi tanácsot (Mt. 250. §) az adott vállalatnál (a telephelyeken, részlegeknél) működő üzemi tanácsok hozhatnak létre. Ebbe az üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak (tehát a központi üzemi tanácsot nem közvetlenül választják). A központi üzemi tanács létszáma a 15 főt nem haladhatja meg. A központi üzemi tanácsra egyebekben az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A központi üzemi tanács rendeltetése az, hogy a részvételi jogokat az adott munkáltató egésze viszonylatában érvényesítse, az egyes részlegek és önálló telephelyek *feletti* síkon.

Vállalatcsoporthoz tartozó üzemi tanácsot (Mt. 251. §) a központi üzemi tanácsok, ezek hiányában az üzemi tanácsok hozhatnak létre az elismert vagy a tényleges vállalatcsoporthoz. Hasonlóan a központi üzemi tanácshoz, a vállalatcsoporthoz tartozó üzemi tanács is delegálás útján áll fel, nem közvetlen választással. Létszáma a 15 főt nem haladhatja meg. Az együttműködés szabályait a vállalatcsoporthoz tartozó munkavállalókra vonatkozó döntések meghozatalára jogosult és a vállalatcsoporthoz tartozó üzemi tanács állapítja meg. A vállalatcsoporthoz tartozó üzemi tanácsra egyebekben az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Az üzemi tanács létrejötte

442. Az üzemi tanács megalakítása kapcsán több kérdést érdemes tisztázni. Egyrészt kiemelendő, hogy a fentebb jelzett létszámküszöbököt a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos munkavállalói létszám alapján kell számítani [Mt. 236. § (1) bekezdés]. Másrészt értelmezést igényel a szintén fentebb említett önállóan minősülő telephely fogalma. Ilyen önállóságról akkor beszélhetünk, ha a munkáltató telephelyének vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik [Mt. 236. § (2) bekezdés]. Harmadrészt fontos leszögezni, hogy az üzemi tanács (megbízott) választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik [Mt. 236. § (4) bekezdés]. Az, hogy milyen mértékű a szükséges és indokolt költség, már a felek megállapodásán kell, hogy nyugalom. Negyedrészlet tisztázni szükséges az üzemi tanács (megbízott) mandátumának hosszát: az Mt. szerint az üzemi tanácsot öt évre választják [Mt. 236. § (3) bekezdés]. Ötödrészlet fontos kiemelni, hogy az üzemi tanács létszáma a munkavállalók számától függ; ennek arányában 3–13 fő lehet [Mt. 237. § (1) bekezdés]. Új üzemi tanácstagot kell választani, ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban a törvényben előírt létszámmal [Mt. 237. § (2) bekezdés]. Hatodrészt, a leginkább értelmezésre szoruló kérdés az, hogy az Mt.-nek a választásra irányuló imperatív jellegű megfogalmazása – miszerint a munkavállalók üzemi tanácsot *választanak* – vajon kötelezést jelent-e jogi értelemben. Valódi kötelezettségről itt nem lehet beszélni, hiszen az üzemi tanács választásának elmaradása nem jár semmiféle jogi szankcióval. Valójában nem is lenne itt értelmezhető a szankció, hiszen egyfelől a munkáltató fogalmilag nem kényszerítheti munkavállalóit efféle érdekek Kiszörgy képviselői aktivitására, másfelől a munkavállalók sem vonhatók felelősségre amiatt, ha nem kívánnak élni törvényben biztosított lehetőségükkel (és nem választanak üzemi tanácsot). Ahol nem választanak tanácsot, ott a munkavállalók nem gyakorolhatják a részvételi jogokat. Hazánkban nincs egységes, hiteles adatbázis az üzemi tanácsok számáról és működéséről. Az üzemi tanács választásának lehetősége független attól, hogy a munkáltató milyen (például hazai vagy külföldi) tulajdonban van-e, illetve attól is, hogy milyen társasági formában működik.⁵⁹³

⁵⁹³ Bővebben: KISGYÖRGY 2012.

Az üzemi tanács választása

443. *Passzív választójoggal* rendelkezik – azaz üzemi tanácstagga választható – az a cselekvőképes munkavállaló, aki – az újonnan alakult munkáltatót kivéve – legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll, és az adott telephelyen dolgozik. Nem választható ugyanakkor üzemi tanácstagga az, aki munkáltatói jogot gyakorol (értsd itt: a munkaviszony létesítése, módosítása és megszüntetése), a vezető hozzátartozója vagy a választási bizottság tagja (Mt. 238. §). E pozíciók, élethelyzetek tehát összeférhetetlenek az üzemi tanácsi tisztséggel.

Aktív választójoggal rendelkezik – azaz az üzemi tanács tagjának választására jogosult – minden, a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló (Mt. 238. §). Ebből a szempontból nincs különbség sem a munkajogviszony típusa (például tipikus vagy atipikus), sem hossza szerint. A választásra való jogosultságot a választási bizottság állapítja meg. Megjegyzést érdemel, hogy mivel az Mt. kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a munkaerő-kölcsönzés (Mt. XVI. fejezet) keretében foglalkoztatott munkavállalót a kölcsönvevőnél nem kell számításba venni sem az aktív, sem a passzív választójog tekintetében. Amennyiben viszont a jogi értelemben vett munkáltatónál, azaz a munkaerő-kölcsönzőnél akarnak a kölcsönzött munkavállalók üzemi tanácsot alakítani, valamennyi ott állományban lévő munkavállaló ebbe a körbe értendő.

Az Mt. 240. §-a rendelkezik a *választási bizottságra* vonatkozó legfontosabb szabályokról, ugyanis a választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása a választási bizottság feladata. A választási bizottságot az üzemi tanács a választásra jogosult munkavállalók közül, legkésőbb a választást 60 nappal megelőzően hozza létre. A választási bizottság létszáma legalább három fő. Nem lehet a választási bizottság tagja, aki az üzemi tanács tagja. Üzemi tanács hiányában a választási bizottságot a munkavállalók hozzák létre. A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül munkavégzési kötelezettsége alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg.

A választási bizottság számos konkrét feladatát nevesíti a törvény. A 241. § értelmében a választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók névsorát a választási bizottság állapítja meg, és legalább 50 nappal a választást megelőzően teszi közzé. Az ehhez szükséges adatokat a választási bizottság kérésére öt napon belül a munkáltató adja meg.

Szintén a választási bizottság feladata, hogy a jelölteket legalább 30 nappal a választást megelőzően nyilvántartásba vegye, majd közzétegye [Mt. 242. § (2) bekezdés]. Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább 10%-a vagy 50 választásra jogosult munkavállaló, vagy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet [Mt. 242. § (1) bekezdés]. A jelöltlistát a választási bizottság legalább öt nappal a választást megelőzően közzéteszi [Mt. 242. § (3) bekezdés]. A jelöltállítás eredményes, ha a jelöltek száma az üzemi tanácsba választható tagok számát eléri. Eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítás időszakot legfeljebb 15 nappal meg kell hosszabbítani [Mt. 242. § (4) bekezdés].

Az üzemi tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják [Mt. 243. § (1) bekezdés]. A választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van [Mt. 243. § (2) bekezdés]. Szavazni legfeljebb annyi jelöltre lehet, ahány tagja az üzemi tanácsnak a törvény szerint lehet [Mt. 243. § (3) bekezdés]. Érvénytelen a szavazat, ha nem az előírt módon adták

le, ha nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le, ha a megválasztható tagok számánál több jelöltre adtak le szavazatot (Mt. 245. §).

Az is a választási bizottság feladata, hogy a választás eredményét megállapítsa [Mt. 244. § (1) bekezdés]. A választási bizottság erről jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell különösen a választásra jogosultak számát, a szavazáson részt vevők számát, a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát, az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát, a megválasztott üzemitanács-tagok és -póttagok nevét, a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést [Mt. 244. § (2) bekezdés]. A jegyzőkönyvet a választási bizottság haladéktalanul közzéteszi [Mt. 244. § (3) bekezdés]. Az üzemi tanács megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik [Mt. 244. § (4) bekezdés].

Az üzemi tanács megválasztott tagjának azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át megszerezték. Szavategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni [Mt. 246. § (1) bekezdés]. Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább 20%-át megszerezte [Mt. 246 § (2) bekezdés].

Érvényes választásról akkor lehet beszélni, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ebből a szempontból – feltéve, ha a választáson nem vett részt – nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában keresőképtelen beteg, vagy fizetés nélküli szabadságon van [Mt. 247. § (1) bekezdés]. Érvénytelen választás esetén a választást 90 napon belül meg kell ismételni. Új választást 30 napon belül tartani nem lehet [Mt. 247. § (2) bekezdés]. A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemitanács-tagdá megválasztottnak azt a jelöltet kell tekinteni, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át megszerezte. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanács választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani [Mt. 247. § (3) bekezdés].

Eredménytelen a választás, ha a jelöltek a törvényben előírt számban [Mt. 237. § (1) bekezdés] nem kapták meg a leadott szavazatok 30%-át [Mt. 248. § (1) bekezdés]. A leadott szavazatok 30%-át elért jelöltek megválasztott üzemitanács-tagnak kell tekinteni. A fennmaradó helyekre 30 napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző 15 napig új jelöltek is állíthatók [Mt. 248. § (2) bekezdés]. A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemitanács-tagdá megválasztottnak azokat a jelöltek kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át megszerezték [Mt. 248. § (3) bekezdés]. Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább 15%-át megszerezte [Mt. 248. § (4) bekezdés]. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanács választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani [Mt. 248. § (5) bekezdés].

A választási eljárással összefüggésben a törvény természetesen biztosítja a jogorvoslat lehetőségét. Az Mt. 249. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban a 289. §-ban foglaltak szerint (lásd erről alább) bírósághoz fordulhat. A (2) bekezdés értelmében a bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megsértését állapítja meg. Lényegesnek kell tekinteni azt a szabálytalanságot, amely a választás eredményét befolyásolta. E körülményt a kérelemben valószínűsíteni kell.

A munkáltatónál működő választási bizottság az üzemi tanácsi választásról jelentést készít. A jelentést meg kell küldeni a területért felelős miniszter részére, elektronikus úton, a minisztérium honlapján elérhető Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (MKIR) keretében működő Üzemi tanács elektronikus adatgyűjtő rendszeren keresztül. Minderről részleteiben az üzemitanács-választásokkal kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 357/2009. (XII. 30.) Korm. rendelet rendelkezik.

Az üzemi tanács, illetve a tagi megbíztatás megszűnése

444. Az Mt. 252. §-a sorolja fel az üzemi tanács megszűnésének esetköreit. Mivel az üzemi tanács nem önálló jogi személy (hanem része a munkáltató szervezetének), léte osztja a munkáltató jogi sorsát, következésképpen megszűnik a mandátuma akkor, ha a munkáltató jogutód nélkül megszűnik. Úgyszintén megszűnik az üzemi tanács, ha a telephely már nem minősül önállóan az Mt. 236. § (2) bekezdése értelmében. Magától értetődően megszűnéshez vezet, ha az ötéves megbíztatási idő lejár [Mt. 236. § (3) bekezdés]. Ugyancsak megszűnik az üzemi tanács, ha tagjainak száma több mint egyharmaddal csökken (Mt. 255. §) vagy a munkavállalók létszáma csökken 50 fő alá, avagy kétharmaddal. Az üzemi tanács megszűnik értelemszerűen abban az esetben is, ha a bíróság a választás eredményét megsemmisíti [Mt. 249. § (2) bekezdés], továbbá a törvényben meghatározott egyéb esetben. Az imént említett objektív körülmények mellett a lemondás is elvezethet az üzemi tanács megszűnéséhez, illetve az Mt. biztosítja a munkavállalók számára azt a rendelkezési jogot, hogy az általuk választott üzemi tanácsot visszahívják. A visszahívásra a választási szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A visszahívásra (Mt. 253. §) akkor kerülhet sor, ha a választásra jogosult munkavállalók legalább 30%-a ezt írásban – lényegében bármely indokból – kezdeményezi, és a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmad része a visszahívás mellett dönt. A szavazás akkor érvényes, ha a választásra jogosultak több mint fele részt vett rajta. Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételt nem tehető.

Az Mt. 254. § értelmében ha az üzemi tanács azért szűnik meg, mert a telephely nem minősül önállóan, az ötéves megbíztatási ideje lejárt, tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent, vagy a munkavállalók létszáma 50 fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent, megbíztatása az új üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított három hónapig fennmarad (*tovább él*). Az egyéb felsorolt esetekben azonnali hatállyal szűnik meg az üzemi tanács mandátuma.

Az Mt. 255. § szabályozza azokat az eseteket, amikor az üzemi tanács *tagjának* megbíztatása szűnik meg. Amennyiben például az üzemi tanács tagja elveszíti a passzív választójogát [Mt. 238. § (1) bekezdés], megbíztatása megszűnik (például cselekvőképesség elvesztése, a munkaviszonya megszűnik vagy megszüntetésre kerül). Úgyszintén a megbíztatás megszűnéséhez vezet valamely összeférhetlenségi feltétel [Mt. 238. § (2) bekezdés] bekövetkezése (például ha munkáltatói jogkör gyakorlójává válik). A tag megbíztatása osztja a tanács jogi sorsát, ezért az megszűnik, ha bármely okból az az üzemi tanács is megszűnik, ahol a tisztségét betöltötte (Mt. 252. §). A tag le is mondhat az üzemi tanácsi tagságról, illetve az Mt. a tag visszahívását is lehetővé teszi (Mt. 256. §). Az Mt. 256. § rendelkezései szerint az üzemi tanács tagja akkor hívható vissza, ha a választásra jogosult munkavállalók 30%-a ezt írásban indítványozza, és a leadott szavazatok több mint

kétharmada a visszahívás mellett szól (feltéve, hogy a szavazáson a választásra jogosultak több mint fele részt vett). Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető ugyanazon érintettel szemben. A visszahívási eljárásra a választási szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Ki kell emelni, hogy az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén az üzemi tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben póttagot kell behívni (Mt. 257. §). A póttag az üzemi tanács tagjának helyébe lép.

A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelv (az úgynevezett *jogutódlási irányelv*) 6. cikke értelmében gazdasági egységek átruházása során a munkavállalók képviselőtét biztosítani kell. Ennek megfelelően az Mt. is előírja a gazdasági egységek összevonása vagy szétválása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az érintett munkavállalók képviselői jogai gyakorlásának biztosítását. Gazdasági egységek összevonása esetén, ha minden egységben működik üzemi tanács, az összevonást követő három hónapon belül új üzemi tanácsot választanak [Mt. 258. § (1) bekezdés]. Gazdasági egységek összevonása esetén, ha csak az egyik gazdasági egységben működik üzemi tanács, a képviselővel nem rendelkező munkavállalók képviselőtét három hónapon belül üzemitanács-tag választásával biztosítani kell [Mt. 258. § (2) bekezdés]. Gazdasági egység szétválasztása esetén a szétválasztást követő három hónapon belül az új gazdasági egységeknél üzemi tanácsot választanak [Mt. 258. § (3) bekezdés]. Ugyanezen szabályokat kell alkalmazni, ha a gazdasági egységek összevonására vagy a gazdasági egység szétválasztására a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt kerül sor [Mt. 258. § (4) bekezdés].

Az üzemi tanács feladata és jogköre

445. Az üzemi tanács – rendeltetését tekintve – a munkáltató és a munkavállalók együttműködését, illetve a munkáltató döntéseiben való munkavállalói részvételt szolgáló intézmény [Mt. 235. § (1) bekezdés]. Az Mt. az üzemi tanács általános feladataként határozza meg a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérését is [Mt. 262. § (1) bekezdés]. Ugyanakkor ki kell emelni, hogy utóbbi nem jelent valódi ellenőrzési jogkört, hiszen visszasság feltárása esetén az üzemi tanács valójában eszköztelen, lehetősége lényegében a munkáltatóval való egyeztetésekre, konzultációra szorítkozik.

Az üzemi tanácsot kizárólag a törvényben nevesített jogkörök illetik meg. Az Mt. a részvétel különböző fokozataihoz rendel különböző – igen sokszínű, ám kevésbé konkrét és hatékony – jogosultságokat. E tekintetben alapvetően három szintet lehet megkülönböztetni.

Elsőként kell megemlíteni a legerősebb, úgynevezett *együttdöntési jogot*. Az Mt. 263. § értelmében a munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében. Ha az együttdöntési jog gyakorlása körében a felek között nincs egyetértés, a vitában döntőbíró igénybevétele kötelező [Mt. 293. § (2) bekezdés]. Amint látható, az üzemi tanács legerősebb, érdemi jogosítványa rendkívül szűk körre korlátozódik, amely tény lényegében erőtlenné, súlytalanná teszi az intézményt.⁵⁹⁴ Az együttdöntési

⁵⁹⁴ Lásd: PETROVICS 2016, 131.

kötelezettség körében a felek egyenrangúak, így ha a munkáltató e tárgykörben mégis egyoldalúan hozna döntést, az érvénytelennek tekinthető. Az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak [Mt. 29. § (4) bekezdés].

446. Másodikként szükséges utalni a *véleményezési jogkörre*. A 264. § (1) bekezdés rendelkezése szerint a munkáltató döntése előtt legalább 15 nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. Ez tehát egy átfogó jogkör, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő bármely munkáltatói intézkedés és szabályzat tervezetére vonatkozólag. A munkáltató aktív magatartásra köteles: véleményeztetési kötelezettsége külön erre irányuló kérés hiányában is fennáll. Az üzemi tanács véleménye ugyanakkor nem köti a munkáltatót. A *nagyobb csoport* fogalmát – mivel azt az Mt. nem határozza meg – célszerű üzemi megállapodásban pontosítani, igazodva az adott munkáltató sajátosságaihoz. E paragrafus (2) bekezdése példalózó jelleggel nevesíti a különösen ilyenként minősülő, véleményeztetést igénylő munkáltatói intézkedéseket:

- a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása;
- termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése;
- a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme;
- a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása;
- az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés;
- az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása;
- a képzéssel összefüggő tervek;
- a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele;
- az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete;
- a munkarend meghatározása;
- a munka díjazása elveinek meghatározása;
- a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés;
- az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés;
- a családi élet és a munkatevékenység összehangolása;
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

447. Harmadsorban említendő a részvételi jogok minimuma, legenyhébb formája, azaz a *tájékoztatáshoz való jog*. E körben az Mt. konkrétan is rögzíti, hogy a munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről; a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről; a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről [Mt. 262. § (3) bekezdés].

A fentiekén túl – illetve azokhoz kapcsolódóan – az Mt. egy általános jellegű felhatalmazást ad az üzemi tanácsnak az információs és konzultációs jogok gyakorlására nézve,

amennyiben rögzíti, hogy az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el [Mt. 262. § (2) bekezdés]. Ezen információs és konzultációs jogok alanya tehát főként az üzemi tanács; a hatályos Mt. igyekezett e körben profiltisztítást végrehajtani, és lehatárolni az üzemi tanács funkcióit a szakszervezet tevékenységétől, csökkentve a párhuzamos jogköröket.

E ponton érdemes emlékeztetni arra, hogy az Mt. – összhangban a már említett információs és konzultációs keretirányelvvel – pontosan és imperatív jelleggel adja meg a tájékoztatás és a konzultáció fogalmait, illetve azok minőségi kritériumait. A tájékoztatás ebben a tekintetben tehát nem más, mint a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, mégpedig ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselését lehetővé tévő módon [Mt. 233. § (1) bekezdés]. A konzultáció a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd, amelyet a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képviselete, a közvetlen, személyes véleménycsere és az érdemi tárgyalás [Mt. 233. § (2) bekezdés]. Lényeges eljárási szabály, hogy a folyamatban lévő 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. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi [Mt. 233. § (3) bekezdés]. Az üzemi tanács tehát közölheti, hogy milyen tárgykörben, milyen célból kéri a konzultációt, és a feleknek az együttműködési kötelezettség jegyében a tárgyaláson arra kell törekedniük, hogy megállapodás szülessen. Az Mt. 234. § a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogok mélységének határait vonja meg, tekintettel a munkáltató jogos gazdasági érdekeire vagy működésére.

Az információs és konzultációs jogok körében két lényeges tényállást külön is nevesít az Mt., mégpedig a már említett két európai uniós irányelvnek való megfelelés biztosítása végett (csoportos létszámcsoökkentés: 1998/59/EK irányelv; jogutódlás: 2001/23/EK irányelv).

Egyrészt tehát az Mt. 72. § (1) bekezdés kimondja, hogy a munkáltató, ha csoportos létszámcsoökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles. A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni számos, törvényben rögzített, ehhez kapcsolódó körülményről [Mt. 72. § (2) bekezdés]. Megjegyzésre érdemes, hogy a hatályos szabályozás szó szerinti értelmezése szerint, ha a munkáltatónál nincs üzemi tanács (vagy üzemi megbízott), a munkáltató – látszólag – mentesül a tárgyalási kötelezettség alól (Mt. 72. §). E megoldás azonban nincs összhangban a vonatkozó EU-irányelvvel (98/59/EK irányelv) és annak joggyakorlatával,⁵⁹⁵ amelyek mindenképpen elvárják csoportos létszámleépítést megelőzően a tárgyalást a *munkavállalók képviselőivel* (legyen az üzemi tanács, szakszervezet vagy akár egy alkalmi, ad hoc módon alakított munkavállalói koalíció).

⁵⁹⁵ Lásd ehhez: C-382/92. *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland* ügy.

Másrészt a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átdó és az átvő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően 15 nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról, okáról és a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről [Mt. 265. § (1) bekezdés]. Ugyanebben az időpontban az átdó és az átvő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről [Mt. 265. § (2) bekezdés]. A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre [Mt. 265. § (3) bekezdés]. Az átdó és az átvő munkáltató akkor is teljesíti a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta [Mt. 265. § (4) bekezdés].

Összefoglaló jelleggel elmondható, hogy a szakirodalomban viszonylag végletes az üzemi tanács funkciójának megítélése. Egyes szerzők szerint az üzemi tanácsi struktúra jelenlegi „levegőben lógó”, súlytalan funkciójának tartalommal való megtöltésére lenne szükség (különösen az együttdöntést illetően),⁵⁹⁶ illetve a szerepük általános megerősítése és továbbfejlesztése lenne indokolt.⁵⁹⁷ Ezek a nézetek összefüggenek azzal az alapvető fontosságú tétellel, miszerint a „piacgazdaság problémáinak kezelése megkívánja a munkahelyi szintű társadalmi kontroll erősödését”.⁵⁹⁸ Más álláspontok szerint viszont az üzemi tanácsok máig nem váltak a hazai munkaügyi kapcsolatok szerves és integráns részévé, így akár a teljes megszüntetésük ötlete is megfontolandó.⁵⁹⁹ Megjegyzést érdemel, hogy az európai szakszervezeti intézet (ETUI) kifejlesztett egy európai participációs mutatót (EPI – *European Participation Index*), amely a munkavállalói részvétel kvantitatív, multidimenzionális indexe. Ennek tapasztalatai tükrében állítható, hogy a munkavállalói részvétel – alapjaiban véve – gazdaságilag is hasznos, és az erősebb participációs jogokkal (illetve kultúrával) bíró országok jellemzően jobban teljesítenek az EU 2020 makropolitikai célkitűzési tekintetében is.⁶⁰⁰ Hasonló szellemben, az Európai Unió három lényeges participációs tárgyú irányelvének (a csoportos létszámcsoökkentésről szóló 1998/59/EK irányelv; a vállalkozások átruházásáról szóló 2001/23/EK irányelv és a 2002/14/EK keretirányelv) közelmúltbéli hatékonysági, célravezetőségi szempontú átvilágítása (REFIT) is rámutatott, hogy a részvételi jogok általában véve relevánsak, hatékonyak, és vélhetően több haszonnal járnak, mint költséggel.⁶⁰¹ *Költségként* egyébként gyakorta szokás azt a tény kiemelni, hogy a participatív döntéshozatali logika lassíthatja, bonyolíthatja a döntési folyamatokat.

⁵⁹⁶ PETROVICS 2016, 136.

⁵⁹⁷ RADNAY 2008.

⁵⁹⁸ TÓTH 2000, 250.

⁵⁹⁹ GYULAVÁRI 2013, 102.; HORVÁTH 2013, 88.

⁶⁰⁰ Bővebben: VITOLS 2010.

⁶⁰¹ WAUTERS et al. 2012.

Az üzemi megállapodás

448. Az üzemi megállapodást az üzemi tanács és a munkáltató köthet egymással. Hasonlóan a kollektív szerződéshez, az üzemi megállapodásnak is két fő aspektusa létezhet: egyrészt a munkaviszonyra vonatkozó jogokat és kötelezettségeket szabályozó úgynevezett normatív tartalom, illetve az üzemi megállapodást megkötő felek kapcsolatrendszerét, együttműködésük kereteit rendező úgynevezett kötelmi szabályok. Az üzemi megállapodás alapvetően, túlnyomórészt kötelmi funkcióval és karakterrel bír, és csak kivételesen lehet olyan normatív része, tartalma, amely a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed. Ennek szellemében az Mt. a következőképpen adja meg az üzemi megállapodás rendeltetését: a munkáltató és az üzemi tanács az Mt.-ben az üzemi tanácsra nézve rögzített szabályok végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet [Mt. 267. § (1) bekezdés]. Üzemi megállapodást kötni tehát nem kötelező, ám – kutatások és tapasztalatok szerint – „az üzemi megállapodás megkötése sok esetben az üzemi tanács státusának megváltozását eredményezi: a hallgatólagos tudomásulvétel helyett a valóságos együttműködés kereteit, a jogosítványok értelmezését, eljárási szabályokat, a működés szükséges feltételeinek biztosítását jelentheti.”⁶⁰²

Az üzemi megállapodás *kötelmi részében* rendezhetők például az üzemi tanács működésének keretei, a választással és a működéssel összefüggésben felmerült indokolt és szükséges költségek mértéke, a részvételi jogok gyakorlásának eljárásrendje vagy az üzemi tanács tagjait és elnökét megillető kedvezmények (például a munkaidő-kedvezmény részlet-szabályai) stb. A feleknek viszonylag tág mozgástere van a kötelmi szabályok kialakítására nézve, de az Mt. rögzíti, hogy az üzemi megállapodás mely törvényi szabályoktól nem térhet el [Mt. 267. § (5) bekezdés]. Ilyenek a következők: a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó alapvető rendelkezések (Mt. 233. §); az a szabály, hogy a munkáltatót terhelik az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek [Mt. 236. § (4) bekezdés]; az aktív és a passzív választójog, valamint a választás szabályai (Mt. 238–249. §); az üzemi tanács megszűnésére és a tagok megbízatásának megszűnési eseteire vonatkozó szabályok (Mt. 252–255. §); az üzemi tanács működésével kapcsolatos elemi szabályok (Mt. 259. §); a tájékoztatások közzétételének joga (Mt. 261. §); a sztrájkkal kapcsolatos szabályok (Mt. 266. §), továbbá az üzemi megállapodással összefüggő rendelkezések (Mt. 267–268. §). Az üzemi megállapodás az üzemi tanács Mt.-ben rögzített részvételi jogait (Mt. 262–265. §) sem korlátozhatja [Mt. 267. § (6) bekezdés].

Megjegyzendő, hogy a munkáltató és az üzemi tanács a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot alakíthat. Az üzemi megállapodás állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet. A munkáltató és az üzemi tanács előzetesen írásban megállapodhat, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik (Mt. 291–293. §).

Az üzemi megállapodás határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának tartamára köthető [Mt. 267. § (2) bekezdés]. Az üzemi megállapodás három hónapos felmondási idővel felmondható [Mt. 267. § (3) bekezdés]. Az üzemi megállapodás megszűnik az üzemi tanács megszűnésével [Mt. 267. § (4) bekezdés]. Megjegyzést érdemel, hogy az üzemi tanács az üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet [Mt. 285. § (1) bekezdés].

⁶⁰² GRÓF–KISGYÖRGY–VÁMOS 2018, 54.

449. A hatályos szabályozás értelmében az üzemi megállapodásnak lehet *normatív része* is, azaz nemcsak a két fél kapcsolatrendszerét, hanem a munkavállalók munkaviszonyból származó vagy azzal kapcsolatos jogait és kötelezettségeit közvetlenül érintő – klasszikusan a kollektív szerződés normatív részére tartozó – egyes kérdéseket is rendezhet. Bizonyos feltételekkel tehát az üzemi megállapodás átveheti a kollektív szerződés regulatív, jogforrási funkcióját, tulajdonképpen – többé-kevésbé – pótolhatja azt. Ezt nevezi a szakzsargon *normatív hatályú üzemi megállapodásnak*. E megállapodás jogforrásnak, azaz munkaviszonyra vonatkozó szabálynak (Mt. 13. §) minősül. Az ilyen normatív hatályú üzemi megállapodás megkötésének szigorú feltétele, hogy a munkáltató ne tartozzon kollektív szerződés hatálya alá, illetve a munkáltatónál ne legyen kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezet [Mt. 268. § (1) bekezdés]. Következésképpen a normatív hatályú üzemi megállapodásnak egyfajta szubszidiárius szerepe van a kollektív alkuhoz és kollektív szerződéshez képest. Az üzemi megállapodás kisegítő, szubszidiárius mivoltát támasztja alá az is, hogy a normatív rész hatálya megszűnik akkor, ha a munkáltató által kötött kollektív szerződés lép hatályba, vagy ha valamely szakszervezet a kollektív szerződéskötési jogosultságát a munkáltatónak bejelenti [Mt. 268. § (2) bekezdés]. Kiemelést érdemel, hogy az üzemi megbízott nem jogosult normatív hatályú üzemi megállapodás kötésére [Mt. 269. § (1) bekezdés].

Tartalmát tekintve a normatív hatályú üzemi megállapodás lényegében ugyanúgy viselkedhet, mint a kollektív szerződés, azaz regulációs mozgástere széles: főszabály szerint az Mt. szabályaitól (Második Rész és Harmadik Rész) a munkavállaló előnyére és hátrányára is eltérhet (Mt. 277. §). Egyetlen fontos tartalmi megkötést érvényesít az Mt.: a normatív hatályú üzemi megállapodás a munka díjazására vonatkozó kérdésekről (Mt. XII. fejezet) nem rendelkezhet. Azaz a béralku továbbra is szigorúan szakszervezeti hatáskörnek minősül. Említésre érdemes, hogy ugyan maga az üzemi megállapodás nem rendelkezhet a munkabérről, semmi nem zárja el attól a munkáltatót, hogy egyoldalú kötelezettségvállalással (Mt. 16. §) – akár anyagi értelemben is – honorálja a munkavállalókat az üzemi tanáccsal kötött megállapodás előnyeért.

Ha az üzemi tanács megszűnik, az üzemi megállapodás normatív részét még hat hónapig alkalmazni kell, kivéve a munkáltató jogutód nélkül megszűnése, a választás eredményének bíróság általi megsemmisítése vagy a törvényben meghatározott egyéb megszűnés esetét. Ugyanígy kell eljárni, ha az üzemi tanács ugyan nem szűnik meg, de valamely szakszervezet a kollektív szerződéskötési jogosultságát a munkáltatónak bejelenti [Mt. 268. § (3) bekezdés]. A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a kollektív szerződésekre irányadó rendelkezéseket (282. §) kell megfelelően alkalmazni, azaz főszabály szerint az üzemi megállapodásban foglalt feltételeket az átvevő munkáltatónak egy évig szükséges fenntartania [Mt. 268. § (4) bekezdés].

450. Fontos utalni arra, hogy a normatív hatályú üzemi megállapodás egy igen vitatott értékű jogintézmény. Elvben ez a rendelkezés hasznos is lehet (különösen a kis- és középvállalkozások szektorában), mivel csak nagyon szerény számú ágazati, szélesebb hatályú kollektív szerződés létezik hazánkban, illetve a szakszervezeti szervezettség is igen alacsony. Ebből az optimista perspektívából nézve a normatív hatályú üzemi megállapodások akár a munkaügyi kapcsolatok kialakításának első lépéseiként, ugródeszkáiként – és esetleges katalizátoraiként – is funkcionálhatnak, különösen a már említett kis- és középvállalkozások

körében (ahol jellemzően rendkívül gyérek – sőt, alapvetően nem léteznek – az intézményes értelemben vett munkaügyi kapcsolatok). Másfelől tény, hogy a normatív hatályú üzemi megállapodás lehetősége számos kockázatot rejt magában. Ez a jogi lehetőség végső soron alááshatja a kollektív tárgyalások ideáját és a szakszervezetek szerepét.⁶⁰³ Az üzemi tanácsok jogilag és ténylegesen determinált pozíciója ugyanis alkalmatlanná teszi azokat arra, hogy a munkáltatókkal valós, érdemi, kiegyenlített kollektív tárgyalásokat folytassanak. Rendeltetésük alapvetően kooperatív és pártatlan jellegű, nem önálló jogi személyek, tagjaik nem élveznek munkajogi védelmet (csak az elnök), anyagilag és szervezetileg is egyfajta – legalábbis közvetett – függésben állnak a munkáltatótól, nyomásgyakorlási és befolyásolási potenciáljuk pedig minimális. Mindezen okok miatt bizonyosan előállhat olyan helyzet, hogy az üzemi tanáccsal való tárgyalásokat a munkáltató aránytalanul dominálja. A szakszervezet által folytatott kollektív alku esetén mindennek a veszélye jóval kisebb. Megjegyzést érdemel, hogy ezt a megoldást korábban – átmenetileg (1999 és 2002 között) – egyébként már alkalmazta a magyar munkajog. Akkor sem következett be a normatív hatályú üzemi megállapodások tömeges elterjedése, és – az egyébként reális – félelmek kevésbé igazolódtak be.

Az üzemi tanács működése

451. Az üzemi tanács nem jogképes, nem is önálló jogi személy, hanem voltaképpen a munkáltató szervezetének a része. *Működését* azonban maga alakítja ki. E körben az Mt. rögzíti, hogy az üzemi tanács a megválasztását követő 15 napon belül összeül, első ülésén – tagjai közül – elnököt választ [Mt. 259. § (1) bekezdés]. Az ülésein a tag csak személyesen vehet részt [Mt. 259. § (2) bekezdés]. Az üzemi tanács működésének szabályait ügyrendje állapítja meg [Mt. 259. § (3) bekezdés]. Ügyrend hiányában a működés rendszertelenné, a döntéshozatal esetlegessé válhat, így mindenképpen célszerű a működés szabályait, ütemét, a tanács belső viszonyait, a döntési rendet és egyéb pragmatikus kérdéseket írásos dokumentumban, szabályzatban (ügyrend) meghatározni. Az ügyrend mellett hasznos lehet munkaterv kialakítása, elfogadása is. Az üzemi tanács testületként jár el. Az üzemi tanácsnak célszerű szoros, rendszeres kapcsolatot tartania a munkavállalókkal. E körben az Mt. csak annyit rögzít, hogy az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat [Mt. 262. § (4) bekezdés]. Az üzemi tanács hatékony és zavartalan működését több operatív jellegű jogosítvány hivatott biztosítani, támogatni, amelyeket az alábbiak szerint lehet nevesíteni.

