

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. Másrésztől *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 találónan 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 vállal 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 egységéről 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 eltelére, 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. Végkövetkeztetése 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 objektívizált 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 dúsult 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 jószerével 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 önállótlan, illetve függő munka, amely mind a magánjog, mind a közjog területén lehetséges. A másik elemzés ennél szűkebb, és a más részére végzett önállótlan, függő munkavégzést csak a magánjog keretein belül vizsgálja.

A más részére történő önállótlan munkavégzés közjogi vonatkozásai

14. A más részére önállótlanul 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. Lényegesekek 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

közzszolgálati jogát, amely teljesen más alapokról indult az európai közzszolgálathoz 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 közzszolgálat szűkebb és tágabb értelmezésében is. A fentiekben érintett közzszolgálati foglalkoztatottak munkáltatója, szolgálatadója az állam, az önkormányzat, illetve ezek nevében olyan szervezetek, amelyeknek rendeltetése a közhatalom, az autoritás megjelenítése. Ez tükröződik a közzszolgálati 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 közzszolgálati 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 közzszolgálati 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 közzszolgálati 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 közzszolgálat klasszikus szabályai, illetve számos speciális közjogi szabály alakítja az érintett alkalmazottjakra vonatkozó jogviszony tartalmát.³⁰

A közzszolgálat 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 közzszolgáltatást végeznek, nem feltétlenül profitorientáltak, sőt némelyek feladataik ellátása során kizárólagosságot élveznek, monopolhelyzetben

²⁹ A közzszolgálati szerződés jogintézménye nem volt ismeretlen az 1945 előtti hazai közzszolgálatban 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 CXCI. 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 leszüktette. 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 köreiben

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 szövetekezést, 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 érdekelletétek 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. Hatékonyága 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 védekezésésképpen.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 erő-egyensúly 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, bányatársulódásokat 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 sztrájkharcok). 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 munkálтatókra 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 költelmi jogi alapok felszámolását, sőt: szinte minden állam civiljogában kialakultak a munkavégzési célzatú, önálló költelmek (például a szolgálati szerződés a német BGB-ben). Elmondható, hogy a modern munkajog is tulajdonképpen az imént bemutatott három fő szabályozási réteg – szerződési szabadság/költelmi 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 jogrendszembe illesztése (Németországban például 1918-ban, de 1919-ben Franciaországban is törvény szűletett 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 jogterület 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 költelő társadalombiztosítás, a felmondási idő, a fizetett szabadság és több más, a szerződé felek jogviszonyát alapjaiban érintő kérdés. E körben külön is kiemelendő, 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 abszolutizálható. 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 globalizálását 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 vállalatihálózatok, 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 munkaerőpiacon 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 CLII. 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 alávettettek 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 kogens 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 foglalnunk 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 ülészakának 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 képviselése 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 érdekképviseltekre) bízsa. 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 elvárást 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. preambuluma (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 egybecseng 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 hézagpótló 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 kíváncsalomban: 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 kiereszkolt 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 hírve, 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.

Mindezekon 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 elévült 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 visszatúsítja, 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 közöltnek 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 közöltnek 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. Álképviseletről 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 következően 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 kétségkívül 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 állapodnak 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 jogkövetkezmennyel 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 jóerkölsbe 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 jóerkölsbe ütközés megállapítása csak azoknál a normáknál lehetséges, amelyek kógenssek, 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 jóerkölsbe 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 színlelt 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.