Egyrészt, amint arra már történt utalás, az üzemi tanács (megbízott) választásával és működésével kapcsolatos *indokolt költségek* a munkáltatót terhelik [Mt. 236. § (4) bekezdés]. Célszerű, ha üzemi megállapodás rendezi, hogy milyen fajta költségek tekintendők szükségesnek és indokoltnak (például szakmai képzések, szakértők igénybevétele, adminisztráció, költségterítések, tiszteletdíjak stb.), hogyan történjen az üzemi tanáccsal kapcsolatos költségek nyilvántartása, elszámolása, milyen időtartamra készüljön a költségvetés stb.

Másrészt az üzemi tanács rendelkezik *relatív perképességgel* [Mt. 285. § (1) bekezdés]. Mivel az üzemi tanács általános perképességgel – jogképesség hiányában – nem bír, perképessége relatív, azaz csak az Mt.-ben meghatározott körben van. Így az Mt. 289. §

⁶⁰³ A jogintézmény részletes kritikájához lásd: KÁRTYÁS 2016, 459–460.

(1) bekezdés rögzíti, hogy az üzemi tanács is – a munkáltató és a szakszervezet mellett – jogosult öt napon belül bírósághoz fordulni a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt. A bíróság e körben 15 napon belül, polgári nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság 15 napon belül határoz [Mt. 289. § (2) bekezdés]. E rendelkezés voltaképpen a részvételi jogok úgynevezett *lex imperfecta szabály* mivoltát húzza alá, hiszen a norma megsértése bár jogellenes állapothoz vezet, ezt a bíróság is megállapíthatja, de a norma – szankció hiányában – valójában nem kikényszeríthető bírósági úton. A bírói gyakorlat is megerősítette, hogy a konzultációra vonatkozó szabály megszegésére hivatkozás esetén nemperes eljárás keretében a jogellenesség megállapításának lehet helye, konzultáció lefolytatása azonban nem kikényszeríthető ki (EBH 2014.M.24.). Megjegyzést érdemel, hogy bár a munkavállalói részvétel kétségkívül egy komplex, állandó tanulási folyamat, amelynek hatékonysága bizonyosan nem (csak) a jogi szankción múlik, a részvételi jogok effajta abszolút kikényszeríthetlensége mégis durván és diszfunkcionálisan leértékeli a jogintézményt.

452. Hangsúlyozni szükséges, hogy 2002/14/EK irányelv (az úgynevezett keretirányelv) 8. cikke a jogok védelme kapcsán szigorú elvárásokat támaszt. A tagállamok megfelelő intézkedéseket kell, hogy hozzanak arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői nem tartják be ezen irányelv rendelkezéseit. Biztosítják különösen, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből eredő kötelezettségek érvényesítésére. A tagállamoknak megfelelő szankciókat kell megállapítani arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői megsértенék az ebben az irányelvben foglalt rendelkezéseket. E szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük. A magyar szabályozás *lex imperfecta* jellege aggályos ebből a szempontból.

Harmadsorban a működést biztosító jogok köréből kiemelendő a *munkaidő-kedvezmény* jogintézménye. E vonatkozásban – feladata ellátása érdekében – az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje 15, tagját beosztás szerinti havi munkaideje 10%-ának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény igénybe vételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban be kell jelenteni [Mt. 260. § (1) bekezdés]. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár [Mt. 260 § (2) bekezdés]. Üzemi megállapodásban ennél kedvezőbb munkaidő-kedvezményi feltételeket is el lehet érni.

Negyedrészt szintén a működés zavartalanágát hivatott biztosítani a munkajogi védelem jogintézménye. Az Mt. értelmében ez viszont csak az üzemi tanács elnökét illeti meg (tagjait nem). Azaz: az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató üzemi tanács elnökét érintő 53. § szerinti intézkedéséhez (munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás). A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább 12 hónapon át betöltötte [Mt. 260 § (3) bekezdés]. Az üzemi tanács az említett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel az üzemi tanács nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az üzemi tanács véleményét a fenti

határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért [Mt. 260 § (4) bekezdés]. Üzemi megbízott tekintetében a munkavállalók közössége gyakorolja az előzetes egyetértés jogát [Mt. 269. § (2) bekezdés]. Ha a munkavállaló nemcsak üzemi tanács elnöke vagy üzemi megbízott, hanem egyúttal szakszervezeti tisztségviselő is (Mt. 273. §), a munkajogi védelem csak ez utóbbi jogcímen illeti meg, így a munkáltatónak például a felmondás közlése előtt csak a felettes szakszervezeti szerv hozzájárulását kell megszerezni, az üzemi tanácsét nem. Az üzemi tanács tagjait különös, célzott munkajogi védelem tehát nem illeti, csupán az egyenlő bánásmód általános elve alapján számíthatnak jogvédelemre, hiszen az érdekképviselőhez való tartozás úgynevezett védett tulajdonságot jelent az antidiszkriminációs szabályozás rendszerében [2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8. § s) pont].

Az 1971. évi 135. ILO egyezmény a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményéről szól, és hangsúlyozza, hogy a munkavállalók üzemi képviselőit hatékony védelemben kell részesíteni minden hátrányos intézkedés ellen, beleértve a felmondást is, amelynek indoka az érintett munkavállaló üzemi képviselői minősége vagy ilyen jellegű tevékenysége, szakszervezeti tagsága vagy részvétele a szakszervezet tevékenységében, feltéve, hogy tevékenységük összhangban van a hatályos jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy egyéb, együttesen kialakított megállapodásokkal. Ennek tükrében vitatható, hogy mennyiben helyes az, hogy az Mt. csupán az üzemi tanács elnökét részesíti védelemben.

Ötödrészt a munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzétegye (261. §). Ez az úgynevezett *propagandajog*.

453. Említést érdemel, hogy a *sztrájk* nem tartozik az üzemi tanács potenciális eszközei közé. Az Mt. 266. § értelmében az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkkal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízata a sztrájk idejére szünetel.

Utalni szükséges arra, hogy az üzemi tanács működését is át kell hatnia a legfontosabb *alapvető munkajogi alapelveknek*. Például a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltatónak, az üzemi tanácsnak, a szakszervezetnek és a munkavállalónak együtt kell működnie, és a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően kell eljárniuk [Mt. 6. § (2) bekezdés]. Ehhez kapcsolódóan terheli a feleket a kölcsönös tájékoztatási kötelezettség is [Mt. 6. § (4) bekezdés], amelyet az Mt. tovább is konkretizál, amikor például kimondja, hogy a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselőtetre jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről (Mt. 232. §) Az általános magatartási követelmények köréből a joggal való visszaélés tilalma is kiemelést érdemel (Mt. 7. §). Például sértheti a joggal való visszaélés tilalmát, ha az üzemi tanács pusztán apró formai okokat kifogásolva törekszik arra, hogy egy jogszerű és sürgős munkáltatói intézkedés végrehajtását késleltesse. Úgyszintén elképzelhető joggal való visszaélés a szükséges és indokolt költségek értelmezése körében. Természetesen a munkáltató is visszaélhet jogaival az üzemi tanács relációjában: például azzal, ha blokkolja az információk kiadását az üzemi tanács részére az Mt. 234. §-a alapján, indokolatlanul és önkényesen tágan értelmezve a jogos gazdasági érdek körét.

Vákát oldal

NEGYEDIK RÉSZ

A munkajogi konfliktusok és feloldásuk rendszere

Vákát oldal

23. § A munkajogi konfliktusok fogalma, rendszere

A munkajogi konfliktusok fogalma és sajátosságai

454. A munkajogi konfliktus fogalmának meghatározása során mindenekelőtt a konfliktus jelentéséből érdemes kiindulni. A *konfliktus* bonyodalmat, küzdelmet jelent, amely legalább két ellentétes erő szembekerülését, összeütközését, *harcát* feltételezi. A konfliktusok a mindennapi élet velejárói, az emberi közösségekben szükségszerűen merülnek fel. Ennek elsődleges magyarázata, hogy az emberi létezéshez szükséges javak általában nem korlátlanul állnak rendelkezésre, és az ezek megszerzésére, birtoklására, a felettük való rendelkezésre irányuló szándék a társadalom egyes csoportjai között szükségszerűen versengést szül, és az egymást kizáró, nehezen összeegyeztethető célok mentén eltérő érdekstruktúrák alakulnak ki, amelyek egy bizonyos ponton rejtett vagy nyílt ellentétet vezetnek. A viták mögött, a felszín alatt látni kell azonban, hogy a konfliktusban részes felek az esetek jelentős részében kölcsönösen függenek egymástól is. Ez a felismerés a konfliktusok egy részének rendezése tekintetében kulcsfontosságú, ugyanis az interdependencia tudatosulása a gyakorlatban a vita feloldásához vezető első lépés, ami magában hordozza a konfliktus békés rendezésének ígértét is. A munkajogi relációkban sem az anyagi javak (például a díjazás alapját jelentő pénzügyi források), sem az oly sokszor ezeknél is jelentősebb úgynevezett szimbolikus szükségletek (például a tisztességes megélhetés, az elismerés, a megbecsülés, a vezetésben való részvétel) nem feltétlenül állnak korlátlanul rendelkezésre.⁶⁰⁴

A vitáknak az a típusa, amelyekben a vitatott kérdés, a vita tárgya nem osztható, alapvetően kettős végkimenetelű lehet, szükségszerűen az egyik fél győzelmét, a másik fél vereségét hozza. A veszítő fél elveszíti, míg a másik megszerzi a javak feletti rendelkezés jogát. Vannak azonban olyan viták, amelyekben a javak megoszthatók, így mindkét fél megszerez valamit, illetve egyik fél sem veszít el mindent. A munkajogi konfliktusok közül ilyen például a bérharc vagy az az eset, amikor több tárgykört illetően folyik a vita a felek között, ami lehetővé teszi, hogy az egyik kérdés tekintetében veszítő fél egy másik vitapont vonatkozásában nyertesként kerüljön ki. Ezeknél a konfliktusoknál nemcsak a javak, hanem a nyerség és a veszteség is megoszlik a vitában részes felek között. Az ilyen típusú viták kulcsa a felek együttműködése és a kölcsönös engedmények megtétele a konfliktusok feloldása érdekében. Mivel a konfliktusok a munkajogi relációkban is kódolva vannak, azaz szükségszerűen merülnek fel, azok megelőzése, illetve elkerülése elviekben lehetséges adekvát vitamegelőző módszerekkel, tárgyalási stratégiákkal.⁶⁰⁵ Ettől eltérően azonban vannak olyan viták is, amelyek jellemzően szükségszerűen vezetnek el az egyik fél felülrekedéséhez, és a másik a vesztes pozíciójába kényszerül. Ez a helyzet gyakorta a jogviták tekintetében, amelyknél a konfliktus a jogszerű *versus* jogellenes bináris kódjával írható le.

⁶⁰⁴ TÓTH 2008, 355–356.

⁶⁰⁵ TÓTH 2008, 355–356.

A konfliktus létezéséhez általánosságban elengedhetetlen legalább két fél részvétele, valamint az, hogy a felek álláspontja eltérjen egymástól. Ez utóbbi azonban még nem elegendő a vita tényleges kifejlődéséhez, hiszen eltérő álláspontok egymás mellett is létezhetnek. Ahhoz, hogy valódi konfliktus keletkezzék, szükséges, hogy a felek valamilyen módon interakcióba, kapcsolatba is kerüljenek egymással, és így lehetőség nyíljon arra, hogy az egymással ellentétes álláspontok érintkezésbe kerüljenek, ütközzenek egymással. Ez voltaképpen egy *alapviszony* meglétét feltételezi. Ez egyben azt is jelenti, hogy az egyik félnek lehetősége nyíljon a másiktól információt szerezni az övétől különböző álláspontról, majd ezt követően visszajelezni részére a sajátjáról.⁶⁰⁶

455. A munkajogi konfliktusok esetében is érvényesül a fentebb kiemelt néhány jellemző. Ennek során a munkajogi konfliktusok alanyi köre meghatározó jelentőséggel bír, hiszen egyfelől az alanyok egyértelműen beazonosíthatóvá teszik a konfliktus munkajogi jellegét, másfelől magukban hordozzák a vita tárgyát, vagyis azokat a kérdéseket, amelyek körül kialakulnak az eltérő álláspontok. A munkajogi konfliktusok egy részében a munkáltató és a munkavállaló mint a munkajogviszony két alanya áll egymással szemben, más esetekben pedig a munkáltató, a munkáltatók érdekképviselői, illetve érdekvédelmi szervezetei, a munkáltatói szövetségek, valamint a munkavállalók közössége, munkavállalói érdekképviselői vagy érdekvédelmi szervezetei. A konfliktusok második fogalmi elemének az alapviszonyt tekinthetjük, amely a munkajogban az esetek egy részében a munkáltató és a munkavállaló között fennálló munkajogviszony, amelyet az azt keletkeztető jogi tény, a munkaszerződés hoz létre.

A kollektív relációk esetében azonban az esetek többségében ilyen formalizált jogviszonyra nem bukkanhatunk, ennél fogva azt is lehet mondani, hogy a kollektív munkajog tekintetében a konfliktus többségében nem valamely jogviszonyból, hanem a pusztán fakticitásból, a felek munkaügyi kapcsolatokon belüli pusztán létezéséből, egymáshoz viszonyított helyzetéből adódik. Ez azonban nem zárja ki, hogy az alapviszony e területen is valamilyen jogviszonyként legyen jelen. Így jellemző, hogy a konfliktus például valamely kollektív szerződéssel összefüggésben alakul ki. Ennek ellenére az is előfordulhat, hogy a kollektív munkajogi konfliktusban érintett felek között eleve fennáll valamely jogviszony, mert például korábban kollektív szerződést kötöttek, az alapviszony léte azonban mégis irreleváns, mivel az nem a jogviszonyból eredően merül fel, hanem egy attól függetlenül keletkező érdekvitáról van szó.⁶⁰⁷

A munkajogi konfliktusok fogalma szempontjából is kiemelkedő fontossággal bír az eltérő és egymással ütköző álláspontok kifejezésre juttatásának szükségessége. Az esetek egy részében az eltérő álláspontok a munkajogviszony teljesítése során merülnek fel (így például a munkavállaló megtagadja az utasítást, a munkáltató nem tesz eleget a munkavállaló fizetés nélküli szabadság igénylését célzó kérésének, a munkáltató a munkavállalóra nézve kedvezőtlen munkaidő-beosztást ír elő, a munkajogviszony egyik alanya nem téríti meg a másik fél részére az általa okozott kárt). Sajátos ebből a szempontból a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos jogvita, amely adott esetben a munkajogviszony megszűnését követően is keletkezhet. Megjegyzendő továbbá, hogy a kollektív munkajogi

⁶⁰⁶ Kiss 2005, 299–301.

⁶⁰⁷ Kiss 2005, 300.

konfliktus a kollektív munkajogi alanyok jogai és kötelezettségei mentén is bekövetkezhet (például szakszervezeti jogok gyakorlásával vagy az üzemi tanács működésével kapcsolatosan).⁶⁰⁸

Összességében, ha a munkajogi konfliktus fogalmát kívánjuk megragadni, azt olyan vitaként határozhatjuk meg, amely a munkajogviszony, valamint a kollektív munkajog alanyai között felmerült munkajogviszonnyal közvetlenül vagy közvetetten összefüggő ellentétet jelent.⁶⁰⁹

A munkajogi konfliktusok rendszere és feloldásának eszközei

456. A munkajogi konfliktusok fogalma gyűjtőfogalom, amely számos különböző típusú, eltérő résztvevőket és érdekstruktúrákat hordozó vitát foglal magában. Erre tekintettel mindenekelőtt e konfliktus egyes típusainak azonosítását, illetve közelebbi meghatározását indokolt elvégezni.

A munkajogi konfliktusok hagyományos csoportosítása több szempont mentén képzeltethető el. Hagományos a munkajogi konfliktusokat az alanyok szerint egyéni, illetve kollektív vitákra, tárgyuk szerint jogvitákra és érdekvitákra bontani.⁶¹⁰ Az egyes kategóriák értelemszerűen keverednek, azaz létezik egyéni jogvita, egyéni érdekvita, kollektív jogvita és kollektív érdekvita is, noha a hangsúlyok eltérőek, így az egyéni munkajogi vitákon belül a jogvitáknak, a kollektív munkajogi konfliktusokon belül pedig az érdekvitáknak jut jelentősebb szerep. A főbb típusok elhatárolása azért bír különös jelentőséggel, mert az egyes vitafajták eltérő vitafeloldási szabályokat igényelnek.⁶¹¹ Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a gyakorlatban az elhatárolás sokszor nem könnyű, illetve nem egyértelmű, mivel az amúgy sem túlságosan éles határvonalak sokszor elmosódnak.

Egyéni munkajogi vitának tekinthetünk minden olyan vitát, amely a munkajogviszony alanyai között merül fel, és amely e személyeket egyedileg, egyénileg érinti. Ehhez képest a kollektív munkajogi vita nem egyénekről, hanem a közösséget, voltaképpen a kollektívát érintő jogokról és kötelezettségekről, illetve érdekekről szól. A munkajogi *jogviták* a munkajogviszonyból eredő jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos igény érvényesítésére irányuló vitákat ölelnek fel. Ez esetben a vita valamely jogilag már korábban szabályozott kérdés kapcsán merül fel, a jogalanyt megillető alanyi jog a jogvita során azáltal kerül az igény állapotába, hogy azt valaki megsérti vagy vitatja. Ettől eltérően a munkajogi *érdekviták* mögött nincs meglévő jogi szabályozás, ezért jogsérelem sincs, csupán érdeksérelem fedezhető fel: azaz egyéni vagy kollektív érdekek ütköznek más azonos természetű érdekekkel. Míg a jogviták általában formalizált eljárásokban (például bíróság előtt peres vagy nemperes eljárásban) oldhatók fel, addig az érdekviták feloldására hagyományosan informális – egyeztetéses, tárgyalásos – módszerek szolgálnak.⁶¹²

⁶⁰⁸ Kiss 2005.

⁶⁰⁹ Vö. Rácz 2002, 7.

⁶¹⁰ Kiss 2005, 542.

⁶¹¹ Kiss 2005, 301.

⁶¹² Vö. RÚZS MOLNÁR 2013, 175–176.

457. Amint erre utaltunk, a munkajogviszony alanyai között felmerülő, munkajogviszony tartalmával, teljesítésével, az abból eredő jogokkal és kötelezettségekkel, ezek megsértésével, a munkajogviszony létesítésével, módosításával vagy megszüntetésével kapcsolatosan keletkező egyéni jogviták általában tételes eljárásjogi szabályozást nyertek valamennyi államban. Ez részben abból is fakad, hogy az egyéni jogviták elintézése – figyelemmel a munkajogviszony magánjogi gyökereire – kezdetben természetesen a polgári ügyekben ítélező általános hatáskörű bíróság feladata volt. A *kollektív* munkajogi alanyokat érintő viták feloldásával a jogi szabályozás ettől eltérően sokáig nem foglalkozott, részben azért, mert a munkajog történeti fejlődése során önmagában az alanyok létezésének elismerése sem volt magától értetődő. Ez oda vezetett, hogy a viták feloldására irányuló törekvések a felek autonómiájára építő sajátos vitafeloldási mechanizmusok kidolgozását tette szükségessé, a polgári eljárásjog jogintézményei ugyanis e körben – e konfliktusok alábbiakban is kifejtendő érdekvita jellegére tekintettel – alkalmazhatatlannak bizonyultak.⁶¹³

A munkajogi konfliktusok fogalma tehát magában foglalja a hagyományosan csak munkajogi vitáknak hívott *egyéni* (*individuális*) *munkajogi jogvitákat*, amelyek elbírálására tipikusan a bíróságok (például a különbírósági formában működő ügynevezett munkaügyi bíróságok) bírnak hatáskörrel, és eldöntésükre formalizált eljárások állnak rendelkezésre. A vitában érintett alanyok köre a munkajogviszony alanyaira korlátozódik, azaz a munkáltató és a munkavállaló közötti konfliktusokról van szó. Az egyéni munkajogi jogviták fókuszában a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek állnak, tehát ezekben az esetekben a konfliktus valamely jogkérdés körül folyik.⁶¹⁴

A kollektív munkajogi konfliktusok – szembeállítva az individuális munkajogi jogvitákkal – többségében az ügynevezett érdekviták körébe sorolhatók. A kollektív munkajogi viták érdekek által vezérelt ügynevezett szabályozási vitáknak tekinthetők, amelyek közös jellemzője, hogy hiányzik a vita tárgyává tett kérdés jogi szabályozása, a konfliktus ebből következően épp a jogi szabályozás – voltaképpen az írott jogi norma – hiánya miatt merül fel. Ezzel együtt a kollektív munkajogi viták feloldása magában hordozza a szabályozás lehetőségét és a szabályozási igényt. E viták alanyi körét nem a munkajogviszonyban álló felek jelentik, mivel a munkáltatóval, a munkáltató érdekképviselői szervezetekkel (munkaadói szövetségekkel) szemben kollektív alany, a munkavállalók érdekképviselői, illetve érdekvédelmi szervezetei állnak.⁶¹⁵

A fentiekre tekintettel a munkajogi vita kifejezést a legtágabb értelemben indokolt használni, és nem helytálló leszűkíteni csupán a munkajogi jogvitákra. Ebben az értelemben véve a munkajogi vita a munkajogi konfliktus szinonimája, az nemcsak az egyéni, hanem a kollektív munkajogi konfliktusokat is felöleli. A munkáltató és a munkavállalók érdekképviselői szervezetei, valamint participációs szervezetei között felmerülő munkajogi konfliktus – a kollektív alanyok érintettségéből eredően – a kollektív munkaügyi viták körébe sorolható.

Az *egyéni és a kollektív viták elhatárolása* során elsődleges kérdésként vetődik fel, hogy amennyiben legalább két munkavállaló ugyanazon tárgykört illetően áll egyidejűleg jogvitában a munkáltatóval, ez a vita – önmagában a munkavállalók számára

⁶¹³ Kiss 2005, 298–299.

⁶¹⁴ Kiss 2005.

⁶¹⁵ Kiss 2005, 300.

tekintettel – kollektívnek minősül-e. E körben arra szükséges utalni, hogy kollektív munkajogi vitáról csupán abban az esetben lehet szó, ha több munkavállaló fellépése a munkavállalói kollektívát mint közösséget megillető valamely joggal vagy azt terhelő kötelezettséggel kapcsolatos. Automatikusan nem tekinthető kollektívnek tehát az a vita, amelynél az egyik oldalon több munkavállaló vesz részt, ha ugyanis a munkavállalónak – mint a munkajogviszony alanyának – egyéni, személyes munkavállalói státusza dominál, a vita megőrzi individuális jellegét. Egyéni munkajogi vitáról akkor beszélhetünk tehát, ha a munkajogi konfliktus során az egyéni munkavállalói státusz meghatározottsága domináns.⁶¹⁶

458. A munkajogi konfliktusok feloldásának *módszerei* rendkívüli színes képet mutatnak. Annak ellenére, hogy a jogvita és az érdekvita fogalompár alapvetően meghatározó jelentőséggel bír a viták feloldására irányuló mechanizmus meghatározása szempontjából, a helyzet nem egyszerű, ugyanis ez az elhatárolás általánosan nem minden államban elfogadott. Ezen túlmenően a vitafeloldási módszerek szoros kapcsolatban állnak az adott állam történeti, gazdasági fejlődésével, jogrendszerének sajátosságaival, illetve munkajogi szabályozásával. Az egyéni munkajogi jogviták feloldását illetően egyes államokban munkaügyi bíróságokat hoztak létre, mások azonban nem követik ezt a megoldást, noha szinte mindenütt jelen van az általános hatáskörű polgári bíraskodástól relatíve elkülönült szakmai alapú munkajogi bíraskodás. A munkaügyi bíraskodás sajátosságai közé tartozik általában az eljáró tanács paritásos felépítése, ami lehetővé teszi, hogy a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek is delegáljanak képviselőket oly módon, hogy abban a többnyire háromtagú tanács két delegált tagján felül egy pártatlan hivatásos bíró is helyet kap. E személynek értelemszerűen döntő befolyása van az ítélethozatalra, illetve szavazategyenlőség esetén az ő szavazata dönt. Általában – a perjog szabályaitól eltérően – az eljárási szabályok összességében rugalmasabbak, így például a feleknek tipikusan az eljárás valamennyi szakaszában lehetőségük van megegyezni.⁶¹⁷

A kollektív munkajogi konfliktusok feloldásának fókuszában elsődlegesen a nyílt konfrontáció lehetőség szerinti elkerülése áll. Ez szoros összefüggésben van azzal, hogy az érdekvitákat gazdasági, illetve politikai érdeksztruktúrák és célok hatják át. (Ezzel összhangban nevezik e vitákat gazdasági, illetve politikai jellegű vitáknak is.)⁶¹⁸ Az érdekviták – így például tipikusan a munkabérek és a munkafeltételek megállapítására (*ön-szabályozására*) irányuló konfliktusok – kezelésére, megelőzésére a munkajog történeti fejlődése során már korán kialakultak adekvát módszerek, amely vitafeloldási mechanizmusok hivatottak egyúttal megelőzni a konfliktusok kiszélesedését, elmélyülését, valamint a munkaharc, illetve az *ultima ratióként* alkalmazott sztrájk elkerülését. E feladatot hivatott betölteni a kollektív érdekviták feloldása során például a viták megelőzése és a kollektív megállapodások megkötésének elősegítése révén az Egyesült Királyságban az *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* (ACAS), illetve Magyarországon a *Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat* (MTVSZ).⁶¹⁹ A kollektív érdekviták feloldása – mint lényegében a konfliktusok intézményesített rendezése általában – azonban kétségtől az adott társadalom, a gazdasági élet és a munkaügyi kapcsolatok problémakezelése,

⁶¹⁶ Kiss 2005, 301.

⁶¹⁷ Kiss 2005, 303.

⁶¹⁸ Kiss 2005, 302.

⁶¹⁹ Lásd erről később *A kollektív munkaügyi vita* című fejezetet.

rögzült és bevett szokásai, hagyományai, valamint egyébként a vitakultúra által determinált kérdés. A felek önrendelkezési szabadságának tiszteletben tartása mellett gyakorta megfigyelhető napjainkban e területen is az állami szerepvállalás erősödése. Így például a vitakultúra javítása, a vitafeloldási módszerek népszerűsítése érdekében e célokat szolgáló független szervezeteket állítanak fel.

459. E területen fontos szerepet tölt be a békéltetés (*conciliation*), a közvetítés (*mediation*) és a döntőbíráskodás (*arbitration*). A három módszer közül a *békéltetés* korlátozza a legkevésbé a felek döntési szabadságát, ugyanis ennek során a felek által bevont harmadik személy nem dönti el az ügyet, csupán megkísérli az álláspontok közelítését, ami lehetővé teszi, hogy a felek között megegyezés jöjjön létre. Ehhez képest a *közvetítés* esetén a közvetítő a felek által feltárt, illetve a rendelkezésre álló bizonyítékok és tények ismeretében kidolgozhat akár több javaslatot is a vita feloldására, ám azokat a felek értelemszerűen nem kötelesek elfogadni. A mediátor a munkáját a felek együttes jelenlétében fejti ki, biztosítva a közöttük kialakult párbeszéd folytonosságát, ugyanakkor lehetőség van arra is – különösen amennyiben a tárgyalások megakadnak –, hogy külön-külön tárgyaljon a felekkel (*caucusing*), és megkísérelje kiköszönteni őket a holtpontról.⁶²⁰ Megjegyzendő, hogy e két eljárás természeténél fogva a felek önkéntességén alapul, és általában nem áll bírói kontroll alatt.

A *döntőbíráskodás* során a felek által felkért döntőbíró (arbitrátor) a felek előzetes alávetési nyilatkozatai alapján rájuk nézve kötelező jelleggel dönt az érdekvitában. A döntőbíráskodás általában gyors eljárást garantál, és a jogorvoslati lehetőség vagy kizárt, vagy csak nagyon szűk körben adott. A döntőbíró ugyanis általában végérvényesen dönti el a vitát, noha ismeretes olyan megoldás is, amelynek értelmében egy felsőbb döntőbírói fórum (például Franciaországban a *Cour supérieure d'arbitrage*) részben vagy egészben megsemmisítheti a döntőbíró által hozott döntést (hatáskörtúllépés vagy törvénysértés esetén),⁶²¹ vagy egy felső bírói fórum lát el törvényes felügyeletet (például ezt a feladatot tölti be az Amerikai Egyesült Államok Legfelsőbb Bírósága).⁶²² Mind az arbitráció, mind pedig a korábban említett két vitarendezési módszer tekintetében elsődlegesen a felek kezében van az eljárási kérdések rendezése, a főbb szabályok kialakítása ebből következően vagy rájuk hárul, vagy az általuk igénybe vett szervezet eljárási szabályainak vetik magukat alá.

A fentiekben meghatároztuk a munkajogi konfliktusok sajátosságait, rendszerét – elhatárolva egymástól az érdekvitákat, a jogvitákat, valamint az egyéni és a kollektív vitákat –, majd röviden felvázoltuk azokat a leggyakoribb intézményesített eszközöket, amelyek segítségével e konfliktusok feloldása adott esetben lehetővé válik. A következőkben a munkajogi igényérvényesítés, illetve a munkajogi jogvita eldöntésével kapcsolatos alapvető anyagi és eljárásjogi szabályokat mutatjuk be.

⁶²⁰ Kiss 2005, 538.

⁶²¹ Code du travail Article L2524-7.

⁶²² Kiss 2005, 539., 542.

24. § A munkajogi igény érvényesítése

A munkajogi igény érvényesítésének lehetőségei

461. Talán nem túlzás azt állítani, hogy a munkajog szabályai annyit érnek csupán, amennyi azokból érvényesülni tud. Amennyiben ez az állítás igaz, úgy könnyű belátni azt is, hogy különös jelentőséggel bírnak a munkajogviszonyból eredő igények érvényesítésének keretét biztosító szabályok, amelyek a gyakorlat szempontjából elválaszthatatlanok az anyagi jogi rendelkezésektől.

Az Mt. XXIII. fejezete az *A munkajogi igény érvényesítése* címet viseli. A fejezet a munkaügyi jogvitára irányadó alapvető rendelkezéseket tartalmazza, az azonban a munkajogi igények érvényesítésének csupán elnagyolt vázát adja, a peres eljárás általános, illetve a munkaügyi perekre irányadó különös szabályait ugyanis a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) rendezi.

Az Mt. értelmében a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az Mt.-ből származó, valamint a szakszervezet, az üzemi tanács Mt.-ből, kollektív szerződésből, illetve üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti [Mt. 285. § (1) bekezdés]. Az Mt. idézett meghatározása tulajdonképpen a munkajogi jogvita definícióját adja meg. Ebből is látható, hogy az magában foglalja az egyéni és a kollektív jogvitákat is. A munkajogi jogvita alanyai lehet a munkavállaló, a munkáltató (ideértve munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt is), a szakszervezet és az üzemi tanács. Ezen túlmenően arra a következtetésre lehet jutni, hogy szintén alany lehet az üzemi megbízott [Mt. 269. § (1) bekezdés], a vállalatcsoport szintjén működő és a központi üzemi tanács (Mt. 250–251. §), a munkavállaló halála esetén az örökös, valamint a hozzátartozó (Mt. 171. §), valamint a sztrájkkal összefüggésben a munkavállalók közössége is, amennyiben azt a munkavállalók maguk szervezik.⁶²³ Megjegyzendő, hogy az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben sor kerülhet közérdekű igényérvényesítésre is, amely során az igény érvényesítése egy csoport jogainak védelme érdekében történik oly módon, hogy a csoport tagjai (a sérelmet szenvedő személyek) konkrétan nem beazonosíthatók (Ebkvt. 20. §).⁶²⁴

A munkajogi igény érvényesítésének feltétele, hogy a felek között munkajogviszony álljon fenn, vagy ha az már megszűnt, korábban a felek munkajogviszonyban álltak egymással, az igény pedig a munkajogviszonyból, illetve azzal összefüggésben keletkezzék. Tekintettel arra, hogy a munkaügyi jogvita a kollektív jogvitákat is magában foglalja, a munkajogviszonnyal való összefüggés tágan értelmezendő. Ennek megfelelően a munkaviszonyra vonatkozó szabályból eredő igény érvényesítése is munkajogi igény érvényesítésének minősül, illetve bizonyos esetekben munkajogviszonyból származó igény

⁶²³ KULISITY 2016, 496.

⁶²⁴ KULISITY 2016.

munkajogviszony fennállása nélkül is lehetséges. A munkavállalók egymással szemben keletkező igényei ugyanakkor nem tartoznak a munkajogi igények körébe, azok tekintetében általános hatáskörű bíróság jár el (MK 35.).

462. A felek fennálló jogvitájukat *egymás között*, harmadik személy bevonása nélkül is rendezhetik. Az igényérvényesítés egyik legegyszerűbb formája, ha a vitában részes felek a fennálló igényről közvetlenül egyeztetnek, tárgyalnak, majd az igény teljesítésének módjáról megegyeznek, arról megállapodást kötnek.

A harmadik személy bevonásával járó, a bírói út igénybeviteléhez képest alternatív vitarendezési eljárások Mt.-ben nevesített esete a *békéltetés*. A törvény nem határozza meg a békéltetés eljárási szabályait, annak lényegi ismérvei is rejtve maradnak, csupán arra utal, hogy a törvényben meghatározott igényérvényesítési határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli (Mt. 288. §). Nem érinti a későbbiekben ismertetett elévülési, illetve keresetindítási határidőket, ha a felek közt békéltetés van folyamatban, azaz a békéltetés időtartama nem hosszabbítja meg az igényérvényesítésre nyitva álló határidőket.

A békéltetés során a felek független, a vitában nem érintett olyan személy közreműködését veszik igénybe, aki a (jog)vita rendezése érdekében a felek közötti kommunikációt fenntartva segítséget nyújt számukra, hogy megegyezést érjenek el. A békéltető nem dönti el a jogvitát, még csak megoldási javaslatokat sem vázolhat fel. Az álláspontok közeledése éppen ezért elsődlegesen a feleken múlik, a békéltető csupán lehetővé teszi a feleknek, hogy megismerjék egymás álláspontját, érveit és a mögötte meghúzódó érdeket.

A bírósági végrehajtás szabályai értelmében a bíróság végrehajtási záradékkal látja el a munkáltató és a munkavállaló békéltető eljárás során kötött egyezségét. Ennek feltétele, hogy a tartozás munkabérből való közvetlen levonására ne legyen lehetőség, vagy az nem vezetett, vagy aránytalanul hosszú idő múlva vezetne eredményre. Mivel a bíróság akkor láthatja el végrehajtási záradékkal az egyezséget, ha a munkáltató az említett feltételeket igazolta [Vht. 23. § (1) bekezdés a) pont, (2)–(3) bekezdés], arra lehet következtetni, hogy a végrehajtási záradék alkalmazására gyakorlatilag csak abban az esetben van lehetőség, ha az egyezség olyan békéltető eljárást zár le, amelynek tárgya a munkavállaló valamely tartozása.

A felek szabad elhatározásukból közvetítőhöz is fordulhatnak, akinek feladata, hogy pártatlanul, lelkiismeretesen, legjobb tudása szerint közreműködjön a felek közötti vitát lezáró megállapodás létrehozásában. A törvényi definíció szerint a *közvetítés* (mediáció) olyan permegelőző vagy bírósági, illetve hatósági eljárás befejezését elősegítő, egyeztető, konfliktuskezelő, vitarendező eljárás, amelynek célja a vitában érdekelt felek kölcsönös megegyezése alapján a vitában nem érintett, harmadik személy – a közvetítő – bevonása mellett a felek közötti vita rendezésének megoldását tartalmazó írásbeli megállapodás létrehozása (a közvetítői tevékenységről szóló 2002. évi LV. törvény 2–3. §). A közvetítő a felek közös megegyezésen alapuló felkérésére [2002. évi LV. törvény 23. § (1) bekezdés] feltárja a vita részleteit, a vitás kérdéseket, és olyan megállapodásra törekszik, amelyet mindkét fél el tud fogadni, ennek érdekében akár javaslatot is tehet a jogvita feloldására.

Miután a közvetítő elfogadta a felkérést, a felekhez intézett elfogadó nyilatkozatában meghívja őket az első közvetítői megbeszélésre, amely során egyebek mellett tájékoztatást ad a közvetítői eljárással kapcsolatos lényeges kérdésekről. Ha az első közvetítői

megbeszélésen a felek változatlanul kérik a közvetítői eljárás lefolytatását, ezt a tényt a mindkét fél és a közvetítő aláírását tartalmazó írásos nyilatkozatban rögzítik. A közvetítő tevékenységéért díj jár, a közvetítő ezen túlmenően igényt tarthat felmerült és igazolt költségei megtérítésére, továbbá a díj és a költségek előlegezésére is [2002. évi LV. törvény 27. § (1) bekezdés, 28. § (1) bekezdés, 30. § (2) bekezdés]. A közvetítő a feleket az eljárás során részletesen meghallgatja, biztosítva egyúttal azt is, hogy a felek egyenlő elbánásban részesüljenek. Az első közvetítői megbeszélést követő egyes megbeszéléseken a feleknek – ha másként nem állapodnak meg – személyesen is jelen kell lenniük. A felek megállapodásától függően a közvetítő a közvetítői eljárást a felek együttes jelenlétében vagy külön-külön tartott megbeszélések formájában egyaránt lefolytathatja (2002. évi LV. törvény 32. §).

A közvetítői eljárás értelemszerűen nem minden esetben fejeződik be megállapodás megkötésével, ám amennyiben erre kerül sor, a közvetítő a felek együttes jelenlétében megkötött megállapodást a közvetítői eljárás lefolytatására választott nyelven írásba foglalja, és a megállapodást tartalmazó okiratot a feleknek átadja. A megállapodást a közvetítő és az együttesen, személyesen jelen lévő felek aláírásukkal látják el [2002. évi LV. törvény 35. § (2) bekezdés]. A megállapodás egyezségiént történő jóváhagyása érdekében bármelyik fél a per megindítása előtt a perre hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bíróságon egyezségi kísérletre idézést kérhet. Ha az egyezségi kísérletre idézést a megállapodást megkötő felek közösen kérik, az eljárás bármely hatáskörrel rendelkező bíróságon lefolytatható. A bíróság a felek között létrejött egyezséget jegyzőkönyvbe foglalja. Az egyezés jóváhagyására a Pp. egyezsége vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni [Pp. 167. § (1) és (4) bekezdés].

A közvetítői eljárásban létrejött megállapodás ugyanakkor nem érinti a feleknek azt a jogát, hogy a vitás ügyben igényüket bírósági eljárás keretében érvényesítsék. Ráadásul, amennyiben törvény másként nem rendelkezik, és a felek másként nem állapodtak meg, a közvetítői eljárás befejezését követően indult bírósági eljárásban a felek nem hivatkozhatnak a másik fél közvetítői eljárásban – a vita lehetséges megoldásával összefüggésben – kifejtett álláspontjára, javaslatára, illetve a közvetítői eljárásban tett elismerő vagy joglemondó nyilatkozatára (2002. évi LV. törvény 36. §).

Megjegyzendő, hogy a munkaügyi per során is irányadó a Pp. azon rendelkezése, miszerint a bíróság – ha annak sikerére esély mutatkozik, különösen abban az esetben, ha ezt a felek bármelyike kéri – tájékoztatja a feleket a közvetítői eljárás lényegéről, igénybevételének lehetőségéről, feltételeiről és ezzel összefüggésben a szünetelés szabályairól. Ha a felek a közvetítői eljárás során megállapodást kötnek, azt a szünetelés időtartamán belül a bírósághoz egyezségiént történő jóváhagyás végett benyújthatják. Ha az egyezés megfelel a jogszabályoknak, a bíróság azt végzéssel jóváhagyja, ellenkező esetben a jóváhagyást megtagadja, és az eljárást folytatja [Pp. 238. § (2) bekezdés, 239. § (1) bekezdés].

Bizonyos körben a munkajogi igények úgynevezett *fizetési meghagyásos eljárásban* is érvényesíthetők. A fizetési meghagyásos eljárás a közjegyző hatáskörébe tartozó egyszerűsített polgári nemperes eljárás [a fizetési meghagyásos eljárásról szóló 2009. évi L. törvény (a továbbiakban: Fmhtv.) 1. § (1) bekezdés], amely a pénzkövetelés iránti igények érvényesítésére szolgál. Az igény érvényesítése kizárt fizetési meghagyás útján, ha a munkaügyi per tárgya a jogviszony keletkezése, módosítása, módosulása, megszűnése vagy a munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése, illetve fegyelmi vétség miatt alkalmazott jogkövetkezmény lenne [Pp. 508. § (6) bekezdés].

A közjegyző a fizetési meghagyást legkésőbb a kérelem beérkezésétől számított 15 napon belül – elektronikus úton beadott kérelem esetén három munkanapon belül – papír alapon bocsátja ki [Fmhtv. 26. § (1) bekezdés]. Ha a kötelezett a fizetési meghagyást 15 napon belül ellentmondással nem támadja meg, a közjegyző a meghagyás kiadmányát jogerősítési záradékkal látja el. Ha a fizetési meghagyást ellentmondással határidőn belül nem támadták meg, annak ugyanolyan hatálya van, mint a jogerős ítéletnek. Ha a kötelezett nem ismeri el a követelést, és ennek megfelelően azt kellő időben ellentmondással támadja meg, a fizetési meghagyásos eljárás – az ellentmondással érintett részében – perré alakul át, és a bíróságon folyik tovább [Fmhtv. 36. § (1)–(2) bekezdés, 37. § (1) bekezdés].

463. Az Mt. a *közvetlen igényérvényesítés* több nevesített esetét is ismeri. Amint erről már esett szó, a munkáltató a követelését a munkavállaló hozzájárulásával a levonásmentes munkabérrészig *levonhatja* a munkabérből, és a munkavállalónak juttatott előleg nyújtásából eredő követelés is érvényesíthető közvetlenül, levonás útján [Mt. 161. § (1)–(2) bekezdés]. Közvetlen igényérvényesítésre adnak felhatalmazást az Mt. munkavállalói biztosítékra irányadó rendelkezései is. A munkáltató a munkavállalói biztosítékot a munkabérből való levonás szabályai szerint az Mt. által meghatározott körben keletkező kártérítési igénye kielégítésére használhatja fel [Mt. 189. § (5) bekezdés].

Az Mt. rendelkezik a *fizetési felszólítás* intézményéről is, amely szintén a közvetlen igényérvényesítés egyik esete. A munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér [Mt. 153. § (1) bekezdés *a*) pont] háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni [Mt. 285. § (2) bekezdés], annak tartalmaznia kell az indokolást és a jogorvoslati kiiktatást is [Mt. 22. § (5) bekezdés]. A törvény nem tesz különbséget az igények típusai között, így a munkáltató például kártérítési igényt vagy elmaradt munkabér iránti igényt is érvényesíthet ilyen módon. A fizetési felszólítás alkalmazása nem kötelező, így a munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő tartozásával, valamint az általa okozott kár megtérítésével összefüggő igényét választása szerint például bíróság előtt munkaügyi jogvitában is érvényesítheti (1/2001. munkaügyi jogegységi határozat).

A munkavállaló a fizetési felszólítást keresettel támadhatja meg a fizetési felszólítás közlésétől számított 30 napon belül. Ebben az esetben a fizetési felszólításban foglaltakról a bíróság dönt [Mt. 287. § (1) bekezdés *d*) pont]. Ha a munkavállaló a határidőn belül nem él keresettel, az közvetlenül megalapozhatja a bírósági végrehajtást. A bíróság végrehajtási záradékkal látja el a munkáltató munkavállalóval közölt és keresettel nem támadott fizetési felszólítását. A fizetési felszólítás azonban csak akkor látható el végrehajtási záradékkal, ha a tartozásnak a munkabérből való közvetlen levonására nincs lehetőség, vagy ez nem vezetett, vagy aránytalanul hosszú idő múlva vezetne eredményre [Vht. 23. § (1) bekezdés *a*) pont, (2)–(3) bekezdés]. A bírói gyakorlat szerint a munkáltató nem érvényesítheti fizetési felszólítással az elhunyt munkavállaló örököseivel szembeni igényét (MK 132.).

A munkajogi igény érvényesítésének korlátai: az elévülés és a keresetindítási határidők

464. Annak ellenére, hogy a bírósághoz fordulás joga mindenkit megillet, az nem korlátozhatatlan alanyi jog, ennek megfelelően a munkajogi igény érvényesítése sem korlátlan.

Az igény érvényesítése időben nem korlátlan. E korlátozás egyik eszköze az *elévülés* jogintézménye, amely elsődlegesen jogbiztonsággal kapcsolatos megfontolásokat szolgál. Az idő múlásával általános tapasztalat szerint az igényérvényesítéshez fűződő jogi érdek is elmúlik, és a jogbiztonság követelménye a huzamos időn keresztül fennálló állapotok védelmét teheti szükségessé. Az elévülés az igény érvényesítésére nyitva álló határidő, amelyen belül a jogosult állami kényszer igénybevételével is kikényszerítheti igényét. Az elévülési idő elteltével az igény, illetve az alanyi jog ugyan nem enyészik el, az azonban bírósági eljárásban, állami kényszer igénybevételével már nem érvényesíthető. Az elévülés a kötelezett szolgáltatás teljesítésére vonatkozó kötelezettségét nem érinti, éppen ezért az elévült követelés alapján teljesített szolgáltatást a követelés elévülésére tekintettel visszakövetelni nem lehet [Ptk. 6:23. § (1)–(2) bekezdés]. A jogosult az elévült követelését beszámíthatja, ha azt a kötelezett korábban elismerte. Az elévülést kizáró megállapodás semmis [Ptk. 6:22. § (4) bekezdés].

A munkajogi igény általános szabály szerint három év alatt évül el, ez egyben az általános keresetindítási határidő is [Mt. 286. § (1) bekezdés]. Így például az elmaradt munkabér iránti igény, valamint – általános szabály szerint – a kártérítés iránti igény a hároméves elévülési időn belül érvényesíthető. Az Mt. kifejezetten rögzíti, hogy a munkavállaló munkáltató személyében bekövetkező változásával összefüggő, Mt. 40. §-a szerinti felmondásával, valamint a munkavállaló Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondásával kapcsolatos igény szintén az elévülési időn belül érvényesíthető [Mt. 287. § (2) bekezdés]. Ismeretes olyan álláspont, miszerint az előbbieken kiemelt két igénytípus csupán példálózó jellegű, és nem kimerítő felsorolást takar, azaz a munkavállaló általi megszüntető jognyilatkozatok valamennyi esetében az általános elévülési időn belül lehet bírósághoz fordulni. A munkaviszony munkavállaló általi megszüntetésével kapcsolatos igényérvényesítés ugyanis nem érinti a munkavállaló státuszát, ezekben az esetekben nem kerülhet sor a munkajogviszony helyreállítására, csupán anyagi jellegű követelésekről lehet szó, ezért indokolatlan lenne eltérni az elévülés általános szabályától.⁶²⁵

Az elévülés a követelés esedékessé válásával kezdődik [Ptk. 6:22. § (2) bekezdés]. Kérdéses lehet az esedékessé válás időpontjának meghatározása abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató valamely intézkedése vagy mulasztása miatt kezdeményez jogvitát. Ilyenkor az elévülés az intézkedést követő napon, illetve azon a napon kezdődik, amikor a munkáltató legkorábban eleget tudott volna tenni kötelezettségének.⁶²⁶ A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére vagy személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányuló igény elévülési ideje ettől eltérően öt év, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, az az ennek megfelelő idő alatt évül el. A munkajogi igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni, azaz a bíróság akkor is köteles hivatalból észlelni az igény elévülését, ha a kötelezett erre nem hivatkozik. A munkajogban

⁶²⁵ KULISITY 2016, 499.

⁶²⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 786.

a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le. Az Mt. egyebekben az elévülésre a polgári jogi szabályokat rendeli alkalmazni [Mt. 286. § (2)–(4) bekezdés].

E körben kell szót ejteni az elévülés nyugvásáról, valamint annak megszakításáról. Az *elévülés nyugvása* akkor következik be, ha a követelést a jogosult menthető okból nem tudja érvényesíteni. Ha az elévülés nyugszik, az akadály megszűnésétől számított egyéves – egyéves vagy ennél rövidebb elévülési idő esetén három hónapos – határidőn belül a követelés akkor is érvényesíthető, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból egy évnél – egyéves vagy ennél rövidebb elévülési idő esetén három hónapnál – kevesebb van hátra. Ez időtartam alatt az elévülés nyugvásának nincs helye, az elévülés – alább tárgyalandó – megszakítására vonatkozó rendelkezéseket pedig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a megszakítás következtében az egyéves – egyéves vagy ennél rövidebb elévülési idő esetén a három hónapos – határidő számítása kezdődik újból (Ptk. 6:24. §).

Az *elévülés megszakítása* esetében az elévülési idő újraindul: az elévülés megszakításától vagy az elévülést megszakító eljárás jogerős befejezésétől az elévülés újból kezdődik. Az elévülést megszakítja

- a) a tartozás kötelezett részéről történő elismerése;
- b) a kötelelem megegyezéssel történő módosítása és
- c) az egyezség;
- d) a követelés kötelezzel szembeni bírósági eljárásban történő érvényesítése, ha a bíróság az eljárást befejező jogerős érdemi határozatot hozott; továbbá
- e) a követelés csődeljárásban történő bejelentése.

Ha az elévülést megszakító eljárás során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést a kötelelem megegyezéssel való módosítása és a végrehajtási cselekmények szakítják meg (Ptk. 6:25. §).

465. Számos esetben nem az elévülési idő, hanem a bírósághoz való fordulás lehetőségét behatároló, elévülési időnél jóval rövidebb *keresetindítási határidő* korlátozza az igényérvényesítés lehetőségét. A keresetindítási határidő ugyan kivételként jelenik meg az Mt.-ben, figyelemmel arra, hogy az számos jelentős jogvitatípus tekintetében irányadó, a kivétel tulajdonképpen főszabállyá lép elő.

A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni

- a) az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
- b) a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
- c) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,
- d) a fizetési felszólítással, továbbá
- e) a munkavállaló munkájának írásbeli értékelése valótlan ténymegállapításának megsemmisítésével vagy módosításával [Mt. 81. § (2) bekezdés] kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

A keresetlevél benyújtásának általában véve nincs halasztó hatálya, ez alól kivétel azonban a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel, illetve a fizetési felszólítással kapcsolatos kereset [Mt. 287. § (1) és (5) bekezdés].

A megtámadás jogát 30 napos szubjektív – és hathónapos objektív – határidőn belül lehet gyakorolni. A határidő a tévedés felismerésétől vagy a jogellenes fenyegetés megszűnésétől kezdődik. A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot az említett határidőkön belül írásban kell a másik féllel közölni [Mt. 28. § (7)–(8) bekezdés]. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás (közös megegyezés) vagy egyoldalú jognyilatkozat megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított 30 napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás abban az esetben tekinthető eredménytelennek, ha a másik fél annak közlésétől számított 15 napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el [Mt. 287. § (3) bekezdés]. Az igényérvényesítés időben korlátozott a munkaszerződés alaki hibája esetén is, ugyanis – amint erről már szó esett – a munkavállaló a munkaszerződés írásba foglalásának elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére a munkába lépést követő 30 napos határidőn belül hivatkozhat (Mt. 44. §).

A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt a fentieknél is rövidebb, ötnapos határidőn belül fordulhat bírósághoz. A jogvitában a bíróság 15 napon belül, polgári nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság 15 napon belül határoz (Mt. 289. §).

Itt szükséges megemlíteni, hogy az elévülési időnél rövidebb jogorvoslati határidők esetében különös jelentőséggel bír a jogorvoslati kiiktatás (tájékoztatás) kötelezettsége. Ha az az elévülési időnél rövidebb, a munkáltató az egyoldalú jognyilatkozata tekintetében köteles az igény érvényesítésének határidejéről és módjáról a munkavállalót kiiktatni. Ha ez elmarad, az igény az egyébként irányadó jogorvoslati határidőtől függetlenül hat hónapos jogvesztő határidőn belül még érvényesíthető.

Kollektív szerződés meghatározhatja a kollektív szerződésben szabályozott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait (Mt. 290. §) – így például az igényérvényesítés módját és határidejét is. Ez a lehetőség csupán azokra az igényekre vonatkozik, amelyek jogalapját, feltételeit kifejezetten a kollektív szerződésben határozták meg. Nem vonatkozik a szabály azonban arra az esetre, ha például a kollektív szerződés egy, az Mt.-ben szabályozott jogintézmény tekintetében csupán annak Mt.-től eltérő mértékét határozza meg (például a végkielégítésre való jogosultságot, annak összegét szabályozza eltérően).

466. A keresetlevél beadására megállapított határidő eljárásjogi jellegű. Ez azt jelenti, hogy azt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták, így nem szükséges, hogy a keresetindítási határidő végéig meg is érkezzon az eljáró bírósághoz. Ha az igényt érvényesítő a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja, hat hónapon belül igazolással élhet, hat hónap elteltével azonban az igény már nem érvényesíthető [Mt. 287. § (4) bekezdés]. Az igazolás akkor alapos, ha a munkavállaló abban valószínűsíti, hogy a mulasztás a hibáján kívül történt. A mulasztást akkor lehet véltlennek tekinteni, ha a kimentésére előadott körülmények objektíve alkalmasak arra, hogy azokból a bíróság a fél vétlenségére következtethessen (BH1980. 149.) Ilyen például, ha a határidő kezdetére okot adó cselekményről önhibáján kívül nem tudott, vagy betegség akadályozta meg a keresetlevél benyújtásában. Ha a fél a keresetlevél előterjesztésére megállapított határidőt a családi körülményei nem várt alakulásával kapcsolatos alapos és igazolható okból mulasztotta el, a bíróságnak az igazolási kérelmet méltányosan kell elbírálnia (BH1991. 415.).

A bíróság előtti igényérvényesítés – a munkaügyi per

467. Az Alaptörvény értelmében mindenkinek joga van ahhoz, hogy valamely perben a jogait és kötelezettségeit törvény által felállított, független és pártatlan bíróság tisztességes és nyilvános tárgyaláson, észszerű határidőn belül bírálja el [Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdés]. Ebből következően az igény általános szabály szerint a munkajogban is *bíróság előtt* érvényesíthető.

Nemzetközi összehasonlításban a munkaügyi bíraskodásnak több modellje alakult ki. A francia modell például az önálló munkaügyi bírósági rendszert valósítja meg, a holland megoldás az általános polgári igazságszolgáltatáson belül, különös szabályokat mellőzve, az olasz szintén a polgári bíróságokra építve, de a munkaügyi ítélezés tekintetében különös szabályok keretei között rendezi a munkaügyi jogviták intézését.⁶²⁷

Magyarországon a munkaügyi bíraskodás gyökerei a 19. századra nyúlnak vissza.⁶²⁸ A szocializmus évtizedeiben a szovjet típusú jogrendszer recepciója nyomán a munkaügyi jogviták eldöntésében nem csupán a bíróságok, hanem a szolgálati felettes, illetve a vállalati, járási, valamint területi szinten szervezett ügynevezett munkaügyi döntőbizottság is részt vett.⁶²⁹ Ez utóbbiról indokolt kiemelni, hogy az 1992. évi Mt. hatálybalépését megelőzően a munkaügyi döntőbizottságok laikus bíraskodást valósítottak meg, eleget téve annak az elvárásnak, hogy az ügyeket lehetőség szerint a keletkezésük helyén olyan személyek bírálják el, akik a helyi viszonyokról megfelelő ismeretekkel rendelkeznek. A bírósági ügyterhet is kétségkívül csökkentette a munkaügyi döntőbizottságok rendszere, hiszen a jogviták egy részét már ezen a fórumon eldöntötték, így az ügyek nem kerültek a munkaügyi bíróság elé. A laikus bíraskodás, azaz a jogi végzettséggel nem rendelkező jogalkalmazó tevékenysége vegyes tapasztalatokat váltott ki. Az egyik kézenfekvő kritika a munkahelyi szintre való beágyazottságukat érintette, hiszen nem volt kizárható, hogy a munkaügyi döntőbizottság tevékenységére a munkáltató befolyást gyakoroljon. A kritikus hangok ezen túlmenően a döntések szakmai színvonalát is kifogásolták.

A munkaügyi döntőbizottságok megalakítása kötelező volt valamennyi olyan vállalatnál, ahol szakszervezeti szerv működött. A szocialista munkajogi szabályozásban szinte magától értetődő volt a szakszervezet munkahelyi jelenléte. Az 1980-as évek végén, illetve az 1990-es évek elején azonban részben a privatizációs folyamatok, részben a gazdaság szerkezetének megváltozása eredményeképpen megszorodtak azok a munkáltatók, amelyeknél a szakszervezetek már nem működtettek munkahelyi szervezetet, ezért a döntőbizottság megalakítására vonatkozó feltétel hiányzott.⁶³⁰ Végül az 1992. évi Mt. hatálybalépésével a munkaügyi döntőbizottságok sorsa is megpecsételődött.

A munkaügyi perekben első fokon 1972 óta a munkaügyi bíróság, 2013-tól a közigazgatási és munkaügyi bíróság jár el. A munkaügyi bíraskodás a bírósági szervezetrendszeren belül ebből következően kvázi különbírósággént az általános hatáskörű bíróságoktól elkülönült szervezeti egységet alkot. A jelenlegi állapotot tükröző különbíróság kifejezés azonban csak viszonylagos, mivel a közigazgatási és munkaügyi bíróság csak első fokon különül el szervezeti értelemben véve a rendes bírósági rendszertől, másodfokon

⁶²⁷ KULISITY 2016, 506. A munkaügyi bíraskodás európai modelljeiről lásd: PRUGBERGER–NÁDAS 2014, 425–429.

⁶²⁸ Lásd például az 1884. évi XVII. törvénycikket (ipartörvény).

⁶²⁹ KULISITY 2016, 506. A munkaügyi bíraskodás európai modelljeiről lásd: PRUGBERGER–NÁDAS 2014, 425–429.

⁶³⁰ Kiss 2005, 307.

a törvényszék munkajogi jogvitákra szakosodott polgári jogi tanácsai járnak el.⁶³¹ A felülvizsgálati kérelem alapján a rendkívüli perorvoslat tárgyában a Kúria ítélezik.

468. Az Mt. valamennyi munkáltatói intézkedéssel szemben biztosít lehetőséget arra, hogy azzal szemben a munkavállaló eljárást kezdeményezzen, ugyanis a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben (például fizetésemelés, előléptetés, jutalom odaítélése) is érvényesíthető igény, feltéve, hogy a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette [Mt. 285. § (3) bekezdés, BH2000. 227.]. A jogorvoslati jog biztosítása nem jelenti azonban azt, hogy a munkavállalónak bármilyen, a munkáltatói mérlegelési jogkörbe tartozó jogosultság tekintetében követelési joga lenne, hiszen a jogorvoslat csupán arra irányulhat, hogy a munkáltató a döntésének kialakítása során az arra irányadó rendelkezéseket sértette meg. Ilyen például, ha a munkáltató a döntés meghozatala előtt elmulasztotta az üzemi tanács véleményének kikérését, vagy mellőzte a konzultációs, illetve tárgyalási kötelezettséget előíró szabályt. Azokban az esetekben, amelyeknél munkaviszonyra vonatkozó szabály nem tartalmazza a döntés kialakítására vonatkozó eljárást, az általános magatartási követelményeknek, illetve az általános rendelkezéseknek (így például a méltányos mérlegelés elvének, joggal való visszaélés tilalmának, az egyenlő bánásmód követelményének) juthat kiemelkedő szerep a jogvita elbírálása során.⁶³²

A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntéseinek megtámadására vonatkozó rendelkezést az 1992. évi Mt. is tartalmazta. Az 1992. évi Mt. hatálybalépését megelőzően a munkavállaló jogorvoslathoz való joga e döntésekkel szemben csak akkor volt biztosított, ha azt jogszabály megengedte. Ez a megoldás szélsőségesen kitágította „a szabad belátás szerinti döntéshozatal lehetőségét”,⁶³³ ami gyakorlatilag azt eredményezte, hogy a jogszabályi felhatalmazáson kívüli döntéseket sem tartalmi, sem eljárási okok alapján nem lehetett megtámadni.⁶³⁴

469. A munkajogi igény érvényesítése (a munkaügyi jogvita) és a *munkaügyi per* Pp. szerinti meghatározása nem fedi egymást teljes mértékben, ez utóbbi ugyanis eljárásjogi értelemben véve szélesebben értelmezendő, illetve törvény egyéb ügyekre is előírhatja a munkaügyi perekre vonatkozó szabályok alkalmazását [Pp. 508. § (4) bekezdés].

A Pp. értelmében munkaügyi per az Mt. alapján létesített jogviszonyból, a Kjt. szerinti közalkalmazotti jogviszonyból, a törvényben foglalt kivételekkel a szolgálati jogviszonyból (lásd alább), a közfoglalkoztatási jogviszonyból, a sporttörvény alapján kötött munkaszerződéses jogviszonyból, a szakképzés során kötött tanulószerveződésből eredő, a nemzeti felsőoktatási törvény szerinti hallgatói munkaszerződésből eredő, valamint a szociális szervezetekkel és foglalkoztatási szervezetekkel létesített tagi munkavégzési jogviszonyból származó per is. Értelemszerűen a munkaügyi perek körébe tartoznak azok a peres eljárások is, amelyeket fentebb a munkaügyi jogviták körébe vontunk. Így munkaügyi per a munkavállaló és a munkáltató munkaviszonyából vagy az Mt.-ből származó, továbbá a szakszervezet, az üzemi tanács Mt.-ből, kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó – a Pp. szóhasználata szerint – további munkajogi igényének

⁶³¹ KULISITY 2016, 507.

⁶³² KULISITY 2016, illetve HALMOS 2014b, 223.

⁶³³ Kiss 2005, 306.

⁶³⁴ Kiss 2005.

bíróság előtti érvényesítése is [Pp. 508. § (1)–(2) bekezdés, BH1993. 205.]. A kollektív munkajogi jogviták közé sorolható a munkáltató tájékoztatási, illetve konzultációs kötelezettségének megszegésével, a kollektív szerződéskötési jogosultság megállapításával, valamint a kollektív szerződés érvényességének megállapításával, az üzemi tanács választásával (KGD1993. 273.), a sztrájk jogellenességének, jogszerűségének megállapításával, a sztrájkkal, egyéb munkaharccal, a szervezkedés szabadságával összefüggő jogellenes magatartással kapcsolatos jogvita is.⁶³⁵

Itt érdemes utalni arra, hogy a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) hatálya alá tartozó közszolgálati jogviszonyokból származó perek nem minősülnek munkaügyi pernek. A Kp. ugyan nem sorolja fel kimerítő jelleggel a hatálya alá tartozó valamennyi, általa közszolgálati jogviszonynak tekintett jogviszonyt. A Kp. értelmében közszolgálati jogviszonynak minősül valamennyi, az állam vagy az állam nevében eljáró szerv és az általa foglalkoztatott személy között munkavégzés, illetve szolgálatteljesítés céljából létesített, a köz szolgálatára irányuló, törvényben meghatározott speciális kötelezettségeket és jogokat tartalmazó jogviszony [Kp. 4. § (7) bekezdés 3. pont]. A definíció egyfelől bizonytalan helyzetet teremt, másfelől kétségtől kellőképpen előrelátó is. A definíció bizonytalan volta elsődlegesen abból következik, hogy a jogszabály eleve kizár a Kp. hatálya alól számos, a fogalom alá sorolható jogviszonyt. Az absztrakció ugyanakkor lehetőséget biztosít arra, hogy a jogalkotó által kreált, jövőben létrehozott további *sui generis közszolgálati jogviszonyok* is a Kp. hatálya alá kerüljenek. A Kp. kifejezett kizáró szabálya alapján a Bjt., az Iasz., az Üsztv. és a Kjt. hatálya alá tartozó jogviszonyokkal, valamint a közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyával kapcsolatos jogviták továbbra is a Pp. által szabályozott munkaügyi perek körébe tartoznak [Kp. 4. § (7) bekezdés 3. pont, Pp. 508. § (1) bekezdés b) pont].

A munkaügyi perben – elsődlegesen pergazdaságossági, illetve célszerűségi okokból – lehetőség van érvényesíteni a munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő jogra alapított igényt is. Ez az úgynevezett *adhéziós munkaügyi per*. Munkaügyi per csak az ilyen igény tárgyában indított, a Pp. hatálya alá tartozó ügyben előterjesztett keresettel kapcsolható össze [Pp. 508. § (5) bekezdés]. Az ilyen igények – például a felek közötti kölcsönszerződésen alapuló (BH1993. 531., EBH2004. 1069.) vagy a munkaviszonyhoz kapcsolódó lakásbérleti jogviszonyból eredő igény (BH2004. 520.) – munkaügyi perben való érvényesítése azonban csupán lehetőség, annak érvényesítése önállóan, a munkaügyi pertől függetlenül is elképzelhető.

Megjegyzendő, hogy a felszámolás kezdő időpontjától a felszámolás alatt álló munkáltatóval szemben a munkavállaló a felszámoló által vitatott, a felszámolás körébe tartozó vagyonnal kapcsolatos munkajogi igényen alapuló pénzkövetelését is munkaügyi perben érvényesítheti. A felszámolás alatt álló munkáltatóval szembeni keresetlevelet a követelés vitatásáról szóló felszámolói közléstől számított 30 napon belül kell előterjeszteni. Ha a fél a perben keresetváltoztatással él, a keresetváltoztatás iránti kérelem előterjesztése nem mentesíti a további munkajogi igényen alapuló pénzkövetelés hitelezői igényként történő bejelentési kötelezettsége alól [Pp. 508. § (7) bekezdés].

Ha a külföldi munkáltató harmadik személlyel kötött megállapodás alapján a munkavállalót Magyarország területén olyan munkajogviszonyban foglalkoztatja, amely alapján

⁶³⁵ KULISITY 2016, 505.

a munkát rendszerint nem Magyarországon végzik [Mt. 3. § (2) bekezdés], és ennél fogva az Mt. hatálya a munkajogviszonyra nem terjed ki (Mt. 295. §), a munkavállaló a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló igényét magyar bíróság előtt is érvényesítheti [Mt. 285. § (4) bekezdés].

Nem befolyásolja a per minősítését, ha a peres felek bármelyikének személye engedményezés, tartozásátvállalás, munkáltatói jogutódlás, illetve a munkáltató személyében bekövetkező változás alapján módosul. Ebben az esetben a per továbbra is változatlanul munkaügyi pernek minősül [Pp. 508. § (3) bekezdés].

470. A Pp. XXXIX. fejezete szabályozza a *munkaügyi perekre irányadó különös rendelkezéseket*. A Pp. egyéb rendelkezéseit a munkaügyi perekre vonatkozó fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. Az alábbiakban nem kimerítő jelleggel tekintjük át a Pp. munkaügyi perekre vonatkozó különös rendelkezéseit.

Munkaügyi perben az elsőfokú bíróság – törvény eltérő rendelkezése hiányában – ülnökök közreműködésével háromtagú tanácsban jár el, így a bíróság összetétele egy hivatásos bíróból és két ülnökből áll (Pp. 510. §). Az ülnökök, vagyis a laikus elem jelenlétét a bírói tanácsban az ülnökök munka világához való kapcsolódása, szakmai, hivatásbéli tapasztalatai indokolják, noha kétségtelen, nem e szempontok szerint osztják be őket egy-egy munkaügyi perre.

Az illetékességi szabályok arról rendelkeznek, hogy több, hatáskörrel rendelkező bíróság közül melyik járhat el az adott ügyben. A munkaügyi perben a munkavállaló felperes a pert az alperesre általánosan illetékes bíróság helyett belföldi lakóhelye, ennek hiányában belföldi tartózkodási helye szerint illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt is megindíthatja. Ezen túlmenően a munkaügyi per az alperesre általánosan illetékes bíróság helyett megindítható azon (közigazgatási és munkaügyi) bíróság előtt is, amelynek illetékességi területén a munkavállaló huzamos ideig munkát végez vagy végzett [Pp. 513. § (2)–(3) bekezdés].

A munkaügyi perben fél lehet az a szakszervezet, munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy üzemi tanács, illetve a Kjt. szerinti közalkalmazotti tanács is, amelynek egyébként nincs perbeli jogképessége. Saját tagjainak munkaügyi perében meghatalmazottként eljárhat a munkavállalói érdekképviselői szervezet [Pp. 514. § (1) és (3) bekezdés].

A bíróság a megtámadott határozat vagy jognyilatkozat végrehajtását kérelemre indokolt esetben, hivatalból pedig akkor függesztheti fel, ha a peres jogvitával összefüggésben valamely személy különös méltánylást érdemlő, jogvédelmet megalapozó érdeke ezt indokolja. A megszüntetett munkaviszony helyreállítására irányuló perben, valamint a felszámolás alatt álló munkáltatóval szembeni igény elbírálása esetén a bíróság soron kívül jár el. Soron kívüli eljárás esetén számos perbeli határidő rövidebb, így a perfelvétel során az ellenkérelem, illetve a viszontkereset előterjesztésére meghatározott határidő az általános szabályoktól eltérően csupán 15 nap, a tárgyalási időközre meghatározott határidő 8 nap, a perfelvételi és a folytatólagos perfelvételi tárgyalás kitűzésére meghatározott határidő egy hónap. Az érdemi tárgyalás és a folytatólagos érdemi tárgyalás kitűzésére meghatározott határidő egy hónap (Pp. 515–516. §).

A bíróság kérelemre ideiglenes intézkedést rendelhet el a fennálló állapot megváltozásának megakadályozása érdekében akkor, ha az eredeti állapot utóbb helyreállíthatatlan lenne. Ideiglenes intézkedés rendelhető el a kérelmező későbbi joggyakorlása

meghiúsulásának megakadályozása érdekében, a kérelmezőt közvetlenül fenyegető hátrány bekövetkezésének elhárítása érdekében vagy egyéb, különös méltánylást érdemlő okból. Az ideiglenes intézkedés olyan magatartásra kötelezést tartalmazhat, amely magatartás követelésére a kérelmező jogosult lenne a perben érvényesített jog alapján [Pp. 103. § (1)–(2) bekezdés]. A munkabér megfizetése és a munkajogviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó munkáltatói igazolás kiadása iránti kérelem – tekintettel arra, hogy a munkabér a munkavállaló és családja megélhetését biztosítja, a munkáltatói igazolás kiadása pedig az új munkajogviszony létesítéséhez szükséges lehet⁶³⁶ – különös méltánylást érdemlő oknak minősül (Pp. 519. §). Ilyen esetben az ideiglenes intézkedés iránti kérelem elbírálása során a bíróságnak azt kell mérlegelnie, hogy az intézkedés elrendelése – figyelemmel az esetleges biztosítékadásra is – nem okoz-e súlyosabb hátrányt a kérelmező ellenfelének, mint annak elmaradása a kérelmezőnek [Pp. 104. § (2) bekezdés].

471. A Pp. – a munkajogviszonyban álló felek eltérő helyzetére, valamint szubordinációjára tekintettel – a bizonyítási teherre vonatkozóan is tartalmaz különös rendelkezéseket. A munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítani a kollektív szerződés, az igény elbírálásához szükséges belső szabályzatok, utasítások és a jogvita eldöntéséhez szükséges, a munkáltató működési körében keletkezett okiratok tartalmát; ha az vitatott, az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, valamint bérvita esetén a juttatás megfizetését. Figyelemmel arra, hogy a munkajogi anyagi jogszabályok bizonyos helyzetekben a Pp. rendelkezéseitől eltérően határozzák meg a bizonyítási érdek tartalmát (például a munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat indokolásának világos, valós és okszerű voltát annak kell bizonyítani, aki a munkajogviszonyt megszüntette), ezekben az esetekben a bizonyítás során értelemszerűen az anyagi jogszabályok különös rendelkezése lesz az irányadó (Pp. 522. §).

Az 1992. évi Mt. a munkaügyi per elkerülése érdekében ismerte a bíróság eljárását megelőző kötelező egyeztetést [1992. évi Mt. 194. § (5) bekezdés]. Ha a felek az egyeztetés során megállapodást kötöttek, az egyezségnek minősült, amelyet írásba kellett foglalni. A kötelező egyeztetés eltörlésére a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: 1952. évi Pp.) 1999. évi módosításával egyidejűleg került sor. Ekkor ugyanis az 1952. évi Pp. a munkaügyi per keretein belül bevezette a kötelező egyeztetés intézményét. Ennek értelmében ha a felek a tárgyaláson személyesen vagy képviselőik útján megjelentek, a tárgyalást a felek megegyezésére irányuló egyeztetéssel kellett megkezdeni. Ebből a célból az eljáró bírósági tanács elnöke a jogvita egészét az összes körülmény szabad mérlegelésével a felekkel megtárgyalta. Ha az egyeztetés eredménytelenül végződött, a bíróság a tárgyalást nyomban megtartotta (1952. évi Pp. 355. §).

A kötelező egyeztetésre vonatkozó rendelkezéseket a hatályos Pp. is átvette, és előírja, hogy amennyiben a felek a perfelvételi tárgyaláson személyesen vagy képviselőik útján megjelentek, az a felek megegyezésére irányuló egyeztetéssel kezdődik. Ebből a célból az elnök a jogvita egészét a felekkel megtárgyalja (Pp. 520. §). A Pp. szabályai és a bíróságok gyakorlata alapján arra lehet következtetni, hogy az egyeztetés során elsődleges jelentősége a felek megegyezésre való hajlandóságának, szándékának van, ám a megegyezés létrehozása nem utolsósorban függ a bíró e körben kifejtett tevékenységétől, illetve az általa követett attitűdtől is. Ebben az esetben értelemszerűen nem prejudikálhat, azt azonban felvázolhatja

⁶³⁶ KULISITY 2016, 511.

a felek számára, hogy amennyiben elmarad a megegyezés, előreláthatólag milyen időbeli keretekkel és költségekkel számolhatnak majd,⁶³⁷ kitérhet a bizonyítás esetleges nehézségeire, a vonatkozó jogszabályok és a bírói gyakorlat ismertetésére, a tényállás más jogágakat érintő következményeire, valamint a jogerős ítélet teljesítésével, végrehajtásával kapcsolatos kockázatokra is.⁶³⁸ Az egyeztetés lefolytatása tekintetében a Pp. nem határoz meg részletes szabályokat, ezért a bíró mozgásterére viszonylag széles.

Az egyeztetés eredményétől függően a felek között létrejöhet a megegyezés, és perbeli egyezségeket is köthetnek. Ha az egyezés megfelel a jogszabályoknak, azt a bíróság végzéssel jóváhagyja, ellenkező esetben a jóváhagyást megtagadja, és az eljárást folytatja. A bíróság által jóváhagyott egyezésnek ugyanaz a hatálya, mint az ítéletnek [Pp. 239. § (1) és (3) bekezdés]. Ezen túlmenően a felek közösen kérhetik a per szünetelését, megszüntetését, illetve a felperes akár a keresetétől is elállhat. Megjegyzendő, hogy a felperes az általános szabályoktól eltérően az eljárás bármely szakaszában az alperes hozzájárulása nélkül is elállhat a keresetétől (Pp. 518. §).

A felet a munkaügyi perben általános szabály szerint úgynevezett *tárgyi költségfeljegyzési jog* illeti meg [a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pont], ennek értelmében az illetéket nem kell lerónia a keresetlevélen, valamint a tanúk és szakértők költségeit sem kell megelőlegeznie, azt az eljárás végén a pereszes fél fogja megfizetni.⁶³⁹

Ha a munkaügyi per által érintett munkaviszonyból származó távolléti díj nem haladja meg a jogszabályban [a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet] meghatározott mértéket, a perben félként részt vevő munkavállaló *munkavállalói költségkedvezményre* jogosult. A felet a munkavállalói költségkedvezmény alapján – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a keresetlevél előterjesztésétől kezdve a per egész tartamára, valamint a végrehajtási eljárásra is kiterjedően költségmentesség illeti meg. Ez azt jelenti, hogy a munkavállalók jelentős része számára a munkaügyi per pereszettségük esetén is illeték- és költségmentes.⁶⁴⁰ A munkaügyi perben félként részt vevő munkavállaló munkavállalói költségkedvezményre abban az esetben jogosult, ha a per által érintett munkaviszonyból származó bruttó havi átlagkeresete a keresetlevél benyújtásakor; ha a munkaviszony korábban megszűnt, annak megszűnésekor; vagy ha a munkaügyi per a munkaviszony jogellenes megszüntetése tárgyában indult, a munkáltató munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozata közlésének időpontjában nem haladja meg – a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett – fenti időpontokat megelőző második év nemzetgazdasági bruttó havi átlagkeresetének kétszeresét [73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet 1. §]. A munkavállalói költségkedvezményre vonatkozó adatokat a keresetlevélben kell feltüntetni, illetve ahhoz csatolni kell a szükséges iratokat. A fél jogosultságát a bíróság a csatolt iratok alapján hivatalból vizsgálja. A fellebbezés, illetve a felülvizsgálat ügyében eljáró bíróság – a fellebbezés, illetve a felülvizsgálati kérelem korlátaira tekintet nélkül – hivatalból vizsgálja a munkavállalói költségkedvezményre való jogosultság feltételeinek fennállását (Pp. 525. §).

⁶³⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 782.

⁶³⁸ KULISITY 2016, 510.

⁶³⁹ KULISITY 2016.

⁶⁴⁰ KULISITY 2016.

A fentiekben a munkajogi igényérvényesítés lehetőségeit, valamint a munkaügyi perekre irányadó alapvető fontosságú, különös szabályokat mutattuk be. E rendelkezések jól mutatják, hogy a munkajogi igények érvényesítésére egyfelől számos egymástól jól elhatárolható jogintézmény szolgál, másfelől a polgári eljárásjogon belül a munkaügyi perek elintézése – az azok sajátosságaihoz igazodó, az általánostól több tekintetben is eltérő – különös szabályok létét feltételezi.

25. § A kollektív munkaügyi vita

A kollektív munkaügyi vita fogalma

472. A munkaügyi kapcsolatok világának szereplői között (mindenekelőtt a munkáltatók és a munkavállalói érdekképviselők – főként a szakszervezetek – között) igen gyakoriak a viták, konfliktusok. Mindez az élet része, hiszen a bérezéstől kezdve a munkafeltételek, munkakörülmények, munkarendek mikéntjén keresztül a szakszervezeti jogok terjedelmének értelmezéséig számos kérdésben természetesen különbözik a két oldal véleménye. Ugyanakkor a *két oldal* hosszú távon egymásra van utalva, konfliktusaikat nem mérgesthetik el, sőt azokat célszerű okosan *használni* is: a konfliktusok segítségével – partneri alapú rendezés esetén – ugyanis letisztulhatnak az érdekek, közeledhetnek az álláspontok, javulhat a felek közötti együttműködés. E kollektív természetű vitákat tehát célszerű békésen, lehetőleg tárgyalásos úton, mihamarabb rendezni, nem pedig hagyni eszkalálódni.

A *kollektív munkaügyi vita* alatt olyan érdekvitát értünk tehát, amely a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott), illetve a munkáltató (munkáltatói érdekképviselő) és a szakszervezet vagy több szakszervezet között merül fel, és amely nem minősül jogvitának.⁶⁴¹ Ettől elhatárolandóan *kollektív munkaügyi jogvitáról* akkor beszélünk, ha a vita a kollektív munkajog alanyai között alakul ki, és az Mt.-ből, jogszabályból, kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó joggal vagy kötelezettséggel kapcsolatos igény érvényesítésére irányul [Mt. 285. § (1) bekezdés]. A kollektív munkaügyi jogvitában a bíróság hivatott eljárni nemperes vagy peres eljárásban. Ilyen például az az eset, amikor a munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt bírósághoz fordul (Mt. 289. §). A sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének, valamint a még elégséges szolgáltatás mértékének és feltételeinek megállapításával kapcsolatos jogvitában is a bíróság jár el, ugyancsak nemperes eljárásban.

A kollektív érdekvita (kollektív munkaügyi vita) körébe sorolható például a kollektív szerződések megalkotása, módosítása körüli vita, a csoportos létszámcsökkentés egyeztetési szakasza, a sztrájk előtti egyeztetés vagy a szakszervezet és az üzemi tanács működési feltételeit érintő vita. A szakirodalom gyakran nevezi a kollektív munkaügyi vitákat mint érdekvitákat úgynevezett *szabályozási vitának* is, hiszen ilyenkor egy jövőbeli norma, jogosultság vagy kötelezettség kialakítása a cél, tipikusan kollektív szerződésben vagy üzemi megállapodásban rögzítve.⁶⁴² E viták leginkább adekvát lezárása tehát a megállapodás. A megállapodáshoz viszont gyakran nehéz eljutni, az érintettek közötti közvetlen tárgyalások nem mindig hatékonyak, gyakran megrekednek egy adott ponton. Az ilyen kritikus esetekben – vagy már azok proaktív elkerülése végett – hasznos lehet független,

⁶⁴¹ Bővebben: Kiss 1985.

⁶⁴² Lásd: Halmos–PETROVICS 2014, 250.

szakavatott harmadik felet bevonni a vitarendezésbe. Az efféle békés, bíróságokon kívüli vitarendezés különböző megoldásait szokás az AVR (alternatív vitarendezés) gyűjtőfogalom keretei között emlegetni.⁶⁴³ A különféle AVR-technikák jellemzően gyors, olcsó, partneri alapú, szakszerű és diszkrét eljárásokat kínálnak, ám – mintegy előfeltételként – a felektől alapvetően egy nyitott, konstruktív attitűdöt kívánnak meg. Magyarországon – remélhetőleg csupán egyelőre – „kulturálisan” kevésbé elterjedt a gyakorlatban, hogy a kollektív munkaügyi viták feloldására a felek például közvetítést, döntőbírói eljárást vagy más alternatív vitarendezési eszközt⁶⁴⁴ vegyenek igénybe.⁶⁴⁵

Amint már említettük, a munkaügyi kapcsolatok terén az AVR-eljárások létjogosultsága főként érdekvitákban (szabályozási, célszerűségi, érdekalapú vagy gazdasági jellegű vitákban) érvényesül, azaz amikor bírósági eljárásnak, hagyományos igazságszolgáltatásnak amúgy sem lenne helye. Az érdekvitát az különbözteti meg a jogvitától, hogy itt a jogalap nem képezi vita tárgyát (vagy ilyen kifejezetten nincs is), csak a jogosultság terjedelme (vagy éppen annak kimunkálása), illetve az egyes jogosultságok gyakorlási módja. Az érdekvita hajszálpontos definiálása ugyanakkor szinte lehetetlen; az érdekviták és a jogviták ugyanis aligha határolhatók el egymástól mereven. Az érdekviták szinte mindig bírnak némi jogi kontextussal (illetve feloldásuk során szinte mindig felbukkannak jogi jellegű érvek), a jogviták pedig jellemzően, természetesen érintik a felek érdekeit.

A kollektív munkaügyi vita feloldásának végső eszköze – a békés megoldások csődje esetén – a munkaharc, a munkabeszüntetés, vagyis a sztrájk [lásd az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdését, valamint a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvényt, illetve jelen tankönyv vonatkozó fejezetét].

Az alternatív vitarendezés (AVR) szerepe a kollektív munkaügyi vitákban

473. A klasszikus szakirodalmi tabló szerint az AVR *főbb előnyei* – röviden – a következők: költséghatékonyság, hozzáférhetőség, bürokratikus szabályoktól való mentesség, gyorsaság, szakértelem.⁶⁴⁶ Továbbá említésre érdemes, hogy az AVR-eljárások során az ügy feletti rendelkezés mindvégig a felek kezében marad, ezáltal érvényesülhet a kreativitásuk, a megoldás pedig jellemzően konszenzuális (*win-win*) jellegű lesz, így az önkéntes jogkövetésnek is megnő az esélye. Az AVR-eljárásokban tehát elkerülhető a peres eljárásokban jellemző *győztes-vesztes reláció*, amely serkentőleg hathat a megegyezési problémamegoldásra.

A szakirodalom – a teljesség és a korrektség kedvéért – rögzíti az AVR-megoldások lehetséges hátrányait, nehézségeit is. „Minden elemében ideális eljárás nincsen, és ez így van az alternatív vitamegoldás eseteiben is. Számos előnye mellett számolni kell hátrányos vonásaival is, amelyek hatással lehetnek arra, hogy a felek AVR-t választanak, vagy maradnak a hagyományos eljárásoknál. Az AVR árnyoldalait leginkább olyan garanciák hiánya vagy mérsékeltebb fokú biztosítása jelenti, amelyekkel a bírósági eljárás során számolni

⁶⁴³ Angolul: *alternative dispute resolution*, rövidítve: ADR.

⁶⁴⁴ Az AVR-megoldások körében szokás említeni a következőket is: facilitáció; moderáció; *fact finding*; *Early Neutral Evaluation (ENE)* stb.

⁶⁴⁵ Bővebben: RÁCZ 2015a.

⁶⁴⁶ *Franks* nyomán: MACKIE 1991, 2. Lásd még ehhez: RÚZS MOLNÁR 2005, 124–146.

lehet. Vannak azonban az AVR-nek olyan, az imént ismertetett előnyei is, amelyek adott esetben hátrányként jelentkezhetnek. Ezek a következők: 1. önkéntesség; 2. nincs garancia az ügy AVR útján történő befejezésére; 3. a nyilvánosság kizárása; 4. a felek közötti jelentős egyenlőtlenség.”⁶⁴⁷

Fontos kiemelni, hogy az alternatív vitarendezési eljárások a fejlett demokráciákban kiemelkedő szerepet töltenek be. A kollektív munkaügyi viták rendezését támogató AVR-eljárások végső soron a kollektív alku promotálásához járulnak hozzá. Utóbbi pedig voltaképpen nemzetközi jogi kötelezettséget jelent (hazánk számára is). E vonatkozásban kiemelendő a Módosított Európai Szociális Karta⁶⁴⁸ *A kollektív alkuhoz való jog* című – hazánk által is elfogadott⁶⁴⁹ – 6. §-a, amely szerint a kollektív alkuhoz való jog hatékony gyakorlásának biztosítása érdekében a felek – egyebek mellett – vállalják, hogy „1. elősegítik a dolgozók és munkáltatók közös konzultációit; 2. ahol szükséges és célszerű, ott támogatják a munkáltatók vagy munkáltatói szervezetek és munkavállalói szervezetek önkéntes tárgyalási mechanizmusait annak érdekében, hogy kollektív egyezményekkel szabályozzák a foglalkoztatás előírásait és feltételeit; 3. előmozdítják a munkaügyi viták rendezéséhez szükséges megfelelő békéltető és önkéntes döntéshozatali mechanizmus megteremtését; [...]”. A legutolsóként említett 3. pont elvárása tehát voltaképpen az AVR-mechanizmusok fenntartására irányul. Hasonló követelmény a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) dokumentumaiban is több ponton tetten érhető. A 92. számú Ajánlás az önkéntes érdekegyeztetésről és a döntőbíráskodásról (1951; a továbbiakban: Ajánlás) nyomatékosan – bár pusztán puha jogi erővel – javasolja olyan, a nemzeti feltételeknek megfelelő önkéntes érdekegyeztetési mechanizmus rendelkezésre bocsátását, amely segítséget nyújthat a munkaadók és munkavállalók közötti (például ágazati) viták megelőzésében és rendezésében. Az Ajánlás középpontba helyezi az önkéntes döntőbíráskodás intézményét. A 98. sz. egyezmény (1949) – a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról – 4. cikke szerint a nemzeti feltételeknek megfelelő intézkedéseket kell hozni a munkaadói és munkavállalói szervezetek és a munkavállalók, valamint szervezeteik közötti önkéntes tárgyalások teljes körű fejlesztésének és kihasználásának bátorítására és elősegítésére. A kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 154. sz. egyezmény (1981) 5. cikk 2. e) pont értelmében a munkaügyi viták rendezésére szolgáló módszereket úgy kell kiépíteni, hogy azok előmozdítsák a kollektív tárgyalásokat. Ezt az egyezményt kiegészítő Ajánlás (163-as, 1981-ből) pedig a kollektív tárgyalások előmozdításának eszközei között javasolja – egyebek mellett – a munkaügyi viták rendezésére szolgáló eljárások akkénti kialakítását, hogy „segítsék a feleket, hogy maguk találjanak megoldást a vitás kérdésekre” (ILO 163. sz. Ajánlás a kollektív tárgyalások előmozdításáról 8. pont).

Az Mt. szabályai: egyeztetés és döntőbíráskodás

474. A kollektív munkaügyi viták kérdéskörét kifejezetten vázlatosan rendezték az Mt.-ben (XXIV. fejezet, jelenleg mindössze három szakasz: 291–293. §), igen nagy teret engedve

⁶⁴⁷ RÚZS MOLNÁR 2005, 124–126.

⁶⁴⁸ Európa Tanács, Strasbourg, 1996. május 3.

⁶⁴⁹ 2009. évi VI. törvény a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről.

az önkéntesség, önszabályozás és kreativitás számára. Az Mt. miniszteri indokolásának eredeti szövege⁶⁵⁰ mindezt ekként fogalmazta meg: „A kollektív munkaügyi viták szabályozásában a Javaslat ugyancsak *a felek autonómiájának növelését* tartja szem előtt, és jelentősen szűkíti a jogalkotói beavatkozást, csupán a garanciális értékű rendelkezések beiktatására törekedve.” A jogalkotó ezzel mintegy megágyazott annak, hogy az állam – együttműködésben a szociális partnerekkel – joga kívüli, alternatív mechanizmusokkal támogassa a kollektív munkaügyi viták feloldási kultúrájának formálását (lásd alább az MTVSZ-ről írottakat).

Ami a vita alanyait illeti, a jogalkotó a kollektív érdekkonfliktust a szakszervezet és az üzemi tanács, valamint a munkáltató között ismeri el [Mt. 291. § (1) bekezdés]. Megjegyzést érdemel, hogy a gyakorlatban elképzelhető az is, hogy a munkavállalók valamely – esetleg alkalmi – közössége (szakszervezeti háttér nélkül) maga kíván valamely eredményt elérni, és ilyen esetben a vita e munkavállalói közösség és a munkáltató között zajlik.⁶⁵¹ Az efféle alkalmi munkavállalói „koalíció” kategóriáját jelenleg nem szabályozza a jogszabály, noha nem véletlenül szól úgy a sztrájk törvény (1989. évi VII. tv., Sztv.) 1. § (1) bekezdése sem, hogy a munkavállalók maguk is – szakszervezet nélkül – jogosultak a munkabeszüntetés megszervezésére.

Ami a vitarendezési formákat illeti, hiányzik a törvényszövegből az alapvető fogalmak – például: kollektív munkaügyi vita, egyeztetés, békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás – egyértelmű meghatározása. Az Mt.-ben például egyáltalán nem szerepel a békéltetés és közvetítés, szabályozott viszont – igen nagyvonalakban és lényegében eleven gyakorlat nélkül – az egyeztetés és a döntőbíráskodás. Az alábbiakban utóbbi kettő ismertetése következik.

Az *egyeztetés* – mint vitarendezési eljárás – hasonlít a korábban már tárgyalt konzultációhoz [Mt. 233. § (1) bekezdés *b*) pont], ám amíg az egyeztetésnél vitában állnak a felek, addig a konzultációnál nem feltétlenül. Egyeztetés esetén a felek párbeszédet folytatnak, amelyben megállapodás elérésére törekednek. Az egyeztetés mikéntjéről a szereplők maguk dönthetnek. A munkáltatónak és az üzemi tanácsnak, illetve a szakszervezetnek ugyanakkor törvény adta lehetősége van a közöttük felmerült viták feloldására úgynevezett egyeztetőbizottságot alakítani. E bizottság lehet ad hoc (eseti), illetve állandó. Utóbbi esetben az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés rendelkezik róla [Mt. 291. § (1) bekezdés]. Az egyeztetőbizottságba a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet azonos számban delegál tagokat. A bizottság élén független elnök áll [Mt. 291. § (2) bekezdés]. Az elnök a vita feloldását előmozdítja, de semmi esetre sem jogosult annak kifejezett eldöntésére. Az elnök két fő feladata abban áll, hogy a felek által delegált tagokkal konstruktívan egyeztet, illetve a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalja [Mt. 292. § (1) bekezdés]. A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik [Mt. 292. § (2) bekezdés]. A bizottság eljárása alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely akár a megállapodást, akár a döntés végrehajtását megakadályozná [Mt. 293. § (3) bekezdés]. Az egyeztetőbizottság kötelező határozata az Mt. logikájában munkaviszonyra vonatkozó

⁶⁵⁰ A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény miniszteri indokolása (2011. 09. 26.). Általános indoklás 26. pont.

⁶⁵¹ Vö. KULISITY 2016, 512.

szabálynak minősül (Mt. 13. §). Ha valamely fél az egyeztetőbizottság kötelező határozatát nem hajtja végre, a másik fél bírósághoz fordulhat. Említést érdemel, hogy a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény kifejezetten rendelkezik az egyeztetés egy sajátos formájáról, hiszen hétnapos kötelező előzetes egyeztetést ír elő (ügynevezett leghűlési idő), amelyet a feleknek tárgyalással, együttműködve kell tölteniük.

475. A *döntőbíráskodás* (vagy *arbitráció*) egy olyan formális alternatív vitarendezési eljárás, amely körében a felek tulajdonképpen teljesen – és előre – lemondanak arról, hogy maguk oldják meg a vitájukat, és a döntési jogot egy pártatlan, semleges harmadik félnek adják át. A döntőbíró döntése a felekre nézve kötelező erejű (noha megjegyzést érdemel, hogy az Mt. 13. § csak az egyeztetőbizottság kötelező határozatát sorolja a munkaviszonyra vonatkozó szabály – *jogforrás* – fogalmi körébe, azaz nem tisztázott, hogy más *döntőbíró* felkérése esetén mi a döntés jogi karaktere). Az Mt. szándékai szerint a fentebb tárgyalt egyeztetőbizottság voltaképpen átalakulhat döntőbizottsággá, hiszen a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak arról, hogy az egyeztetőbizottság döntésének alávetik magukat. A döntőbíráskodás igénybe vehető *ad hoc* megállapodás alapján, de a felek tartósan is megállapodhatnak alkalmazásáról kollektív szerződésben vagy az üzemi megállapodásban. Amennyiben a felek megállapodnak a döntőbíró személyében, azt írásba foglalják. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt [Mt. 293. § (1) bekezdés]. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani [Mt. 293. § (2) bekezdés]. A döntőbíró döntése a felekre nézve tehát csak akkor kötelező, ha az alávetés tényét előre, a megállapodásban rögzítették. Amennyiben ez megtörténik, a döntés ellen fellebbezni nem lehet; a döntés végleges és kötelező (*final and binding*).

A döntőbíró igénybevétele alapvetően önkéntes, ám az Mt. két esetben előír kötelező döntőbíráskodást. Az Mt. 236. § (4) bekezdésében és az Mt. 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró hoz a felekre nézve kötelező döntést. A döntőbíró kötelező igénybevétele a felek e tényállásokban keletkező érdekvitájára vonatkozik (EBH2003. 975.). Az első eset arra a tényállásra utal, amikor a munkáltató és az üzemi tanács között vita merül fel az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek tárgyában. A második eset (Mt. 263. §) a munkáltató és az üzemi tanács együttdöntési jogával kapcsolatos vitára utal. A jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében keletkező vitában tehát szintén döntőbíró hoz mindkét félre kötelező döntést. Az Mt. nem rögzíti a döntőbíráskodás részletes eljárási szabályait, csupán arra utal, hogy a bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná [Mt. 293. § (3) bekezdés]. A döntőbíró egyeztetőbizottságot is létrehozhat.

A döntőbírói eljárás jelenlegi szabályozásának több hiányossága is kimutatható. Például az Mt. nem ad eligazítást abban, hogy ki lehet döntőbíró, és milyen eljárásban kell döntést hoznia. Az is állítható, hogy a döntőbírói eljárás jelenleg csak igen szűk körben kötelező, pedig számos olyan kollektív érdekvita, úgynevezett *mérték és mód* vita létezik a munkaügyi kapcsolatok rendszerében, ahol – az Mt. által szabályozott két esethez hasonlóan – indokolt lehetne e megoldás alkalmazása. Ilyenek például az egyes szakszervezeti jogok – például a helyiséghasználati jog [Mt. 272. § (8) bekezdés] vagy az úgynevezett propagandához való jog [Mt. 272. § (3) bekezdés] – terjedelmével kapcsolatos viták,

a szakszervezeti taglétszám igazolásával, a sztrájk alatti még elégséges szolgáltatással kapcsolatos viták stb. Az is szembeűnő, hogy a kötelező esetekben sincs szankciója annak, ha valamelyik fél nem hajlandó együttműködni a döntőbíró kijelölésében vagy az eljárás során. Továbbá az sem tisztázott, hogy a döntőbíró döntése miként érvényesíthető, illetve hogyan vitatható (ha például jogszabályt sért stb.).

476. A közvetítés (mediáció) az Mt.-ben jelenleg nem szabályozott; ami mindazonáltal egyáltalán nem jelenti azt, hogy alkalmazása ne lenne lehetséges. A kollektív munkaügyi viták tekintetében a közvetítői tevékenységről szóló 2002. évi LV. törvény azonban nem alkalmazandó, mivel annak hatálya kifejezetten a polgári jogvitákra terjed ki, érdekvitákra nem. A közvetítéssel rokon AVR-eljárás a békéltetés. A kettő közötti különbség inkább csak elméleti, amennyiben a békéltető szerepében a kommunikációs jellegű feladatok az elsődlegesek. A békéltetés során egy semleges harmadik fél segíti a vitában álló feleket abban, hogy közeledjenek az álláspontok. A békéltető semmiképpen nem dönt, sőt, még megoldási javaslat tételére sem jogosult. A közvetítés célja a felek közötti vita rendezésének megoldását tartalmazó írásbeli megállapodás létrehozása. Ennek megfelelően a közvetítő feladata, hogy eljárása során pártatlanul, lelkiismeretesen, legjobb tudása szerint működjön közre a felek közötti vitát lezáró megállapodás létrehozásában. A közvetítő maga is tehet javaslatot a vita megoldásra, de ez nem szükségszerű.

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat

477. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (a továbbiakban: MTVSZ vagy Szolgálat) célja a kollektív munkaügyi érdekvitában álló felek – így egyfelől a munkáltatók (és érdekképviselőik), másfelől a szakszervezetek, üzemi/közalkalmazotti tanácsok – között a bizalom helyreállítása, a konfliktushelyzet megszüntetése, a munkahelyi béke megőrzése és helyreállítása, illetve távlatibb igényekkel a hazai munkaügyi kapcsolatok kultúrájának, rendezettségének generális javítása. Az MTVSZ tehát nem más, mint egy európai uniós pályázat keretében a szociális partnerek által – a szakminisztériummal együttműködésben – működtetett, a kollektív munkaügyi érdekviták megoldásának országos, AVR-megoldásokat nyújtó, egységes elvek mentén működő, szakmailag független, ingyenes támogató rendszere.⁶⁵²

A Szolgálat eljárása gyors, ingyenes, szakértői igényű és független. Az eljárás főbb *alapelei* a következők: *önkéntes alávetés* – eljárási szabályok elfogadása, a vitarendezési eljárás választhatósága, *önkéntesség*, *díjmentesség*, együttműködés, függetlenség és semlegesség, felek megegyezésének elsődlegessége, az eljárás nyilvánosságáról való rendelkezés, a szolgáltatások *átjárhatósága*.

A Szolgálat a felek közös kérelmére az alábbi eljárásokat folytatja le: békéltetés, közvetítés, egyeztetés, döntőbíráskodás. A Szolgálat legfontosabb szolgáltatását és küldetését – a tanácsadást⁶⁵³ – a felek egyoldalúan is igénybe tudják venni a munkaügyi

⁶⁵² A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Szervezeti, eljárási és magatartási kódexe: www.jogpontok.hu; KUN 2016; SZABÓ 2018, 451–462; KUN 2018b, 257–271.

⁶⁵³ BERKE–BANKÓ–SZABÓ 2017.

kapcsolatokkal összefüggő problémáik, kérdéseik tekintetében.⁶⁵⁴ Az alábbiakban az *MTVSZ Szervezeti, Eljárási és Magatartási Kódexe* tükrében ismertetjük az egyes vitarendezési eljárások főbb sajátosságait.

478. A *békéltetés* olyan vitarendezési eljárás, amely során a felek a vita rendezése érdekében tőlük független, a vitában nem érintett békéltetőt vesznek igénybe, aki megegyezés létrehozását kísérli meg. A békéltetés során a Szolgálat eljáró tagja mint békéltető megkísérli közelíteni a felek álláspontját, segíti a probléma értelmezését, megfogalmazza a felek lehetséges érveit, ellenérveit és prioritásait, igyekszik eloszlatni – a rossz tárgyalási, kommunikációs gyakorlat miatt keletkezett – esetleges félreértéseket. A békéltetés célja, hogy a felek közös megegyezéssel zárják le a vitát. A békéltető az eljárásban saját javaslatot nem fogalmaz meg a vita megoldására.

A *közvetítés* olyan vitarendezési eljárás, amely során a felek a kollektív munkaügyi érdekvita rendezése érdekében tőlük független, a vitában nem érintett közvetítőt vesznek igénybe, aki megegyezés létrehozását kísérli meg, és ezt saját javaslat kidolgozásával is segíti. A közvetítői eljárásra a békéltetés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy a Szolgálat eljáró tagja mint közvetítő köteles aktívan részt venni a konfliktus megoldásában. Ennek érdekében konkrét javaslatot dolgoz ki, amelyet megvitatásra felajánl mindkét félnek. Ugyanakkor a közvetítőnek nem feladata a felmerülő javaslatok értékelése, az általa jónak vélt megoldás preferálása. A közvetítő javaslata a felekre kötelező erővel nem bír, e körülményről a feleket az eljárás megindításakor külön tájékoztatni kell.

Egyeztetés során egyeztetőbizottság jár el. Az egyeztetőbizottság elnöke a Szolgálat eljáró tagja. A bizottság tagjai az elnökkel közösen dolgozzák ki azokat a megoldási javaslatokat (alternatívákat), amelyekről dönteni kell. A bizottság megalakításához a felek páratlan számban a Szolgálat több tagját is felkérhetik. Az elnök a két fél által delegált tagokkal folytatott folyamatos párbeszéddel segíti elő a megegyezést, de ő maga nem dönt a vitában. Az elnök a felek közötti egyeztetések mellett saját javaslatot is kidolgozhat a felek számára. Az eljárás végén írásban összefoglalja az eredményeket, majd határozatot hoz. Az itt bemutatottaktól eltérően a felek előzetesen írásban alávetethetik magukat a bizottság határozatának. Ilyenkor a bizottság kötelező erejű határozatot hoz. A határozatot a bizottság tagjai és az elnök hozza meg, szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt. A felek alávető nyilatkozatot az eljárás alatt is tehetnek.

A *döntőbíráskodás* a kollektív munkaügyi érdekviták feloldására szolgáló olyan vitarendezési eljárás, amely során a döntőbíró a vitát lezárva, határozattal dönt. A döntőbíró határozata a felekre kötelező. A Szolgálat eljáró tagja a döntőbíró. A döntőbíró eljárása során törekszik arra, hogy a felek a kollektív munkaügyi érdekvitát megegyezés útján rendezzék. Ha a megegyezésre nincs lehetőség, úgy az iratok áttanulmányozása, a felek, szakértők, tanácsadók, illetve a vita eldöntésében érdekelt személyek esetleges meghallgatása után határozattal eldönti a vitát. A felek erre irányuló felkérése esetén a döntőbíró saját döntést nem dolgozhat ki, hanem a felek által kidolgozott végleges ajánlatok közül kell valamelyiket kiválasztania. Ilyenkor a döntőbíró által választott ajánlat alapján kerül sor a határozathozatalra, az ajánlatban foglalt tartalommal. Ilyen tartalmú felkérés hiányában az eljárás során három napig a döntőbíró nem hozhat határozatot, eddig az eljárás

⁶⁵⁴ GYULAVÁRI 2017.

csak a felek megegyezésével zárható le. A döntőbíró ezen időtartam lejártával válik jogosulttá a határozat meghozatalára.

479. Amint már említettük, az MTVSZ *tanácsadást* a kollektív munkaügyi érdekvitában érintett egyik fél felkérésére is nyújt. A tanácsadás keretében a Szolgálat eljáró tagja a munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó kérdésben, kollektív munkaügyi érdekvita megelőzése, békés rendezése érdekében tanácsadást nyújt a félnek, illetve a feleknek. E körben a Szolgálat különösen az alábbi funkciókat töltheti be: tanácsot ad a felmerült kollektív munkaügyi érdekvita feloldására igénybe vehető vitarendezési eszközökről, segítséget nyújt a kollektív munkaügyi érdekvita jellegéhez leginkább illeszkedő eljárás kiválasztásához; tanácsot ad a felek közötti jövőbeli kollektív munkaügyi érdekviták feloldására irányuló eljárások kollektív szerződésben, üzemi megállapodásban, megegyezésben történő szabályozásához, véleményezi a felek között már hatályos megállapodások vonatkozó rendelkezéseit; tanácsot ad a felek közötti közvetlen tárgyalásos vitarendezéshez, a kölcsönösen előnyös megegyezés eléréséhez követendő technikákról, stratégiákról; segítséget nyújt a felek közötti kollektív munkaügyi érdekvitában a tényállás objektív felállításához, az irányadó, releváns tények tisztázásához; segítséget nyújt a munkáltatók részére a tervezett döntés végrehajtása esetén az esetleges munkavállalói érdeksérelmek, illetve a kollektív munkaügyi érdekviták elkerülésének lehetséges módjairól; segítséget nyújt a kollektív munkaügyi érdekvitával érintett érdekek meghatározásához, azonosításához.

Az MTVSZ szervezetileg független, ám része a jogszerű foglalkoztatást célzó szolgáltatásnyújtásra irányuló támogatási rendszernek (Jogpontok).⁶⁵⁵ Projektoldalról az MTVSZ – mint rendszer – hét önálló, ám egymással koordináltan funkcionáló Szolgálatként épül fel. A Szolgálat az Észak-Magyarország régió, az Észak-Alföld régió, a Dél-Alföld régió, a Dél-Dunántúl régió, a Közép-Dunántúl régió és a Nyugat-Dunántúl régió területén egy uniós projekt keretében működik. A Közép-Magyarország régió területére vonatkozóan hazai forrásból a Pénzügyminisztérium működteti a Szolgálat hetedik „lábát” (KMR).⁶⁵⁶ A Szolgálat jogi hátterét az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII.13.) Korm. rendelet biztosítja. A Szolgálatok lényegében az egyetemek munkajogi tanszékei köré épültek (régiós szervezeti koordinátorok vezetésével), biztosítandó a maximális szakmaiságot, hitelességet és helyi beágyazottságot. A Szolgálat tagjaiból álló régiós névjegyzék személyi összetétele a szakmai – munkajogász – hozzáértésre, függetlenségre, a konfliktusok kezelésében való jártasságra és érdemekre kíván garancia lenni (régióként hat-hat ismert munkajogász részvételével). A munkajogász fő névjegyzéket egészíti ki a szakértők (például munkavédelmi, közgazdasági stb.) és a tanácsadók (mediátorok, kommunikációs szakemberek, pszichológusok) két listája, akik bevonásával a jogász (vitarendező) komplex, célzott szolgáltatást tud nyújtani egy-egy – akár összetettebb – ügyben. Az MTVSZ nyilvántartásában szereplő szakemberek közül – a bizalom jegyében – a felek választhatnak vitarendezőt, ugyanakkor a Szolgálatnak arra is vannak eljárási szabályai, ha a felek nem tudnak dönteni a személyi kérdésekben.

⁶⁵⁵ Lásd: www.jogpontok.hu (A letöltés időpontja: 2018. 05. 25.)

⁶⁵⁶ Lásd: https://nfsz.munka.hu/Lapok/nfsz_munkaugyitanacsado.aspx (A letöltés időpontja: 2018. 05. 25.)

A Szolgálat – konferenciáival, fórumaival, kiadványaival,⁶⁵⁷ képzéseivel, széles körű szakmai hálózatával, a munkaügyi kapcsolatok terén aktív egyéb szervezetekkel való konstruktív partnerségeivel stb. – önmagán túlmutató, tevékeny, dinamizáló szerepet kíván játszani a hazai munkaügyi kapcsolatok világában, abban egyfajta progresszív *think tank* funkciót hivatott betölteni. A Szolgálat az érdekvita fogalmát nem dogmatikusan, hanem pragmatikusan értelmezi: azon kollektív természetű vitáknál, ahol – a felek érdekei által motiváltan – felmerül a külső, független fél bevonásának igénye, és nem tisztán jogvitáról van szó, ott a Szolgálat reszponzív módon igyekszik segíteni.

A Szolgálat természetesen nem előzmény nélküli. Hazánkban 1996 óta létezett (2015-ig) a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ), ennek keretei között működtek a közvetítők (ellátva mind a közvetítés, mind a döntőbíráskodás feladatait).⁶⁵⁸ Az Mt. elfogadása után időszerűvé vált az MKDSZ által ellátott feladatok átgondolása, a feladatellátás modernizálása, abban a munkajogi szakértelem növelése, a működés bővítése, a területi alapon való megújulás biztosítása és az alternatív vitarendezés ismertségének erőteljes növelése. Ezek az indokok alapozták meg az MTVSZ kialakítását. Az MTVSZ működésének távlatibb küldetése lenne az is, hogy általánosságban – mintegy tovaryűrűző hatásként – javítsa a magyar munkaerőpiac szereplőinek vitakultúráját, illetve – még tovább menve – a munkaügyi kapcsolatok vitalitását.

⁶⁵⁷ Lásd a Szolgálat *kiskönyvtárát* az alternatív vitarendezést segítő kiadványok formájában: www.munkaugyi-vitarendezes.hu/kiadvanyok (A letöltés időpontja: 2018. 05. 25.)

⁶⁵⁸ Bővebben: Rác 2015b.

Vákát oldal

ÖTÖDIK RÉSZ

A munkaharc joga

Vákát oldal

26. § A munkaharc joga

A kollektív fellépések helye a munkajog rendszerében. A kollektív fellépések dogmatikai megközelítése

480. A munkajog fejlődéstörténete során a másik félre gyakorolt nyomás, az úgynevezett *harci cselekmények* minősítése éppen a munkajog konszolidációjának időszakában okozott nehézséget. A feleket megillető szabadságjogok elismerése és a szabályozásba történő beépítése ugyanis olyan intézmények megjelenését hozta magával, amelyek a munkajogot a békés megoldások jogává tették. Ebbe a körbe tartozott a koalíciós szabadság, a kollektív megállapodások elismerése, továbbá a kollektív érdekkonfliktusok feloldására irányuló, a tradicionális jogalkalmazástól minőségében eltérő technikák kialakítása. Ezen intézmények sorába első látásra nem illik bele a munkaharc jogának elismerése. Attól az időszaktól kezdve ugyanis, hogy a munkajog egyrésztől a klasszikus magánjog kultúrájára épül, másrésztől azonban kialakítja saját intézményrendszerét, megfigyelhető az a – modern jogokban egyébiránt meghatározó – törekvés, hogy az önbíráskodást, az ököljog hatalmára támaszkodó konfliktusmegoldási módszert elvesse. Találó az a megállapítás, miszerint minden jogrendnek az egyik legfontosabb célja, hogy a kényszerhez és az erőszakhoz való visszatérést a saját érvényességi körén belül megakadályozza.

Ez a folyamat nemcsak a jogviták, hanem az érdekkonfliktusok relációjában is különösen fontos. A békés módszerek igénybevétele ugyanis azt jelenti, hogy az egyik közösség már megszerzett jogaival szemben a másik közösség alapvető joga valamilyen jogi eljárás felhasználása. Kérdés azonban, hogy mit jelent maga a *szerzett jog*, illetve a *megszerzés* ebben a kontextusban. Egy adott – akár munkáltatói, akár munkavállalói – közösségnek a másikkal szemben szerzett joga az esetek döntő többségében megállapodáson alapul. Tehát nem a felektől független, rajtuk kívül álló harmadik személy adja a jogot és ezzel szemben a köteleességet, hanem maguk a felek állapodnak meg egy meghatározott magatartás tanúsításában a jövőre nézve. E jog megszerzésének folyamata tehát a megállapodás, és a szerzett jog szubsztanciája szintén a megállapodásban rejlik. Ennek megfelelően az így megszerzett joggal szemben szintén a megállapodáson alapuló kötelezettségvállalás lehet csak adekvát. Egy adott közösség meghatározott ideig bizonyos magatartásra vagy éppen meghatározott magatartástól való tartózkodásra vállal köteleességet. Másképpen fogalmazva: a szerzett jogokként minősített jogok és az ezzel szemben fennálló kötelezettségek valójában egy meghatározott *satus quo* kialakítását és fenntartását jelentik.

481. Ezzel összefüggésben alapvető kérdés, hogy milyen eszközök állnak rendelkezésre abban az esetben, ha valamely fél módosítani kívánja a megállapodásban rögzített feltételeket, illetve szabadulni akar kötelessége alól. Erre a kérdésre csak akkor lehet elfogadható választ adni, ha elemzés alá vonjuk a felek megállapodásainak lehetséges tartalmát. E megállapodások tartalmi kereteinek megvonása azonban szinte lehetetlen. Kiterjedhet

a munkafeltételek valamennyi relációjára, a munkabérek alakulására, valamint a felek közötti kapcsolatrendszer bármely elemére. Lehetséges, hogy bizonyos megállapodásrészek tekintetében igénybe lehet venni a klasszikus jogalkalmazási eszközöket, mert tartalmaznak olyan elemeket, amelyek által jogvitává is minősíthetők. Más megállapodási részek azonban tipikusan érdekviták, és feloldásukra nem alkalmas a tradicionális polgári jogalkalmazás, hanem sajátos intézményrendszer kimunkálására van szükség. Amennyiben viszont létezik ilyen intézményrendszer és eljárási technika – például egyeztetés, békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás –, elképzelhető-e, illetve igazolható-e egyáltalán a munkaharc, végeredményben az önhatalom igénybevétele? Első megközelítésre úgy tűnik, hogy nem.

A probléma mind a mai napig nem megoldott, és olyan vitákat vált ki, amelyek egyes szegmensei a modern munkajogi rendszerek alapjait is érintik. Az érdekkonfliktusok feloldására hivatott technikák ugyanis alapvetően két elgondolást tükröznek. Az egyik a felek autonómiájára épít, és a vitában állók szerepét erősíti a konfliktusok megoldásában. Mintegy közbenső megoldásként jelenik meg a közvetítés intézménye, amelyben a felek önrendelkezését a közvetítő akarata, megoldási elképzelései átszövik. A másik megoldás szerint a felek önrendelkezése helyébe lép az arbitrátor akarata, amely általában a felek önkéntes alávetettségén, ritkább esetben jogalkotói elhatározáson alapul. A konfliktusok békés feloldását óhajtó törekvések abból indulnak ki, hogy valamilyen harmadik szerv egy ügynevezett érdekközvetítő döntést hoz. Ez az elgondolás a konfliktusok egy részénél igazolható, másoknál azonban nem. A külső fórum döntésénél ugyanis hiányzik egy lényeges elem, amely egyben a felek általi megoldás egyik érdekalapozású szűrőjét is jelenti: nevezetesen számos esetben hiányolható a döntés *autonóm racionalitása*. Ez egyszerűen abból következik, hogy a külső fórumok általában más alapon hozzák meg döntéseiket, mint a konfliktusban álló felek tennék, azonban a felek általi előzetes alávetettség vagy a jogalkotói kényszer miatt a saját viszonyaik szabályozására feljogosított autonóm közösségek akarata felcserélődik a külső harmadik eljáró fél saját és szabad akaratával, aki végeredményben saját mérlegelési logikája és érdekrendszere alapján ítél.

482. Mindebből következően a modern munkajogban a munkaharc elismerése csak látványosan jelent törést a jogrend alapvető elvein. Abban a szabályozási rendszerben, amelyben lehetővé válik a közösségek autonóm szabályozása saját viszonyaikat illetően, az önrendelkezés jogának konzekvens végiggondolását jelenti a munkaharc elismerése. A harci cselekmény – végeredményben az erőszak – igénybevételének jogi szabályozása azonban jól tükrözi a modern jogrend – mint a béke joga – hozzáállását ehhez az intézményhez. Több ország alkotmánya deklarálja a munkaharc jogát, ugyanakkor az alkotmányon alapuló részletes jogi, törvényi szabályozás a legtöbb országban hiányzik.

Szolgáljon példaként néhány ország alkotmányának megközelítése. A *német* alaptörvény (*Grundgesetz*) 9. cikk (3) bekezdésének első mondata alapján elismert mindenki joga a munka- és gazdasági érdekeinek védelme és előmozdítása érdekében koalíciók alakítására. A rendelkezés második mondatában jogellenesnek minősít minden olyan megállapodást, amely ezt a jogot korlátozná. A *megállapodás* kitétel rendkívül lényeges, ugyanis jelzi ennek az alapjognak a fontosságát. Az alkotmányozó ezzel a megfogalmazással – kivételképpen – az alapjogoknak a magánjogi jogviszonyokra irányuló közvetlen hatályát ismerte el. A vonatkozó bekezdés harmadik mondata rögzíti, hogy az alaptörvény bizonyos korlátozó rendelkezései nem irányulhatnak a munkaharcok ellen, amelyek a (3) bekezdés

első mondatából következően a munka- és gazdasági feltételek védelmére, illetve előmozdítására vonatkoznak. E megfogalmazásból látható, hogy a német jog a munkaharcot alapvetően koalíciószerű tevékenységnek minősíti, és ebből a megfontolásból elismeri. Az olasz alkotmány az állampolgári jogok és köteleességek főcíme, illetve ezen belül a gazdasági kapcsolatok alcíme alatt a 40. cikkben rögzíti, hogy a sztrájkjogot az ezt szabályozó törvények keretei között lehet gyakorolni. A 40. cikk szerves összefüggésben áll a 39. cikk tartalmával, amely a szakszervezeti szerveződés szabadságát biztosítja, továbbá a 3. cikk (2) bekezdésével, amelynek értelmében „a Köztársaság feladata, hogy megszüntesse azokat a gazdasági és társadalmi akadályokat, amelyek lényegesen korlátozzák az állampolgárok egyenlőségét és szabadságát, meggátolják a személyiség kiteljesedését és minden dolgozó tényleges részvételét az ország politikai, gazdasági és társadalmi életében”. Mindebből az alábbiak következnek. Az olasz alkotmány 40. cikke csak a sztrájkhoz való jogot rögzíti, így e cikk tartalmából nem lehet levezetni a munkaadók jogát az úgynevezett *lock out* alkalmazásához. Az alkotmány tehát egyértelműen differenciál a munkaadó és a munkavállaló szociális és gazdasági státusát illetően. A *lock out* jogi státusa a magánjog alapján csupán az individuális munkaszerződés általános elveiből származtatható, amennyiben a munkáltató részéről történő *lock out* végeredményben nem más, mint a szerződésben vállalt köteleesség nem teljesítése, pontosabban *mora accipiendi*, azaz hitelezői késedelem. Ennek megfelelően a munkáltató köteles megfizetni a munkavállalónak a kiesett időre járó bért (lásd részletesebben alább). Az olasz jogrendben egyébiránt kodifikált sztrájktörvény nincs, azonban a sztrájk egyes elemeit, illetve jogkövetkezményeit, továbbá a munkavállalók védelmére vonatkozó rendelkezéseket több jogszabály is tartalmazza.

A kontinentális írott alkotmányokban megfogalmazott elvekhez és normákhoz képest teljesen eltérő az angolszász jog felfogása. Nagy-Britannia munkajogát napjainkban is erősen meghatározó *common law* rendszerében az úgynevezett kollektív akciók joga – beleértve a sztrájkhoz való jogot – nem minősíthető alapjognak. Jellemző a sztrájkjog megítélésére az az álláspont, amely szerint Nagy-Britanniában a sztrájkhoz való jog nem más, mint szlogen vagy jogi metafora. Az 1966. évi *Trade Disputes Act* óta a jog bizonyos felmentést, illetve immunitást ad a sztrájk tekintetében a magánjogi felelősség (*tort*) alól, amennyiben a sztrájk szervezői, valamint a sztrájkban részt vevők betartják az erre vonatkozó szabályokat. Az 1992. évi *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* 219. cikke értelmében az a cselekmény, amelyet valamely személy egy munkaügyi konfliktus megoldása érdekében igénybe vesz, önmagában nem képezheti kártérítési felelősség alapját azért, mert más személyt is szerződésszegésre ösztönöz, illetve arra, hogy más teljesítését akadályozza, vagy valamely személy, aki még nem szegte meg a szerződést, rábír egy másik személyt, hogy a jövőben szerződést szegjen vagy mások teljesítését akadályozza. Ebből következően egy olyan, több személyt érintő megállapodás, amelynek tárgya az ilyen cselekvésben való részvétel vagy csupán annak passzív tűrése, nem tartozik a kártérítéssel szankcionálható cselekmények közé, amennyiben az érintett törvény alapján megállapított feltételek ilyen megállapodás nélkül nem lennének tárgyalhatók kollektív akciók nélkül.

483. A kollektív fellépések, így a sztrájk szabályozását és alapjogként való elismerését jelentősen elősegítették a különböző *nemzetközi egyezmények*, ugyanakkor számos feszültséget is okoztak. Az ILO 1948-ban kelt 87. számú egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről rendelkezik. Az ILO 1949-ben létrejött 97. számú

egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szól. Az egyezmények kifejezetten nem szólnak a kollektív akcióhoz való jogról, azonban az egyesülési jog, valamint a kollektív tárgyalási jog alapvető elveinek alkalmazása ezt közvetetten magukban foglalja. Az Európai Szociális Karta (1961) 6. cikk 4. bekezdésének fogalmazása szerint „a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy [...] elismerik a dolgozók és a munkaadók jogát az érdekkonfliktusok esetén történő kollektív fellépésre, beleértve a sztrájkhoz való jogot is, azon kötelezettségek függvényében, amelyek a korábban életbe lépett kollektív szerződésekből eredhetnek”. (Magyar nyelven kihirdette az 1999. évi C. törvény.) Ebből a megfogalmazásból kiolvashatóan a Karta nemcsak a munkavállalók, hanem a munkáltatók kollektív akciókhoz való jogát is elismeri. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy az ENSZ XXI. ülésszakán 1966 decemberében elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (ratifikálta az 1976. évi 9. tvr.) 8. cikkében szintén csak a szakszervezeteket – az adott ország törvényeivel összhangban – megillető sztrájkjogot rögzíti.

484. A munkavállaló és a munkáltatók nyomásgyakorlási lehetőségeivel, valamint jogaival összefüggésben az alábbiak megjegyzése szükséges. A munkaharc jogi elismerése egyaránt tartalmaz jogi-dogmatikai és *de facto* hatalmi megfontolásokat is. Az előző összefüggésben van a kollektív konfliktusok békés feloldásának igénybevételi lehetőségével, és ebből következően a munkaharc *ultima ratióként* való elismerésével. A jogdogmatikai alapok mellett azonban talán erősebbnek bizonyultak a jogpolitikai megfontolások, azaz a munkaadók és a szakszervezetek közötti hatalmi viszonyok alakulása, pontosabban az államnak az a törekvése, hogy az erőegyensúly megtartása érdekében a felek számára rendelkezésre álló konfrontációs eszközöket szelektálja, illetve alkalmazásukat meghatározott feltételekhez kösse. Annak ellenére, hogy a munkaharc elismerésének főbb tendenciái megrajzolhatók, nem túlzás állítani, hogy nem csupán az egyes részleteket illetően mutathatók ki jelentős eltérések, olyannyira, hogy indokoltabbnak tűnik a különbségeken át közelíteni az általános törvényszerűségekhöz.

A munkaharc elismerése során az első alapvető eltérés az egyes megoldások között a konfrontációs cselekmények egyoldalú, illetve kölcsönös igénybevételének lehetőségében rejlik. Egyes országok a sztrájkjog általános elismerése mellett – vagy a jogalkotás vagy a jogalkalmazás által – megengedhetőnek tartják a *lock out* alkalmazását, mások a szabályozás egyoldalú hallgatásából vonják le azt a következtetést, hogy a *lock out* nem ellenpárja a sztrájknak, míg ismeretes olyan megoldás is, amely kategorikusan tiltja a kizárást. További különbség figyelhető meg a szabályozás mélységében és részletességében. Az esetek többségében – az alkotmány általi deklaráción túl – nincs részletes sztrájktörvény, illetve a kizárásra vonatkozó szabályozás. Azokban az országokban, ahol a konfrontációs fellépés részletes szabályozást nyert – általában a feltételrendszer –, meghatározott eljárási-békéltetési kérdéseket rögzítenek, továbbá nem elhanyagolható területe a szabályozásnak a munkaharcra vonatkozó tevékenységek korlátozása sem.

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a jogrend általános keretei között a kollektív fellépések, a nyomásgyakorlás eszközei megengedettek. Megfigyelhető azonban bizonyos zavar e cselekmények terjedelmének, valamint korlátainak meghatározása tekintetében. Az előbbi illetően túlnyomórészt az a megoldás vált általánossá, amelynek értelmében a szociális partnerek csak egymás irányában releváns helyzetük védelme és előmozdítása,

javítása érdekében folyamodhatnak a nyomásgyakorlás eszközéhez. Ez az utóbbi megállapítás első látásra egyértelműnek tűnik, azonban az úgynevezett gazdaságpolitikai sztrájk szintén felvet némi értelmezési nehézséget. Ezzel összefüggésben hivatkozunk az Európai Szociális Karta már érintett 6. cikkére, amelynek értelmében a kollektív fellépéshez való jog olyan megközelítése is elképzelhető, hogy a felek csak a kollektív szerződésben szabályozott vagy szabályozható tárgykörben élhetnek a kollektív fellépés jogával.

Többek között ez a probléma is rámutat a munkaharc jogának és ezen belül különösen a sztrájkhoz való jognak a jogi természete körüli bizonytalanságokra. Kérdés ugyanis, hogy a sztrájkjog általános állampolgári jogként minősíthető, vagy pedig kifejezetten a magánautonómia sajátos munkajogi megfelelőjeként a koalíciós szabadság egyik megjelenési formája. A minősítést illetően többféle megoldás alakult ki. Ahol a sztrájkjog alkotmányos megerősítésben részesült, illetve ahol ezen túlmenően részletes törvényi szabályozást nyert, egyaránt megtalálható az olasz jogra jellemző kiterjesztő értelmezés, de ennek az ellenpárja is, amely csak a munkáltató és a munkavállaló pontosan meghatározott érdekkonfliktusa egyik lehetséges feloldási eszközeként engedi a konfrontációs eszközök alkalmazását. Azokban az országokban, ahol a részletes jogi szabályozás elmaradt, és a munkaharc minősítése dogmatikailag a jogtudomány, pragmatikailag pedig a jogalkalmazás feladatává vált, szintén nem lehet egységes modellt felállítani.

A leírtakból talán nem túlzás azt a következtetést levonni, hogy a munkaharc joga – természetesen elsődlegesen a sztrájkjogra kivetítetten – a klasszikus munkáltató-munkavállaló pozicionáltságához kötött jogból egyre inkább állampolgári alapjoggá alakul át. Példázza ezt a gazdaságpolitikai sztrájk fokozatos térhódítása. Mindazonáltal hangsúlyozandó, hogy a sztrájk alapvetően nem jogi szabályozási kérdés, hatékonysága elsősorban a felek igényérvényesítési képességétől és hajlandóságától függ.

A munkaharc módozatai. A sztrájk

485. A munkavállalók kollektív fellépései közül a legjelentősebb a sztrájk. Általános fogalma szerint a sztrájk a munkavállalók többségének tervszerű és közösen végrehajtott ideiglenes munkabeszüntetése a munkajogviszony előzetes felmondása nélkül. Ehhez még hozzátehetjük, hogy a munkajogviszony későbbi felmondásának szándéka nélkül is. Maga a sztrájk kifejezés az angol *to strike work* kifejezésből származik, amely ebben az értelemben a munka nyomatékos abbahagyását jelenti. Az angol jog meglehetősen komplex módon értelmezi a sztrájkjogot, illetve a sztrájk alkalmazását. Annak ellenére, hogy e jog Nagy-Britanniában több mint százéves fejlődésre tekinthet vissza, a *right to strike* kifejezést először csak 1942-ben rögzítették akként, mint „a kollektív megállapodás elvének egyik lényeges eleme”. A sztrájk a munkavállalók közös, kollektív magatartását tételezi fel, és ennek megfelelően a sztrájk alanya az egyik oldalon a *több munkavállaló*, illetve a munkavállalók meghatározott csoportja. A sztrájk tehát originálisan nem a munkavállalói érdekképviselői szervezetekhez, azaz a szakszervezetekhez kötődött. Napjainkban a sztrájk munkavállalói alanyi körének meghatározása több tényezőtől, elsődlegesen a koalíciós-tarifális rendszer fejlettségétől, illetve ezen belül a szakszervezetek funkciójától függ.

A sztrájk alanyi körének meghatározása, pontosabban leválasztása a munkavállalói koalícióktól többirányú problémát is felvet. Mindenekelőtt a munkaharc rendeltetésével

és jogi megítélésével összefüggésben a koalíciós szabadság és a munkaharc kapcsolata szorul közelebbi vizsgálatra. A koalíciós-tarifális rendszer elemzésénél azzal az állásponttal értettünk egyet, hogy a munkaharc mintegy származtatott jogként jelenik meg, amennyiben egyik szükségszerű velejárója a koalíciószerű tevékenységnek. A koalíció rendeltetése, továbbá a koalíció szabadságának joga – mint a kollektív munkajog egésze – azonban maga is deriváció, és ennyiben – hasonlóképpen a kollektív szerződésképeség meghatározásához – a munkaharc joga tartalmilag nem feltétlenül kötődik a munkavállalói koalícióhoz. Az más kérdés, hogy – mint ahogyan a tarifális képességnél is láttuk – egyes országok tradicionális, politikai vagy egyéb pragmatikus okok miatt a munkaharc jogának alanyi körét korlátozzák.⁶⁵⁹ Ez a korlátozás azonban többnyire nem dogmatikai megalapozású, és többen elismerik, hogy a szakszervezetekhez nem kötődő sztrájk jogának tagadása mindazon országokban legalábbis kétséges, ahol a munkavállalók jogainak és érdekeinek védelme nem szakszervezeti privilégium. Meg kell jegyezni továbbá, hogy a szakszervezetekhez kötött, illetve a tőlük független sztrájk jogszerűségének megítélése alapvetően kihat a munkaadói reakció – a *lock out* – minősítésére.

486. A sztrájk célhoz kötöttségének és megindítása feltételének kardinális kérdése az úgynevezett *békekötelem* léte vagy hiánya. Azokban az országokban, ahol a békekötelem a tarifális rend szerves része, ez a kötelem azzal jár, hogy e kötelesség fennállása alatt mindenfajta munkaharc tilos. A törvény által szabályozott békekötelem napjainkban nem jellemző. A magyar sztrájktörvény jelenleg még tartalmazza ezt a jogintézményt, ráadásul meglehetősen szerencsétlen megfogalmazásban (lásd alább). A békekötelem intézménye felveti az úgynevezett *figyelmeztető sztrájk* megítélése körüli vitákat. Azokban az országokban, ahol a békekötelem érvényesül, a tárgyalási periódust, illetve az úgynevezett csendességi időszak megszakítását eredményező figyelmeztető sztrájkot többféleképpen értelmezik. Az egyik értelmezés szerint a figyelmeztető sztrájk csak abban az esetben nem megengedett, ha összemosódik az úgynevezett *kényszerítő sztrájkkal*. Ez a felfogás elsősorban azokban az országokban érvényesül, ahol a békekötelem intézménye nem jellemző (például Németország). A második nézet szerint a figyelmeztető sztrájk csak korlátozottan, meghatározott körben megengedett, azonban feltételeit és határait pontosan meg kell húzni. A harmadik vélemény szerint a figyelmeztető sztrájk mint sajátos harci eszköz minden formájában jogellenes, mert még a tárgyalások végérvényes zátonyra futása előtt gyakorol nyomást az ellenérdekű félre. Végezetül a negyedik felfogás alapján a figyelmeztető sztrájk jogilag nem egzisztál, alapvetően a más vonatkozásban már említett jóhiszeműség és tisztesség elvének megtörése miatt. A figyelmeztető sztrájk a fentiekben leírtakon túlmenően általában ott okoz problémát, ahol a tételes jogi szabályozás hiányzik. A realitások azonban azt támasztják alá, hogy a figyelmeztető sztrájk néhány esetben és egyedileg vizsgált feltétellel nem minősül jogszerűtlennek. Mindenekelőtt a már megkezdett tárgyalások időtartama, illetve a feleket terhelő békekötelem ideje alatt, rendkívül rövid ideig, egyéb kényszereszközök alkalmazásának kizárásával, a konfliktus minél előbbi lezárásának érdekében történő figyelmeztető sztrájk általában megengedett.

⁶⁵⁹ Jó példa erre a lengyel sztrájktörvény és a Szolidaritás Szakszervezet története. A varsói Vajdasági Bíróság ugyanis a Szolidaritás Szakszervezet alapszabályából törölte a sztrájkhoz való jogot. Ennek nyilvánvalóan az volt az oka, hogy olyan szervezetek, amelyek politikai funkciót is vállalnak, ne legyenek részesei a sztrájkhoz való jog gyakorlásának.

A már meglévő sztrájkhoz való csatlakozás tipikus esete az úgynevezett *szimpátia-sztrájk*, illetve az ezzel azonos értelemben használatos *szolidaritási sztrájk*. A minősítés azért is meglehetősen nehéz, mert a támogató jellegű sztrájknak sokféle módzata ismert. Egyes országokban a szolidaritási vagy kapcsolódó sztrájk nem megengedett (Németország), azonban a jogtudomány megítélése nem egyértelműen tagadó. Ezek közé tartozik a szimpátiasztrájk az az esete, amikor a külső fél kollektív fellépése a közvetlenül konfliktusban állók közötti erőviszonyok kiegyensúlyozását van hivatva szolgálni (*Gewährleistung der materiellen Kampfsparität*). Ezzel összefüggésben többen utalnak arra, hogy amennyiben a sztrájkjogot csak a tarifálisan kötött munkavállalók viszonylatában ismernék el, úgy ez a fajta minősítés nem lenne összhangban az alaptörvény általános rendelkezéseivel. Az angol jogban az úgynevezett *secondary action* intézményének mély tradíciója van. Ennek a fajta fellépésnek azonban számos módzata létezik, és az erőegyensúly biztosításán túlmenően nyilvánvaló rendeltetése a nyomásgyakorlás. A *secondary action* jogszerűsége megítélésének, illetve a *tort-felelősség* alóli mentességének szintén több feltétele létezik. Az olyan másodlagos kollektív fellépések mentesek a *tort* alól, amelyekben a résztvevők nem közvetlen fogyasztói, illetve szállítói a direkt sztrájkjal fenyegetett munkáltatónak. Az 1980-ból származó *Employment Act* a *secondary action* technikai fogalmát is meghatározza. Ennek értelmében olyan felek kollektív fellépéséről van szó, akik nem állnak közvetlenül a sztrájkjal érintett megállapodás hatálya alatt, illetve a konfliktus őket közvetlenül nem érinti, és nem állnak közvetlen szerződéses kapcsolatban a sztrájkjal érintett felekkel. A francia jog a szolidaritási sztrájkot aszerint differenciálja, hogy az vállalkozáson belüli vagy azon túlmutató terjedelmű-e. Általában a vállalkozás – tehát nem feltétlenül csak egy adott munkáltató vagy munkahely – keretein belüli sztrájk megengedett, azonban ennek feltétele, hogy a szolidaritási sztrájkban részt vevők ne vegyenek erősebb kényszerítő eszközöket igénybe, mint a konfliktusban érintett sztrájkolók. A vállalkozás keretein kívüli sztrájk általában jogszerűtlennek minősül, mert az uralkodó felfogás szerint inkább az általános engedetlenséggel, demonstrációval mutat hasonlóságot, amely munkajogilag már nem minősíthető.

Egyéb nyomásgyakorlási eszközök a munkavállalók részéről

487. A munkavállalói kollektív fellépés egy sajátos módja a *munkalassítás*, az úgynevezett amerikaiázás. Nevéből is kitűnően az Amerikai Egyesült Államokban kialakított munkavállalói reagálás volt a munkafeltételek megváltoztatására. Ennek lényege a munkalassítás volt, napjainkban pedig az egyes munkafolyamatok, illetve a munkatevékenység egészének a legapróbb szabályok szerinti elvégzése. Ez a munkavállalói akció elsősorban azokban az országokban jellemző, ahol egyes munkavállalói, alkalmazotti rétegeknek nem megengedett a sztrájk. Ennek jogi megítélése ambivalens, mivel szabályozásban általában nem részesül. Szerződészegésnek abban az esetben nehéz minősíteni, ha a munkavállalók minden munkavégzésére vonatkozó szabályt, szabályzatot betartanak. A jogalkotás hallgatása alól kivétel a török alkotmány, amely meglehetősen részletes szabályozást tartalmaz a munkaharcra összefüggésben, illetve a munkaharc egyes intézményeiről több törvény is rendelkezik. Ami a munkaharcot illeti, a török alkotmány 54. cikke szerint nem megengedettek

a politikai sztrájkok és kizárások, a szolidaritási sztrájkok és kizárások, az üzemek elfoglalása, a munkalassítás, a termelés csökkentése és más obstrukciós formák.

A *bojkott* mint munkavállalói kollektív fellépés eredetileg mindkét oldalon ismert nyomásgyakorlási eszköz volt. Míg a munkavállalók részéről a bojkott ma is hatásos eszköz lehet, ennek a munkaadói oldalon használatos megfelelője – az úgynevezett *fekete-listázás* – mára szinte teljesen jelentőségét veszítette.⁶⁶⁰

A kizárás (lock-out)

488. A munkaadó által igénybe vehető eszközök elismertsége nem olyan széles körű, mint például a sztrájké. Ezen túlmenően lényeges, hogy a technológia folyamatos fejlődése elsősorban a munkavállalókat készítette újabb kollektív akciók bevezetésére (például az üzem megszállása, a termelés megbénítása). A *lock-out* nem más, mint a munkavállalók egészének vagy egy meghatározott csoportjának átmeneti kizárása az üzem területéről, illetve olyan körülmények megteremtése, amelyek mellett a teljesítés lehetetlenné válik. Hangsúlyozandó, hogy ebben az esetben a munkáltató nem tesz az egyes munkavállalók felé a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot, és a csoportos létszámcsökkenést sem veszi igénybe. Amennyiben a sztrájk a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének, úgy a kizárás a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének megszegését jelenti. Számos alkotmány, egyéb jogszabály, továbbá a jogalkalmazás kizárja a *lock-out* alkalmazását, több ország nem szabályozza, de a gyakorlatban tiltott cselekménynek minősül. Végezetül némely jogrendben csak abban az esetben nem tekintik jogellenes munkáltatói magatartásnak, amennyiben a munkavállalói kollektív fellépés jogellenes. Ezen túlmenően a kizárást a jogalkalmazás abban az esetben is megengedhetőnek tartja, ha az egyértelműen a konfliktus gyors és eredményes lezárására irányul, és nem valamiféle retorzióra.

A munkaharc hazai szabályozása. Történeti áttekintés

489. A hazai munkajog egészen az 1989. évi VII. törvény hatálybalépéséig nem ismerte el jogszerű munkavállalói cselekményként a sztrájkot. A kollektív munkabeszüntetés jogi elismerésével való szembenállás azonban teljesen eltérő ideológiai alapokon nyugodott 1945 előtt és az ezt követő szocialista munkajogban.

A 19. század második felének a munkajog fejlődését meghatározó jogszabályai közül kiemelkedőnek tekinthető az 1872. és az 1884. évi ipartörvény. Az 1884. évi úgynevezett második ipartörvény már nem tudott kitérni a munkavállalók kollektív fellépésének ténye elől, annál is kevésbé, mert a munkafeltételek, illetve a munkabérek kialakítása tekintetében meglehetősen liberális szemléletet tükrözött. A második világháború végéig hatályban lévő törvény ezeket a kérdéseket az iparos és segédje közötti szabad egyezkedés tárgyává tette, és ezáltal – szándéka ellenére – szabad utat engedett a kollektív alku lehetőségének,

⁶⁶⁰ Lásd ezzel kapcsolatban a *closed shop* intézményét. Ennek értelmében csak az kaphatott munkát, aki valamilyen szakszervezet tagja volt. Természetesen ez egy megállapodás volt a munkáltató és – az általa támogatott – szakszervezet között, amely lényege az volt, hogy a szakszervezet tagjai *megfelelő* magatartást tanúsítanak a munkáltatói érdekek tekintetében.

illetve ezen tárgyalások eredménytelensége esetén valamiféle megoldási technikáról is rendelkeznie kellett. Az ipartörvény ezt a problémát meglehetősen sajátos módon oldotta meg. Ennek értelmében „összebeszélések [...]”, melyekkel munkások, illetőleg segédek oda-töreksenek, hogy közös munkaszünetelés által a munkaadókat magasabb bér megadására kényszerítsék, s általában tőlük jobb munkafeltételeket csikarjanak ki; úgyszintén mindazon eszmények, melyek által azoknak támogatása céloztatik, akik az érintett összebeszélések mellett megmaradnak, vagy azoknak károsítása, akik azokkal szakítanak, – jogérvénnyel nem bírnak”.⁶⁶¹ Ugyanakkor ezeknek az „összebeszéléseknek”, illetve az ezekből származó konfliktusoknak a feloldása érdekében szükségesnek mutatkozott – a büntetőintézkedéseken túl – létrehozni a békéltető bizottságokat, amelyek iparáganként megalakított paritásos testületek voltak, elnöküket pedig az elsőfokú iparhatóság delegálta. Amennyiben ez az eljárás nem vezetett eredményre, a kereskedelmi miniszter megbízást adhatott a körzeti iparfelügyelőnek a konfliktusok békés kiegyenlítésére. Ha ez sem sikerült, az iparfelügyelő jelentést készített a miniszternek, aki végeredményben diszkrecionális hatalmánál fogva szabad belátása szerint döntött.⁶⁶²

A századforduló jogpolitikai szemlélete egyértelműen sztrájkellenes volt, és az 1904 októberében kibocsátott belügyminiszteri, illetve kereskedelmi miniszteri rendelet alapvetően a szerződéses liberalizmus oldaláról közelíti meg a kollektív munkabeszüntetés problémáját.⁶⁶³ Az iparban megnyilvánuló sztrájkellenes szemlélet talán még erőteljesebben jutott kifejeződésre a mezőgazdaságban. Az úgynevezett *derestörvények*,⁶⁶⁴ valamint a mezőgazdasági bérmunkásság jogviszonyairól szóló törvény a sztrájkcselekményeket hivatalból üldözendő kihágásoknak minősítették, és összességükben a korabeli európai szabályozáshoz képest kirívóan szigorúak voltak. A jelzett törvényeken kívül az egyes szaktörvényekben (például az 1914. évi sajtótörvényben) is számos büntetőjogi tárgyú rendelkezés volt található a sztrájk tilalmazásának erősítése érdekében.

A sztrájkkal kapcsolatos jogfelfogás egyes kivételektől eltekintve meglehetősen egységes – azaz elutasító – volt. Jó példa erre *Vincenti* magyarázata, aki egyértelműen fogalmaz: „jogunk nem ismeri el a sztrájkjogot olyan értelemben, hogy a sztrájk a munkavállaló szerződésszegését kimentené, hanem csak olyan értelemben fogadja el jogosnak a sztrájkban részt vevők magatartását, akik még nem kötöttek munkabéri vagy szolgálati szerződést, annak megkötésétől közös egyetértéssel – összebeszélés alapján – tartózkodhatnak, azok pedig, akik már kötöttek szerződést, azt akár tömegesen is felmondhatják, és az – esetleg rövid – felmondási idő elteltével megszüntethetik a munkát.”⁶⁶⁵ Lényeges kivételt jelentett ebből a szempontból az 1907. március 23-án megtartott jogászegyleti ülés, ahol Ágoston Péter nagyváradi királyi jogakadémiai tanár fejtette ki álláspontját „a sztrájk jogalapjáról”.⁶⁶⁶ Találón mutat rá arra az alapvető ellentmondásra, amely az individuális magánjogi szemlélet és a munkafolyamatok technológiai fejlődése során szükségszerűen megjelenő kollektív munkateljesítés között feszül, és amelyre a korabeli hazai jogalkotás nem reagált. Sürgeti a modern „ipari és gazdasági socialjog” kimunkálását, amely bizonyos,

⁶⁶¹ Lásd részletesen: LÖRINCZ 1972, 230.

⁶⁶² LÖRINCZ 1972, 230–231.

⁶⁶³ Lásd az 55.154/1904. BM és a 73.078/1904. KM sz. rendeleteket; valamint LÖRINCZ 1972, 231–233.

⁶⁶⁴ Ezzel az elnevezéssel illették az 1876. és az 1907. évi cselédtörvényeket.

⁶⁶⁵ VINCENTI 1942, 119.

⁶⁶⁶ ÁGOSTON 1907.

a rendi alapokon nyugvó igazságtalanságokat van hivatva megszüntetni. Munkája alapvetően baloldali indíttatású, azonban szigorú magánjogi dogmatikát követve számos olyan munkajogi problémára hívta fel a figyelmet – többek között a munkabeszüntetés jogkövetkezményei tekintetében –, amelyek napjainkban is vitatottak a sztrájk jogrendbe illesztésével összefüggésben. Véggkövetkeztetése szerint az individuális munkaszerződések egyben közösségi arculatot is kapnak azáltal, hogy „a munkások minden társuk által kötött szerződés körül érdekelve vannak”. Mivel a munkaszerződések minden egyes munkavállalót a *standard of life* meghatározásában teszik érdekeltté, így a szerződő munkásnak ennek meghatározására és javítására joga van. Álláspontja szerint minden munkaszerződésben megtalálható a *clausula rebus sic stantibus* (vagyis a dolgok jelenlegi állására vonatkozó záradék) hallgatolagos kikötése, és ennek megfelelően a munkafeltételek javítása érdekében folytatott sztrájk nem szerződésszegés, ebből következően önmagában nem jogellenes.⁶⁶⁷ A kor jogfelfogása és jogfejlődése azonban a fentiekkel teljesen ellentétes volt. Az a tényállás, amelyet a jogalkotó jogos munkabeszüntetésnek ismert el, valójában nem rendelkezett a sztrájk fogalmi elemeivel, a valódi sztrájk joghatásait alapvetően deliktuális szempontból közelítette meg, és végezetül az Iparegyesület azon törekvése, hogy szülessen önálló sztrájk-törvény, a sztrájk legális tilalmának rögzítése érdekében történt.

490. A szocialista munkajog egészére – függetlenül az egyes korszakoktól – jellemző volt a sztrájk egyértelmű elutasítása. Ez a munkajogviszony alanyi pozíciói semlegesítésének, a munkáltatói és a munkavállalói érdekek összemosásának, illetve mesterséges integrálásának tulajdonítható. A szocialista – többször megújított – munkajogi rendszer kétségtelenül akkor szenvedte el a legnagyobb megrázkódtatást, amikor az ország politikailag is legfontosabb munkahelyein kollektív munkabeszüntetésekre került sor. Mivel ezek a gazdálkodó szervezetek állami tulajdonban voltak, továbbá a vállalati törvény értelmében államigazgatási felügyelet alatt álltak, a munkáltató-munkavállaló relációkat átfogó érdekkonfliktusok meglehetősen sajátosan, e relációkon kívül jelentek meg.⁶⁶⁸ Csakhamar vitatottá vált a sztrájk kerete, és összemosódni látszott a klasszikus – munkáltatói-munkavállalói viszonylatot érintő –, valamint a politikai jellegű sztrájk annak ellenére, hogy klasszikus, direkt politikai sztrájk ebben az időben nem volt. A tulajdonosi és az igazgatási struktúra azonban nem tette lehetővé a határok egyértelmű különválasztását.

Az 1989. évi VII. törvény a sztrájkról. Az Sztv. fogalomrendszere – bizonytalanságok

491. A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztv.) még a korábbi Mt. megalkotása előtt lépett hatályba, de már olyan körülmények között, amikor az akkor hatályos munkajogi szabályok alapján mind a munkáltatás, mind a munkavállalás feltételei áttekinthetetlenül váltak, ugyanakkor a gazdaságra, a gazdaságirányításra vonatkozó szabályozások kezdtek nyitottá válni – köszönhetően elsősorban a gazdasági társaságokról

⁶⁶⁷ ÁGOSTON 1907, 303.

⁶⁶⁸ Így például az első bányászsztrájkok a szénár központi, azaz állami emelése érdekében indultak, ugyanis a munkavállalók ettől remélték bizonyos juttatásaik emelését. Előfordult, hogy egy államigazgatási felügyelet alatt lévő állami vállalat munkavállalói a központilag felmentett igazgató mellett sztrájkoltak.

szóló 1988. évi VI. törvénynek. Az Sztv. általános indokolása meglehetősen szüksézhű, érdemben csupán annyit rögzít, hogy a társadalmi és a gazdasági rend stabilitása érdekében a sztrájkot végső eszközként lehet alkalmazni. A jogalkotó szándéka szerint a törvény keretjellegű, és a törvényben nem rendezett kérdésekben a megfelelő eljárást a munkáltatói szervezeteknek, illetve a szakszervezetnek a sztrájkjog gyakorlására vonatkozó szabályzata, valamint a gyakorlat alakítja ki. Ez a várakozás sem igazolódott, ugyanis a törvény fogalom-meghatározásai annyira az általánosság szintjén mozognak, hogy a jogalkalmazás számára óhatatlanul nehézségeket okoztak.

Az Sztv. nem tartalmazza a sztrájk legáldefinícióját. Ez már a törvény 1. §-a tartalmánál értelmezési nehézséget okoz. Az Sztv. 1. § (1) bekezdése értelmében ugyanis a sztrájk joga a *dolgozókat* illeti meg. A szerencsétlen és inkább politikai, mintsem jogi kifejezés magyarázatra szorul. A jogalkotó ugyanis a sztrájkjog gyakorlása első számú letéteményesének a munkavállalót nevezi meg. Ebből az következik, hogy a munkavállaló – illetve a munkavállalók közössége – szakszervezet nélkül, valamint a szakszervezettől függetlenül is élhetnek ezzel a jogukkal. Lényeges ugyanakkor a munkavállalókon kívül más munkát végző – így például a munkavállalóhoz hasonló jogállású – személy ilyen tevékenysége, amennyiben azoknak a munkát végző személyeknek – egyéni vállalkozók vagy megbízottak – az a kollektív fellépése, amely által szociális és gazdasági érdekeik védelmében átmenetileg beszüntetik a munkát, nem tartozik az Sztv. hatálya alá. Mivel ezen szerződések munkajogi szempontból nem színlelt szerződések, ezek a munkabeszünetések a Ptk. szabályai szerint minősülnek. Lényeges továbbá, hogy *de iure* nem kollektív, hanem külön-külön egyéni szerződésszegésként minősítendő.

Az Sztv. 1. § (1) bekezdése nem tartalmazza a *gazdasági és szociális érdekek* fogalmát sem. Lényeges továbbá, hogy a szöveg nem a *gazdasági és szociális jogok* kifejezést használja. Ebben az összefüggésben az érdek szélesebb értelemben használatos, mint a jog. Ez utóbbi tekintetében indokolt utalni – többek között a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányára (röviden: Egyezségokmány), amelyet az ENSZ XXI. ülésszakán, 1966. december 16-án fogadtak el.⁶⁶⁹ Az Egyezségokmány rögzíti a munkához való jogot, amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre, és az államok megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében. Az Egyezségokmányban részes államok által a jog teljes megvalósítása érdekében teendő intézkedések magukban foglalják a műszaki és szakmai tanácsadási és képzési programok, eljárásmódok és módszerek kidolgozását, amelyek az állandó gazdasági, társadalmi és kulturális fejlődés, valamint a teljes és termelő foglalkoztatottság elérését szolgálják olyan körülmények között, amelyek biztosítják az egyének alapvető politikai és gazdasági jogait (6. Cikk). A 7. Cikk értelmében az Egyezségokmányban részes államok elismerik mindenkinek a jogát az igazságos és kedvező munkafeltételekhez, amelyek különösen az alábbiakat biztosítják:

- a) olyan díjazást, amely minden dolgozó számára legalább a következőket jelenti:
 - méltányos munkabért és az egyenlő munkáért minden megkülönböztetés nélkül járó egyenlő díjazást, különösen pedig a nők számára olyan munkakörülmények biztosítását, amelyek – ugyanazon munkáért való ugyanazon díjazás mellett – nem maradnak el a férfiak munkakörülményeitől;

⁶⁶⁹ Kihirdetve az 1976. évi 9. törvényerejű rendelet által.

- tisztességes megélhetést maguk és családjuk számára, az Egyezségokmány rendelkezéseivel összhangban;
- b) biztonságos és egészséges munkakörülményeket;
- c) mindenki számára azonos lehetőséget arra, hogy a munkahelyén – kizárólag a munkában eltöltött idő és a szakmai képességek figyelembevétel alapján – megfelelő magasabb kategóriába léphessen elő;
- d) pihenést, szabadidőt, a munkaidő észszerű korlátozását, rendszeres fizetett szabadságot, valamint a törvényes ünnepnapokra járó díjazást.

Az Egyezségokmány szól az egyesülési szabadságról – beleértve a szakszervezetek alakításának és szabad működésének jogát –, a szociális biztonsághoz való jogról – értve ez alatt a társadalombiztosítást, a család és az anyák, valamint a fiatalok védelmét. Az Egyezségokmány tartalmazza *mindenkinek* a jogát arra, hogy a testi és lelki egészség elérhető legmagasabb szintjét élvezze; jogot a művelődéshez.

492. A részletek elemzése nélkül az Egyezségokmány számos olyan jogot tartalmaz, amelynek biztosításáért nem közvetlenül az adott munkáltató, hanem maga az állam felelős. Azt is hangsúlyoznunk kell, hogy e jogok megteremtése némely esetben államcél, azaz az államnak törekednie kell arra, hogy megteremtse azokat a feltételeket, amelyek lehetővé teszik e jogok realizálását.⁶⁷⁰ Más jogok – például a magasabb kategóriába való előlépés joga – alapvetően a munkáltató intézkedési körébe tartoznak. Ezek a példák azt a kérdést indukálják, hogy a sztrájk joga csak a munkáltató-munkavállaló relációjában minősíthető, vagy az állam és a munkavállalók különböző kapcsolataiban is. A Sztv. előkészítése folyamatában ismeretes volt egy olyan szövegváltozat is, amelynek értelmében a munkavállalókat csak a munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeik védelmében illette volna meg a sztrájk joga. Az elfogadott törvénytörvény azonban ezt a szűkítést már nem tartalmazza.

A vázolt probléma más megfogalmazásban azt jelenti, hogy a sztrájk intézménye szigorúan megmarad a munkajog, a munkajogviszony, illetve a kollektív kapcsolatok keretein belül, vagy elismerésben részesül-e az úgynevezett gazdaságpolitikai sztrájk. Amennyiben a korai javaslatokban megfogalmazott szöveggel lépett volna hatályba az Sztv., könnyen az az értelmezés válhatott volna uralkodóvá, hogy a sztrájk csak egy meghatározott munkáltató és a munkahelyi szakszervezet, illetve a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló közötti viszonylatban jogszerű. Ezzel kapcsolatban a Szakszervezetek Országos Szövetsége azt az álláspontot fejtette ki, hogy ezáltal a *munkavállalói alapjog* irreális korlátozást szenvedne. A Magyar Gazdasági Kamara ezzel éppen ellenkező álláspontot fejtett ki, és azt akarta elérni, hogy a sztrájkjog gyakorlása csak a munkáltató és a munkavállalói kollektíva közötti érdekkonfliktusokra korlátozódjon, és a szélesebb értelmezést egyenesen veszélyesnek, destabilizálóknak tartotta. Végül a jogalkotó – külföldi tapasztalatokra is hivatkozva – elvetette a szűkebb értelmezés szabályozását.

A leírtakkal kapcsolatban két megjegyzés indokolt. A *gazdaságpolitikai sztrájk* nem fogalmazható meg egyértelműen. Ebbe a fogalomba számos tényállás tartozhat, amelyek több valós és virtuális érdeksérelmet indukálhatnak. Így például sztrájkra adhat okot

⁶⁷⁰ A jogok különböző szintjeiről és jogi természetéről lásd: Kiss 2010a.

az üzemanyagárak drasztikus emelkedése, az egészségügy finanszírozásának kérdése, bizonyos hitelkonstrukcióval kapcsolatos kormányzati magatartás stb. Ezzel összefüggésben kérdés az is, hogy csak az érintett munkavállalói kört illeti meg a sztrájk joga, vagy pedig mindenkit, akár munkavállalói minőségétől függetlenül. Amennyiben az utóbbi álláspont az uralkodó, további kérdés, hogy egyáltalán sztrájkról van-e szó, vagy általános állampolgári megmozdulásról. Ehhez jön még a már említett szolidaritási sztrájk problematikája. A következő megjegyzés arra irányul, hogy a gazdaságpolitikai sztrájk még tág értelmezésben sem lehet azonos a politikai indíttatású sztrájkjal.

493. Az Sztv. 2–3. §-a, valamint az 1. § (3) bekezdése a sztrájk kezdeményezésének lehetőségével, a feleknek a sztrájk közben tanúsítandó magatartásáról, valamint a sztrájk jogellenességéről rendelkezik. Az Sztv. 2. § (1) bekezdése értelmében sztrájk kezdeményezhető, ha a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre. Ez a megfogalmazás azt jelenti, hogy a jogalkotó a sztrájkot csak végső eszközként ismeri el. Ennek megfelelően a sztrájkot meg kell előznie a felek között valamilyen együttműködésnek, kommunikációnak, tárgyalásnak. Ebből következően az úgynevezett *meglepetéssztrájk* jogellenes. Kétséges ebből a szempontból az úgynevezett *gördülő sztrájk* megítélése, amely azt jelenti, hogy a felek között (jelesül a MÁV és a szakszervezet) között volt egyeztetés, azonban az adott sztrájk időpontja és helye titokban maradt. Ez a fajta sztrájk azért kapott kiemelkedő figyelmet, mert a sztrájk ebben az esetben az Sztv. 4. § (2) bekezdésében szabályozott olyan munkáltatót érintett, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez (lásd alább).

Az Sztv. 2. § (1) bekezdése nem minősíti jogellenesnek annak a sztrájknak a kezdeményezését, illetve megindítását sem, amelynek előzményeként az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre, azaz például a munkáltató indokolatlanul elzárkózik a tárgyalásoktól. Erre az esetre is tartalmaz rendelkezést az Sztv. 2. § (3) bekezdése, amennyiben az egyeztetés ideje alatt is egy alkalommal sztrájk tartható, azonban ennek időtartama a két órát nem haladhatja meg. Álláspontunk szerint ez a szabály tágan értelmezhető. Ha a munkáltató a szakszervezet kezdeményezésére nem hajlandó tárgyalásra, a figyelmeztető sztrájk nem jogellenes.

A megfelelő tárgyalási előzményeket, illetve a munkáltató tartózkodó magatartását követően indított sztrájk alatt is kötelesek a felek az együttműködésre, amelynek célja a sztrájk lehetséges megszüntetése vagy hatásának mérséklése. Erre vonatkozik még az Sztv. 4. § (1) bekezdése, amelynek értelmében a sztrájk ideje alatt az ellenérdekű felek további egyeztetést folytatnak a vitás kérdés rendezésére, illetve kötelesek gondoskodni a személy- és vagyónvédelemről.

A jogellenes sztrájk tényállásai

494. Az Sztv. 3. §-a taxatív meghatározza a jogellenes sztrájk tényállásait. Ennek tárgyalása előtt indokolt azonban a sztrájkhoz való jog és a joggal való visszaélés problematikájának elemzése [Sztv. 1. § (3) bekezdés, második mondat]. A joggal való visszaélés abban az esetben valósul meg, amennyiben egy adott jog gyakorlása ugyan nem ütközik

semmilyen konkrét jogi tilalomba, azonban a joggyakorlás módja nem adekvát az érintett jog konkrét rendeltetésével.⁶⁷¹ Más megfogalmazásban: a jog gyakorlása rendeltetésellenes, ha azáltal másnak nagyobb sérelmet, hátrányt okoz a jog gyakorlója, mint amelyet ő szenvedne el abban az esetben, ha jogának gyakorlásától tartózkodna. A sztrájkhoz való jog rendeltetése a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme. Ebből következően rendeltetésellenes minden olyan magatartás, amely ezen túlmutat, és ezáltal nagyobb hátrányt jelent a munkáltatónak, mint a sztrájk elmaradása jelentene az érintett munkavállalói kollektívának. A szociális és gazdasági érdekek védelme azonban csak a sztrájkhoz való jog általános rendeltetését minősíti. Egy adott sztrájk rendeltetésellenessége azonban ebből a meghatározásból általánosságban nem állapítható meg. Jó példa erre az a sztrájk, amely az Sztv. 4. § (2) bekezdésében foglalt munkáltatókat érinti. E szabály értelmében annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez – így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél –, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. Ennek a rendelkezésnek a tartalmát az alábbiakban még tárgyaljuk, itt csupán azt jegyezzük meg, hogy a sztrájk ilyen esetekben nemcsak a munkáltatónak, hanem a munkáltató szolgáltatásait igénybe vevő fogyasztóknak is hátrányt okozhat.

Az Sztv. említett 4. § (2) bekezdésében foglalt szabálytól függetlenül is, minden egyes sztrájk rendeltetészerűsége külön-külön, önmagában értékelendő. A sztrájkhoz való jog és a joggal való visszaélés megítélése a nemzetközi jogirodalomban és a jogalkalmazásban sem egyértelmű. Megállapítható, hogy a munkaharcnak a közérdekre vonatkoztatott korlátozása általában sikertelenséggel járt, hiszen eleve elhibázott a kiindulópont. A sztrájk érdekháttere és a közérdek ugyanis egymással nem összeegyeztethető. E helyzet ambivalens hatása megmutatkozik a jogszerű sztrájk és a kárfelelősség tekintetében, amelyet az alábbiakban tárgyalunk.

495. Az Sztv. 3. §-a sorolja fel azokat a tényállásokat, amikor a sztrájk jogellenesnek minősül. Ez a rendelkezés meglehetősen eltérő jellegű tényállásokat foglal magában, és ezen túlmenően egyesek tartalma is vitatható. Az Sztv. 3. § (1) bekezdés *a)* pontja szerint jogellenes a sztrájk, amennyiben az nem a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek védelmére irányul. Ez a rendelkezés a politikai sztrájk tilalmának megfogalmazását is jelenti. Jogellenes a sztrájk abban az esetben is, ha a sztrájk kezdeményezése, illetve a sztrájkban való részvétel nem önkéntes, illetve ha valakit kényszerítettek a sztrájkban való részvételre. A jogalkotó ebben a rendelkezésben a negatív koalíciós szabadság egyik megnyilvánulási formájának védelmét rögzítette. Végezetül jogellenes a sztrájk akkor is, ha olyan munkáltatót érint, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez, és a munkabeszüntetés a még elégséges szolgáltatás mértékét gátolja (a még elégséges szolgáltatásról lásd alább).

Az Sztv. 3. § (1) bekezdés *b)* pontja szerint jogellenes az Alaptörvénybe ütköző cél érdekében kezdeményezett, illetve folytatott sztrájk. Ezzel összefüggésben kiemelendő az Alaptörvény C) cikk (2) bekezdése, amelynek értelmében senkinek a tevékenysége nem irányulhat a hatalom erőszakos megszerzésére vagy gyakorlására, illetve kizárólagos

⁶⁷¹ Lásd részletesen: SÁRÁNDI 1965.

birtoklására. E rendelkezés alapján tilos az a tartalmú politikai sztrájk, amelynek célja a politikai hatalom erőszakos megszerzése vagy gyakorlása. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése írja körül a munkabeszüntetés rendeltetését. Ennek értelmében 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, ami magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéséhez való jogát.

Meglehetősen ambivalens az Sztv. 3. § (1) bekezdés *c)* pontja. Ennek értelmében jogellenes a sztrájk olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel vagy mulasztással szemben, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik. Ezzel a szabállyal kapcsolatban hangsúlyozni kell, hogy a magyar munkajogban nem létezik olyan munkáltatói döntés, amely ellen ne lehetne jogorvoslattal élni, azaz munkaügyi jogvitát kezdeményezni. Ezt támasztja alá az Mt. 285. § (3) bekezdése, amely szerint a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette. Másképpen fogalmazva: a hazai munkajogban nincs diszkrecionális munkáltatói hatalom, azaz olyan munkáltatói döntés, amely ellen akár formai, akár tartalmi okok miatt ne lehetne bírósághoz fordulni. Az Sztv. hivatkozott rendelkezése ebben az összefüggésben azt jelenti, hogy az egyéni munkavállaló munkajogviszonyát érintő munkáltatói döntés – amely tehát munkajogi jogvita tárgya lehet – nem szolgálhat jogszerű sztrájk alapjául. Léteznek azonban olyan munkáltatói döntések, amelyek egy vagy több egyéni munkavállaló jogállását érintik külön-külön, azonban vagy a döntésmechanizmus előkészítési folyamata miatt, vagy kihatásukban mégis kollektív jellegűnek tűnnek. Ebből következően érinthetik a munkáltatói döntés személyi hatálya alá nem tartozó munkavállalók további gazdasági és szociális érdekét. Tipikusan ilyennek minősül az Mt. 71–76. §-ában szabályozott csoportos létszámcsökkentés intézményével kapcsolatos munkáltatói döntés. Mindebből következően az Sztv. 3. § (1) bekezdés *c)* pontja – álláspontunk szerint – ellentétes az Sztv. 1. § (1) bekezdésével, amely magának a sztrájkhoz való jognak a rendeltetését határozza meg.

Az Sztv. 3. § (1) bekezdésének *d)* pontja szoros összefüggésben van az úgynevezett békekötelemmel. A szabály értelmében jogellenes a sztrájk kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt. A békekötelem rendeltetése a kollektív megállapodás normatív részének védelme a szabályszerűen megindított munkaharci cselekmények igénybevétele előtt. A békekötelem léte az uralkodó felfogás, valamint az egyes országok megoldása szerint alapvetően a kollektív szerződést megkötő felek megállapodásán nyugszik, azaz jogi természetét illetően nem közjogi, hanem magánjogi jogintézményről van szó. Lényege szerint a felek tartózkodni kötelesek a tarifaszerződés időbeli hatálya alatt mindennemű harci cselekménytől, és erre kötelesek tagjaikat is felhívni. A békekötelem tárgya szerint is behatárolt, amennyiben csak a kollektív szerződés által szabályozott tárgykörben áll fenn. A békekötelem létezésének megítélése nem egyértelmű. Ismeretes olyan álláspont, amely szerint a békekötelem a kollektív szerződés tartalmának immanens része. Más vélemény szerint a békekötelem a sztrájkhoz való jog korlátozását jelenti a kollektív szerződés által. Végezetül ismeretes olyan álláspont is, amely azt emeli ki, hogy ezt a kötelmet nem lehet levezetni a kollektív szerződések rendeltetéséből, illetve funkciójából, és amennyiben a felek megállapodása

alapján az mégis a kollektív szerződés része, kötőereje megegyezik a *naturalis obligatio* kötőerejével.

A fentiekben ismertetett álláspontok a felek által megkötött vagy magából a kollektív szerződés rendeltetéséből levezetett békekötelem megítéléséről szólnak. A magyar megoldás azonban azért tér el a fentiektől, mert a jogalkotó rendeli el a békekötelem egy sajátos típusát, így jogi természete közjogivá válik. A törvényi szabályozásból következően a békekötelem megítélése elsődlegesen nem a kollektív szerződés rendeltetésén, illetve funkcióján múlik. A szabályozás több szempontból is kifogásolható. Az Mt. 280. § (2) bekezdése értelmében a kollektív szerződés felmondásának joga a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható. Ez többek között azt is jelentheti, hogy a kollektív szerződés időbeli hatályának lejártát követően a sztrájk akár okafogyottá is válhat. Ennél súlyosabb probléma, hogy a kollektív szerződés felmondását követően megindított sztrájk a felek közötti érdekkonfliktust más körülmények közé helyezi. Ebben a helyzetben ugyanis – kollektív szerződés hiányában – a nyomásgyakorlás célja egy másik, illetve új kollektív szerződés megkötése lehet. A munkajog azonban csak a tárgyalási kötelezettséget ismeri, de nincs kollektív szerződéskötési kötelezettség. A kollektív szerződés fennállása alatti sztrájk célja a megállapodás módosítására irányul. Ennek a nyomásgyakorlásnak az alapját az adhatja meg, hogy a felek között kollektív jogi kapcsolat van, míg a felmondást követően egy ilyen kapcsolatot kell létrehozni, amelyben adott esetben a munkáltató már nem érdekelt. Összefoglalva megállapítható, hogy a közjogi jellegű békekötelem indokolatlanul csökkenti a sztrájjal nyomatékosított érdekek érvényesítési lehetőségét, valamint rontja a felek közötti kapcsolatteremtés és együttműködés esélyét.

496. Az Sztv. 3. § (2) bekezdése értelmében nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Az államigazgatási szerveknél a kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga, de a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál a hivatásos állományúak nem jogosultak a sztrájkjog gyakorlására.

A jelzett rendelkezések alkotmányosságát az Alkotmánybíróság is vizsgálta. Az egyik korai határozatában a testület arról az indítványról határozott, amely szerint az Sztv. 3. § (2) bekezdésének az a része, hogy „nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél”, jogellenes (673/B/1990. AB határozat). Az Alkotmánybíróság abból indult ki, hogy az alkotmány elismeri a sztrájkhoz való jogot, ugyanakkor utal e jog gyakorlásának korlátjára is. Nevezetesen: a sztrájkjogot az ezt szabályozó törvények keretei között lehet gyakorolni. Az érintett rendelkezés nem ezen alapjog tartalmát, hanem a sztrájkra jogosultak személyi körét korlátozza. Alapvető jogelv, hogy mindenki úgy és olyan mértékben gyakorolhatja saját jogait, hogy ennek során mások jogát ne sértse. A korábbi Alkotmány 70/K. §-a, valamint 57. § (1) bekezdése az állampolgároknak az igazságszolgáltatás igénybevétele jogának különböző szegmenseit szabályozza. Az állampolgári jogok védelme, illetve e védelem hatékonysága teszi szükségessé az igazságszolgáltatás tagjai sztrájkhoz való jogának korlátozását. Ennek megfelelően az Alkotmánybíróság az indítványt elutasította. Az Alaptörvény XXVIII. cikk (7) bekezdése értelmében mindenkinek joga van ahhoz, hogy jogorvoslattal éljen az olyan bírósági, hatósági és más közigazgatási döntés ellen, amely a jogát vagy jogos érdekét sérti.

A közigazgatásban gyakorolható sztrájkjogot illetően a kormány és az érintett szakszervezetek még 1994 elején, az országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek csatlakozása figyelembevételével kötöttek megállapodást a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról.⁶⁷² A megállapodás nyitott volt, ahhoz a közigazgatás területén működő szakszervezetek és önkormányzati érdekszövetségek aláírásukkal csatlakozhattak. A megállapodás alapjaiban követi az Sztv. rendelkezéseit, lényeges eltérés azonban, hogy a közszolgálati jogviszony létét alapvetően érintő munkáltatói jogkört gyakorló köztisztviselő számára tilos a sztrájk, továbbá az is, hogy a sztrájk kezdeményezésének joga a megállapodást aláíró, valamint a megállapodáshoz csatlakozó szakszervezeteket, továbbá azok munkahelyi szerveit illeti meg. Szolidaritási sztrájk a közigazgatási szervek köztisztviselőinek gazdasági és szociális érdekei érvényesítésén kívül nem kezdeményezhető.

Az Sztv. 3. § (3) bekezdése szerint nincs helye sztrájknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná.

A sztrájk jogszerűsége, illetve jogellenessége megítélésével kapcsolatban ki kell emelni, hogy ebben a tekintetben csak az Sztv.-ben meghatározott tényállásokat lehet figyelembe venni.⁶⁷³ Ez a megállapítás két szempontból jelentős. A sztrájk kezdeményezésénél vagy az éppen meginduló sztrájk esetében ugyanis nem lehet semmilyen más szempont alapján a jogszerűséget vagy a jogellenességet megítélni. Ezt az utat követi a jogalkalmazás is, legalábbis az eddigi gyakorlat nem tért el a szűkebb értelmezéstől. Problematikusabb azonban annak megítélése, hogy a rendeltetésében jogszerű sztrájk a későbbiekben jogellenessé válik, mert a sztrájkban részt vevők olyan magatartást tanúsítanak, amely egyébiránt jogellenes. Ezzel összefüggésben hangsúlyozandó, hogy el kell választani a sztrájk jogszerűségét a sztrájkban részt vevők egyes konkrét magatartásának jogszerűségétől. Előfordulhat ugyanis, hogy a sztrájk rendeltetése megfelel az Sztv. 1. § (1) bekezdésében foglaltaknak, és a törvényben meghatározott azon tényállások sem merülnek fel, amelyek a sztrájkot jogszerűtlenné tennék, azonban a sztrájkban részt vevő egyes személyek magatartása jogellenes. Mint ahogyan az eddigi gyakorlat is alátámasztotta, a sztrájk esetében annak rendeltetését, célhoz kötöttségét néhány sztrájkoló jogellenes tevékenysége nem érintette. Kialakulhat azonban olyan helyzet, amikor az eredetileg jogszerű sztrájk olyan irányt vesz, amely által a kollektív munkabeszüntetés mellett alkalmazott kényszereszközök, erőszakos cselekmények magát a munkavállalói kollektív fellépést változtatják jogellenessé.

A még elégséges szolgáltatás meghatározásának problematikái

497. A jogszerű és a jogellenes sztrájk megítélése szempontjából rendkívüli jelentőség van az Sztv. 4. § (2) bekezdésének. Ennek értelmében annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez – így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szervezeteknél –, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. Ez a rendelkezés számos értelmezési problémát rejt magában. Mindenekelőtt

⁶⁷² Megjelent a Magyar Közlöny 1994. évi 8. számában.

⁶⁷³ RADNAY 1990, 995–1006.

hangsúlyozni szükséges, hogy a *lakosságot érintő tevékenység* fogalmának részletező felsorolása nem taxatív, hanem példálózó. A technológia fejlődésének köszönhetően egyre több vállalkozás folytat a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet, amelyek egyben munkáltatók. Az Sztv. a közlekedés területén a közforgalmú tömegközlekedést említi, és kétséges, hogy napjainkban vagy a közeli jövőben idetartozik-e a légi közlekedés. A távközlés, a tömegkommunikáció, a gazdasági kapcsolatok, tranzakciók, de akár a közösségi média területén meghatározó jelentőségre tett szert az internetszolgáltatás. Egy összehangolt sztrájk az adott területen bénító lenne a világgazdaság egészére.

Ennél is összetettebb problémát jelent a *még elégséges szolgáltatás* meghatározása. Elsősorban azért, mert az Sztv. által érintett területek rendkívül szerteágazók, és objektív mércével aligha lehet meghatározni a szolgáltatás elégséges mértékét. Másodsorban azért, mert egyes szolgáltatások területén a lakosság meghatározott csoportjai számára az elégséges mérték mást jelent. Így például a távhőszolgáltatás esetében az elégséges szolgáltatást másként értékeli egy kisgyermekes család, mint egy gyermekkel nem ugyanabban a lakásban élő pár. Harmadsorban azért nehéz a még elégséges szolgáltatás meghatározása, mert a szolgáltatás mértékének megváltoztatása a munkáltatótól adott esetben komoly technikai, technológiai és logisztikai beavatkozást igényel, ami akár jelentős költségekkel is járhat, ezen túl presztízsvesztést jelent a fogyasztók irányába, és profitsökkenést is eredményezhet. A sztrájkot kezdeményező érdekei természetesen a szolgáltatás minimalizálására irányulnak, és ehhez még az is hozzátartozik, hogy munkáltatói oldalon felmerülő megfontolások kívül esnek az ő érdekkörén.

Az Sztv. 4. § (2) bekezdése által megfogalmazott nehézségek jól tükröződnek a (3) bekezdés tartalmának változásaiban. Az Sztv. eredeti rendelkezése szerint a még elégséges szolgáltatás „mértéke és feltételei a sztrájkot megelőző egyeztetés tárgyát képezik”. Ez a meglehetősen leegyszerűsített megoldás számtalan problémát vetett fel. A fentiekben utaltunk arra, hogy a jogalkalmazás értelmében a sztrájk jogellenességét kizárólag az Sztv. 3. §-a alapján kell elbírálni. Egy 1991-ben meghozott döntés értelmében a Legfelsőbb Bíróság úgy határozott, hogy önmagában az, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál gátolja a még elégséges szolgáltatás teljesítését, nem szolgálhat alapul a sztrájk jogellenességének megállapításához [BH1991. 255. (Legfelsőbb Bíróság M.I.10.244/1990.)]. A Legfelsőbb Bíróság hivatkozott az Sztv. 5. § (1) bekezdésére, amelynek értelmében a sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének (3. §) megállapítását az kérheti, akinek a jogszerűség vagy a jogellenesség megállapításához jogi érdeke fűződik. Ebből a rendelkezésből a Legfelsőbb Bíróság arra következtetett, hogy az 5. § (1) bekezdésének a 3. §-ra való hivatkozása a sztrájk jogellenességének tényállásait kizárólag a 3. §-ban foglaltakra telepíti. „Törvénysértő ezért a jogerős végzés annyiban, amennyiben a sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét a törvény 4. §-ának (3) bekezdése szempontjából vizsgálta, holott a még elégséges szolgáltatás teljesítésének elmulasztása egymagában a sztrájk jogellenességét nem alapozhatja meg.”

Ez a döntés álláspontunk szerint az Sztv. 4. § (3) bekezdésének fényében is elhibázott, ugyanis ha a felek nem állapodtak meg a még elégséges szolgáltatás mértékében, és ettől függetlenül a sztrájk nem minősült jogellenesnek, patthelyzet alakult ki. Ebből következően többek között nem lehetett vizsgálni a sztrájkjog gyakorlásával összefüggő egyes elveket, így például az arányosság elvét.

498. E helyzet tarthatatlanságát felismerve a jogalkotó 2010-ben módosította az Sztv. 4. § (3) bekezdését. A hatályos szabály értelmében a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény megállapíthatja. Törvényi szabályozás hiányában a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről megállapodni; ebben az esetben a sztrájk akkor tartható meg, ha a felek a megállapodást megkötötték, vagy ennek meghíúsulása esetén bármelyikük kérelmére a közigazgatási és munkaügyi bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit. Ez a rendelkezés azt jelenti, hogy a jogalkotó a sztrájk jogellenességének tényállásait egyértelműen kiterjesztette a még elégséges szolgáltatás mértéke meghatározásának hiányára. Ez a módosítás első látásra megnyugtatónak tűnik, azonban újabb problémákat vet fel. Az első kérdés az, hogy milyen eljárás követendő abban az esetben, ha a felek ugyan megállapodtak a még elégséges szolgáltatás mértékében, azonban a megállapodás valakinek az érdekeit sérti. Erre kísérlet meg választ adni az 1/2013. (IV. 8.) KMK vélemény, amely a sztrájkjog gyakorlásának egyes problémáit elemzi.

A KMK véleményből csak a még elégséges szolgáltatás mértékével kapcsolatos megállapításokat vizsgáljuk. Az Sztv. 4. § (3) bekezdése értelmében a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény megállapíthatja. E felhatalmazó szabály alapján a 2012. július 1-jétől hatályos, a személyszállítási szolgáltatásokról szóló 2012. évi XLI. törvény 39. §-a rendelkezik a még elégséges szolgáltatásról a személyszállítási szolgáltatások tekintetében. A 2013. január 1-jétől hatályos, a postai szolgáltatásokról szóló 2012. évi CLIX. törvény 34. § (3) bekezdése szabályozza, hogy sztrájk esetén mely szolgáltatások biztosítása, milyen mértékben és feltételekkel tartozik a még elégséges szolgáltatás körébe. A törvényben foglaltak megszegése esetén a sztrájk jogellenes. Hangsúlyozandó, hogy a KMK vélemény ezzel összefüggésben utal az Sztv. 3. § (1) bekezdésének módosított *a)* pontjára, amelynek értelmében jogellenes a sztrájk, ha az 1. § (1) bekezdésébe, (3) bekezdésébe, a 2. § (1) bekezdésébe vagy a 4. § (2) bekezdésébe ütközik. A sztrájk jogellenességének megállapítása az Sztv. 5. § (1) bekezdése alapján kérhető.

Törvényi szabályozás, illetve a felek megállapodása hiányában a sztrájk akkor tartható meg, ha a közigazgatási és munkaügyi bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit. Ebből következően az Sztv. a még elégséges szolgáltatás vonatkozásában a végső döntést a közigazgatási és munkaügyi bíróság hatáskörébe utalta. Az Sztv. 4. § (4) bekezdése értelmében erre a nemperes eljárásra ugyan az 5. § (1) bekezdésének hatásköri és illetékességi szabályait kell alkalmazni, valamint az 5. § (2) bekezdésében foglalt eljárási határidők vonatkoznak rá, de ez a nemperes eljárás elkülönül a törvény 5. § (1) bekezdésében szabályozott, a sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítására irányuló nemperes eljárástól, amely a még elégséges szolgáltatás mértéke és feltételei megállapítása iránti eljárástól függetlenül szintén önállóan kezdeményezhető.

Az Sztv.-ben szabályozott két nemperes eljárás közötti lényeges különbség, hogy az Sztv. 4. § (3) bekezdése szerinti eljárásnak kizárólag a sztrájk megtartását megelőzően lehet helye, míg az 5. § (1) bekezdése szerinti eljárásnak a tényleges munkabeszüntetés előtt és azt követően is. A törvény szerint mindkét eljárás kizárólag az erre irányuló kérelem alapján indul, a kérelem előterjesztésére jogosultak azonban nem azonosak. A Sztv. 4. § (3) bekezdése iránti eljárás a sztrájkot megelőző egyeztetésben részt vevő ellenérdekű felek bármelyikének kérelmére, míg a Sztv. 5. § (1) bekezdés szerinti eljárás annak a kérelmére

indulhat, akinek a jogszerűség vagy a jogellenesség megállapításához jogi érdeke fűződik. Az Sztv. 5. § (1) bekezdése az alábbiakat tartalmazza: „A sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének (3. §) megállapítását az kérheti, akinek a jogszerűség vagy a jogellenesség megállapításához jogi érdeke fűződik.” Lényeges tehát, hogy az 5. § (1) bekezdése csak az Sztv. 3. §-ára utal, habár pontatlanul, hiszen a 3. § már tartalmazza a 4. § (2) bekezdését is.

Második kérdés az, hogy a felek megállapodása előzetesen korlátozhatja-e a sztrájkhoz való jogot a még elégséges szolgáltatás meghatározásának hiánya esetén. Erre a tényállásra is kialakította álláspontját a Legfelsőbb Bíróság [EBH2008. 1814. (Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.751/2007.)]. Az ügy tényállása szerint az alperes munkáltató kollektív szerződése azt tartalmazta, hogy sztrájk jogszerűen csak a még elégséges szolgáltatásban történt megállapodás esetén tartható. Ezzel kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a kollektív szerződés – mind a régi, mind a hatályos Mt. alapján – az azt megkötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályozhatja. A kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet. Ez az eltérés azonban csak az Mt. rendelkezéseire vonatkozik. Annak ellenére, hogy a határozat még a sztrájktörvény módosítása előtti állapotot vehette alapul, a jelenre vonatkozóan is indokolt néhány következtetés levonása, a tényállás jelentősége miatt is. Az Sztv. 1. § (1) bekezdése értelmében a munkavállalókat – és nem kizárólag a szakszervezeteket – illeti meg a sztrájkhoz való jog. Kollektív szerződést a munkavállalói oldalon azonban csak szakszervezet köthet. A kollektív szerződés úgynevezett kötelmi részének hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki. Ez már önmagában azt eredményezi, hogy a munkavállalókat megillető jogról – ebben a kontextusban – a munkáltató és a szakszervezet nem állapodhat meg. Ezen túlmenően az ügyben felmerült tényállás megakadályozza az Sztv. 1. § alkalmazását, amennyiben megállapodás hiányában nem tartható meg a sztrájk.

A harmadik kérdés az, hogy mennyiben éltek a bíróságok a részükre biztosított hatáskörrel. Ez a probléma elsősorban gyakorlati jelentőségű. Az Sztv. 5. § (2) bekezdése értelmében a közigazgatási és munkaügyi bíróság öt munkanapon belül, nemperes eljárásban, szükség esetén a felek meghallgatása után dönt. A közigazgatási és munkaügyi bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A fellebbezést az ügy összes iratával együtt a beérkezése napján fel kell terjeszteni a másodfokú bírósághoz. A másodfokú bíróság öt munkanapon belül dönt. Ez a határidő ugyan meglehetősen rövidnek tűnik, de a sztrájkjog gyakorlása természetét illetően elfogadható.

Az Sztv. 4. § (3) bekezdésében a jogalkotó a lehetséges számos megoldás közül⁶⁷⁴ azt választotta, hogy törvényi szabályozás vagy a felek megállapodásának hiányában a bíróság határoz a még elégséges szolgáltatás mértékéről. Az eddigi tapasztalatok azt támasztják alá, hogy ez a jogalkotói elképzelés nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket. Alapvetően azért, mert a bírósághoz benyújtott kérelmek nem tartalmazták pontosan a kérelmet benyújtó fél akaratát, a még elégséges szolgáltatás tárgyát, területi hatályát stb. Ebből következően a bíróságok a keresetek döntő többségét nem tárgyalták. Jellemző módon az ügyek közül egyik sem került fel a Kúriára.

⁶⁷⁴ Lásd erről részletesen: BERKE–KISS 2009.

A sztrájk jogkövetkezményei

499. A sztrájk jogkövetkezményei többfajta csoportosítás szerint tárgyalhatók. Az első felosztás szerint különbséget kell tenni a jogos és a jogellenes sztrájk jogkövetkezményei között. Más csoportosítás szerint a jogkövetkezmények mind a sztrájkban részt vevők közötti viszony, mind a sztrájjal érintett harmadik személyek közötti viszony tekintetében is vizsgálандó.

A jogszerű sztrájk jogkövetkezményei

500. Az Sztv. 6. § (1) bekezdése a sztrájk munkajogi jogkövetkezményeit szabályozza a munkáltató és a sztrájkban részt vevő munkavállaló viszonylatában. A rendelkezés értelmében a sztrájk kezdeményezése, illetve a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkajogviszonyból eredő köteletség megsértésének, amiatt a munkavállalóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető. Ez a megfogalmazás dogmatikai megközelítésben azt jelenti, hogy a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül szerződésszegésnek. A munkavállaló magatartása nem tekinthető a munkajogviszony egyoldalú megszüntetésének sem. Ezzel a szabállyal kapcsolatban azonban azt is meg kell vizsgálni, hogy milyen jogokat, illetve kötelezettségeket függeszt fel a sztrájk. Az Sztv. szerint a sztrájjal kapcsolatos kölcsönös kötelezettségek teljesítése továbbra is fennáll, így többek között az együttműködési és egyeztetési köteletség, valamint a vagyonvédelemmel összefüggő kötelezettségek.

Egyelőre eltekintve az Sztv. 6. § (3) bekezdésében foglaltaktól, a munkajogviszonyból származó fő kötelezések és jogok teljesítése, illetve gyakorlása a sztrájk alatt szünetel. Ennek megfelelően a sztrájkban részt vevő munkavállalók munkavégzési kötelezettsége a sztrájk időtartama alatt nem áll fenn. A rendelkezésre állási köteletség csak annyiban terheli az érintett munkavállalókat, amennyiben az együttműködési kötelezettség keretei között teljesítendő feladatok elvégzéséhez szükséges. A munkavállalókat a munkajogviszonyból származó egyéb mellékkötelezések azonban jellegükből adódóan változatlanul terhelik. Így az úgynevezett megfelelő magatartás tanúsításának kötelezettségét, ezen belül a munkáltató gazdasági érdekeinek védelmét, a titoktartási köteleiséget stb. a jogszerű munkabeszüntetés nem érinti.

A munkáltatói jogkörbe tartozó alapvető jogok gyakorlása szintén szünetel. Ennek megfelelően a sztrájk ideje alatt nem beszélhetünk a munkáltató konkretizálási jogköre – az úgynevezett irányítási jogkör – a gyakorlásáról sem. A munkáltatónak ez a jogköre csupán az együttműködés keretében elvégzendő feladatok tekintetében áll fenn. Így amennyiben például a vagyonvédelem, az állagmegóvás megköveteli bizonyos munkálatok elvégzését, a munkáltató ebben a körben meghatározhatja a munkavégzés konkrét módját, azonban ez nem terjedhet ki olyan munkafeladatok elvégzésének elrendelésére, amelyek az említett körön kívül esnek. Ezért a munkáltató nem élhet a sztrájkra mint kivételes esetre való hivatkozás alapján a munkakörbe nem tartozó vagy az állandó munkahelyen kívüli munkavégzés elrendelésével sem.

A jogalkalmazás azonban a veszteségek csökkentése érdekében jogszerűnek tartja a munkáltató utasítását, amellyel a nem sztrájkoló munkavállalók számára olyan munkák elvégzését rendeli el, amelyek egyébként a sztrájkoló munkavállalók munkaköri feladatai

körébe tartoznak. Ezzel összefüggésben felmerül az a kérdés, hogy a munkáltató szintén a veszteségek csökkentése érdekében felvehet-e a sztrájk időtartamára a sztrájkban részt vevő munkavállalók pótlására külső munkaerőt. A jogalkalmazás álláspontja szerint a munkáltatónak ez az eljárása nem jogellenes. Lényeges korlátozást tartalmaz azonban ebben a tekintetben az Mt. 216. § (1) bekezdés *b)* pontja, amely szerint nem lehet munkavállalót kölcsönözni a sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére.

Az Sztv. 6. § (1) bekezdésében megfogalmazott szabály, amely szerint önmagában a jogszerű sztrájkban való részvétel miatt a munkavállalóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető, egyben azt is jelenti, hogy a munkavállalónak ez a magatartása nem szolgálhat alapul a munkajogviszony megszüntetésére sem rendes, sem rendkívüli felmondással. Természetesen a munkavállaló sztrájkban való részvétele alatt tanúsított magatartása nem tartozik az említett rendelkezés hatálya alá.

Az Sztv. 6. § (2) bekezdése értelmében a jogszerű sztrájkban részt vevő munkavállalót megilletik munkajogviszonyból eredő jogosultságok. A (3) bekezdés akként rendelkezik, hogy eltérő megállapodás hiányában a munkavállalót a sztrájk miatt kiesett munkaidőre díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg. E rendelkezés alapján egyértelmű, hogy a munkavállaló fizetett szabadságra, a munkáltató által adott vagy a kollektív szerződés rendelkezései alapján biztosított szociális juttatásokra nem tarthat igényt. Kérdés azonban, hogy amennyiben a sztrájkban részt vevő munkavállaló köteles bizonyos állagmegóvási munkát végezni, ezért követelhet-e díjazást. Álláspontunk szerint az ilyen jellegű követelés ellentétes a sztrájk rendeltetésével, valamint a munkavállalót (is) terhelő, az Mt.-ben szabályozott együttműködési kötelezettséggel.

501. A jogszerű sztrájk gyakorlása felveti a sztrájkban részt vevők és harmadik személyek tekintetében bizonyos jogkövetkezmények elemzésének szükségességét. Ebben a körben először a sztrájkban részt nem vevő munkavállalókat érintő jogkövetkezményeket elemezzük. Előjáróban rögzítenünk kell, hogy a magyar munkajogban is érvényesül a munkához való jog és a sztrájkhoz való jog interferenciája. Pontosabban fogalmazva a munkajogviszony létesítését követően a munkáltatót terheli a foglalkoztatási kötelezettség. Ebből következően a sztrájk nem érinti azon munkavállalók munkához való jogát, akik nem kívánnak a munkabeszüntetésben részt venni. E két jog interferenciája meghatározott magatartás tanúsítását követeli meg mind a sztrájkban részt vevőktől, mind a sztrájkban érintett munkáltatótól. Az Mt. 146. §-a értelmében a munkavállalót, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve –, alaphér illeti meg. A kérdés ezzel kapcsolatban az, hogy amennyiben a munkáltató az őt érintő sztrájk eredményeképpen és az általa alkalmazott technológia miatt nem képes foglalkoztatni a sztrájkban részt nem vevő munkavállalóját, a munkavállaló igényelhet-e munkabért, vagy sem. Másképpen fogalmazva, az adott munkáltatót érintő sztrájk elháríthatatlan külső oknak minősül-e. Az adott tényállásra vonatkoztatva megállapítható, hogy a hazai jogban egyre inkább erősödik az a nézet, hogy ez a fajta sztrájk nem minősül egyben *vis maiornak*. Abban az esetben viszont, amennyiben a munkáltató egy öellene nem irányuló sztrájk következményei miatt nem képes foglalkoztatni a munkavállalókat vagy azok egy részét, ez a tényállás az Mt. említett rendelkezésének hatálya alá tartozik. Jogellenes a munkáltató magatartása abban az esetben, ha az őt érintő

sztrájk esetén a sztrájkban részt nem vevő munkavállalókat tudná foglalkoztatni, azonban ezt nem teszi meg. Ez a tényállás a jogosult késedelmének tényállását valósítja meg.

Ezzel összefüggésben megjegyezzük, hogy ez az álláspont nem tekinthető általánosnak a külföldi munkajogban. Az adott dilemma feloldásának egyik eszköze a sztrájk szervezéséhez tartozó szavazás intézménye. Az Sztv. egyik korábbi tervezete tartalmazta az intézményt. Ennek értelmében ha a sztrájkot nem a szakszervezet kezdeményezi, erről az érintett dolgozók titkos szavazáson többségi döntést hoznak. A munkavállalók általi szavazásnak többek között preventív jelentősége is van, hiszen a későbbi konfliktusokban számos félreértést megelőzhet, például a sztrájk jogszerűségével kapcsolatban is. A jogalkotó ugyanis adotttnak veszi a sztrájk fogalmát, de a sztrájk legáldefiníciója hiányzik. Egy ilyen szavazás továbbá egyértelművé teszi a sztrájkhoz való munkavállalói hozzáállást, és befolyásoló ereje is van, ami a fentiekben említett kérdés megoldását is elősegítheti.

502. A sztrájkban részt vevők és a harmadik személyek viszonylatában a munkáltató és a vele üzleti kapcsolatban lévők relációja érdemel kiemelt figyelmet. A sztrájk nem érinti a munkáltató – mint polgári jogi jogalany és szerződő fél – jogviszonybeli kapcsolatait, és ennek megfelelően a Ptk.-ban rögzített jogkövetkezmények alkalmazandók. Ennek megfelelően szóba jöhetnek a kötelezetti késedelem, a jogosulti késedelem, a hibás teljesítés, a lehetetlenülés, a teljesítés megtagadásának jogkövetkezményei.

A kötelezetti késedelmet illetően a Ptk. 6:153. § szerint a kötelezett késedelembe esik, ha a szolgáltatást annak esedékességekor nem teljesíti. A korábbi Ptk. 299. § (1) bekezdése szerint a kötelezett köteles megtéríteni a jogosultnak a késedelemből eredő kárát, kivéve, ha bizonyítja, hogy a késedelem esetében úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Az *adott helyzetben általában elvárható* magatartás tanúsítása egyszerre fejezett ki objektív értékítéletet, ugyanakkor tartalmazott bizonyos relativitást is. A munkáltatónak sztrájkveszély esetén ugyan mindent meg kell tennie a sztrájk elhárításáért, kérdés azonban, hogy ez jelentheti-e adott esetben saját érdekének feladását. Ebből következően lehetséges, hogy a sztrájk jogszerű – például egy bérvitával összefüggésben –, azonban a munkáltató bizonyítani tudja, hogy a munkajogi szabályok értelmében mindent megtett a sztrájk elhárítására. Hangsúlyozni kell azonban, hogy ebben a relációban az Mt., illetve az Sztv. rendelkezési irányadók. A munkáltató és a tárgyalat harmadik személy esetében viszont a Ptk. szabályait kell alkalmazni.

A hatályos Ptk. 6:142. §-a szerint aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa. A mentesüléshez a feltételek együttes fennállása szükséges. Álláspontunk szerint a munkáltatót érintő sztrájk esetében ezek a feltételek nincsenek meg. Ezért azt kell vizsgálni, hogy a munkáltató mint gazdasági jogügyleti partner megtett-e mindent a kár elhárítására a polgári jogi szabályoknak megfelelően. Ezzel összefüggésben hangsúlyozandó, hogy a károsultnak is fennáll a kárenyhítési kötelezettsége, amelynek érdekében ő is úgy köteles eljárni a kár elhárítása vagy enyhítése érdekében, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.

A sztrájkkal érintett munkáltató azonban a jogosult pozíciójában is késedelembe eshet. A Ptk. 6:156. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a jogosult késedelembe esik,

ha a felajánlott teljesítést nem fogadja el. Ennek jogkövetkezményei a kötelezett kisédelemmel azonosak.

A jogellenes sztrájk jogkövetkezményei

503. A jogellenes sztrájk jogkövetkezményei közül elsőként azt az esetet vizsgáljuk, amikor a sztrájkot közvetlenül a munkavállalók kezdeményezik, illetve szervezik. Ennek ugyan csekély a gyakorlati realitása, azonban követjük az Sztv. szabályozási szemléletét. Amennyiben a munkavállalók által kezdeményezett sztrájk jogellenes, a gyakorlat abból indul ki, hogy a munkavállalók a munkajogviszonyból származó kötelezettségüket szándékosan szegték meg. Ez határozhatja meg a munkajogi kárfelelősség megfelelő módozatát, a munkajogviszony esetleges megszüntetése módjának kiválasztását stb. Ugyanakkor utalnunk kell arra is, hogy a jogellenes sztrájk nem egyszerűen egy munkavállaló szerződészegését jelenti, hanem olyan jellegű kollektív demonstráció, amelynek valamilyen előzménye van a munkáltató és a munkavállalói kollektíva, illetve a szakszervezet kapcsolatában. Ezért a jogellenes sztrájjal szembeni munkáltatói fellépést a jogi alapokon kívül egyéb megfontolások is befolyásolhatják.

Amennyiben a jogellenes sztrájkot nem a szakszervezet kezdeményezte, illetve szervezte, felelőssége nem áll fenn. Ennél a tényállásnál feltételezzük, hogy a munkáltatónál működik szakszervezet, azonban a munkavállalók tőle függetlenül szervezték a sztrájkot. A szakszervezet közvetlen felelősségének megállapítása annak ellenére kizárt, hogy a munkavállalói koalíciókat is terheli egy bizonyos befolyásolási köteleesség, amely alapvetően arra terjed ki, hogy tagjaik a kollektív szerződést betartsák, illetve annak megfelelően kössenek munkaszerződést. Abban az esetben viszont, ha például a munkavállalók egy fennálló, hatályos kollektív megállapodás erőszakos megváltoztatása iránt szerveznek kollektív munkabeszüntetést a szakszervezet akarata ellenére vagy akár támogatásának hiányában, a szakszervezet felelőssége nem állapítható meg.

A szakszervezet által kezdeményezett, illetve tervezett sztrájk esetében elemezni szükséges a jogkövetkezményeket mind a szakszervezet, mind a sztrájkban részt vevő munkavállalók tekintetében. Ebben az esetben a szakszervezet – mint társadalmi, civil szervezet – felelőssége fennáll. Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény 4. § (1) bekezdése értelmében a szakszervezet egyesületnek minősül, és ennek alapján jogi személy. Ugyanakkor figyelme kell venni a Ptk. 3:32–3:33. §-ait, amely a jogi személy szervezeti egységének jogalanyiságáról rendelkezik. Ennek értelmében, ha e törvény lehetővé teszi, a létesítő okirat rendelkezhet a jogi személy egyes szervezeti egységeinek jogi személlyé nyilvánításáról, feltéve, hogy a szervezeti egység az alapítótól és a jogi személytől elkülöníthető szervezettel és vagyonnal rendelkezik. A jogi személy szervezeti egységére a jogi személy általános szabályait megfelelően alkalmazni kell azzal az eltéréssel, hogy a jogi személy szervezeti egység elkülönített vagyonából ki nem elégíthető hitelezői igényekért a jogi személy a szervezeti egység jogi személyiségének fennállása alatt és ezt követően is köteles helytállni. A hivatkozott szabályokból az következik, hogy amennyiben a munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezeti szerv jogi személy, felelőssége fennáll. Amennyiben a szakszervezeti szerv nem jogi személy, úgy az a szakszervezeti szövetség

vonható felelősségre, amelyhez az adott szakszervezeti szerv tartozik. Ami a munkáltató és a harmadik személy közötti felelősségi viszonyokat illeti, a munkáltató a szakszervezet által szervezett jogellenes sztrájk esetében kártérítést követelhet a szakszervezettől, illetve a szakszervezeti szövetségtől. A szakszervezet által szervezett jogellenes sztrájkban részt vevő munkavállalók munkajogi felelőssége szintén fennáll.

Amennyiben a munkavállalók szervezik a jogellenes sztrájkot, csak munkajogi jogkövetkezményekről lehet szó. Mivel a munkavállalók szervezetlen közössége nem minősül jogi személynek, a munkáltató és harmadik személy között keletkezett esetleges kárfelelősségi igény nem hárítható a munkavállalókra. A gyakorlatban többször előfordult, hogy a sztrájk szervezésére és lebonyolítására úgynevezett *sztrájkbizottság* alakult. Ez a bizottság nem minősíthető szakszervezetnek, ugyanakkor nem biztos, hogy ez a grémium képviseli a munkavállalók közösségének egészét, képviselői minőségük is kétséges. Olyankor, ha a sztrájkbizottság a szakszervezetek szervezésében alakul és működik, indokolt tisztázni a munkavállalói koalíció szerepét a sztrájkban az esetleges későbbi jogi konfliktusok elkerülése érdekében. Álláspontunk szerint, ha egy ilyen jellegű grémiumban egy vagy több munkavállalói koalíció képviselteti magát, a kollektív munkabeszüntetés kezdeményezésének, illetve szervezésének felelőssége alól a szakszervezet vagy szakszervezetek nem vonhatják ki magukat. Abban az esetben viszont, ha a sztrájkbizottságban a munkavállalói koalíció – mint ilyen, és nem csupán egyes tagjai – nincs jelen, a sztrájkbizottság felelőssége nem állapítható meg, csupán a bizottság munkájában részt vevő egyes munkavállalók munkajogi felelőssége áll fenn.

Vákát oldal

Irodalomjegyzék

- AARON, Benjamin (1980): The Administration of Justice in Labour Law: Arbitration and the Role of Courts, an International Survey. In GAMILLSCHEG, Franz – GIVRY, de Jean – HEPPLÉ, Bob – VERDIER, Jean-Maurice eds.: *In memoriam Sir Otto Kahn-Freund*. München, C. H. Beck. 363–384.
- ÁDÁM Lóránt (2000): *Kártérítési felelősség a munkajogban*. Budapest, HVG-Orac.
- ADOMEIT, Klaus: (1969): Änderungskündigung – neu geregelt. *Der Betrieb*, No. 50. 2179–2181.
- ÁGOSTON Péter (1907): A sztrájk jogalapja. A Magyar Jogászegyletben 1907. évi április és május havában tartott vita. *Magyar Jogászegyleti Értekezések*, 276. sz.
- ÁGOSTON Péter (1909): *A munka rabsága*. Budapest, Deutsch Zsigmond és Társa.
- A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016). Budapest, NAIH. Elérhető: www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezezesek.pdf (A letöltés időpontja: 2019. 01. 16.)
- ARANY-TÓTH Mariann (2008): Gondolatok a munkavállalók személyiségi jogainak védelméről a magyar munkajogban. *Jogtudományi Közlöny*, 63. évf. 3. sz. 129–139.
- ARANY-TÓTH Mariann (2016): *Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban*. Budapest, Wolters Kluwer.
- ARANY-TÓTH Mariann (2018a): A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés szabályozásának lehetőségei az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) alapján (1. rész). *Munkajog*, 2018/1. sz. 25–30.
- ARANY-TÓTH Mariann (2018b): A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés szabályozásának lehetőségei az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) alapján (2. rész). *Munkajog*, 2018/2. sz. 15–21.
- BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – DUDÁS Katalin – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika (2014): *Magyarázat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról*. Budapest, Wolters Kluwer.
- BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György szerk. (2003): *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből. Az egyenlő bánásmód elve*. Budapest, KJK-Kerszöv.
- BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György (2017): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer.
- BANKÓ Zoltán – FERENCZ Jácint (2015): *Atipikus munkajogviszonyok*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus.
- BANKÓ Zoltán – SZŐKE Gergely László (2015): *Az információtechnológia hatása a munkavégzésre*. Pécs, Utilitates. (Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 5.)
- BEN-ISRAEL, Ruth (1988): *International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike*. Deventer, Kluwer. DOI: <https://doi.org/10.7202/050442ar>
- BERCUSSON, Brian (1999): Fundamental Social and Economic Right in the European Community. In CASSESE, Antonio – CLAPHAM, Andrew – WEILER, Joseph eds.: *Human Rights and European Community: Methods of Protection*. Baden-Baden, Nomos. 199–201.
- BERKE Gyula (2006): *Jogutódlás a munkáltató személyében*. PhD-értekezés. Pécs, PTE Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.
- BERKE Gyula (2009): Az Alkotmánybíróság határozata a munkáltató kártérítési felelősségéről. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2. évf. 2. sz. 127–138.

- BERKE Gyula (2014a): *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Pécs, Utilitates.
- BERKE Gyula (2014b): A kollektív szerződés a magyar magánjogi gondolkodásban. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 7. évf. 1. sz. 9–67.
- BERKE GYULA (2018): 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. 13–26.
- BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – SZABÓ Imre Szilárd (2017): *Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében – A kollektív megállapodások*. Budapest, HVG-Orac.
- BERKE Gyula – KISS György (2009): A sztrájk korlátozása közüzemeknél és stratégiai vállalatoknál – külföldi példákkal. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2. évf. 2. sz. 29–72.
- BERKE Gyula – KISS György szerk. (2014): *Kommentár a Munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer.
- BERNHARD Miksa (1930): *Üzletátruházás és üzemutódlás*. Budapest, Politzer Zsigmond és Fia.
- BÍRÓ György – LENKOVICS Barnabás (2002): *Általános tanok*. Miskolc, Novotni.
- BLACKETT, Adelle – TREBILCOCK, Anne eds. (2015): *Research Handbook on Transnational Labour Law*. Cheltenham, Edward Elgar. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781782549796>
- BLANPAIN, Roger ed. (2007): *European Framework Agreements and Telework. Law and Practice: A European and Comparative Study*. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International.
- BLANPAIN, Roger – SCHMIDT, Marlene – SCHWEIBERT, Ulrike (1996): *Europäisches Arbeitsrecht*. Baden-Baden, Nomos.
- BURROWS, Noreen – MAIR, Johanna (1996): *European Social Law*. Chichester – New York, John Wiley & Sons.
- BYDLINSKI, Franz (1969): *Arbeitsrechtskodifikation und allgemeines Zivilrecht*. Wien – New York, Springer. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-7091-8215-4>
- CAMERLYNCK, Guillaume Henri (1968): *Contrat du travail*. Paris, Dalloz.
- CAMERLYNCK, Guillaume Henri – LYON-CAËN, Gérard – PÉLISSIER, Jean (1986): *Droit du travail*. Paris, Dalloz.
- COLLINS, Hugh (1992): *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. Oxford, Clarendon. DOI: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198254355.001.0001>
- CSÉFFÁN József (2016): *A Munka törvénykönyve és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező.
- CSÖNDES Mónika (2016): *Előrelátható károk? – Az előreláthatósági korlát hatása szerződésszegési kártérítési jogunkra*. Budapest, ELTE Eötvös. DOI: <https://doi.org/10.15476/ELTE.2014.077>
- DAVIDOV, Guy (2005): Who is a Worker? *Industrial Law Journal*, Vol. 34, No. 1. 57–71. DOI: <https://doi.org/10.1093/ijl/34.1.57>
- DAVIDOV, Guy (2016): *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford – New York, Oxford University Press. DOI: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198759034.001.0001>
- DEAKIN, Simon – MORRIS, Gillian (1998): *Labour Law*. London–Edinburgh–Dublin, Butterworths.
- DELI Petra (2011): A dolgozó munkáltatóval szemben fennálló anyagi felelősségének egyes anyagi jogi kérdései a szocialista munkajogban, kitekintéssel a Német Demokratikus Köztársaság szabályozására. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 4. évf. 2. sz. 39–54.
- DELI Petra – RÚZS MOLNÁR Krisztina (2009): Dilemmák a munkavállalói kártérítési felelősség szabályozása kapcsán. *Munkaügyi Szemle*, 53. évf. 3. sz. 45–48.
- DERNÓCZI Attila – FERENCZ Jácint – GÖNDÖR Éva – TRENYISÁN Máté (2018): *Munkajog és társadalombiztosítási jog*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus.

- DESPAX, Michel – ROJOT, Jacques – LABORDE, Jean-Pierre (1987): *Labour Law in France*. Deventer – Boston (MA), Kluwer.
- Dismissal – Particularly for Business Reasons – and Employment Protection. Thematic Report (2011). Frankfurt am Main, European Labour Law Network.
- EMBER Alex (2009): Néhány gondolat a balesetbiztosítás átalakításának szükségességéről. *Munkaügyi Akta*, 1. évf. 2. sz. 23–31.
- EMBER Alex (2013): Az üzemi baleset. In LŐRINCSIKÉ LAJKÓ Dóra szerk.: *Opuscula Szegediensia: A Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pálykezdő Oktatók Első Konferenciája, Szeged*. Szeged, Pólay Elemér Alapítvány. 81–88.
- EMBER Alex (2016): *ILO. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet*. Kecskemét, Magyar Munkaügyi Alapítvány.
- EMBER Alex (2018): A versenytilalmi megállapodás a munkajogban. In PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán szerk.: *Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer. 222–233.
- Érintettek bevonása (é. n.): Train4CSR, képzési segédlet. Keszthely, KÖVET.
- FERENCZ Jácint (2015): *Atipikus foglalkoztatási formák*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus.
- FERENCZ Jácint (2018): A digitalizáció hatása a munkajogra, különös tekintettel a munkaidő számítására és nyilvántartására. In BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán szerk.: *Quid juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest, Kúria. 73–83.
- FERENCZ Jácint – FODOR T. Gábor – KUN Attila – MÉSZÁROS Katalin Éva (2016): *A munkajogviszony létesítése*. Budapest, Wolters Kluwer.
- FERENCZ Jácint – GÖNDÖR Éva – GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor (2016): *Munkajogi alapismeretek*. Budapest, ELTE Eötvös.
- FLORETTA, Hans – SPIELBÜCHER, Karl – STRASSER, Rudolf (1990): *Arbeitsrecht, Band II*. Wien, Manzsche.
- FRIEDMANN, Wolfgang (1972): *Law in a Changing Society*. London, Stevens and Sons.
- FUGLINSZKY Ádám (2011): Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, avagy kinek, mikor és mit kell előrelátnia. *Magyar Jog*, 58. évf. 7. sz. 412–425.
- FUGLINSZKY Ádám (2015): *Kártérítési jog*. Budapest, HVG-Orac.
- GARANCY Gabriella (1970): *A munkajogviszony megszüntetése*. Budapest, Akadémiai.
- GÁRDOS-OROSZ Fruzsina (2011): *Alkotmányos polgári jog? Az alapvető jogok alkalmazása a magánjogi jogvitákban*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus.
- GELLÉRT György (1998): *A Polgári Törvénykönyv magyarázata*. II. kötet. Budapest, KJK.
- GELLÉRT György szerk. (2012): *A Polgári Törvénykönyv magyarázata*. Budapest, Wolters Kluwer.
- GIERKE, Otto (1889): *Die soziale Aufgabe des Privatrechts*. Berlin–Heidelberg, Springer. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-33115-6>
- GIVRY, Jean de (1978): Prevention and Settlement of Labour Disputes, Other than Conflicts of Right. In *International Encyclopedia of Comparative Law*, Vol. 15, Chapter 14. Tübingen, J. C. B. Mohr.
- GOLDMAN, Alvin L. – CORRADA, Roberto L. (1993): *Labour Law and Industrial Relation in the USA*. Deventer – Boston (MA), Kluwer.
- GROBECKER, Wolfgang (1999): *Implied Terms und Treu und Glauben*. Berlin, Duncker & Humblot.

- GRÓF Gabriella – KISGYÖRGY Sándor – VÁMOS István (2008): *A dolgozói részvétel és az üzemi tanácsok munkájának megszervezése*. Budapest, Friedrich Ebert Alapítvány, Szakszervezeti Projekt.
- GYÖRGY István (2019): Egységesség és differenciáltság a kormányzati szolgálati, közszolgálati és állami szolgálati jogviszonyban. In Kiss György szerk.: *A közszolgálati életpályák jogi szabályozása*. Budapest, Dialóg Campus. 99–110.
- GYULAVÁRI TAMÁS (2004): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, OFA Kht.
- GYULAVÁRI Tamás (2007): Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után. *Esély*, 18. évf. 3. sz. 3–35.
- GYULAVÁRI Tamás szerk. (2012): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös.
- GYULAVÁRI Tamás (2013): Út a rugalmasságba. In KUN Attila szerk.: *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. Budapest, KRE ÁJK. 91–103.
- GYULAVÁRI Tamás (2014a): Általános rendelkezések. In GYULAVÁRI Tamás szerk.: *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös. 73–112.
- GYULAVÁRI Tamás (2014b): *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Budapest, Pázmány Press.
- GYULAVÁRI Tamás szerk. (2016): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös.
- GYULAVÁRI Tamás (2017): *A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat működése*. Budapest, HVG-Orac.
- GYULAVÁRI Tamás – KÖNCZEI György (2000): *Európai szociális jog*. Budapest, Osiris.
- HAJDÚ József – KUN Attila szerk. (2014): *Munkajog*. Budapest, Patrocinium.
- HALMOS Szilvia (2014a): A munka díjazása. In HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Budapest, NKE KTK. 168–180.
- HALMOS Szilvia (2014b): Egyéni munkaügyi igények érvényesítése. In HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán szerk.: *Munkajog*. Budapest, NKE KTK. 217–226.
- HALMOS Szilvia (2016): *A fogyatékoság orvosi és társadalmi modelljének szintézise, különösen a munkajog területén*. PhD-értekezés. Budapest, PPKE JÁK Doktori Iskola.
- HANDÓ Tünde (2000): *A munkáltató és a kártérítés*. Budapest, Magyar Hivatalos Közlönykiadó.
- HARMATHY Attila (1974): Változások a szerződések burzsoá elméletében. *Állam- és Jogtudomány*, 17. évf. 4. sz. 585–610.
- HEPPLE, Bob (1997): European Rules on Dismissal Law? *Comparative Labour Law Journal*, Vol. 18. 204–228.
- HEPPLE, Bob (1998): Flexibility and Security of Employment. In BLANPAIN, Roger ed.: *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. The Hague – London – Boston (MA), Kluwer Law International. 275–322.
- HEPPLE, Bob – FREDMAN, Sandra (1986): *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*. Deventer – Boston (MA), Kluwer.
- HORVÁTH István – SZABÓ Tibor (2012): *Munkajogi navigátor*. Budapest, Adóház.
- HORVÁTH István (2013): Fényárnyék. Húsz percben az új Munka törvénykönyvéről. In KUN Attila szerk.: *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. Budapest, KRE ÁJK.
- HÓS Nikolett (2014): Munkabér. In GYULAVÁRI Tamás szerk.: *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös. 311–338.
- HUECK, Alfred – NIPPERDEY, Hans Carl (1972): *Lehrbuch des Arbeitsrechts*. Berlin – Frankfurt am Main, Franz Vahlen.

- HUNGLER Sára (2015): *The Dual Nature of Employee Involvement*. PhD-értekezés. Budapest, ELTE ÁJK Doktori Iskola.
- JAVILLIER, Jean-Claude (1984): *Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*. Paris, L. G. D. J.
- JUNKER, Abbo (2001): *Grundkurs Arbeitsrechts*. München, C. H. Beck.
- KARDKOVÁCS Kolos szerk. (2012): *Az új Munka törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-Orac.
- KARDKOVÁCS Kolos szerk. (2014): *A Munka törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-Orac.
- KÁRTYÁS Gábor (2015): *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. Budapest, Wolters Kluwer.
- KÁRTYÁS Gábor (2016): Üzemi tanács – A normatív hatályú üzemi megállapodás kritikája. In GYULAVÁRI Tamás szerk.: *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös. 464–474.
- KÁRTYÁS Gábor – PETROVICS Zoltán – TAKÁCS Gábor (é. n.): *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. CompLex Jogtár, DVD-Rom. Budapest, Wolters Kluwer.
- KENDERES György (2007): Intézménytörténeti kérdések a munkaszerződés alakulását illetően. *Sectio Juridica et Politica*, Miskolc, Tomus XXV/2. 541–561.
- KÉPESNÉ SZABÓ Ildikó – BALCZER Balázs (2016): *A sztrájkjog nemzetközi, európai és hazai gyakorlata*. Budapest, Vasutasok Szakszervezete.
- KERTÉSZ István (1964): *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. Budapest, KJK.
- KISGYÖRGY Sándor (2012): *Az új munka törvénykönyve az üzemi tanácsok választásáról és működéséről*. Budapest, Friedrich Ebert Alapítvány (FES) – ÉTOSZ.
- KISS György (1983): A diszkrimináció néhány problémája a munkajogban. *Jogtudományi Közlöny*, 38. évf. 2. sz. 96–104.
- KISS György (1985): *A munkajogi konfliktusok és feloldási rendszerük alapkérdése*. Kandidátusi értekezés. Pécs, PTE ÁJK.
- KISS György (1995): *A piac és az emberi tényező*. Budapest, Balassi.
- KISS György (2000): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2. évf. 1. sz. 3–17.
- KISS György szerk. (2001a): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris.
- KISS György (2001b): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In PLOETZ, Manfred – TÓTH Hilda szerk.: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Miskolc, Novotni. 191–252.
- KISS György (2002): Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban. *Jura*, 8. évf. 1. sz. 48–60.
- KISS György (2005): *Munkajog*. Budapest, Osiris.
- KISS György (2010a): *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, Justis.
- KISS György (2010b): A Dominica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 3. évf. 1. sz. 105–118.
- KISS György (2015): A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból. In CSEHI Zoltán – SZABÓ Marianna szerk.: *A vezető tisztségviselő felelőssége*. Budapest, CompLex. 149–186.
- KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán (2006): *Bevezetés a munkajogba*. Pécs, Justis.
- KISS György – PRUGBERGER Tamás (1998): A leltárihiányért való munkavállalói felelősség anomáliái a munkajogi kárfelelősség szabályozásának tükrében. *Magyar Jog*, 45. évf. 11. sz. 651–659.

- KÓCZIÁN Sándor (2016): *Az Emberi Jogok Európai Bíróságának véleménynyilvánítás szabadságával kapcsolatos ítéletei – jogeset-összefoglaló gyűjtemény I–III*. Budapest, NMHH. Elérhető: http://nmhh.hu/cikk/193554/Az_Emberi_Jogok_Europai_Birosaganak_velemenynyilvanitas_sabadsagaval_kapcsolatos_iteletei__jogesetosszefoglalo_gyujtemeny (A letöltés időpontja: 2019. 01. 16.)
- KONZEN, Horst – RUPP, Hans Heinrich (1990): *Gewissenskonflikte im Arbeitsverhältnis*. Köln, Carl Heymanns.
- KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert (2014): *A Munka törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-Orac.
- KULISITY Mária (2016): Munkaügyi vita. In GYULAVÁRI Tamás szerk.: *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös. 504–514.
- KUN Attila (2004a): A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között. *Acta Universitatis Szegediensis: Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum*, Tomus IV. Fasciculus 11. 349–390.
- KUN Attila (2004b): A munkavállaló kártérítési felelőssége: a leltárhiányért való felelősség. *Munkaügyi Szemle*, 48. évf. 12. sz. 48–51.
- KUN Attila (2004c): A munkavállaló kártérítési felelőssége: a pénztárosok, pénz- és értékezelők felelőssége. *Munkaügyi Szemle*, 48. évf. 11. sz. 47–49.
- KUN Attila (2009): *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*. Budapest, Ad Librum.
- KUN Attila (2011): A magyar munkajog fejlődése. In HAJDÚ József – KUN Attila szerk.: *Munkajog I*. Budapest, Patrocinium.
- KUN Attila (2013a): A munkáltató kártérítési felelőssége. In GYULAVÁRI Tamás szerk.: *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös. 373–405.
- KUN Attila (2013b): Átrendeződés a kollektív munkajogban – szakszervezetek kontra üzemi tanácsok az új Mt. tükrében. In ANTALÓCZY Péter szerk.: *Hagyomány és érték, Állam- és jogtudományi tanulmányok a Károli Gáspár Református Egyetem fennállásának 20. évfordulójára*. Budapest, KRE ÁJK. 304–312.
- KUN Attila (2013c): Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új Munka törvénykönyve tükrében. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXI. 397–416.
- KUN Attila (2014): A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar Munkajog*, 1. évf. 1. sz. 91–119.
- KUN Attila (2016): *Érdekek és motivációk a Munkaügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat működtetéséhez*. Háttéranyag, GINOP 5.3.3-15. Elérhető: https://jogpontok.hu/download/vita-rendezes_erdekek_es_motivaciok.pdf (A letöltés időpontja: 2019. 01. 16.)
- KUN Attila (2017): A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban: méltánytalanul mellőzve? *Magyar Jog*, 64. évf. 12. sz. 734–745.
- KUN Attila (2018a): A digitalizáció kihívásai a munkajogban. In HOMICSKÓ Árpád Olivér szerk.: *Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai*. Budapest, KGRE ÁJK (Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum, 22.). 119–138.
- KUN Attila (2018b): A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) szerepe a munkaügyi vitamegoldás rendszerében. In BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika szerk.: *Quid juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest–Pécs, Kúria. 257–270.

- KUN Attila – HOMICSKÓ Árpád (2011): A munkáltató „méretének” relevanciája a munkajogi szabályozásban a 41/2009. (III. 27.) AB határozat fényében. *De Iurisprudentia et Iure Publico Jog- és Politikatudományi Folyóirat*, 5. évf. 2. sz. 118–137.
- KUN Attila – RÁCZ Ildikó (2017): A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége – munkajogi nézőpontból. *Munkajog*, 2017/1. sz. 40–44.
- KÚRIA (2014): *A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata. A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése*. Budapest, Kúria.
- LÁBADY TAMÁS (2014): *A magánjog általános tana*. Budapest, Szent István Társulat.
- LAKY Teréz (2003): *Munkaerőpiaci fogalomrendszer fejlődési irányai; A „foglalkoztatási státusz” újradefiniálása*. Kézirat. Budapest, a KSH Életszínvonal- és Emberi Erőforrás-statisztikai Főosztálya megbízásából készült tanulmány.
- LAROQUE, Pierre (1953): Les chances de l'arbitrage obligatoire. *Droit Social*, 1953/5. 468–476. DOI: <https://doi.org/10.7202/1022904ar>
- LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (1997): *A magyar munkajog I*. Budapest, Kulturtrade.
- LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla szerk. (2000): *A magyar munkajog I*. Budapest, Vince.
- LIEB, Manfred (1976): Unternehmerähnliche Arbeitnehmer. *Zeitschrift für vergleichende Rechtswissenschaft*, No. 3. 207–233.
- LOTMAR, Philipp (1902): *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches. Band I*. Leipzig, Duncker & Humblot.
- LŐRINCZ Ernő (1972): *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháborúig (1840–1918)*. Budapest, Akadémiai.
- LŐRINCZ György (2012): *Az új Mt. hatálybalépése, az átmeneti rendelkezések. Az Mth. magyarázata*. Budapest, HVG-Orac.
- LŐRINCZ György (2018): A versenytilalmi megállapodás érvénytelenségének jogkövetkezményei. In BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *Quid juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest–Pécs, Kúria. 270–278.
- MACKIE, Karl J. ed. (1991): *A Handbook of Dispute Resolution: ADR in Action*. London – New York, Routledge.
- MAGYARY Zoltán (1942): *Magyar közigazgatás*. Budapest, Királyi Magyar Egyetemi Nyomda.
- MAINE, Sumner Henry (1861): *Ancient Law*. London, John Murray Dent & Sons and E. P. Dutton & Co.
- MAINE, Sumner Henrik (1875): *A jog őskora, összeköttetése a társadalom alakulásának történetével, s viszonya az újkori eszmékhez*. Budapest, A Magyar Tudományos Akadémia Könyvkiadóhivatala.
- MASCHMANN, Frank (2001): *Arbeitsverträge und Verträge mit Selbständigen. Rechtliche Qualifizierung von Dienstleistungsverhältnissen als Abgrenzungs- und Einordnungsproblem*. Berlin, Duncker & Humblot.
- MAYER-MALY, Theo – MARHOLD, Franz (1991): *Österreichisches Arbeitsrecht I*. Wien – New York, Springer. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-7091-3084-1>
- MIGSCH, Erwin (1972): *Die absolut geschützte Rechtsstellung des Arbeitnehmers*. München–Salzburg, Wilhelm Fink.
- MISKOLCZI BODNÁR Péter (2016): Érdekvizonyok a munkajogi versenytilalmi megállapodás kapcsán. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 9. évf. 2. sz. 39–58.
- MÜLLER, Gerhard (1987): *Arbeitskampf und Recht*. Frankfurt am Main, Gabler.

- NÁDAS György (2002a): Az 1951. évi Munka törvénykönyve. Az első munkajogi kódex Magyarországon. In STIPTA István szerk.: *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai*. Miskolc, Bíbor. 81–104.
- NÁDAS György (2002b): Felróhatóság? Vétkeesség? Változások a munkajogi kárfelelősség rendszerében. In CZÚCZ Ottó – SZABÓ István szerk.: *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás: Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára hálás munkatársaitól*. Miskolc, Bíbor. 297–314.
- NAGY László (1993): A baleset és foglalkozási megbetegedés miatti munkáltatói felelősség néhány elméleti kérdése. In *Emlékkönyv Dr. Kemenes Béla egyetemi tanár 65. születésnapjára. Acta Universitatis Szegediensis De Attila József Nominatae, Acta Juridica Et Polica*, Tomus XLIII., Fasciculus 1–4. 337–346.
- NEUMANN, Franz (1951): *Das Arbeitsrecht in der modernen Gesellschaft. Recht der Arbeit*, Heft 1, No. 1. 1–5.
- NEUMANN László (2007): *Economically Dependent Workers in Hungary*. ID HU07040191. Dublin, Eurofound.
- NEUVIANS, Nicole (2002): *Die arbeitnehmerähnliche Person*. Berlin, Duncker & Humblot.
- NIZSALOVSKY Endre (1933): Fogyatékos jogügyletek. *Magyar Jogászegyleti Értekezések*, 1. évf. 2. sz. 149–179.
- NOLL, Gerhard (2001): *Der Tendenzbetrieb in arbeitsrechtlicher und verfassungsrechtlicher Sicht*. Köln, Carl Heymanns.
- PÁL Lajos (2018): A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, 2018/2. sz. 56–59.
- PERULLI, Adalberto (2003): *Study on Economically Dependent Work/Parasubordinate (Quasi-subordinate Work*. Brussels, Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament and DG Employment and Social Affairs.
- PETROVICS Zoltán (2006): *Munkajog*. Budapest, L'Harmattan.
- PETROVICS Zoltán (2016): A munkavállalók bevonása a munkáltatói döntéshozatali folyamatokba. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 9. évf. 1. sz. 116–139.
- PICKER, Eduard (1988): *Die Regelung „die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ – Vertragsprinzip oder Kampfprinzip?* Köln, Carl Heymanns.
- PRASSL, Jeremias (2015): *The Concept of Employer*. Oxford – New York, Oxford University Press. DOI: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198735533.001.0001>
- PRASSL, Jeremias – RISAK, Martin (2016): Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3. 619–658.
- PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György (2014): *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, CompLex.
- PRUGBERGER Tamás – ZACCARIA Márton Leó (2018): A versenytilalmi megállapodás tartalmi és érvényességi kérdései a Kúria újabb joggyakorlatában. In BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *Quid juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest–Pécs, Kúria. 367–384.
- RÁCZ Zoltán (2002): *A munkaügyi viták megoldásának rendszerei, különös tekintettel az érdekvitákra*. PhD-értekezés. Miskolc, ME ÁJK Doktori Iskola.
- RÁCZ Zoltán (2015a): *Az alternatív vitarendezés (AVR) helyzete Magyarországon*. Miskolc, Miskolci Egyetem. DOI: <https://doi.org/10.26649/musci.2015.084>

- RÁCZ Zoltán (2015b): Quo vadis, MKDSZ? Az alternatív vitarendezés helyzete a munkajog területén. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXIII. 326–334.
- RADAY, Frances (1989): Individual and Collective Dismissal – A Job Security Dichotomy. *Comparative Labor Law Journal*, Vol. 10, No. 2. 121–165.
- RADNAY József (1990): A magyar sztrájk törvény. *Magyar Jog*, 37. évf. 12. sz. 993–1006.
- RADNAY József (1998): *Munkajog*. Budapest, Szent István Társulat.
- RADNAY József (2008): Az üzemi tanácsok tevékenységének továbbfejlesztése. In KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit szerk.: *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, PTE ÁJK. 373–388.
- RICHARDI, Reinhard (1964): *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. München, Beck.
- RICHARDI, Reinhard (1974): Arbeitsrecht und Zivilrecht. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Jg. 5, H. 1. 3–27.
- RICHARDI, Reinhard (1988): Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Jg. 19, H. 7. 221–255.
- RICHARDI, Reinhard – ANNUB, Georg (1989): *Staudinger's BGB Vorbem. zu §§ 611–615*. Berlin, Sellier – De Gruyter.
- RICHARDI, Reinhard – WLOTZKE, Otfried (1992): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*. Band 1. *Individualarbeitsrecht I*. München, C. H. Beck.
- RICHARDI, Reinhard – WLOTZKE, Otfried (1993): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*. Band 2. *Individualarbeitsrecht II*. München, C. H. Beck.
- RICHARDI, Reinhard – WLOTZKE, Otfried (1993): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*. Band 3. *Kollektives Arbeitsrecht I*. München, C. H. Beck.
- RIDEOUT, Roger W. (1989): *Principles of Labour Law*. London, Sweet & Maxwell.
- RIVERO, Jean – SAVATIER, Jean (1986): *Droit du travail*. Paris, Presses Universitaires de France.
- ROLLAND, Louise (2005): «*Qui dit contractuel, dit juste.*» (Fouillée) ...en trois petits bonds, à reculons. IXème Congrès de l'Association internationale de méthodologie juridique (Tunis, nov 2005): Les principes généraux de droit.
- ROMÁN László (1967): *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. Budapest, KJK.
- ROMÁN László (1977): *A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága*. Budapest, Akadémiai.
- ROMÁN László (1989): *Munkajog (Elméleti alapvetés)*. Budapest, Tankönyvkiadó.
- ROMÁN László (1996): *A munkajog alapintézményei*. II. kötet. Pécs, Janus Pannonius Tudományegyetem.
- RÚZS MOLNÁR Krisztina (2005): *A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére*. PhD-értekezés. Szeged, SZTE ÁJK Doktori Iskola.
- RÚZS MOLNÁR Krisztina (2013): A munkaügyi viták. In HAJDÚ József – KUN Attila szerk.: *Munkajog II*. Budapest, Patrocinium. 175–194.
- SÁRÁNDI Imre (1965): *Visszaélés a joggal*. Budapest, Akadémiai.
- SIKLÓSI Iván (2014): *A nemlétező, érvénytelen és hatálytalan jogügyletek elméleti és dogmatikai kérdései a római jogban és a modern jogokban*. Budapest, ELTE Eötvös.
- SINZHEIMER, Hugo (1976): Über der Grundgedanken und die Möglichkeit eines einheitliches Arbeitsrechtes für Deutschland (1914). In KAHN-FEUND, Otto – RAMM, Thilo Hrsg.: *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*. Frankfurt am Main, Europa. 35–61.
- SÍPKA Péter (2013): Az új Munka törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre. *Magyar Jog*, 60. évf. 12. sz. 735–740.

- SÍPKA Péter (2016): *A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében*. Budapest, HVG-Orac.
- SÓLYOM László (1983): *A személyiségi jogok elmélete*. Budapest, KJK.
- SZABÓ Imre Szilárd (2018): Az alternatív vitarendezés elterjesztésének újszerű kísérlete és kihívásai a kollektív munkaügyi érdekviták területén. In PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán szerk.: *Visegrád 15.0 – A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer. 451–462.
- SZAMEL Lajos (1957): *Az államigazgatás törvényességének biztosítékai*. Budapest, KJK.
- SZLADITS Károly (1933): *A magyar magánjog vázlatja*. Budapest, Grill Károly Könyvkiadóvállalata.
- TÁLNÉ MOLNÁR Erika (2009): *A munkáltató kártérítési felelőssége*. Budapest, CompLex.
- TATÁR Irén (2018): A tanulmányi szerződés egyes kérdései. In PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán szerk.: *Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer. 130–143.
- TERCSÁK Tamás (2016): *A joggal való visszaélés a munkajogban*. Pécs, PMJK Tanulmányok.
- TRENYISÁN Máté (2013): A kármegosztás és a munkáltató kárfelelősség alóli mentesülésének szabályai az új Munka törvénykönyvében – tekintettel a bírói gyakorlatra. In KÁLMÁN János szerk.: *Quot capita, tot sententiae*. Győr, Batthyány Lajos Szakkollégium. 233–248.
- TÓTH András (2000): Üzemi tanácsok, szakszervezetek és munkáltatók. In KOLTAY Jenő szerk.: *A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete*. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont. 225–256.
- TÓTH Ferenc (1997): *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba*. Gödöllő, SZIE GTK.
- TÓTH Ferenc (2008): *A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése*. Gödöllő, SZIE.
- TÓTH Hilda (2017): A károkozó felelőssége a társadalombiztosításban. *Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXV. 509–522.
- VÉKÁS Lajos (1977): *A szerződési rendszer fejlődési csomópontjai*. Budapest, Akadémiai.
- VÉKÁS Lajos (2001): *Az új Polgári Törvénykönyv elméleti előkérdései*. Budapest, HVG-Orac.
- VÉKÁS Lajos (2002): Előreláthatósági klauzula a szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél. *Magyar Jog*, 49. évf. 9. sz. 513–526.
- VÉKÁS Lajos (2008): *Szakértői javaslat az új Polgári Törvénykönyv tervezetéhez*. Budapest, CompLex.
- VÉKÁS Lajos szerk. (2013): *A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal*. Budapest, CompLex.
- VINCENTI Gusztáv (1942): A munka jogviszonyai. In SZLADITS Károly szerk.: *Magyar magánjog. Kötelmi jog különös része*. Budapest, Grill Károly Könyvkiadóvállalata.
- VISSER, Jelle – MARTIN, Nuria Ramos (2008): *Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework*. Amsterdam, University of Amsterdam.
- VITOLS, Sigurt (2010): *The European Participation Index (EPI): A Tool for Cross-National Quantitative Comparison*. Background paper. Brussels, European Trade Union Institute (ETUI).
- WALLNER, Franz X. (2005): *Die Änderungskündigung*. München, C. H. Beck.
- WANK, Rolf (1988): *Arbeitnehmer und Selbstständige*. München, C. H. Beck.
- WAUTERS, Patrick – LENNON, Jean-Jacques – KAPFF, Lionel – MORLEY, John (2012): 'Fitness Check' – Operation and Effects of Information and Consultation Directives in the EU/EEA Countries. Final Synthesis Report. Brussels, Deloitte – European Commission.
- WEDDERBURN, Kenneth William (1987): Labour Law: From Here to Autonomy? *Industrial Law Journal*, 1987/1. 1–29. DOI: <https://doi.org/10.1093/ijl/16.1.1>

- WEISS, Manfred (2007): Germany. In BLANPAIN, Roger ed.: *European Framework Agreements and Telework. Law and Practice: A European and Comparative Study*. Alphen aan den Rijn, Kluwer. 171–180.
- ZACCARIA Márton Leó (2015): *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*. Budapest, HVG-Orac.
- ZÖLLNER, Wolfgang – LORITZ, Karl-Georg (1992): *Arbeitsrecht. Ein Studienbuch*. München, C. H. Beck.

Ludovika Egyetemi Nonprofit Kft.
Székhely: 1089 Budapest, Orczy út 1.
Kapcsolat: info@ludovika.hu

A kiadásért felel: Koltányi Gergely ügyvezető igazgató
Felelős szerkesztő: Kilián Zsolt
Olvasószerkesztő: Pokorádi Zsófia
Korrektor: Simann Karola
Tördelőszerkesztő: Stubnya Tibor
Nyomdai kivitelezés: Pátria Nyomda Zrt.
Felelős vezető: Orgován Katalin vezérigazgató

DOI: https://doi.org/10.36250/00730_00

ISBN 978-963-531-164-4 (nyomtatott)
ISBN 978-963-531-165-1 (PDF)
ISBN 978-963-531-166-8 (ePUB)

ISSN 2630-919X

A munkajog a foglalkoztatás és a munkát vállalás egyik jogi keretét adja. A munkaszerződés, a munkaviszony szinte minden ember életében jelen van, tartalma meghatározza az egyén egzisztenciális helyzetét, helyét, pozícióját a társadalomban. A munkajog a magánjog része, amennyiben a munkaerőre vonatkozó szabályokat tartalmazza, és így nem vonhatja ki magát a piaci viszonyok törvényszerűségei alól. Tartalmaz azonban közjogi elemeket is mint a foglalkoztatáspolitikai egyik szegmense. E jogterület továbbá szabályozza az egyéni jogviszonyokat a munkáltató és a munkavállaló relációjában, de egyre jelentősebbek a kollektív kapcsolatok is (szakszervezetek, kollektív megállapodások stb.).

A munkajog mint tantárgy egyúttal alapozó jellegű is, mert ismeretanyagára épül a közszolgálati jog. Ez a tankönyv a magyar munkajogot dolgozza fel a szükséges európai közösségi jogi normákra történő hivatkozással. Az elméleti alapokon felül a jogalkalmazás, a gyakorlat bemutatására is hangsúlyt fektet.

A mű a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 „A jó kormányzást meg-
alapozó közszolgálat-fejlesztés” című projekt keretében jelent meg.

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE