PhD ÉRTEKEZÉS

dr. Máté Dávid Adrián

Miskolc

2024

MISKOLCI EGYETEM ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR

DEÁK FERENC ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA

dr. Máté Dávid Adrián

BIZTONSÁGOS MÚLT, RUGALMAS JÖVŐ - MUNKAVÉGZÉS A VÁLTOZÓ TÁRSADALMI RELÁCIÓK TÜKRÉBEN

(PhD értekezés)

Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

A doktori iskola vezetője: Jámborné Prof. Dr. Róth Erika

A doktori program címe: A társadalmi innováció hatása a foglalkoztatási és szociális jogviszonyokra

Tudományos vezető: Dr. Mélypataki Gábor

Miskolc

2024

Tartalomjegyzék

Témavezetői ajánlás 6
Rövidítések jegyzéke 8
I. Bevezető gondolatok 9
I. 1. Az értekezés tárgya 11
I. 2. Az értekezés célja, hipotézisei 16
I. 3. Az értekezés módszertana, szerkezeti felépítése 17
II. Történeti áttekintés a munkajog egyes kérdéseiről 18
II. 1. A modern értelemben vett munkajog megszületése 19
II. 1. 1. A szerződéses liberalizmus 19
II. 1. 2. Az állami beavatkozás kezdete 25
II. 1. 3. Az ideológiától áthatott szabályozás 28
II. 2. A rendszerváltást követő időszak 32
II. 3. A hatályos munka törvénykönyvének általános jellemzése különös tekintettel a rugalmas szabályozási jegyekre 33
II. 3. 1. Egyedi megállapodások ösztönzése 37
II. 3. 2. A felek megállapodásaival kapcsolatos aggályok 39
II. 3. 3. A függő helyzet adatvédelmi megközelítése 41
II. 3. 4. Áttekintés a törvény módosításairól 42
II. 4. A II. rész összegző gondolatai 45
III. Rugalmasság és biztonság? 49
III. 1. A rugalmasságról dióhéjban 52
III. 2. A munka világának rugalmassága 55
III. 3. Jog és rugalmasság 58
III. 4. A rugalmasság egyes formái a foglalkoztatás területén 64
III. 4. 1. Munkaerőpiaci rugalmasság és foglalkoztatáspolitika 64
III. 4. 2. Foglalkoztatási formák rugalmassága 68
III. 4. 3. Oktatás és rugalmas foglalkoztatás 74
III. 4. 4. Alternatív vitarendezés és a rugalmas foglalkoztatás közötti kapocs 79

III. 4. 5. Rész összefoglalás 83
III. 5. A szociális biztonság mibenléte, mint a biztonság egyik fő eleme ... 87
III. 6. A szociális biztonság és a rugalmasság dilemmái 90
IV. Rugalmasság vagy biztonság? 96
IV. 1. A munkajog egyes polgári jogi vonatkozásai 96
IV. 1. 1. Áttekintés a Munka törvénykönyv és a Polgári törvénykönyv kapcsolatáról 98
IV. 1. 2. A munkaszerződés mint a polgári jogban nevesített szerződés – avagy a fogyasztói szerződés és a munkaszerződés kapcsolata 101
IV. 1. 3. A szerződési szabadság és annak korlátai a digitalizálódó foglalkoztatásban 107
IV. 1. 4. Az örök kérdés: önálló vagy önállótlan munkavégzés? 112
IV. 1. 5. Quasi munkaerő-kölcsönzés polgári jogi alapokon 115
IV. 1. 6. Rész összefoglalás 123
IV. 2. A foglalkoztatás a rugalmasság és az adójog egyes kérdései 126
IV. 3. Kísérletek a csökkentett munkaidő alkalmazására, avagy a rugalmasság pozitív hozadéka? 130
IV. 3. 1. A kamu munkák nyomában 133
IV. 3. 2. A 6 órás, vagy a négynapos munkahét, mint lehetséges megoldás 136
IV. 3. 3. A munkaidő mibenléte és jelentősége 140
IV. 3. 4. Munkaidő definíció dilemmák 141
IV. 3. 5. Lehetőségek a rugalmas munkaidőrendszer kialakítására 143
IV. 3. 5. 1. Egyenlő munkaidő-beosztás (általános munkarend) 144
IV. 3. 5. 2. Kötetlen munkarend 145
IV. 3. 5. 3. A rugalmas munkaidőrendszer 149
IV. 3. 6. Rész összefoglalás 151
IV. 4. Munkajogi kihívások és rugalmassági kérdések járvány idején 153
IV. 4. 1. További munkajogi kérdések a veszélyhelyzetben: 159
IV. 4. 1. 1. Mentesülés a munkavégzés alól 159
IV. 4. 1. 2. Utasítás megtagadása 160
IV. 4. 1. 3. Karanténba lévő munkavállaló 160
IV. 4. 1. 4. Munkáltatói döntés alapján munkavégzés alól mentesített munkavállaló 161

IV. 4. 1. 5. Jogviszony megszüntetés 161
IV. 4. 1. 6. Szabadság 163
IV. 5. A munkajog jövőjét érintő dilemmák és alternatívák 164
IV. 5. 1. A munkajog megújulásának igénye 165
IV. 5. 2. A munkajog megújításának egyes lehetséges útjai 171
IV. 5. 2. 1. A munkajog jelenlegi pozíciójának megerősítése 172
IV. 5. 2. 2. A „nem–klasszikus", „atipikus" foglalkoztatási-munkavállalási módszerek 174
IV. 5. 2. 3. Visszatérés a klasszikus szerződési elvekhez 178
IV. 5. 2. 4. Többsebességes munkajog a „többsebességes Európa" koncepciója mentén 180
IV. 5. 2. 5. Az Mt. egyes jogintézményeinek revideálása 185
IV. 5. 3. Összegző gondolatok 195
V. Kitekintés 201
V.1. A lengyel szabályozás egyes kérdései 202
V. 1. 1. Alapvetések a lengyel szabályozásól 203
V. 1. 2. A lengyel szabályozás egyes elemeinek összehasonlító elemzése 206
V. 1. 2. 1. Munkajogi alapok 206
V. 1. 2. 2. Próbaidős szerződés 208
V. 1. 2. 3. Határozott idejű szerződések 209
V. 1. 2. 4. Munkaidő, munkaközi szünet, szabadság 211
V. 1. 2. 5. Díjazás 217
V. 1. 2. 6. Szabadság 218
V. 1. 2. 7. Felmondás 226
V. 1. 2. 8. Felmondás elleni védelem 233
V. 1. 2. 9. Jogorvoslat a munkaviszony megszüntetés esetén 235
V. 1. 2. 10. Fegyelmi felelősség 236
V. 1. 2. 11. Rugalmas-munkaidő szervezés 237
V. 1. 2. 12. Önfoglalkoztatók 238
V. 1. 3. Összegzés 241
V. 2. Román munkajog és a rugalmas szabályozás 244
V. 2. 1. Román munkaviszony jellegzetességei 245

V. 2. 2. Atipikus munkavégzési formák és munkaerőkölcsönzés a román szabályozásban 250
V. 2. 3. Munkaidő, túlmunka, szabadság 253
V. 2. 4. Összegzés a román szabályozásról 257
VI. Záró gondolatok: 259
VII. Összefoglaló 263
VII. Summary 265
VIII. Jogszabályjegyzék 267
XI. Irodalomjegyzék 271

Témavezetői ajánlás

Közel egy évtizede ismerem a disszertánst és voltam/vagyok konzulense különböző képzéseken. Először is köszönöm eddigi bizalmát. A mostani dolgozat egy közös felnövés történet eredménye, melyben ő eljutott a BA képzésről a doktori fokozat szerzésig én meg tanársegédből lettem adjunktus, végül egyetemi docens. A közös út minden állomása egy olyan tapasztalat amiből táplálkozik ez a kutatás és a dolgozat.

A dolgozat témáját tekintve a digitalizáció által is generált rugalmasság munkajogi kezelésével foglalkozik. A dolgozat erős dogmatikai alapokon nyugszik mely széleskörűen vizsgálja a kérdéseket. Ez alapozza meg a dolgozat azon részeit melyben az egyes jogintézmények kerülnek megvizsgálására. A dolgozat igyekszik holisztikus szemlélettel megközelíteni a kérdést. Véleményem szerint ez a szerzőnek sikerült. A téma modernitása ellenére ez mégis egy klasszikus munkajogi dolgozat a szó legjobb és legszorosabb értelmében. A dolgozat azokat a klasszikusok kérdéseket kutatja, mely a felek dinamikáját is meghatározza. Azt az örökös „táncot", amelyben a felek jogviszonyának szabályozása hol a polgári jogi, hol a munkajogi önálló szabályok igényeihez közelít. Közeledés és távolodás. Ennek a folyamatos hullámzásnak a vizsgálata a dolgozat, mely elsősorban a közelmúlt, a jelen és a jövő idősíkjain mozog. A dolgozat külön erénye egy sajátos nemzetközi

kitekintés, mely mert kilépni a komfort zónából azzal, hogy nem a klasszikus bezzeg országokat vizsgálta, hanem olyan országokat, akik hasonló helyzetben vannak, mint hazánk. Az összehasonlításban a román és a lengyel megoldásokat ismerhetjük meg. Fontos, hogy megnézzük azon országok gyakorlatát akik velünk azonos társadalmi és politikai és gazdasági környezetben vannak, mint Magyarország.

A dolgozat erénye, hogy terjedelme ellenére is kompakt. Érthetően, kellően tudományos alapossággal fogalmazza meg hipotéziseket és az azokra adott válaszokat. A dolgozat a jogtudomány és különösen a munkajog tudomány tradícióit teljes mértékben követi. A dolgozat egy önálló tudományos mű, mely ebben a formában műhelyvitára (bár szerintem a nyilvános vitára is) mindenképp alkalmas.

Jó szívvel ajánlom a dolgozatot nem csak a szakma, hanem mindenki számára, akit érdekel mik a munkajog dilemmái. A dolgozat ugyan a dogmatikai kérdéseket vizsgálja zömében, mégis gyakorlatorientált. A dolgozatban felvázolt kérdések előbb vagy utóbb mindenkit érinteni fognak.

Kelt. Miskolc, 2024.05.09.

Rövidítések jegyzéke

1. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény - Mt.
2. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény - Régi Mt.
3. Lengyel Munka törvénykönyv (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy) - Lengyel Mt.
4. A munka törvénykönyvéről szóló 2003. évi 53. törvény - Román Mt.
5. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény - Ptk.
6. Alternatív vitarendezés - AVR
7. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet - International Labour Organization – ILO
8. Kisadózó vállalkozások tételes adója - KATA
9. Lengyel zlotyi (pénznem) - PLN

I. Bevezető gondolatok

Az internet megjelenése nem kisebb dolgot hozott el számunkra, mint a 4. ipari forradalmat, amelynek mi magunk is szemtanúi és részesei vagyunk. Az újabb ipari forradalmat az internet hajtja előre, amelynek révén nem csak az emberek, hanem a gépek is kommunikálnak egymással a kiber-fizikai rendszerben.[1] Vitán felül áll, hogy a személyi számítógépek elterjedése és az internet megjelenése teljesen átalakította mindennapjainkat. A technológiai újítások révén ma már talán nincs is olyan terület, ahol ne lenne érzékelhető a hatásuk. A modern mezőgazdasági termelésben már intelligens gépeket alkalmaznak, melyek egymással is kommunikálnak a precíziós termelés érdekében. Az oktatásban szintén egyre elterjedtebb a digitális formában történő oktatás, melyet a koronavírus járvány tovább serkentett. Az önvezető autók és a konvojban közlekedő teherautók tesztelése már javában zajlik. Az ipari termelésben alkalmazott technológiákkal, valamint a mindennapi életünket átszövő digitális eszközökkel pedig hosszasan lehetne folytatni a sort. Az említett néhány példában az jelenti a közös pontot, hogy az internet közvetve vagy közvetlenül az alapját jelenti a technológiának, amely körül vesz minket. És ahogy a mezőgazdaságra, az iparra, a közlekedésre, az oktatásra és még sok más területre jelentős hatást gyakorol az internet, úgy a jog területére is. Következik mindez abból az alapvető tételből, hogy a jog meghatározott életviszonyokat szabályoz. Tehát a jog nem is tehet mást, mint hogy reagál a horizonton megjelenő új társadalomformáló tényezőkre, mint az internetre és a hozzá kapcsolódó technológiákra. Ahogy életünk minden területét behálózza az internet, nem túlzás azt a kijelentést tenni, hogy a jog minden területét is átszövi. Természetesen hosszas vitát lehetne arról folytatni, hogy mely jogterületen hozta a legmarkánsabb változásokat az internet és a hozzá kapcsolódó technológia, azonban az biztosan kijelenthető, hogy munka világát és a munkajog területét nagyban átformálja. Erre ad következtetési alapot

[1] Nagy Judit: Az ipar 4.0 fogalma, összetevői és hatása az értékláncra, Budapesti Corvinus Egyetem Vállalatgazdaságtan Intézet, Műhelytanulmányok, 2017. 10. o.

Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája, amely szerint a 2020 és 2030-as időszakra vonatkozóan az automatizáció és a mesterséges intelligencia várhatóan 900 000 munkavállalót fog érinteni.[2] A nevezett hatásokhoz pedig egy teljesen váratlan esemény is társul, nevezetesen a Covid19 járvány. A fent nevezett tényezők szerteágazó hatást gyakorolnak a foglalkoztatásra. Egy közös pontot azonban találhatunk bennük mégpedig, hogy mindegyik tényező egy markáns nyomást gyakorol a munkaviszony és a foglalkoztatás atipizálódásának irányába. Az említett változások és hatások a munkaviszony jellegadó ismérveit állítják kihívás elé. A jogviszonyon belül a felek igényeit a rugalmassággal jellemezhetjük leginkább.[3] Ez pedig nem jelent mást, mint elmozdulást a tipikus munkaviszony irányából. Gondoljunk csak a távmunkára, a „home office" jelenségre, a platform munkavégzésre[4], a digitális munkaerőpiac megjelenésére. Ezek pedig egyre több szabályozási és sok más kérdést vetnek fel a munkajog területén. A változások sokrétűek és változatos képet mutatnak, azonban az biztos, hogy az internet és az általa életre hívott kérdéskörök jelentős mértékben meghatározzák a munkajog jövőjét. Az utóbbi időben sorra jelennek meg azok a tanulmányok, melyek a munka és a munkajog jövőjét vizsgálják. Mindez annak köszönhető, hogy valóban egyre jobban erősödnek azok a hatások, melyeket az új ipari forradalom generál maga körül. Egyre nagyobb a nyomás a jogalkotón, hogy az egyes irányvonalakra megfelelő választ adjon. Az egyik visszatérő és jól ismert kérdés pedig nem más, mint a

[2] Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020-2030, 2020. május, https://ai-hungary.com/files/c0/2d/c02dec104186938b84d95132eecc31ce.pdf, 10. o.

[3] ILO: Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping progress. ILO, Geneva, 2016. 2. o.

[4] A platform alapú munkavégzés kifejezést, mint gyűjtőkategóriát kívánom használni jelen keretek között. Ebbe a kategóriába sorolom többek között azon munkavégzési formákat, amely során a felek online platformokon keresztül kerülnek egymással kapcsolatba. A munkavégzők általában honlapon vagy applikáción keresztül végeznek el feladatokat, nyújtanak szolgáltatást, dolgoznak, de maga a tevékenység bizonyos esetekben csak közvetve zajlik az internetes felületen keresztül.
A Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletének indokolása szerint a platform munkavégzés lényege az, hogy a vállalkozások információs és kommunikációs technológiát használnak a munkavégzők nagyobb csoportjának a megszervezésére annak érdekében, hogy kiszervezzék a munka elvégzését. Az internet segítségével biztosítják azt, hogy a gazdasági szereplők számára folyamatosan rendelkezésre álljon a munkavégzők nagy, meghatározatlan számú személyből álló, állandóan változó csoportja. A platform elsődlegesen a felek egymásra találásában segít, de része van a díjazás meghatározásában és kifizetésében, illetve az elvégzett munka értékelésében is. A platform munka nem egy homogén egységes jelenség, illetve fogalom.

munkavállalóhoz hasonló jogállású személy[5] kérdésköre.[6] Napjaink egyik fontos kérdése a munkajogi szakirodalomban a platform munkások jogi helyzete, illetve az ilyen formában munkát végző személyek jogállása. A területen több tanulmány készült a platform munkások klasszifikációja vonatkozásában, illetve abban a témában, hogy miért tekinthetők munkavállalóknak.[7] Kutatásom elsősorban nem a jogalanyiság kérdéskörével kíván foglalkozik – ámbár részben megkerülhetetlen -, hanem sokkal inkább arra vállalkozik, hogy a gyorsan végbemenő – társadalmi, gazdasági - változások kapcsán felmerülő kérdések mentén feltárja a felmerülő szabályozásbeli problémákat és lehetőségeket.

A fent vázoltakból megállapítható, hogy a munkajogot körülvevő, arra hatást gyakorló folyamatok egyre inkább igénylik, hogy a munkajog reagáljon a nevezett impulzusokra. Ebből pedig az következik, hogy bizony felmerül a munkajog megújításának igénye.[8]

I. 1. Az értekezés tárgya

Magyarország a rendszerváltást követően új fejezetet nyitott több szempontból is. Az esemény egyik legjelentősebb változása, hogy a korábbi tervgazdaságon alapuló gazdasági rendszert felváltotta a szabadpiaci alapokon nyugvó

[5] Ahogy arra Petrovics Zoltán is rámutat egyre növekszik a munkajogi intézmények védelme alól kiszorulók tömege, melynek közvetett következménye a munkajogi szabályozás hatókörének egyre súlyosbodó "eróziója. in: Petrovics Zoltán: Gondolatok a munkajogi szabályozásról, "Új kihívások – régi problémák. A munkajogi jogalkotás- és jogalkalmazás kérdései – hatásuk a munkavállalókra és érdekképviseleteikre" c. konferencia. 2020. október 26.

[6] „Gazdaságilag kiszolgáltatott munka" vagy „gazdaságilag függő munka" Lásd: Az Európai Közösségek Bizottsága, Brüsszel, Zöld Könyv, 2006, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival;
A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát lásd még: Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? Magyar Munkajog E–Folyóirat 2014/1, 1–25. o.

[7] Lásd: Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam– és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020.

[8] Máté Dávid Adrián: A XXI. század munkajogi dilemmái és alternatívái, In: Molnár, Dániel; Molnár, Dóra (szerk.) Tavaszi Szél 2021 / Spring Wind 2021. Tanulmánykötet I. Budapest, Magyarország: Doktoranduszok Országos Szövetsége (DOSZ), 2021, 227-239.o.

piacgazdaság. Ez pedig új alapokra helyezte a munka világát, ezáltal pedig a munkajogi szabályokat. Ahogyan a rendszerváltás során gyökeres változások következtek be úgy a munkajogi szabályozás karaktere is alapjaiban változott meg. A XX. század magyar munkajogának alkalmazkodnia kellett egy teljesen új, a gyakorlatban ismeretlen piaci mechanizmushoz, mely nem kis feladatnak bizonyult. A XXI. század elején már körvonalazódott, hogy a küszöbön álló digitális változásoknak köszönhetően új kihívásokkal kell majd a jövőben szembe néznie a munkajogi szabályozásnak. Az internet elterjedése, a digitalizálódó gazdasági folyamatok a gyorsuló ütemben teret nyerő digitális hatásokkal lépést kell tartania a munkajogi szabályoknak is.

A társadalmi viszonyok gyors változásával a munkajogi szabályokkal szemben is egyre inkább elvárás, hogy nagyfokú alkalmazkodóképességet tegyenek lehetővé, minél inkább lehetőséget biztosítson arra, hogy rugalmasan alakíthatóak legyenek. A jogbiztonság elvéből következően azonban továbbra is elvárás az állandóság, hiszen a jogszabályok folytonos módosítása kazuisztikus szabályozáshoz vezet. A jogbiztonság alapvető követelménye sérülhet, nevezetesen, hogy a jogszabályok kiszámíthatóak legyenek. Ahhoz, hogy a szabályok kiszámíthatóak legyenek elsősorban stabil és viszonylagos állandó szabályozásra van szükség.

Elvitathatatlan, hogy napjaink - elsősorban digitális - változásai minden jogágat nagymértékben érintenek. Azonban vitán felül áll, hogy a munkajogi szabályozás különösen kitett ezeknek a hatásoknak.

A munkavégzés, a munkaszervezés átalakulóban van, egyre többet hallani olyan korszakalkotó megoldások alkalmazásáról a cégek részéről, ami nagyban átértelmezi a munkahelyen elvégzendő feladatokat. A technikai újítások, nem csupán pótolni tudják az emberi munkaerőt, nem csak olcsóbbak, mint munkavállalót foglalkoztatni, hanem képesek olyan bonyolultabb műveletek elvégzésére, melyre eddig azt hittük, hogy csupán ember képes. Nem kell messzire mennünk a példáért, gondoljunk csak a szikszói Hell gyárban

megvalósított automatizált raktárra.[9] A raktárban lézeres szenzorok segítségével mindent gépek végeznek. Ugyan még az üzemből az árut nem önvezető kamionok szállítják, azonban tudjuk, hogy ettől is csak egy lépésre állunk.[10] Folytathatjuk a sort az automatizált döntéshozatali eljárásokkal, melyek szintén rengeteg munkaerőt váltanak ki, ezáltal komoly kihívás elé állítva a szociális ellátórendszert. A technológiai evolúcióval a társadalmi-technikai rendszerek, mint például az algoritmusok, egyre átláthatatlanabbá válnak. Ezek olyan algoritmikus rendszerekhez vezetnek, amelyeknek a belső működését egyre több esetben nem lehet átláthatóvá tenni vagy a külvilág felé elszámoltathatóvá tenni. A munkahely az egyik kulcsfontosságú terület, ahol az automatizált döntéshozatal az elmúlt években egyre elterjedtebbé vált. Az algoritmusokat egyre szélesebb körben alkalmazzák mind a személyzet felvételében, elbocsátásában, mind a személyzet felépítésében és az irányításában, valamint az alkalmazottak egyéni értékelését is sokszor ilyen rendszerek végzik. Ezek az automatizált döntéshozatali folyamatok nagy része internetes platformokon keresztül kapott adatokon alapul. Az adatok nagy mennyiségéből és pluralitásából adódóan, melyet ember olykor már át sem lát, kimenetként nem várt eredmények is keletkezhetnek. Éppen ezért az egyének foglalkoztatásával kapcsolatos döntések meghozatala sokszor nem csupán etikai szempontból megkérdőjelezhető, hanem korlátozza a munkavállalók képességét az ilyen döntések megtámadására is, mivel a látszat az, hogy az ügyükben a döntés „objektív” alapon született. A tendencia nem csak a piaci szférában, hanem a kormányzati szervek és szolgálatok körében is megfigyelhető. A legjobban érintett területek a társadalombiztosítás, az adózás, az egészségügy és az igazságszolgáltatás. Komoly veszély állhat fenn az egészségügyi adatok kapcsán, mivel az algoritmusok megkülönböztethetik az egyes állampolgári

[9] Embernek be sem kell mennie a Hell új automata gigaraktárába: https://hvg.hu/kkv/20190212_hell_magasraktar, (2019. október 24.)

[10] https://hvg.hu/tudomany/20190112_Ki_nyeri_a_versenyfutast_Hamarosan_jonnek_az_onvezeto_kamionok, (2019. október 24.)

csoportokat vagy emberi profilokat, ezáltal pedig megakadályozhatják a szociális szolgáltatásokhoz való hozzájutást.[11]

Látható tehát, hogy az automatizált adatfeldolgozás révén és ezáltal a mesterséges intelligencia fejlesztésével nem csupán a személyes adatok védelméhez, vagy az emberi méltósághoz való alapjogot érinti, hanem számos más alapjogot. Mindezt erősítik meg az Európai Unió stratégiai célkitűzései is, amely szerint tisztességes online környezetet kell biztosítani az embereknek, védeni kell őket az illegális és káros tartalmaktól, és fel kell őket készíteni arra, hogyan kezeljék az új és kialakulóban lévő technológiákat, például a mesterséges intelligenciát.[12]

Korábban az emberek munkavégzése viszonylagos állandóság övezte. Azokat a feladatokat, amelyt korábban humán erőforrás bevonásával végzetek el, ma már nagyrészt gépek végzik. A gépek bizonyos munkaköröket valóban megszüntettek, hatékonyságuk révén nem ember végzi el azokat a feladatokat. Ezek a változások azonban fokozatosan, jelentős felkészülési idő mellett mentek végbe. A mai változások azonban ettől jóval drasztikusabbak, szinte robbanás szerűnek titulálhatjuk őket.

Ebben a kontextusban pedig felértékelődik a munkajogi szabályozás rugalmasságának és biztonságának a szerepe. Jelen PhD munka keretei között vizsgálataim tárgyát elsősorban a munkajogi szabályozás rugalmasságának kérdése határozza meg. A rugalmasság mellett a munkavállalót védő garanciális munkajogi szabályok kapnak nagyobb szerepet dolgozatomban. Ez utóbbi szerepe a legfontosabb része a munkajognak, lényegében a munkajogi szabályozás esszenciáját képezi, amely megadja a munkajog karakterét. Munkám tehát elsősorban a flexicurity koncepciójához szorosan kapcsolódik,

---

[11] Európa Tanács szakértői anyaga: Study on the human rights dimensions of automated data processing techniques (in particular algorithms) and possible regulatory implications, 28-30, https://rm.coe.int/study-hr-dimension-of-automated-data-processing-incl-algorithms/168075b94a 2079. október 25.)

[12] Európa digitális évtizede: a 2030-ra kitűzött célok, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_hu, letöltés dátuma: 2024.03.02.,
Lásd még: Az Európai Parlament 2020. október 20-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a mesterséges intelligenciára vonatkozó polgári jogi felelősségi rendszerrel kapcsolatban

azonban nem korlátozódik csupán a koncepció tárgykörére. Ennek oka elsősorban az, hogy a rugalmasság és biztonság kérdéskör párosát nem lehet csupán a munkajogi szabályozás jellegére korlátozni, annak számos lényeges aspektusával együtt, komplex vizsgálatot igényelnek. Meglátásom szerint a munkajog egyik legfőbb kérdését továbbra is a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek képezik, amely a digitalizáció hatásának köszönhetően új értelmet és új kereteket kap. A rugalmasság jelentős összefüggésben van az új foglalkoztatási formákkal is, azok szabályozott és szabályozatlan formáival is.[13] Az új foglalkoztatási formák által biztosított rugalmasság jelentős mértékben hozzájárult a munkahelyek létrehozásához és a munkaerőpiac növekedéséhez. 2014 óta több mint ötmillió munkahelyet hoztak létre, amelyből szinte 20 % új foglalkoztatási formáknak felel meg.[14] Az új típusú foglalkoztatásra irányuló munkavégzési formák a rugalmas munkavégzés egyértelmű megnyilvánulási formáit képezik. Ezen jogviszonyoknak a vizsgálata, nélkülözhetetlennek és elválaszthatatlannak tartom a rugalmas biztonság kérdéskörétől. Így munkám során a platform munkavégzés karakterjegyeinek vizsgálatára is kitérek, azonban szeretném leszögezni, hogy ezen vizsgálatok, nem átfogó jelleggel szemlélik a platform munkavégzés munkajogi kérdéseit, csupán azon körre korlátozódnak, melyek a rugalmasság és biztonság témaköre szempontjából relevanciával bírnak.

Ahhoz, hogy a rugalmasságról a munkavállalói biztonságról beszélhessünk elengedhetetlennek tartom, hogy a dolgozat megalapozása egy részben dogmatikai alapokon nyugvó jogágisági kérdéseket taglaló résszel kezdődjön. Teszem mindezt azért, mert a rugalmaság, illetve közvetlenül a felek megállapodásin nyugvó szabályozási módszer egyértelműen felveti a munkajog polgári joghoz való viszonyának kérdését. A magas rugalmasságot biztosító új típusú munkavégzésre irányuló formák szintén magukban hordozzák a két jogág egymáshoz való viszonyának problematikáját.

[13] Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, Erdélyi Társadalom – 18. évf., 2. sz. 127-152. o.

[14] Jakab Nóra - Mélypataki Gábor - Prugberger Tamás - Rácz Zoltán - Tóth Hilda: A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2022., 22. o.

Jelen értekezés keretei nem engedik meg, hogy valamennyi a munkajogra hatást gyakorló társadalmi változást elemzés alá vonjak, ezért az értekezés elsősorban nem a robotokkal, robotizációval, mesterséges intelligenciával, valamint automatizációval kapcsolatos kérdésekre fókuszál. Az említett tárgykörök érintőlegesen ugyan elemzésre kerültek, azonban ezen részek fő célja az értekezés komplexitásának biztosítása, valamint a folyamatok rendszerszintű hatásainak kiemelése. A dolgozat sokkal inkább a platform alapú munkavégzésre, az egyes foglalkoztatási jogviszonyok keretében megjelenő változásokra fókuszál. Éppen ezért az értekezés keretében a digitalizáció fogalmát elsődlegesen, de nem kizárólag az utóbb jelölt tárgykörök összefoglalására használom.

I. 2. Az értekezés célja, hipotézisei

A téma komplex, több nagyobb területet érint, mint például a rugalmasságot biztosító szabályozási módszerek alkalmazását, a munkavállalóhoz hasonló jogállású csoportok kérdését, a platform munka karakterét, az atipikus munkaviszonyokat.

A kutatás egyik fő célkitűzés, hogy megvizsgáljam, hogy a rugalmasság igénye mennyiben veszélyezteti a munkajog által felépített jogi garanciákat.

A másik fő célkitűzés, hogy a munkajog előtt álló egyes kihívások elemzésén keresztül felvázoljam a munkajog tovább fejlődésének egyes lehetséges irányait.

A dolgozat kiinduló hipotézisét képezi, hogy a XXI. század munkajogi szabályozása igényli a rugalmasságot. Helyesebben nem a munkajogi szabályozás igényli, hanem a munkaviszony alanyai, akik a foglalkoztatás során töretlenül keresik az új, hatékony foglalkoztatási és munkaszervezési módszereket. Éppen ezért fennállhat a veszélye annak, hogy a munkajogviszonyban történő foglalkoztatás nem nyújt elegendő mozgásteret a felek számára a jogviszonyon belül.

A második hipotézisem, hogy a rugalmasság polgári jogi alapokon nyugszik. A munkajogi rugalmasság egyik fő elemét adja a felek megállapodási lehetőségeinek a bővülése, amely álláspontom szerint a szerződési szabadság elvéhez történő közelítést jelent. Éppen ezért a feltevésem az, hogy a munkajogi rugalmasság elsősorban a munkajog magánjogi jellegének erősítésén keresztül fokozható.

A harmadik hipotézisem, hogy a rugalmasság mindig a biztonság szerepének csökkentésével jár együtt. A rugalmasság és a biztonság több szempontból egymással ellentétes kifejezések a munkajog területén. Viszonyukat a kutatás elején úgy tudom elképzeli, mint a kötélhúzó verseny résztvevőinek helyzetét. Egyik fél sem tud a másik rovása nélkül érvényesülni, az egyik fél sikeres a másik fél esélyeinek romlásához vezet.

A negyedik, egyben utolsó hipotézisem, hogy a rugalmasság fokozható addig a mértékig, hogy a munkajog elveszítse karakterét. A munkajog fő feladata, hogy védő korlátokat állítson fel a munkavállalók érdekében. Feltevésem, hogy a legszélesebb rugalmasság a felek szabad megállapodásain alapulhat, amely azonban a munkajog létét vonná kétségbe.

I. 3. Az értekezés módszertana, szerkezeti felépítése

A kutatás módszertanát illetően, munkám során elsősorban elemző és leíró módszer alkalmazásával tettem vizsgálat tárgyává a témát. Természetesen alkalmazásra került a jog összehasonlító módszer is, mely elkerülhetetlen a kutatás szempontjából úgy, mint a korábbi szabályozással történő összehasonlítás, vagy éppen más országok szabályozásával történő összehasonlítás során. A munkajog jogágisági kérdéseit bemutató és a jogtörténeti áttekintést nyújtó részhez történeti módszer alkalmazására kerül sor. A témaválasztás interdiszciplináris kutatás folytatását is igényli, tekintettel arra, hogy az új típusú munkavégzésre irányuló jogviszonyok elemzése több tudományterületet is érint, mint például alkotmányjogi, polgári jogi, szociális jogi területeket.

I. Történeti áttekintés a munkajog egyes kérdéseiről

A munkajogi szabályokkal elkerülhetetlenül kapcsolatba kerül az egyén élete során. A terület kiemelt jelentőségét fémjelzi, hogy a gazdasági, társadalmi vezetésében nagy szerepet kap a munkajogi szabályozás, mivel a „munkajog a társadalom munkájában való részvétel rendjét szabályozza, így a gazdasági és politikai vezetés egyik eszközét jelenti a gazdaságra gyakorolt befolyás eszköztárában. E miatt a politikai (gazdasági) élet változásai szükségképpen megjelennek a munkajogi szabályozásban is, ezek a változások meghatározzák, illetve befolyásolják a munkajogi normák alakulásának az irányvonalát."[15] A modern munkajog korszakának tekintett elmúlt kétszáz éves fejlődési folyamatai végig szoros kapcsolatot mutatnak az adott időszak gazdasági változásaival. A gazdasági és politikai tendenciák természetesen minden egyéb jogterületre is hatást gyakorol, azonban egyetértek Kenderes Györggyel, aki szerint a civilisztika körében a munkajog az, amely leginkább kitett a fent említett hatásoknak.[16]

A munkajog területe egyaránt hordoz magán közjogi, valamint magánjogi jelleget, mely sok kérdésben megosztja a jogász társadalom véleményét. Azonban az, hogy a szabályozás milyen jellemző jegyeket ölt magára nagyban meghatározzák az adott időszak politikai, társadalmi, gazdasági viszonyai. Mindezeket a szempontokat figyelembe véve elkerülhetetlennek bizonyul a mai munkajogi szabályozás dilemmáinak megértéséhez, hogy részben a múltbéli eseményeket elemezzük. Vizsgálataimat az európai kontinensen lezajlódó ipari forradalommal kezdem. Azért ezt választottam kiindulópontnak, mert ez az az időszak, amikortól kezdve ugrásszerűen megváltoztak a munka világában a feltételek és körülmények, ez az esemény tekinthető a modern munkajogi szabályozás fejlődésének gyújtópontjának.

[15] Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai, PhD értekezés, Miskolc, 2007., 12. o.

[16] Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai, PhD értekezés, Miskolc, 2007., 13. o.

II. 1. A modern értelemben vett munkajog megszületése

II.1.1. A szerződéses liberalizmus

Amikor az első ipari forradalomról beszélünk akkor az 1780-as évektől egészen az 1914-ig tartó periódusban lezajlódó ugrásszerű fejlődési időszakot értjük alatta. Ugyan az angol ipari forradalom már 1820-as években lényegében lezajlott, azonban olyan gazdasági, társadalmi folyamatokat indított el, melyre más országoknak is reagálni kellett, így területileg kiterjedt, ezért időben is kitolódott a folyamat. Hogy mi is valójában az ipari forradalom, talán legtömörebben ekképpen írhatjuk le: „Az ipari forradalom tehát az a történelmi folyamat, amelynek során egy adott ország ipari termelésében az emberi munka mellett a gépi munka kerül túlsúlyba, a kézi szerszámokat felváltják a munka- és a szerszámgépek, - a kisáru- és manufakturális termelés formáit felváltja a gépi nagyipar, s a termékek mind nagyobb részét az ipar minden ágában gépi erővel állítják elő. A kézzel vagy kézi szerszámmal dolgozó munkások közötti munkamegosztás helyébe a munkások által kezelt, gépi erővel meghajtott munkagépek közötti munkamegosztás lép. A manufaktúra munkamegosztásának szubjektív elvét, a részmunkások kombinációját, a termelés kialakult anyagi feltételei által meghatározott munkamegosztás objektív elve váltja fel."[17] A korszakhoz nem csupán az ipari forradalom kötődik szorosan, hanem a francia forradalom eseményei is, mely épp olyan nagy hatást gyakoroltak a társadalomra. [18] A két esemény hatást gyakorolt egymásra, hiszen a polgári forradalmak tűzvész szerű terjedése elindította a polgári társadalom kialakulását. Ennek révén pedig megszüntette az akadályokat az ipari forradalom vívmányi által generált gazdasági fellendülés előtt. Mint, ahogy az előbb utaltunk rá a technikai fejlődés időben és térben eltéréseket mutat. Ezen szempont szerint két csoportot különíthetünk el. Az

[17] Sándor Vilmos: A technika fejlődése Magyarországon a kapitalizmus korában, in:https://tti.btk.mta.hu/images/kiadvanyok/folyoiratok/tsz/tsz1961_3/sandor.pdf 315. o. 2019. október 7.

[18] Berend T. Iván, Ránki György: Gazdasági elmaradottság, kiutak és kurdarcok a XIX. századi Európában, Az európai periféria az ipari forradalom korában, Közigadasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1979. 11. o.

egyik a centrum országai, a másik pedig a periféria. A centrum országaihoz elsősorban Nyugat-Európa vezető országai tartoztak, azok a nagyobb gyarmattartó országok, melyekben a tőkés világgazdasági rendszer elsőként bontakozott ki. A perifériára országai közé kerültek azok, amelyek időben csak később tudtak csatlakozni a tőkés világgazdasági rendszerhez. [19]

Ebben a tekintetben az Osztrák-Magyar Monarchián belül a Magyar Királyság a perifériához sorolható. Ennek egyik nyoma, hogy ezen a területen valamivel később volt érzékelhető az ipari forradalom hatása. Az időbeli eltolódás oka, elsősorban az uralkodó feudális viszonyoknak, illetve az Ausztriával szembeni függőségi viszonynak lehet a számlájára írni.[20] Azonban érdemes megjegyeznünk, hogy a perifériához tartozó országok között is sajátos jegyeket hordoz magán a magyar-lengyel fejlődési út, mint a balkáni típusú. Abban a tekintetben közös a bejárt út, hogy mindkét fejlődési típusban a folyamatok jellege, iránya és a technikai bázisa és hajtóereje azonos, mint a gőzgép, vasútépítés, bankok létesítése, a polgári tulajdonviszonyok megszilárdulása, illetve az ehhez szükséges politikai intézményrendszerek kialakulása. Azonban az első típusnak az egyik legfontosabb ismertető jegye, hogy a folyamatokat az autonóm fejlődés jellemzi. Tehet az ipari forradalom mozgató rugói belső erők hatására, magukat generálva jutnak a felszínre és ezáltal hatnak a társadalmi folyamatokra. Ezzel szemben a balkáni típusban nem beszélhetünk spontán magától működő folyamatokról, hanem inkább külső behatások eredményeként lehet értékelni a lezajlódó fejlődést. Továbbá ez utóbbi esetben a gazdasági struktúra változása és a társadalmi átalakulás a statisztikai számokból kiindulva még lassabban és időben elhúzódva következtek be talán teljes egészében nem is mentek végbe azok a folyamatok, melyek a centrumot jellemezték.[21] Emiatt

[19] Berend T. Iván, Ránki György: Gazdasági elmaradottság, kiutak és kurdarcok a XIX. századi Európában, Az európai periféria az ipari forradalom korában, Közigadasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1979. 13. o.

[20] Sándor Vilmos: A technika fejlődése Magyarországon a kapitalizmus korában, in:https://tti.btk.mta.hu/images/kiadvanyok/folyoiratok/tsz/tsz1961_3/sandor.pdf 2019. október 7., 322 o.

[21] Berend T. Iván, Ránki György: Gazdasági elmaradottság, kiutak és kurdarcok a XIX. századi Európában, Az európai periféria az ipari forradalom korában, Közigadasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1979. 467-470. o.

talán az ipari forradalom jelző is megkérdőjelezhető, hiszen a kifejezésben a forradalom jelző éppen a gyorsan, dinamikusan, robbanásszerűen lezajlódó folyamatokra utal.

A centrum és a periféria kettőssége az ipar és a mezőgazdaság kettősségével is párhuzamba állítható.[22] A centrum talán új módon gyakorolta a legnagyobb hatást a perifériára, hiszen az ipari vonal erősítésével megnövelte a saját importját, mely lökést adott a perifériának, hogy az agrárszektor átvegye az ipari forradalom vívmányait, illetve nagymértékű tőkéhez is juttatta ennek révén az ágazatot, a beruházásoknak köszönhetően pedig a nehézipar is fejlődésnek indult. Társadalmi szempontból fontos néhány szót ejtenünk az urbanizáció folyamatáról. Ugrásszerűen megnőtt egyes városoknak a népessége, így kialakultak azok az ipari gócpontok, melyeknek a lakossága gyorsabb ütemben nőtt, mint a népesség általában.[23]

A lakosság foglalkozási megoszlásának adataiból megállapítható, hogy az ipari forradalom a Magyar Királyság gazdaságát és társadalmi szerkezetét jelentősen átalakította. Az adatok szerint az 1860-as években 80 és 90%-ot tett ki az agrárszektorban dolgozók aránya, míg ez a szám 1910-re 60%-ra csökkent. Mindemellett pedig az ipari dolgozók számarányának növekedése figyelhető meg. A nemzeti jövedelem termelésében is lekövethetjük ezeket a folyamatokat. 1867-ben a nemzeti jövedelemnek a 80%-át állította elő a mezőgazdaság. 1910-es évekre pedig ez a számarány 62%-ra csökkent. Az ipar részesedése pedig 15%-ról 28%-ra emelkedett.[24] A munkásság több, mint 70%-a századfordulón több mint 10 órát dolgozott. 1905-1907 között több munkáskollektíva eredményt ért el, ugyanakkor a szociáldemokrata párt és szakszervezet már kiadta a 8 órás jelszót, azonban a gyakorlatban az 1910-es években is sok helyütt a 10 óráért kellett küzdeni. A munkásságnak 68%-a még

[22] Berend T. Iván, Ránki György: Gazdasági elmaradottság, kiutak és kurdarcok a XIX. századi Európában, Az európai periféria az ipari forradalom korában, Közigadasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1979. 467. o.

[23] Martin Roberts: Európa története 1789-1914 Az ipari forradalom és a liberalizmus kora, Akadémiai Kiadó, Budapest 1992., 84. o.

[24] Berend T. Iván, Ránki György: Gazdasági elmaradottság, kiutak és kurdarcok a XIX. századi Európában, Az európai periféria az ipari forradalom korában, Közigadasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1979. 470. o.

ekkor is naponta több mint 10 órát dolgozott.[25] A feudális viszonyok megszűnésével nagyszámú bérmunkás réteg alakult ki, melynek egy részét a mezőgazdaságban, majd egyre inkább az iparban kerültek foglalkoztatásra.

Ami a munkajogi szabályozást illeti, elmondható, hogy a kialakuló és egyre gyarapodó bérmunkásságnak köszönhetően a szabályozás egyre dinamikusabb képet mutatott a korábbi stagnáláshoz képest. Hiszen a „rabtartó és rabszolga, valamint a földesúr és a jobbágy között fennálló munkaviszonyról, mint jogilag külön szabályozott társadalmi viszonyról nem beszélhetünk."[26] Ebben a tekintetben nem volt szükség a munkaviszony szabályozására, hiszen mindkét esetben a felek közti szabályok tulajdonjogi relevanciával bírnak. A rabszolgák esetében teljes rendelkezés illeti a rabszolgatartót, a jobbágy tekintetében pedig inkább gazdasági kényszer és hatalmi függőség adja alapját a munkavégzésnek. A tőkés társadalom kialakulásával teljesen új helyzet áll elő. A bérmunkás jogilag szabad, aki a munkaerejét, mint árut bocsátja piacra a kapitalista rendszerben. Ebből következően pedig szükség van arra, hogy a tőkés és a bérmunkás közötti viszonyt jogilag is szabályozzák szerződés és más formában.[27]

A szerződéses liberalizmus a feudalizmus státuszkötöttségeitől szabadulni kívánt ezért fókuszpontjába a szabadság az egyenlőség és az egyéni szabadságjogok kerültek. Ebből adódott, hogy a felekre az általuk kötött megállapodás voltak irányadók a közöttük létrejövő jogviszonyban. A szabad megállapodás elvén nyugvó rendszer kifejezte az állami beavatkozás szükségtelenségét is. A korszak uralkodó felfogása az volt, hogy az egyes szerződések szabályozása korlátot állít a megán kezdeményezések elé, és hogy az valamilyen társadalmi érdek védelmezőjeként funkcionált volna. A szerződési szabadságot teljes mértékben érvényesülni hagyták, ezzel együtt járt, hogy a valóságban csupán az egyik fél a munkáltató tudta realizálni érdekeit a

[25] Berend T. Iván, Ránki György: Magyarország Gyáripara 1900-1914, Szikra kiadó, 339. o.
[26] Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon, A kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918. Akadémiai Kiadó, Budapest 1974. 15. o.
[27] Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon, A kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918. Akadémiai Kiadó, Budapest 1974. 15-16. o.

szerződés megkötése során.[28] Ebből pedig jogosan vonhatjuk le a következtetést, hogy csupán formálisan valósul meg a felek között az egyenlőség, hiszen gazdasági erőfölénye a munkáltatónak egyensúlyhiányossá teszi a felek közötti viszonyt.

Az elméleti alapvetéseket követően tekintsük át, a gyakorlatban megjelenő joganyagot. Angliában 1800-ban megtiltották a munkások szervezkedését, melyet 1824-ben oldottak fel. 1851-ben létrehozták az Egyesült gépgyári munkások szakegyesületét, azonban a koalíciós szabadság legalizálása tekintetében csupán 1871-ben a Trade Union Act megszületése hozott áttörést, mely kimondta a szakmai szakszervezetek alakítását és abban való részvétel elfogadottságát.[29] Az Angliából elinduló gazdasági és társadalmi változások hatására 1840-es években hazánkban is megszületnek az első munkajogi tárgyú törvények, nevezetesen az 1840. évi XVI. törvénycikk a kereskedőkről és az 1840. évi XVII. törvénycikk a gyárak jogviszonyairól.[30] Ezek ugyan még szűkszavúan, de már tartalmaznak releváns munkajogi rendelkezéseket az adott területre. Úttörő mivoltuk ellenére hézagosnak mondható szabályozások voltak, csekély gyakorlati hatással.[31] Az 1848-as időszakig azt mondhatjuk, hogy ekkor még a munkásság önálló politikai erőként még nem lépett fel, azonban harcoltak a munkaidő leszállításáért. Fontos kiemelnünk, hogy ekkor kerül sor az első kollektív szerződés megkötésére is a nyomdaipari árjegyzékre. Lényegét tekintve ez volt az első magyar kollektív szerződés, melyet a nyomdatulajdonosok kötöttek a nyomdászokkal, melyben a kormány is részt vett, tehát egy tripartit megállapodás született.[32] A megkötött dokumentum

[28] Kiss György: Munkajog, 2. átdolgozott kiadás, Osiris Kiadó, Budapest, 2005. 55. o.
[29] Kenderes György: A szakszervezeti jogok elemző bemutatása magyar és nemzetközi vonatkozásban, Miskolci Jogi Szemle, XII. évfolyam 2017 2. különszám, 257.
[30] 1840. évi XVI. törvénycikk a kereskedőkről https://net.jogtar.hu/ezer-evtorveny?docid=84000016.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D27, 1840. évi XVII. törvénycikk a gyárak jogviszonyairól https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=84000017.TV&targetdate=&printTitle=1840.+%C3%A9vi+XVII.+t%C3%B6rv%C3%A9nycikk&referer=1000ev, 2019. október 13.
[31] Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon, A kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918. Akadémiai Kiadó, Budapest 1974. 22.
[32] Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban, Utilitates Bt., Pécs, 2014. 11. o.

elsősorban a nyomdaiparban dolgozók munkabérét rendezi, továbbá szabályozás alá kerül a munkaidő, valamint a felmondási idő is. [33]

Az 1859-ben bevezetésre kerülő osztrák ipari rendtartás nagy hatást gyakorolt az ipari vállalkozások elterjedésére, ezáltal pedig visszaszorította a céhrendszer működését.[34] A jogszabály tovább erősítette azt a folyamatot, mely a manufaktúrák megjelenésével majd később a gyáripari termeléssel létrejött. Nevezetesen azt, hogy a céhrendszer háttérbe szorulást jelentős részben az okozta, hogy a manufaktúrákban, illetve a gyári termelésben olyan önálló részfolyamatokat kellett csupán ellátnia a munkásnak, melyhez nem volt szükség szakértelemre. Ezáltal pedig a sokkal olcsóbb termelési mód versenyhátrányba hozta a céhrendszer működését és fennmaradását. A magyar gazdaság egészére és rajta keresztül a modern munkajog kialakulására meghatározó volt az 1862. évi osztrák kereskedelmi törvény, valamint az 1872. és az 1884. évi ipartörvények. Ezek előfutárai voltak az állami beavatkozásnak és a hatálya alá tartozó területeken hosszú időre stabilizálták a munkajogi viszonyokat, amelyek mindezek ellenére széttagoltságot és tartalmi differenciáltságot mutattak.[35] Ebben az időszakban a munkaszerződés alatt a felek azt a kétoldalú jogügyletet értették, amelynél fogva a munkáltató meghatározott ellenérték fizetésére, a munkavállaló pedig tartósabb jellegű és függőséggel járó munkateljesítésre kötelezte magát.[36]

Az 1872. évi VIII. törvénycikk az ipartörvényről a korábban taglalt szabad megállapodások kizárólagos érvényesülését jól tükrözi a törvény 56.§-a, mely szerint „Az iparos és segédei közötti viszony szabad egyezkedés tárgya. A szerződés, ha a felek máskép nem egyeztek, csak 1 heti próbaidő eltelte után válik kötelező erejűvé.”. A tanoncok esetében 12 és 14 év között csupán 10 óra, 14 életév fölött pedig 12 óra munkát végezhettek. Délelőtt és délután fél-fél óra szünettel, délben pedig egy teljes óra szünet elrendelése mellett végezték el a

[33] Lux Judit: A magyarországi szakszervezetek történetéből, Átdolgozott kiadás, Budapest, 2008. 10.
[34] Kiss György: Munkajog i. m. 67. o.
[35] Kenderes György: A szakszervezeti jogok elemző bemutatása magyar és nemzetközi vonatkozásban, i. m. 257. o.
[36] Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon, A kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918. Akadémiai Kiadó, Budapest 1974. 55. o.

munkát. A gyári munkásokra eltérő szabályok vonatkoztak. 12 és 14 év között 8 óra munkában voltak foglalkoztathatók, 14 és 16 évesek 10 órában. A munkaközi szünetek a fent ismertetett módon alakultak. Egészségvédelmi szabályokat is találunk a törvényben. Szabályozza, hogy „a 16. évet még be nem töltött munkások általában csak oly munkára alkalmazhatók, mely egészségüknek nem árt és testi fejlődésüket nem gátolja." Ezen túlmenően pedig meghatározásra kerül az éjjeli munka időintervalluma is, amikor a törvény így rendelkezik: „a nappali munkát reggeli 5 óra előtt kezdeni, és esti 9 órán túl kiterjeszteni nem szabad." Mindemellett fontos kiemelnünk, hogy a törvény garantálta az iparszabadságot, ezzel komoly akadályt gördítve a céhek fennmaradása elé. Továbbá biztosította az egyesülési és koalíciós jogot és tiltotta az „összebeszéléseket"[37]

Említést érdemel ebből az időszakból két kollektív munkajogi intézmény. A kollektív megállapodások a korszak elején komoly ellenállásba ütköztek, azonban ezt követően lassan elismerést nyertek. Ennek ellenére nem került sor részletes szabályozásra, emiatt nem volt egységes a kollektív szerződés átalakító erejének megítélése. A másik intézmény a sztrájkhoz való jog, melyet a magyar munkajog nem ismert el. A korszak felfogása szerint a csoportos munkabeszüntetés munkavállalói szerződésszegésnek minősül és fel sem merül a sztrájk kollektív-kényszerítő jellege.[38]

II. 1. 2. Az állami beavatkozás kezdete

Az 1884. évi ipartörvény tartalma alapján a szerződéses liberalizmus ideológiáján alapult, azonban számos olyan rendelkezést tartalmazott, mely arra volt hivatott, hogy a felek kölcsönösen együtt tudjanak működni hosszú távon. A törvény szerint „az iparos és segédje közötti viszony szabad egyezkedés tárgya", azonban kötelező volt a munkarend kifüggesztése, melynek

[37] 1872. évi VIII. törvénycikk az ipartörvényről, https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=87200008.TV&targetdate=&printTitle=1872.+%C3%A9vi+VIII.+t%C3%B6rv%C3%A9nycikk&referer=1000ev, 2019. október 13.

[38] Kiss György: Munkajog i. m. 68. o.

tartalmaznia kellett az egyes dolgozói személyzet foglalkoztatásának feltételeit, a munkaidő tartamát, a munkabér kifizetésének módját, a munkafelügyelők jogait, a munkásokkal való bánásmódot azok megbetegedése, balesete esetén, a felmondási időt, az azonnali felmondás eseteit, valamint a munkarend áthágóival szemben alkalmazható büntetéseket.[39] A jogszabály IV. Fejezetében az ipartestületekről rendelkezik. Létrehozásukkal nagyban elősegítették a felek közötti érdekellentétek békés úton történő feloldását, valamint feladatai közé tartozott az egyetértés létrehozása a kialakuló konfliktusokban. Annak ellenére, hogy a korábbi ipartörvényből átveszi olyan szabályokat, mely a szabad megállapodáson alapuló rendszerre jellemző, azonban mégis azt mondhatjuk el, hogy a korábbi rideg szerződéses liberalizmusból az 1884. évi ipartörvény már az állami beavatkozás előfutáraként sok helyen részletes szabályokat ad a feleknek. Ennek köszönhetően hosszú időre stabilizálta a szabályozott területeken a munkajogi viszonyokat.

A megjelenő, majd fokozódó szabályozás ellenére, mint fentebb utaltunk rá, a munkajogi viszonyokat továbbra is széttagoltság jellemezte. Különösen igaz volt ez az egyes ágazatok között. Amíg az iparban és a kereskedelemben foglalkoztatottak munkajogi helyzete szinte megfelelt a Nyugat-Európában uralkodó viszonyoknak, addig a mezőgazdaságot a jogi szabályozás ellenére továbbra is erősen feudális státusviszonyok jellemezték. Az 1898. évi törvény a mezőgazdasági bérmunkásság jogviszonyairól, valamint az 1876-os és 1907-es cselédtörvények magukon hordozzák a fent említett sajátosságokat.[40]

Az ezt követő időszakot a két világháború alatt a munkajogi szabályozást úgyszintén a tartalmi differenciáltság és a szabályozásbeli széttagoltság jellemzi. A magánmunkajog egységes szabályozásának hiánya a magánjog kodifikációjának elmaradásával hozható összefüggésbe.[41] Annak ellenére, hogy 1900-ban és 1908-ban javaslat született a magánjog egységesítésére, azonban a háború megakadályozta a tervezet elfogadását.[42] Ettől függetlenül a bírói

[39] Kiss György: Munkajog i. m. 67. o.
[40] Kiss György: Munkajog i. m. 67. o.
[41] Kiss György: Munkajog i. m. 67. o.
[42] Vékás Lajos: Adalékok a Polgári Törvénykönyv történeti és összehasonlító jogi értékeléséhez, 567.

gyakorlat szokásjogként alkalmazta, hiszen a tervezet az élő joganyagot dolgozta fel. A javaslatban megjelent a szolgálati jogviszony, vállalkozási jogviszony, alkuszi jogviszony és díjkitűzés, mint munkajogviszonyok, ezen túlmenően külön cím foglalkozott az ügyviteli jogviszonyokkal, azaz a megbízással és a megbízás nélküli ügyvitel kérdéskörével.

Fontos leszögeznünk, hogy a tanácsköztársaság időszaka alatt a nagyüzemi termelést köztulajdonba vették és a dolgozók ellenőrzése alá helyzeték. Továbbá törvénybe iktatták a napi 8 órás munkaidőt és a fizetett szabadsághoz való jogot. 1918. évi 9. néptörvénnyel létrehozásra kerültek a munkásbíróságok, melyek ülnökök segítségével járásbíróságok mellett működtek.[43]

Érdemes említést tenni arról, hogy 1919-ben megalakul a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (továbbiakban: ILO). Az ILO tripartit felépítése egyedülálló az ENSZ rendszerében, hiszen a munkaadók és munkavállalók szervezetei egyenlő partnerként vesznek részt az irányító testületek munkájában. Az ILO tevékenységét alapvetően az évente ülésező Nemzetközi Munkaügyi Konferencia határozza meg. A konferencia feladata a nemzetközi szabványok, a szervezet működését és stratégiai irányvonalait érintő kérdésekkel kapcsolatos döntések, valamint a megfelelő időszakokra vonatkozó munkaprogram és költségvetés elfogadása.[44]

Magyarország 1922. szeptember 18-án felvételt nyert a Népszövetségbe, és ennek következtében a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek is a tagjai lett.[45] Jelentős hatást gyakorolt a szervezet hazánkra, melyet jól tükröz, hogy 1938-ig 19 db ILO egyezményt ratifikált az ország.

A korszak egyik legfontosabb kérdése a munkaidő tekintetében a következő egyezményeket érdemes kiemelnünk. Az 1919-ben kiadott egyezmény[46] kizárólag az ipari dolgozók vonatkozásában tartalmazott rendelkezéseket, addig az 1930-as egyezmény[47] a nyolcórás munkanap és a 48 órás munkahét elvét kiterjeszti a kereskedelmi és irodai ágazatokban foglalkoztatott személyekre is.

[43] Rusz Zsuzsanna: A munkajog története, 2014. 26.
[44] https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/az-ilo-szervezeti-felepitese-es-mukodese, 2019.09.28.
[45] https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/magyarorszag-es-az-ilo-kapcsolata, 2019.09.29.
[46] 1919. ILO 1. sz. Egyezmény
[47] 1930. ILO 30. sz. Egyezmény 3. cikk

Az 1935-ös egyezmény[48] a heti munkaidő 40 órára való csökkentéséről rendelkezik. Az egyezmény továbbá deklarálja, hogy mindezeket a célokat az életszínvonal csökkentése nélkül szükséges elérni.

Az 1937. évi XXI. törvénycikk a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról áttörést hozott a korábbi széttagoltság tekintetében, hiszen szabályozása alá vont valamennyi magánszolgálati viszonyt. Ezen sajátossága miatt pedig kerettörvényként alkalmazták. Rendelkezett a munkaidőről, a legkisebb munkabérről, az évenkénti fizetett szabadságról, továbbá az egyes ágazati szintű jogszabályok számára csak a munkavállaló javára történő eltérést tette lehetővé.[49] Ebben a törvényben a munkaidő külön fejezet alatt kerül szabályozásra. Ezek szerint egy nap 8 órát, hetente pedig a 48 órát nem haladhatja meg a ledolgozott órák száma, illetve tisztviselők esetében a heti 44 órát. A túlóra tekintetében legalább a rendes munkabért 25%-al meghaladó bérrel megegyező összeget köteles fizetni a munkaadó. Külön fejezetben kerül szabályozásra az évenkénti fizetéses szabadság. Ezek szerint egy évi folytonos szolgálat után legalább 6 munkanapot magában foglaló fizetéses szabadságot kell adni.[50]

II. 1. 3. Az ideológiától áthatott szabályozás

1945. után a magyar munkajog jelentős változáson megy keresztül. Az első fontos tény, hogy a kollektív szerződések rendszerének kialakításával összefüggésben megalkotott szabályok megelőzték más országok szabályozását. A kollektív munkakapcsolatok egy másik intézménye az üzemi bizottsági rendszer létrehozása. Szerepe a vállalkozások gazdaságpolitikai ellenőrzése volt. 1948-től az állami beavatkozás mértéke elérte azt a szintet, mely a munkajogi viszonyok torzulásához vezetett. A felek szerződési szabadsága, döntési autonómiájuk szinte egy az egyben megszűnt a közöttük

[48] 1935. ILO. 47. sz. Egyezmény 1. cikk (a)
[49] Kiss György: Munkajog i. m. 68. o.
[50] 1937. évi XXI. törvénycikk a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról

fennálló jogviszony tartalma tekintetében. A munkaügyi kapcsolatok egészét áthatott a központi tervezés, a központi bér- és létszámgazdálkodás által pedig megvalósult a munka magánjogának „közjogiasítása", amelynek köszönhetően megszűnt a kollektív megállapodások diszpozitivitása. Fontos, hogy erre az időszakra datálható, hogy a munkajog, mint önálló jogág megjelenik.[51] Természetesen ez egy folyamat, azonban nagy lökést adott az önállósodásnak az a tény, hogy a munkaügy állami üggyé vált. Fontos szerepet a kapott a munkajog a korszak állami feladatainak megvalósításában.[52] Tovább segítette külön jogági megítélést, a már említett tendencia, hogy a korábbiaktól eltérően nem a magánjog rendszerébe illeszkedő diszpozitív szabályozás volt a jellemző a jogterületre, hanem a szocialista behatás következtében az egyre erősödő kógencia, mely a közjogias jelleget felerősítette. A kor felfogása szerint a munkaerő nem minősül árunak, a polgári jog pedig áruviszonyokat szabályoz, tehát a munkajogi viszonyokra nem vonatkozhat a polgári törvénykönyv, ezzel pedig önálló jogágnak minősítették a munkajogot.[53]

Az 1951. évi 7. tvr. az első munka törvénykönyve, melyben egyértelműen kimutathatók a fent taglalt közjogi irányba való eltolódás. A vállalat már nem csupán munkáltatói feladatok, hanem egyre inkább közigazgatási feladatokat is ellát. A munkaviszony megléte az munkavállalói oldalon bizonyos állampolgári jogok gyakorlásának az előfeltételét képezi, tehát a társadalmi elfogadottság alapszükségletét alkotja. Azonban egyfajta „röghöz kötés" is bekövetkezett a munkaviszony módosítása és megszüntetésében eszközölt drasztikus változtatásnak köszönhetően. A munkajog kollektív intézményiben bekövetkezett változásokat jól tükrözi, hogy kollektív szerződés csak a népgazdasági terv teljesítésével összefüggő kötelességek teljesítésére volt alkalmazható. A minden részletet pontosan szabályozó kógens rendelkezéseknek köszönhetően lényegében a szerződő felek nem is tudtak miben megállapodni, hiszen a szabály kiterjedt mindenre. A szabályozás

[51] Prugberger Tamás: A munkajogi jogági elhelyezésnek kérdései a változások új igényei szerint. Jogelméleti Szemle, 2023/1. 92-95. o.

[52] Kun Attila: A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között, 358. o.

[53] Kenderes György: A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája, Miskolci Jogi Szemle 9. évfolyam 2014. 2. szám, 8. o.

alapvetően a már kialakult 8 órás munkaidőt határozta meg főszabályként, azonban az egészségre ártalmas munkakörökben ez kevesebb is lehet.[54] A munkaközi szünet napi fél órában került meghatározásra, két munkanap közötti közötti pihenőidőt pedig 6 órában szabályozta. Az alapszabadság évente 12 nap, ami 3 évenként emelkedik. A pótszabadságok mértéke pedig a 12 napot nem haladhatta meg. Egy hónapos fizetési szabadság volt adható maximum.[55]

Meghatározta a munkaidő és pihenőidő, munkaidőkeret, munkaidő-beosztás (munkarend) fogalmát, kapcsolódó kötelmeket, jogokat. A 102. § határozta meg a magyarországi törvényes munkaszüneti napokat. Részletesen szabályozta a munkaközi szünetet, a napi pihenőidőt, a heti pihenőnapot, heti pihenőidőt, a rendkívüli munkaidőt és az ügyeletet, készenlétet. Szabályozás alá vonta az egyes munkavállaló csoportokra vonatkozó védelmet különös rendelkezések formájában. A szabadságról szóló alcím alatt kifejtette a szabadságfogalmak (pl. rendes, szülési szabadság stb.) értelmezését, mértékét, ideértve a keresőképtelenséget (azaz táppénzes állományt-betegszabadságot) is. Részletezte továbbá a kiadás módját.

Az 1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről szerkezetileg is eltérő volt a korábbi törvényerejű rendeletnél. A jogszabály fő célkitűzése a szabályozás decentralizációjának és egyszerűsítésének a megvalósítása. A kitűzött célokat azonban nem sikerült maradéktalanul teljesíteni. Kerettörvény jellegét nem tudta sokáig megtartani, mert a rengeteg végrehajtási rendelet kibocsátása kazuisztikussá tette a szabályanyagot.[56] A részletszabályok tekintetében a következőket érdemes kiemelni. A munkaviszonyt csak 14. életévét betöltött személy létesíthetett. A heti munkaidőt 44-48 órában határozta meg. 8 órát írt elő a napi munka befejezésétől a következő napi munka megkezdéséig. Hetenként egy pihenőnap jár, aminek vasárnapra kell esnie. 12 nap alapszabadságot ad a dolgozóknak, ami a munkában eltöltött idővel arányosan növekvő pótszabadság egészíti ki.[57]

[54] Kiss György: Munkajog i. m. 70. o.
[55] 1951. évi 7. tvr.
[56] Kiss György: Munkajog, i. m. 71. o.
[57] 1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről

A korábbi időszak vizsgálatához hasonlóan érdemes vetnünk egy pillantást a statisztikai adatokra. Ezekből az adatokból megállapítható, hogy a korábbi időszakhoz képest a munkaidő tekintetében jelentős rövidülés következett be. „Az általános heti 48 óránál rövidebb munkaidőben mintegy 350 ezren dolgoztak elsősorban az egészségre különösen ártalmas munkát végző bányászok és vegyészek. 1968-1969-ben 1 millió 700 ezer dolgozó munkaidejét csökkentették heti 44 órára, majd a termelőszövetkezeti tagok kivételével 1978-ig ezt kiterjesztették szinte minden kategóriára. 1979-ben 3,6 millió ember, azaz a termelőszövetkezeti tagok nélkül a keresők 92%-a dolgozott 44 órás vagy ennél rövidebb munkaidőben. 1981-ben újabb munkaidő-csökkentés következett. Az iparban és az államigazgatásban, majd később más területeken is 42 órásra csökkent a munkahét. A munkaidő-csökkenés együtt járt a munkarend megváltozásával. Az 1970-es évek közepétől terjedt el a kéthetenkénti szabad szombat biztosítása, amelyet az 1980-as években a hetenkénti szabad szombat váltott fel. A szezonális csúcsok miatt a mezőgazdaságban ezt a munkarendet természetesen nem, illetve csak részlegesen lehetett bevezetni, és az ipari munkások közül is sokan túlóráztak. Az 1970-es évek közepén az összes fizikai dolgozó egyharmada végzett rendszeres túlmunkát. Ha ehhez a háztájiban és a kisegítő gazdaságokban végzett munkát is hozzáadjuk, akkor azt a lehangoló eredményt kapjuk, hogy csak a főmunkahelyen töltött idő csökkent 1970 és 1990 között. A ténylegesen munkával töltött idő viszont valószínűleg nőtt, de legalábbis nem változott. Erre utaló adat, hogy a 15 és 69 év közötti férfiak napi időmérlegében a második gazdaságban végzett jövedelemkiegészítő munka időtartama (98 perc) 1986-1987-ben majdnem elérte a főfoglalkozású munka időtartamának a felét (231 perc). A nők esetében napi 58, illetve 150 percet tett ki ugyanez az időráfordítás.”[58]

[58] Romsics Ignác: Magyarország története a XX. században, Osiris kiadó 2010. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_520_magyarorszag_tortenete/ch07s04.html, 2019.10.11.

II. 2. A rendszerváltást követő időszak

A 2012. június 30. napjáig hatályban lévő Munka törvénykönyve fontos áttörést hozott a korábbi állapotokhoz képest. Az 1992. évi XXII. törvény általános indokolásában kiolvasható, hogy a rendszerváltozást követően, a piacgazdasági viszonyok teremtette gyökeresen új viszonyokra tekintettel a korábbi szabályozási elvekkel szakítani kell. Az indokolás szerint a piackonform szabályozás azt eredményezi, hogy a korábbi közigazgatási jellegű szabályozást felváltja egy a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogias szabályozás. A munkajog önálló jogágisága továbbra is megmaradt, azonban egyben szabályozta mind az individuális mind a kollektív munkakapcsolatok intézményrendszerét. Az individuális munkajog magánjogi, ezen belül a munkaszerződés kötelmi jellege kapcsán egyetértett a tudományos élet, azonban a kollektív munkajog intézményei bizony hordoznak magukon közjogi jellegű elemeket.[59] Ezek részben lehetőséget nyitnak a munkajog jogágiság kérdésének újranyitására. A törvény szemléletét a szociális jog egy részeként értelmezett munkajogi felfogás jellemzi, továbbá a rengeteg módosítás arra utalt, hogy megérett a szabályozás új alapokra helyezése. A 2012. évi I. törvény általános indokolása utalást tesz 1992. évi XXII. törvényre, amiből kiolvashatjuk, hogy a jogalkotó szándéka az volt, hogy a korábbi állami tulajdonon és állami irányításon alapuló erősen közigazgatási megközelítésen nyugvó szabályrendszert megváltoztassa és a piacgazdasági viszonyokkal konform normaanyagot alakítson ki. Egyértelmű szemléletmód váltás állt be, az állami beavatkozást visszaszorító és a magánjogi jelleget erősítő jogszabály született. Azonban a jogalkotó által kitűzött célok csupán részben valósultak meg. A kollektív megállapodások szerepe a hazai munkaerő-piac alakításában korlátozott maradt. Ennek oka, hogy a szabályozás a relatív diszpozitív szabályozás talaján állt, amely főszabály szerint kizárólag a munkavállaló

[59] Kenderes György: A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája, Miskolci Jogi Szemle 9. évfolyam 2014. 2. szám, 8. o.

javára engedett eltérést. Ez komoly akadályt állított a munkaerőpiac autonóm fejlődése elé, nem bizonyult elég ösztönzőnek a részes feleknek.[60]

II. 3. A hatályos munka törvénykönyvének általános jellemzése különös tekintettel a rugalmas szabályozási jegyekre

A fent említett irányvonallal szakít a hatályos Munka törvénykönyve[61], amely egyértelműen a rugalmas szabályozást lehetővé tevő, megállapodáson alapuló normákat preferálja. Nagy hatást gyakorolt a jogszabályra a Lisszaboni Stratégiára épülő Zöld Könyv[62], amely a munkajog XXI. századi modernizálásával kapcsolatban felmerülő kihívásokkal, illetve a rugalmas foglalkoztatás megteremtésével, valamint a munkavégzők szociális biztonságával összefüggésben tett javaslatokat. Ezek a szempontok megjelennek az Mt.-nek a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó szabályozása körében.[63] Az Mt. egyik kiemelt jogalkotási célja volt a gazdasági környezet megváltozott szerkezetéhez és jellemzőihez való igazodása, és a hagyományos, védelmező jellegű munkajogi szabályozás részleges lebontása.[64] Ezzel pedig teret enged az érdekelt felek kollektív autonómiájának, így maguk rendezhetik az egymáshoz fűződő viszonyukat. Ezt támasztja alá a törvény általános indokolása, mely leírja, hogy a jogszabály bővíteni kívánja kontraktuális alapú szabályozást továbbá az individuális és kollektív autonómia lehetőségeit, vagyis a munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét. Ennek érdekében a törvényt a diszpozitívitás jellemzi, vagyis a felek kollektív szerződésben többnyire korlátozás nélkül eltérhetnek az Mt.-ben

[60] T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Budapest, 2011. október, Általános indokolás

[61] 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.)

[62] Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2007/C 175/17) véleménye, „Zöld könyv - A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival”

[63] Bankó Zoltán / Berke Gyula / Kiss György / Szőke Gergely László, Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Első rész, Általános rendelkezések, I. fejezet Bevezető rendelkezések 1. A törvény célja

[64] Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 106. o.

meghatározott szabályoktól. Minden olyan normánál, ahol kifejezetten nincs szükség arra, hogy a felek között fennálló erőeltolódást kompenzálni kelljen, ott a jogalkotó döntően a felek megállapodására bízza a szabályok rendezését. Ez megnyitja annak lehetőségét, hogy a piaci igényeknek megfelelően, rugalmasabban alakítsák a felek a jogviszonyt. A kollektív megállapodások mellett szerepet kap az üzemi megállapodás, mely tartalmazhat munkaviszonyra vonatkozó szabályt. Továbbá az indokolás azt is rögzíti, hogy a korábbi bírói gyakorlatnak megfelelően továbbra is a polgári jog az Mt. mögöttes jogát képezi, amiből az következik, hogy a munkajogot a magánjog részeként értelmezi a jogalkotó. A kártérítési szabályoknál a polgári jogias szemlélet különösen érvényre jut. Reagálva a technikai fejlődés által biztosított új kihívásokra, a törvény a munkaviszonyban történő foglalkoztatás rugalmassága érdekében különös hangsúlyt fektet az atipikus munkavégzési formákra. Az egyszerűsített foglalkoztatásra, illetve alkalmi munkavégzésre irányuló szabályok tekintetében csupán a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza a törvény, az említett foglalkoztatási formák közjogi jellegű elemeinek rendezését pedig külön törvényre hagyja.[65] A 2019. január 1-én hatályba lépő módosítások szintén ezt az irányvonalat erősítik meg. A módosítás nyomán a munkaidőkeret maximális időtartama 12 hónapról[66] 36 hónapra módosult. Ezt a hosszabb időszakot csak abban az esetben lehet alkalmazni, amennyiben azt objektív, vagy műszaki, vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják. Garanciális elemként mindezt kollektív szerződésben szükséges rögzíteni az alkalmazhatósághoz. Jól körvonalazódik, hogy a módosítás a megváltozott körülményekre reagálva igyekszik megoldani, hogy a bizonyos ágazatokban jelentkező változó munkaerő-igény ne szabjon gátat a gazdasági növekedésnek. A törvénymódosítási javaslat indokolása[67] szerint az új szabályozás ezáltal megteremti a munkaidő hosszabb időszak

[65] T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Budapest, 2011. október, Általános indokolás

[66] Prugberger Tamás - Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Complex kiadó, Budapest, 2014. 227. o.

[67] A munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról, T/3628., Benyújtás dátuma: 2018-11-20

alapulvételével történő megállapításának esetkörét, rugalmas lehetőséget biztosít a termeléshez igazodó munkarend megszervezésére. A módosítás indokolásából megállapítható, hogy változtatás a hosszú termelésciklusokhoz igazodó, hullámzó munkaintenzitást rugalmasan követő munkaidő-beosztásra kíván lehetőséget adni, mely igazodik a nemzetközi gazdasági környezetben működő hazai vállalkozásaink igényeihez is, melyeknek termelésüket a globális rendszerben kell megszervezniük. A módosítás célja (a teljesítendő munkaidő és az üzemidő jobb összehangolása által) a munkavállalók védelme, a változó gazdasági környezetben munkahelyük megtartásának, folyamatos és egyenletes bérkereseti lehetőségüknek biztosítása, és ezzel párhuzamosan a munkáltatók számára a termelés kiszámíthatóvá és tervezhetővé tétele, valamint a megfelelő munkaerő folyamatos biztosítása. Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy a munkaidőkeretre vonatkozó szabályok meglehetősen szigorúak és nem munkavállaló barát, sokkal inkább szolgálja a munkáltatói rugalmasságot.[68]

A munkajog területét bizonyos értelemben egy egyedi szigetnek tekinthetjük a magánjog rendszerén belül. Mindez egyenesen a munkajog lényegét adó különleges viszonyrendszerből fakad, amelyben a szerződő felek között aszimmetrikus helyzet áll fenn. A munkajogviszony tartalmát jellemző alá-fölérendeltséget – a gazdasági és a személyi függőség teóriáját követően – azzal magyarázták, hogy a munkaszerződésben a szolgáltatás absztrakt meghatározása szükségessé teszi a munkavállalói teljesítés munkáltató általi konkretizálását, amely alapja az aláfölérendeltségnek.[69] A jogviszonyon belül tehát kialakul egy sajátos uralmi viszony a munkáltató részéről. A munkajog szerepe és küldetése nem más, mint hogy megfelelő keretrendszert biztosítson a felek részére, amelyben ezt az egyensúlyhiányos helyzetet kiegyensúlyozni törekszik.[70]

[68] Prugberger Tamás: A többlemunkavégzés korlátainak liberalizálásával összefüggő jogi, ergonómiai, család- és népességpolitikai problémák, Új Magyar Közigazgatás 2019. június, 12. évfolyam 2. szám, 109-115. o.
[69] Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 267-277. o.
[70] Otto Kahn-Freund: Labour and the Law. Stevens and Sons, London, 1977. 6. o.

A jogalkotó módszere lehet ezen a téren, hogy olyan közjogi normákat alkalmaz, amelyek a munkáltatót védelem alá helyezik. További lehetőség, hogy a szabályozáson belül kógens normákat alkalmaz a jogalkotó, ezzel eltérést szintén nem tesz lehetővé. A piacgazdasági viszonyok azonban azt az erőteljes igényt támasztják, hogy a szabályozás ne legyen merev, statikus, az eltérést nem engedő szabályok révén. Következik mindez abból, hogy a piaci verseny plurális élethelyzeteket teremt, így a versenyben könnyebb alkalmazhatóságot és versenyelőnyt jelent a kevésbé szigorú szabályozás. Mindezek az igények az elmúlt időszakban egyre inkább erősödtek a piacon lévő munkáltatók részéről. Az aktuális piacgazdaságban egyre nagyobb szerepet kap a rugalmasság igénye, mely változó erősséggel megjelent a munkavállalói és a munkáltatói oldalon is.[71] Egyfelől a digitális változások egyre inkább kiélezik a versenyt, egyre gyorsabban változnak az életviszonyok, az ezekhez történő megfelelő alkalmazkodás pedig a piacon maradás alapfeltétele.

Bizonyos mértékben ezeknek az igényeknek a hírnöke volt a flexicurity, azaz a rugalmas biztonság koncepciója. A rugalmas biztonság integrált stratégia a munkaerőpiac rugalmasságának és biztonságának egyidejű növelésére. Megkísérli összeegyeztetni a munkaadók rugalmas munkaerő iránti igényét a munkavállalók biztonság iránti igényével. A koncepció fontos szerepet játszott már a kétezres évek közepétől kezdődően az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájában.[72] Fontos megjegyezni, hogy a koncepció nem kizárólag a munkajogi szabályozás keretein belül értelmezendő, hanem azt egy tágabb keretben szükséges megtennünk. A társadalombiztosítási rendszer, a foglalkoztatáspolitikai eszközök, a szociális ellátórendszer szabályai mind részét képezik a rugalmasság és biztonság elemeinek kialakításában.[73]

[71] Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, Erdélyi Társadalom – 18. évf., 2. sz. 127-152. o.

[72] Implementation of the common principles of flexicurity within the framework of the 2008-2010 round of the Lisbon Strategy - Report by the "flexicurity" mission, Council of the European Union, Brussels, 12 December 2008.

[73] Jakab Nóra: Systematic thinking about the employee status. Lex et Scientia XXV/2018., 56-68 o.

A vázolt folyamatok eredményeképpen a magyar munkajogi szabályozás is határozott lépést tett a dinamikusabb szabályozás felé a 2012. évi I. törvény megalkotásával. Az Mt. elfogadása mögött deklaráltan az a jogalkotói szándék állt, hogy a törvénynek a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalára kell hatást gyakorolnia, s ilyen módon elő kell segíteni a foglalkoztatás bővülését a versenyszférában.[74] A foglalkoztatás rugalmasságát segíti a Munka Törvénykönyve, amely a korábbinál kevesebb szabályt tartalmaz, ugyanakkor több lehetőséget kínál a munkaadók és munkavállalók közti kölcsönösen előnyös megállapodásra.[75]

Kérdésként merül fel azonban, hogy a felek megállapodásainak nagyobb teret engedő, rugalmasabb szabályozás keretei között hogyan értelmezhető a munkavállaló befolyásmentes döntése, hiszen ahogy azt korábban megállapítottuk a munkajogi viszonyokban a felek hierarchikus helyzetben állnak egymással. Jelen fejezet keretei között elsősorban azt kívánom megvizsgálni, milyen problémákat vetnek fel a felek megállapodásai olyan helyzetekben, ahol a felek nem tekinthetőek teljes mértékben mellérendelt félnek.[76]

II. 3. 1. Egyedi megállapodások ösztönzése

A hatályos munka törvénykönyvének egyik kiemelt jogalkotási célja – igazodva a gazdasági környezet megváltozott szerkezetéhez és jellemzőihez – annak megfogalmazása, mely esetekben, mennyiben szükséges és indokolt a hagyományos munkajogi szabályozás fenntartása.[77] A megváltozott gazdasági

[74] Rédl Petra: Számvetés három év távlatából, 2015.10.28. https://arsboni.hu/szamvetes-harom-ev-tavlatabol/, (2022. szeptember 15.)

[75] Laki Mihály – Nacsa Beáta – Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet 2013. 6. o.

[76] Máté Dávid Adrián: Megállapodások aszimmetrikus jogviszonyban, Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai 2. szám, 2023. 135. o.

[77] Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, Pécsi Munkajogi Közlemények, II. évfolyam, III. szám, 2009. december, 149. o.

környezetre reagálva – melyet a „menekülés a munkajogból” jelzővel írtak le – a jogalkotó a korábbi statikus szabályozás helyett egy dinamikus szabályozást kívánt megalkotni, amely jobban igazodik a munka világának igényeihez. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény jogpolitikai célja a szerződéses alapú szabályozás kibővítése a munkaviszonyokban, megnövelve a kollektív szerződések szabályozó szerepét.[78] Mindezt támasztja alá a hatályos munka törvénykönyvének indokolása, amely szerint a szabályozás arra törekszik, hogy az európai munkajogi szabályok átvétele során kihasználja az azok által nyújtott lehetőségeket és a hazai munkaerőpiac igényeihez igazodó rugalmas szabályozást valósítsa meg. Ennek alapvető eszköze az is, hogy a munkajogi törvényi szabályozás a kollektív szerződések számára eltérést enged és ezzel – különösen a munka díjazása körében – a munkafeltételek alakításában meghatározó szerepet szán a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleteknek. A munkaviszonyban való foglalkoztatás rugalmasság megteremtésének alapvető eszköze az atipikus munkaviszonyok szabályozása. A törvény ebben a tekintetben azt a célkitűzést valósítja meg, hogy tág teret enged a felek megállapodásainak és e munkaviszonytípusok felek általi alakításába csak annyiban avatkozik be, amennyiben ez a munkavállaló garanciális érdekeinek biztosítása, illetve a nyomós közérdek védelme érdekében szükséges.[79]

A hatályos törvény dinamikáját elsősorban a kevesebb eltérést nem engedő, kógens szabály adja. Mindez pedig azt jelenti, hogy nagyobb szerepet kapnak a felek, valamint a szociális partnerek megállapodásai. A szabályozást ebben a tekintetben kettősség jellemzi a következőképpen. A felek a jogszabályok keretei között szabadon állapíthatják meg a megállapodás tartalmát, ugyanakkor már itt utalunk arra, hogy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a munkaszerződés a munka törvénykönyvének második részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól csak a munkavállaló javára térhet el relatív diszpozitív módon. Ettől különbözik azonban a kollektív

[78] Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1

[79] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény indokolása

szerződésben történő eltérés lehetősége, ugyanis eltérő rendelkezés hiányában a munka törvénykönyvének második és a harmadik részben foglaltaktól eltérhet abszolút diszpozitív módon.[80] A jogalkotó koncepcióját elsősorban arra alapozta, hogy a kollektív szerződések esetében a munkavállalói érdekképviseleti szervek kellő érdekérvényesítési erővel rendelkeznek ahhoz, hogy egyensúlyban tudják tartani a kollektív szerződésekben a munkavállalói érdekeket a munkáltatói érdekkel szemben. Az egyensúly megtartásáról pedig más esetben a jogalkotó a relatív diszpozitív szabályozás révén gondoskodik.
Az előző munka törvénykönyvének hatálya alatt a kollektív szerződések szerepe korlátozott maradt. Ennek okát elsősorban abban látták, hogy a törvény nagyrészt a kollektív szerződés egyoldalú eltérést, azaz elsősorban a munkavállaló javára történő eltérést tette lehetővé.[81] Éppen ezért a hatályos törvény széles körben teszi lehetővé, hogy eltérjenek a törvény rendelkezéseitől. Ezzel a lehetőséggel egyedi szabályozás alkotható, amely rugalmasan tud illeszkedni az adott munkahely igényeihez. Tíz év távlatából azonban megállapítható, hogy a széleskörű eltérés és a saját szabályozási rendszer kialakításának lehetőségével nem élnek a felek, azt nem aknázzák ki megfelelőn. Ahogy arra Kártyás Gábor is rámutatatott a szabályozás a saját körülményeiket, igényeiket legjobban ismerőkre, magukra a felekre bízza, hogy egyezzenek meg abban, hogyan kívánnak együtt dolgozni. Ez pedig olyan lehetőség, amelyre a jövőben minden munkáltatónál jóval nagyobb figyelmet lenne érdemes szentelni, mint a kollektív megállapodások jelentőségét lebecsülő eddigi gyakorlatban.[82]

II. 3. 2. A felek megállapodásaival kapcsolatos aggályok

A korábban ismertetett főszabály, hogy a munkaszerződés - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a második részben foglaltaktól, valamint

[80] Kiss György: Munkajog, Dialóg Campus Budapest, 2020. 102. o.
[81] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény indokolása
[82] Kártyás Gábor: Munkáltatók az Mt.-ben: rugalmas regulák, 2017. https://jogaszvilag.hu/cegvilag/munkaltatok-az-mt-ben-rugalmas-regulak/ (2022. szeptember 20.)

munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet. Ebből következik, hogy bizonyos esetekben a törvény nem engedi a munkavállaló javára való eltérést második részében sem. Mindemellett azonban olyan esetekkel is találkozunk, ahol a felek külön megállapodással eltérhetnek a munkavállaló hátrányára is. Ezt a törvény rendszerint az „eltérő megállapodás hiányában" fordulattal jelzi a jogalkalmazók számára. Érdekessége ennek, hogy a törvény a felek megállapodására alaki előírást nem tartalmaz, így akár ráutaló magatartással is érvényesen létrejöhet az eltérő megállapodás.[83] Ezt erősíti meg a törvényhez készült kommentár is, amely rögzíti, hogy nem jogellenes, ha a munkáltató belső szabályzatban rendelkezik a számítástechnikai eszköz magáncélú használatáról, mert vélelmezhető, hogy azt az érintett munkavállalók (akár ráutaló magatartással) elfogadják, amivel létrejön a megállapodás. A megállapodások természetéből következik, hogy amennyiben a felek külön megállapodást kötnek, úgy az kizárólag közös megegyezéssel módosítható. Ezen a ponton felmerül a kérdés, hogy abban az esetben, ha a munkáltató szabályzatot alkot és a munkavállaló ráutaló magatartással fogadja azt el, úgy érvényesnek tekinthető-e a megállapodás, hiszen a felek egyedileg nem tárgyalták meg, sőt adott esetben a munkaviszony létrejöttekor még tudomása sem volt a munkavállalónak a szabályról. Később pedig a munkaviszony létesítése után nincs ráhatása a szabályzatban foglaltakra és nem kérdés, hogy magára nézve kötelezőnek tekinti-e vagy sem. Ez a kérdéskör részben kapcsolódik az általános szerződési feltételek témájához, hiszen ebben a tekintetben a munkáltatói szabályzat egyfajta általános szerződési feltételként funkcionál. A munkáltató szabályzatról ugyan rendelkezik a törvény azonban a munkavállalók nem kapnak garanciális szabályokat ebben a körben.

Álláspontom szerint, ahol a törvény a munkáltató hátrányára is eltérhet eltérő megállapodás alapján, ott nem alkalmazható munkáltatói szabályzat és nem értelmezhető a ráutaló magatartással történő belegyezés. Ilyen eset áll fenn továbbá a szabadságok kiadásánál is. A rendelkezés alapján a szabadságot -

[83] Kozma Anna - Lőrincz György - Pál Lajos: A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2022.

eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. Kérdés, hogy a munkavállaló mennyire tudja, vagy éppen menyire meri érvényesíteni a jogait ilyen helyzetben. Jelen esetben ezen a ponton érhető tetten a felek között fennálló aszimmetrikus helyzet. Jogosan fogalmazódhat meg bennünk, hogy a diszpozitív szabályozási mód könnyen a munkáltatói visszaélések melegágyává válhat.

A munkavállaló ténylegesen befolyásmentes döntésének kiemelt jelentősége van a munkajogban, amely megfelelő eljárásjogi és érvénytelenségre vonatkozó szabályok mellett tud érvényre jutni.[84]

II. 3. 3. A függő helyzet adatvédelmi megközelítése

Érdekes megállapítást tesz az Adatvédelmi Hatóság a munkavállaló hozzájárulásán alapuló adatkezeléssel kapcsolatban.[85] A hozzájárulás jogalapjának legfontosabb feltétele, hogy annak önkéntesnek, azaz mindenfajta külső befolyástól mentesnek kell lennie. A hozzájárulás jogalapként csak akkor jöhet szóba, ha valódi választási lehetőség áll az érintett rendelkezésére, és nem áll fenn a megtévesztés, a megfélemlítés, a kényszerítés vagy más jelentős negatív következmény veszélye a hozzájárulás megtagadása esetén. Az önkéntesség hiányában az adatkezelő nem rendelkezik megfelelő jogalappal az adatkezeléshez. Az Adatvédelmi Hatóság leszögezi, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyokban azonban nem értelmezhető a hozzájárulás önkéntessége: a munkáltató és a munkavállaló közötti alá-fölérendeltségi viszonyban, ha az alkalmazott a hozzájárulását megtagadja, ez anyagi vagy nem anyagi természetű hátrányt okozhat neki. Az érintett hozzájárulására, mint jogalapra, a munkahelyi adatkezelések esetében tehát csak kivételesen lehet

[84] Maayan Niezna, Guy Davidov: Consent in Contracts of Employment, The modern law review, 2023., 1-32. o.

[85] A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről

hivatkozni, alapvetően akkor, amikor egyértelmű, hogy az adatkezelés során feltétel nélküli „előnyöket” szerez a munkavállaló, és nem érheti őt semmilyen hátrány az adatkezelés megtagadása esetén.

Véleményem szerint ebből az álláspontból kiindulva nem lehetne értelmezni a felek között létrejött megállapodásokat egyes esetekben, hiszen ebből a szempontból folyamatosan fennáll egy olyan helyzet, amely bizonyos mértékű kényszerrel jár, így a munkavállaló nem tud saját akarata szerint dönteni. Mindez pedig a megállapodás érvényességének kérdését vonja maga után. Ugyan nincs egységes álláspont a szakmában arra vonatkozóan, hogy adatvédelmi szempontból az önéletrajz benyújtása során milyen jogalapon kezelheti a munkáltató az adatokat. Legtöbb esetben mégis az önkéntes hozzájárulás alapján kezelik ezeket az adatokat. Megítélésem szerint ez azért lehetséges, mert a jogviszony létrejötte előtt kisebb a személy kiszolgáltatottsága, mint a jogviszony fennállása alatt.[86]

II. 3. 4. Áttekintés a törvény módosításairól

Változás állt be az alapelvek vonatkozásában is. A jogalkotó egyértelműsítette a joggal való visszaélés esetén a bizonyítás kérdését, amely ezáltal egyértelműbb, hiszen kiosztásra került a bizonyítási teher, amely révén az igény érvényesítőjének az alapul szolgáló tényt, körülményt és a hátrányt kell csak bizonyítania.[87]

Bővült az írásbeli jognyilatkozatoknak tekintendő nyilatkozatok köre, amely révén a törvényben meghatározott esetekben akkor is írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon

[86] Máté Dávid Adrián: Megállapodások aszimmetrikus jogviszonyban, Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai 2. szám, 2023. 135. o.

[87] Lásd részletesen: Lőrincz György: Munkatörvénykönyv-módosítás: új igényérvényesítési lehetőségek, Munkajog 2023/1., 40-51. o.

közzéteszik. Bővült továbbá a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége,[88] amely szintén Európai Uniós jogalkotás következtében módosult.[89]

Kodifikálásra kerül azon szabály, mely szerint a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást az általános alapelvek figyelembevételével megfelelően módosítani.

A munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadására irányuló szabályokat egységesen, mind a munkavállalót, mind a harmadik személyt érintően kiterjeszti az életet, testi épséget közvetlenül és súlyosan veszélyeztető utasításokra.[90]

A bírói jogalkalmazói gyakorlatra tekintettel a módosított törvény rögzíti az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjában a keresőképtelenségen kívül azt az esetkört is, amikor a munkavállaló egyébként a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.[91]

Szigorúbb szabályok kerültek megállapításra a munkaviszony munkavállaló által kért munkaszerződés módosításra, amely alapján a jogviszony első hat hónapjában nem kezdeményezhető.

Speciális szabályokkal bővült a gyermeket nevelő munkavállókra vonatkozó szabályanyag, így szélesedett a munkavállaló kérelmére kötelező munkaszerződés módosítás, amely az egyik legnagyobb rugalmasságot biztosít a munkavállaló számára.

Munkavállalói védelmet erősítő szabályként bekerült a törvénybe, hogy a munkavállaló kérheti a jogviszony megszüntetésének indokolását abban az esetben is, amikor a törvény nem ír elő kötelező indokolást a munkáltató számára.[92]

Rugalmas szabályok révén kiigazításra került a gyakorlatban problémát okozó azon esetkör, amikor a munkavállaló várandósága, illetve reprodukciós

[88] Tarján Zoltán - Szopkó Rebeka: A munkáltató tájékoztatási kötelezettségének változó szabályozása, Munkajog folyóirat, 2023/1., 24-32. o.
[89] Az átlátható és kiszámítható munkakörülményekről az Európai Unióban szóló 2019/1152 irányelv.
[90] T/1845 Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról indokolás
[9191] T/1845 Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról indokolás
[92] Lásd bővebben: Prugberger Tamás - Mészáros Melinda: A Munka törvénykönyve 2023. január 1-jével hatályba lépett jogharmonizációs módosításának elemzése, Munkajog 2023/2., 49-55. o.

eljárásban való részvétele miatt felmondási tilalom alatt áll, de a munkáltató felé a tájékoztatás nem történt meg. Ebben az esetben lehetőséget ad a törvény arra, hogy a munkáltató visszavonja a már közölt felmondást.

A munkavállaló védelme érdekében bővült azon esetek köre, amelyek nem szolgálhatnak a munkáltató felmondásának indokául, továbbá azon esetkörök, amikor a munkavállaló kérheti a munkaviszonyának helyreállítását annak jogellenes megszüntetése esetén.

Emelkedett az elrendelhető munkaidőkeret tartama. Erősödött a felek megállapodásán nyugvó szabályozási metódus is, amely megjelenik a túlóra szabályozás módosításában, a munkabér kifizetésének módja, a távmunka szabályainak kialakítása tekintetében.[93]

Bővült a szabadság rendszere az apasági, valamint a szülői szabadság intézményével.[94]

Korrekcióra került a határozott idejű szerződések esetén alkalmazandó próbaidő szabályok, valamint a távmunkára vonatkozó szabályok, amely révén nem került külön szabályozásra az otthoni munkavégzés, azt bekebelezte a távmunka.[95]

A 2023.01.01. napjától hatályba lépő módosítások több kritikai észrevételt is magukkal hoztak. Ezek közül az egyik, hogy az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló 2019/1152 irányelv fogalmai szerint meghatározott "teljes mértékben vagy többnyire nem kiszámítható munkarend" fogalmával nem foglalkozott a jogalkotó. Ugyanis a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (a továbbiakban: Mt.) módosító, az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény miniszteri indokolása szerint "a kötetlen munkarend nem tartozik az irányelv hatálya alá. A magyar munkajog rendszerében minden más foglalkoztatási forma kiszámítható munkarendben történik az irányelv

[93] Bérces Kamilla: Munkajogi változások a 2019-es év elején, Munkajog folyóirat, 2019/1., 66-69. o.

[94] A szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2019/1158 irányelv (2019/1158 irányelv)

[95] Herdon István: A távmunkáról szóló kormányrendelet módosítása, avagy a home office kodifikálásnak pillanata, Munkajog folyóirat, 2021/3., 67-71. o.

fogalomrendszere szerint." Azaz a jogalkotó szerint a magyar jogban nem létezik a "teljes mértékben vagy többnyire nem kiszámítható munkarend".[96]

A szabályozást kritikával illetők széles köre szerint a magyar jogalkotó a minimumharmonizációval az irányelv célkitűzéseit nem, vagy csak korlátozottan tudta (kívánta) elérni.[97]

A kódex módosításainak jelentős része az Európia Unió jogharmonizációs folyamatainak következménye. Mindez tehát azt is jelenti, hogy a törvényben bekövetkezett változások nem csupán a magyar munkajogi szabályozási tendenciák nyomait hordozza, hanem magukon viselik az Európia Unió jogharmonizációs folyamatait.

A változások rövid áttekintéséből is kitűnik, hogy a módosítások jelentős része szorosan kapcsolódik a rugalmas foglalkoztatáshoz, ami azonban nem újkeletű a magyar munkajogi szabályozásban. A hazai Mt. egy jó ideje (azaz nem csak 2012 óta) kis túlzással a rugalmas foglalkoztatást biztosító jogi normák gyűjteménye. Ez a jellege különösen a 2000-es évek közepe óta erősödött, miután a kormányzati gazdaságpolitika alapvetően a versenyképesség fokozásának eszközét látta benne.[98] A nagy kérdés azonban az, hogy a rugalmas munkajogi szabályozás egyet jelent-e a munkavállalói státusz kiszolgáltatottságának növekedésével.

II. 4. A II. rész összegző gondolatai

A fent leírt folyamatokat összefoglalva elmondhatjuk, hogy a munkajognak a helyzete egyértelműen magán hordozza az adott korszak társadalmi, gazdasági sajátosságait. A kezdeti időszakra jellemző szabad megállapodásokon nyugvó szabályozást felváltja az erőteljes állami beavatkozáson nyugvó kógens

[96] Fodor T. Gábor: A Szovjetunióban nincs szex - avagy gondolatok a "kiszámíthatatlan munkarend" irányelvi szabályainak átvételéről, Munkajog folyóirat, 2023/1., 52-55. o.
[97] Laribi Karim - Sziládi Péter: Kísérlet a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében, Munkajog folyóirat, 2023/1., 33-39. o.
[98] Szabó Imre Szilárd: Szakszervezetek és a "túlóratörvény" - Avagy hol vannak "a szakszervezetek"?, Munkajog folyóirat, 2019/1., 70-73. o.

szabályozás. A feudális viszonyokból történő átállás a kapitalista rendszerre óriási váltást jelentett, mely kezdetben szabad teret engedett a felek megállapodásainak. Ám látva ennek árny oldalait, megtapasztalva káros hatásait, illetve a munkásosztály egyre határozottabb fellépését változtatásra volt szükség, így az állami beavatkozás egyre nagyobb teret hódított, mígnem egészen a szocialista ideológiától áthatva elérkeztünk az államilag már túlszabályozott megoldáshoz. Ez alapján azt mondhatjuk, hogy a munkajogi szabályozás történelme kapcsán már megtapasztaltuk mindkét végletet. Ennek előnye, hogy kézzel fogható eredményeink vannak egyik és másik hatásairól. Napjainkban egy újabb gazdasági változásnak vagyunk részesei, mely átformálja társadalmi viszonyainkat is. A digitalizálódó mindennapjaink egyre jobban előtérbe helyezik az atipikus munkavégzési formákat, a rugalmas és eltérő intenzitású munkaerő-igényeket, melyek mind-mind nagy hatással vannak és úgy vélem a későbbiekben még hatással is lesznek a munkajogi szabályozásra.[99] A hatályos Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény egyértelműen elő kívánja segíteni és fókuszpontba helyezi a felek megállapodásin nyugvó szabályozási környezetet, amely megoldást nyújthat az új társadalmi viszonyok és igények megváltozására. A XXI. század gyors ütemben történő technológiai változása a munkavállalók alkalmazkodóképességét erősen próbára teszi, kiemelten az idősebb generációét. Az egyik fő probléma, hogy a digitális világnak köszönhetően a legtöbb munkahelyen, ahol munkaerőt váltanak ki az új technika révén, olyan munkavállalók veszítik el munkájukat, akik a modern világban nem megfelelő képesítéssel rendelkeznek, így különösen nehéz az ő visszaintegrálásuk a munkaerő-piacra. A történteti fejlődés során megfigyelhető, hogy ez csupán akkor okozott jelentős gondot, amikor a társadalmi viszonyok gyökeres változása következett be, mint például a bérmunkás réteg megjelenése. Egyéb időszakokban azért nem okozott gondot, mert a társadalmi folyamatok nem változtak ilyen ugrásszerűen így a munkavállalók egyfajta természetes

[99] Prugberger Tamás: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel, Novotni kiadó, 2012. 157.

orientáció útján tudtak alkalmazkodni a felmerülő új igényekhez, sokkal jobban lekövethető volt a változás a foglalkoztatottaknak.

A munkavállalók és a munkáltatók alkalmazkodóképességének sikerében kiemelkedő szerephez jut a munkajog modernizálása.[100] Láthattunk példát a korábbi szabályozásokból is, amikor a jogrendszer sokszor merev és nehézkes garanciális szabályokat állít az állandóság érdekében, ami nem biztosítja a rugalmasságot. Éppen ezért a munkajog területén megoldásként mutatkozhat, ha nagyobb teret engedünk a kollektív és individuális munkajogi jogalanyok megállapodásinak.[101] Ez természetesen nem egyenlő a szerződéses liberalizmus korszakában megfigyelhető teljes szerződési szabadsággal. A feladat pedig nem más, mint a két véglet között megtalálni azt az egyensúlyt, mely ösztönzőleg hat a gazdasági folyamatokra, mégsem teszi egyensúlyhiányossá a felek jogviszonyát. Véleményem szerint a felek megállapodásait erősítő munkajogi szabályozás szükséges a XXI. század folyamatinak tükrében, azonban kényes figyelmet kell fordítanunk az elégséges jogi garanciák rendszerére. E tekintetben tehát egyetértek Prugberger Tamással: „A globalizáció okozta versennyel összefüggésben álló munkahatékonyság növeléséhez fűződő munkáltatói érdek kétségtelenül a munkaviszony rugalmasságát és az atipikus foglalkoztatási formák előtérbe állítását igényli. E hatékonyságnövelés valóban szükségessé teszi a munkavállalói érdekek védelmét célzó minimálstandardok, és a velük összefüggő kógens munkajogi előírások felülvizsgálatát. Ez azonban nem jelentheti azok radikális szűkítését, csupán azoknak az indokolatlan túlzásoknak a leépítését, amelyeket a jóléti állam virágzásának a csúcspontján elsősorban szakszervezeti nyomásra, valamint a II. világháborút követő nagyfokú munkaerő kereslet miatt vezettek be.”[102]

A munkajog fejlődésének történeti áttekintését követően láthatjuk, hogy rengeteg hatás érte a területet, azonban ezek közül négyet emelnék ki. Az egyik

[100] Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 214.

[101] Kiss György, A kutatási tanulmány szerzői: Kiss György, Berke Gyula, Bankó Zoltán, Kovács Erika, Kajtár Edit, A tanulmány lektora: Prugberger Tamás: A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére, Tanulmány, Pécs, 2010. 232.

[102] Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyve koncepciójához, Miskolci Jogi Szemle 1. évfolyam (2006) 1. szám 30.

a feudális viszonyok megszűnését követő időszak, ahol óriási változás következett be a korábbi társadalmi viszonyokat felváltotta a kapitalista rendszer. Ekkor erőteljesen a magánjogi irány dominált a munkajog területén. Véleményem szerint nem csupán a kapitalista viszonyok diktálta követelmények miatt volt így, hanem annak köszönhetően is, hogy a mai értelemben vett munkajognak a kialakulása csak a magánjog keretein belül volt lehetséges kifejlődnie, hiszen a szerződéses jelleg miatt közelebb áll ehhez a területhez. A másik nagyobb átalakulás a szocializmus évei alatt következett be, mely jelentős közjogi elemekkel dúsította a területet. A harmadik nagyobb szakasz a rendszerváltáshoz kötődik. „A változást szemlélteti, hogy a szocializmus direkt irányításos, központi tervgazdasági rendszerének szükségképpen a döntően hatósági elemek uralma alatt álló munkajogi rendezés felelt meg. Ezzel szemben az 1990-es években kibontakozó demokratikus átalakulás munkajogi leképezése épp az előzővel ellentétes, a felek - mind egyéni, mind kollektív - autonómiáját tükröző mai munkajogi törvénykezésben nyilvánul meg. Példaként szolgálhat a gazdasági-politikai és a munkajogi normarendszer szoros kapcsolatára a foglalkoztatáspolitika kérdésének, megítélésének változása. Az 1990-es évekig a politikai ideológiai koncepciók miatt társadalmi élet egyik alappillére volt a teljes foglalkoztatottság elvének deklarálása. Más kérdés, hogy ez gazdaságilag milyen jelentős károkat okozott, viszont konform volt az akkori viszonyok - ma már egyértelműen látható - hibás gazdaságpolitikai koncepciójával.”[103] A negyedik nagyobb egységként tekintek a 2010. utáni időszakra. A 2012. évi I. törvény tekinthető ennek a korszaknak a kapujának, mely még ugyan nem látványosan, de kifejezésre juttatja, hogy a mai gazdasági tendenciák, a felgyorsult információ áramlás révén, teljesen új viszonyokat kell szabályoznia a jogterületnek.

[103] Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai, PhD értekezés, Miskolc, 2007., 12.

II. Rugalmasság és biztonság?

Az ipari forradalmak nyomán kialakuló társadalmi viszonyok éles válaszút elé állították a foglalkoztatás kereteit meghatározó állami szerepvállalást, középpontjában a szabályozással. Lényegében az ipari forradalom okozta, a munkavégzésben és munkakörülményekben bekövetkezett drasztikus változás egyfajta válaszreakciójaként és eredményeképp alakult ki a modern értelemben vett munkajogi szabályrendszer, amelynek központi eleme a kizsákmányolás megakadályozása.[104] A munkajog alapvető értéke, hogy gazdasági értelemben biztonságot nyújt és ezáltal biztonságot teremt: egyrészt belülről, munkavállalót védő szabályokkal, másrészt kívülről, az állam oldaláról szociális háló kiépítésével, arra az esetre, ha a munkavállaló valamilyen zavarhelyzetben nem tudna munkát végezni.[105] A magánjogból sarjadó elkülönült munkajog folyamatosan kénytelen reagálni az adott kor társadalmi berendezkedésére, a társadalmi változásokra, amely kijelölik és meghatározzák a munkajogi szabályozás éppen aktuális karakterjegyeit. Tekintettel a munkajog erős magánjogi kötődésére a foglalkoztatási formák sokszínűséget mutatnak, bizonyos értelemben és esetekben konkurálnak egymással. A polgári jog által szabályozott klasszikus megbízási és vállalkozási szerződés keretében végzett tevékenység az egyik, ha nem a legnehezebb feladat elé állította a munkajog területét, hiszen a munkaviszonytól való elhatárolás egy régi, mégis időről-időre megújuló kérdése a szakmának.[106] Napjainkban az elhatárolási kérdés ismételten kiújult, sőt talán még intenzívebb, mint valaha volt.[107]

---

[104] Kiss György: Munkajog, Scientia Rerum Politicarum, Dialóg Campus, Budapest, 2020., 48.o.

[105] Jakab Nóra: Új játéktér, új játékszabályok, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 182. o.

[106] A jogviszonyok elhatárolása egymástól az elsődleges és másodlagos minősítő jegyek segítségével valósul meg, amelyek egyre kevésbé adnak stabil támpontot a digitális változások nyomán megjelenő vegyes szerződések esetében. Lásd: Horváth István – Petrovics Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal, Digitization at Work: Expanding Horizons with Loopholes, Pro Futuro 2021/2, 61-80.

[107] Lásd: Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletét munkaviszony fennállásának megállapítása tárgyában

A munkajogi szabályozást és annak egyes kérdéseit tehát kizárólag az adott kor adott társadalmi viszonyai között értelmezhetjük és erre tekintettel vizsgálhatjuk. Éppen ezért megkerülhetetlen, hogy először számba vegyük a - változó - társadalmi viszonyokat. Ebben a körben több globális tényezőről is beszélhetünk, amely alapvető változást generált az elmúlt évtizedekben, amelyek kivétel nélkül érintik az egyes országok foglalkoztatási szabályrendszerét. A folyamatok kiindulópontjai hosszabb időre nyúlnak vissza, azonban a hatások az elmúlt évtizedben realizálódtak. A foglalkoztatási viszonyokat érintő egyik legnagyobb hatásnak a globális gazdasági folyamatok felerősödését tartom. A határokon és kontinenseken átívelő gazdasági és kereskedelmi folyamatok mind hatással vannak a foglalkoztatásra, hiszen nem csupán az áruk és szolgálatások piaca, de a munkaerőpiac is kiszélesedik. A kiszélesedett munkaerőpiacon pedig keverednek az egyes országok és kultúrák foglalkoztatási irányai, szokásai és releváns szabályai. Az európai kontinensen belül szintúgy megfigyelhető a munkaerőpiac kiszélesedése, amely értelemszerűen következik az Európai Unió működését meghatározó egyik legfőbb szabadságból, a munkaerő szabad áramlásából.[108] Fontos megjegyezni, hogy a munkaerő szabad áramlása ma már teljesen új keretek között értelmezendő, hiszen a munkaerőt megtestesítő személynek nem szükséges megváltoztatni a tartózkodási helyét. Korábban a munkaerő migrált a munkahelyre, napjainkban azonban lehetőség van rá, hogy a munkahely migráljon a munkaerőhöz. Mindezt a digitális megoldások széleskörű elterjedése teszi lehetővé, amely szintén egy újabb világméretű jelenség, amely alapvetően szabja át a munka világának képét. A digitalizáció nem csupán a klasszikus távmunkavégzést serkenti, hanem életre hoz új típusú foglalkoztatási viszonyokat, mint például a platform munkavégzések csoportját.[109] Mindezek új irányba viszik a foglalkoztatás trendjeit, amely mögött egyértelműen a változékonyság és a rugalmasság áll. A megjelenő foglalkoztatási tendenciák

[108] Lásd: Menyhárt Szabolcs: A munkaerő szabad áramlása az Európai Unióban a keleti bővítést követően, Romániai Magyar Jogtudományi Közlöny, 81-90.
[109] Lásd: Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. PhD dolgozat, Károli Gáspár Református Egyetem, 2021.

egyértelműen magukra öltik a társadalom aktuális állapotát, amelyet a folyamatos változás, az újítás, a gyorsaság, az egyre fürgébb piaci viszonyok jellemeznek.[110] A változások nyomán pedig a munkavégzés rugalmasabbá tételére van szükség.[111]

Az információs társadalom megjelenésével kialakult a negyedik ipari forradalom, vagy Ipar 4.0-nak is nevezett jelenség, amely a harmadik ipari forradalom vívmányaira épül. Ennek fő jellemzői a tömegtermelés, a kommunikáló tárgyak (Internet of Things), önálló robotok megjelenése, a decentralizált termelési hálózatok kialakulása, az ellátási láncok széttöredezettsége és az ipar és szolgáltatás közötti határok felégetése.[112] A korábbiakban is taglalt technológiai változás magával hozta a munkavégzés nagymértékű rugalmassá válását, illetve annak lehetőségét.[113] A küszöbön álló Ipar 5.0. meghozhatja az egyensúlyt a szélsőségekre, felelősségteljesebb, emberi és természeti szempontból fenntarthatóbb technológiát hozva az Ipar 4.0.-tól. A technológiai fejlődés összhangban az ökoszisztémával, felveti a fenntartható fejlődés olyan irányvonalait is, amelyet már a természet működésére alapozva, azzal összhangban fejleszt.[114] A munkajog modernitás iránti igényéhez kapcsolódó fogalom többek között a „new work", amelynek alappillére a rugalmasság és az emberközpontú, az egyéni igényekre fókuszáló munkaszervezés.[115]

[110] Zaccaria Márton Leó: Ki nevel a végén? Fragmentumok a munka és a családi élet egyensúlyát elősegítő új unió jogi szabályozásból, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 495. o.

[111] Szekeres Bernadett: Munkajogon innen munkaviszonyon túl, A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme, Bíbor kiadó, 2021. 29. o.

[112] Mélypataki Gábor: Az Ipar 4.0. és a jog kapcsolata – Problémafelvetések a foglalkoztatás és szociális biztonság témaköre kapcsán, Jogelméleti Szemle 2023/1. szám, 61-74. o.

[113] Rácz-Antal Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2022, 30. o.

[114] Némethy Krisztina – Poór József: A jövő munkahelye az ipar 5.0 küszöbén, Munkaügyi szemle 62. évf. 1. szám, 2019., 9-17. o.

[115] Szekeres Bernadett: Távolodás a stabil munkajogtól – gondolatok a munkavégzés helyéhez köthető bizonytalan szabályozás kérdéseiről, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 394. o.

A digitalizáció munka világát érintő számos hatása közül kiemelhető, hogy az alkalmazottak autonómiája sok esetben csökken. Sok esetben növeli a munkahelyi stresszt és a munkaterhelést a dolgozók nem megfelelő kompenzációja mellett. Elavulttá tesz bizonyos típusú készségeket. Egyre inkább kizárásra kerülnek a végrehajtási folyamatokból. Megfigyelhető továbbá a munkahelyek minőségének és a jövedelembiztonságnak a csökkentése, a rugalmasság egyre intenzívebb növelése.[116]

Álláspontom szerint ebben a helyzetben a munkajognak fel kell ismernie a bekövetkezett változásokat, értékelnie kell helyzetét és adott esetben az újra pozícionálnia önmagát. A rugalmasság a XXI. század által kikényszerített tendencia, amely megkerülhetetlenül tör előre, ezért ennek munkajogi létjogosultságát szükséges megvizsgálni. Mindezt támasztja alá az Európai Unió kifejtett tevékenysége ezen a területen, mint például a platform munkavégzők munkakörülményeinek javítása.[117]

III. 1. A rugalmasságról dióhéjban

A rugalmasság igényének megjelenésére, illetve annak fontosságára részben már kitértünk, azonban javasolt tisztázni, hogy mit tekintünk rugalmas foglalkoztatásnak. A foglalkoztatási rugalmasság alatt általában azt a képességet értik, mint a munkaerő szerkezetének, méretének és készségeinek a változó külső körülményekhez és feltételekhez, valamint a munkáltató igényeihez és képességeihez való igazításának képessége.[118]

---

[116] Peter R.A. Oeij, Vassil Kirov, Egoitz Pomares: The pracitcal side of digital transformation: A tool book for practitioners, Prof. Marin Drinov Publishing House of Bulgarian Academy of Sciences Sofia, 2023., 26. o.

[117] Lásd: Directive of the European Parliament and of the Coucil on improving working conditions in platform work,
Lásd még: Moniksa Schlachter: The initiative of the European Commission for improving working conditions in platform work, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 384. o.
A munkajogi védelem bizonyos fokú kiterjesztése a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek (például a platform munkavégzők esetében) vonatkozásában különösen fontossá vált napjainkban.

[118] Michał Barański: Employment flexibility in times of crisis, Studia Iuridica 2022; 95. szám: 9-29. o.

A munka és magánélet közötti egyensúly tárgyában megalkotott Európai Uniós irányelv számos európai országban eredményezte a munka törvénykönyvének változását. Az irányelv a következőképpen határozza meg a joganyag vonatkozásában a rugalmas munkafeltételeket. Rugalmas munkafeltételek: a munkavállalók számára lehetőség arra, hogy átszervezzék munkarendjüket, többek között távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján.[119]

Fontos kiemelni, hogy a foglalkoztatás rugalmasság egy komplex rendszert feltételez, amelynek csupán egyik elemét képezi a munkajogi szabályozás. A rugalmas biztonság[120] koncepcióját a Lisszaboni Stratégiára épülő zöld könyv alapozta meg. Az egyensúly a rugalmasság és a biztonság tekintetében egy olyan társadalmi és munkaerő-piaci program kialakításában áll, amelyben négy elem kulcsfontossággal bír: a munkajogi szabályozás, az aktív munkaerőpiaci-politika, a társadalombiztosítási rendszer és az álláskeresési támogatási rendszer.[121]

A különböző aktív munkaerő-piaci politikák azonban nem váltották be a hozzájuk fűzött reményeket, inkább azt a munkavállalói réteget sújtották, amelyeket védeni akartak. Megkérdőjeleződtek az addig elfogadott érdekek, egyértelművé vált, hogy a rugalmasság és a munkavállalói státuszbiztonság fenntartásához a munkajogviszony tartalmának új értelmezésére van szükség.[122]

A rugalmasság témakörében jelentős állomásnak tekinthető a távmunka irányelv. Az európai foglalkoztatási stratégia kontextusában az Európai Tanács felkérte a szociális partnereket, hogy hozzanak létre megállapodásokat a

[119] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 Irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről, 3. cikk Fogalommeghatározások, (1) bekezdés f) pont

[120] A flexicurity a szociális piacgazdaságban az aktív foglalkoztatáspolitika egyik modellje. A flexicurity a munkaerő-piac rugalmas alkalmazkodási képességét, a foglalkoztatás nagyfokú biztonságát és a munkavállalókra vonatkozó jogok és kötelezettségekre alapuló állami foglalkoztatáspolitika elveit ötvözi. A flexicurity az Európai foglalkoztatási stratégia és a Foglalkoztatási iránymutatások egyik központi fogalma.

[121] Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam 2017. 2. különszám, 213-226.

[122] Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 267-277

munkavégzés szervezésének korszerűsítése érdekében, beleértve a rugalmas munkavégzést célzó intézkedéseket is, azzal a céllal, hogy a vállalkozásokat termelékenyebbé és versenyképesebbé tegyék, és biztosítsák a rugalmasság és a biztonság közötti megfelelő egyensúlyt.[123]

A munkajogi rugalmasság megnyilvánulásának számos formája lehet úgy, mint például a munkavégzés helyének szabad, vagy kötetlen(ebb) megválasztása, a munkaidő mértékének, beosztásának szabályainak újjászervezése, vagy éppen az ellátandó munkakör módosításának lehetősége. A munkajogi szabályozás rugalmasságát fémjelzi többek között az adott kódexben fellelhető atipikus munkavégzési formáknak a széles köre. A tradicionális munkajog paraméterei között a rugalmasság ékes bizonyítéka pedig a távmunkavégzés.[124]

A rugalmasság számos előny mellett tartogat hátrányokat is. A rugalmas foglalkoztatásnak, illetve a munkaviszonyok egyre nagyobb változatosságának káros hatásai is vannak: a munkaerő egy része egymás után több, rövid távú, rossz minőségű munkát végez elégtelen szociális védelemmel, ami kiszolgáltatottabb helyzetben tartja őket.[125] Álláspontom szerint elsősorban ez jelenti a rugalmas foglalkoztatás megvalósításának legnagyobb kihívását. Sokak szerint a rugalmasság szükségképpen a munkavállaló védelmének csökkenésével jár.[126] Álláspontom szerint azonban a rugalmasság kölcsönös előnyökön is nyugodhat, megfelelő garanciák és védelem mellett szükség van rá, annak érdekében, hogy a munkajog továbbra is vonzó legyen a szerződő felek számára.

Ahogy arra Michał Barański is rámutat a rugalmasság válságok idején különösképp felértékelődik. Egyetértek azon megállapítással, mely szerint a rugalmas biztonság elutasítja azt a felfogást, hogy a foglalkoztatás

[123] Framework Agreement on Telework by ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP, 16 July 2002.
[124] Horváth István – Petrovics Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal, Digitization at Work: Expanding Horizons with Loopholes, Pro Futuro 2021/2, 61-80.
[125] Tóth Hilda: Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam 2017. 2. különszám 620-630.
[126] Aleksandra Wilczyn´ska - Dominik Batorski - Joan Torrent Sellens: Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers, Social Indicators Research, Springer Science+Business Media Dordrecht 2015,

rugalmassága kizárólag a munkáltatók számára előnyös elem, a biztonság pedig csak a munkavállalók számára fontos elem.[127] Mindezt igazolják a koronavírus járvány alatt bekövetkezett munkafeltételek módosításai, alkalmazkodva a kialakult helyzethez, amely sok esetben eredményezett win-win szituációt a foglalkoztató és a foglalkoztatott viszonyában.

A klasszikus értelemben vett rugalmasság elsősorban a jogviszony megszűnése és létesítésének szabályaira koncentrál, sok esetben azt igyekszik elérni, hogy minél gyorsabban és rugalmasabban megvalósulhasson az egyik jogviszony lezárása és a következő jogviszony létesítése. Véleményem szerint a rugalmasságnak sokkal inkább a munkajog tartós jogviszony jellegét kellene céloznia, mindez pedig a jogviszony folyamatos alakításán, alakíthatóságán keresztül valósulhat meg leginkább.

III. 2. A munka világának rugalmassága

A munka világának fejlődése során hosszú utat kellett megtenni, amíg a ma általánosnak vett formában végezhetjük a munkánkat. Bizonyos típusú munkák, munkakörök szinte semmit sem változtak az idők folyamán. Rengeteg foglalkozás azonban megszűnt, kikopott mindennapi életünkből. A fejlődés során ez egy természetes folyamatnak mondható jelenség. Bizonyos események lökésszerű hullámot indítottak el a munka világában, amik drasztikus változásokat hoztak a szakmákban, illetve a foglalkoztatottak mindennapi életében. Ilyen esemény volt az ipari forradalomként emlegetett gyors technikai fejlődés, ami alapjaiban változtatta meg a munkások életét, ezáltal megtörve a fejlődés egyenletes ütemét.

A piacgazdasági viszonyok között már hosszú idő óta nagy hangsúlyt kap a rugalmas foglalkoztatás kérdése. Az 1970-es évek óta a globális verseny által vezérelt világgazdasági átrendeződés elvárásai idézték elő a rugalmasság és minőség iránti fokozott igényt, amely ugyancsak megjelent a korábbi vállalati

[127] Michał Barański: Employment flexibility in times of crisis, Studia Iuridica 2022; 95. szám: 9-29. o.

struktúrák átszervezésében és a foglalkoztatási viszonyok átalakításában.[128] A 80-as évektől kezdődően az OECD országok a munkanélküliség kezelésének egyik hatékony eszközeként tekintettek a rugalmas munkaerő gazdálkodásra. A kétezres években pedig az Európai Unió meghatározó munkaerőpiaci stratégiája lett a rugalmas foglalkoztatás. Napjainkban pedig egy újabb rugalmasítási hullám érte el a munka világát, hiszen a horizonton megjelenő platform munkavégzés, a Covid19 járvány hatásai, majd a kibontakozó energiaválság hatásai szintén a munkavégzés rugalmasítása felé hatnak. Mindezek a körülmények pedig azért teszik rugalmasabbá a foglalkoztatást, mert olyan új megoldásokat, vagy meglévő megoldások széleskörű alkalmazását kényszerítik ki, amelyek lehetővé teszik a magasfokú munkaerőpiaci alkalmazkodást.

Napjainkban szintén egy jelentős mértékű átalakulásnak lehetünk részesei. Mi magunk résztvevőként talán nem érezzük olyan drasztikusnak azonban, ha belegondolunk abba, hogy a szüleink pályaválasztáskor milyen szakmák közül választhattak, rögtön érezzük a változás gyorsaságát. Nekik teljesen más jövőkép állt még a rendelkezésükre, mint a mai fiataloknak a pályaválasztás előtt. Ami számukra még egy kitalált és a valóságtól elrugaszkodott jövőkép víziója volt, ma már ennek egy része valóra vált. A jelen munka világát erősen áthatják és átszővik a digitális hatások, amiket sok esetben még azoknak is tanulni és szokni kell, akik ezek között a körülmények között nőttek fel. A változás egyre gyorsabb ütemet diktál, amihez nagyon nehezen tudnak alkalmazkodni a munka világának szereplői. A résztvevőktől (tehát szinte mindenkitől) nagyfokú alkalmazkodóképességet és rugalmasságot kíván meg. Ez a tulajdonság nem csupán a felekre igaz, hanem a foglalkoztatásra irányuló szabályokra is. A szabályok egyfelől lekövetik az életviszonyokat, másrészt orientáló szerepet is betölthetnek. Korunk munkavégzése teljesen új alapokon nyugszik, mint a korábban. A digitális technológia olyan munkafolyamatokat vált ki, ami korábban pótolhatatlan volt, és olyan új munkaköröket hoz létre, melyekről sosem hallottunk. A munkavégzés egyik fő jellege kérdőjeleződött

[128] Makó Csaba, Illéssy Miklós, Csizmadia Péter: Rugalmas-biztonság: Elméleti megközelítések és gyakorlati tapasztalatok, Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézet, 2010. 34. o.

meg, nevezetesen a személyes munkavégzés, ami a digitális világban már szinte egy hátráltató tényezővé válik. A személyes munkavégzés helyett sokkal inkább másra helyeződik át a hangsúly úgy, mint az eredményre. Ennek átadása vagy elérése pedig legtöbb esetben már megvalósulhat digitális eszközök útján. Éppen ezért a rugalmasság témakörének vizsgálata prioritást kell élvezzen, hiszen, ha a munkajog nem, vagy nem kellő időben reagál a társadalmi viszonyokra, könnyen elveszítheti a fő feladatát, a munkát végző tömegek védelmének garantálását. A modern piacgazdaságok foglalkoztatási szabályainak alakításában napjainkra két követelmény vált meghatározóvá, mégpedig a rugalmas foglalkoztatás megteremtése, valamint a munkavégzők szociális biztonságának garantálása.[129] Természetesen a jogszabályoknak még a XXI. században is biztosítaniuk kell a velük szemben támasztott követelményeket, mint a stabilitás, kiszámíthatóság, állandóság, jogbiztonság, és meg kell tartania követő jellegét, hiszen a jog elsősorban az életviszonyok változására tud reflektálni, arra alkalmas eszköz. Kissé paradox megközelítést tükröz a fentiek után, hogy a jog és a szabályozás rugalmasságáról beszélünk. Éppen ezért a következőkben arra teszek kísérletet, hogy megvizsgáljam milyen formában és keretek között tudunk rugalmasságról beszélni a munkajogi szabályozás kapcsán.

Mindezeken felül a koronavírus járvány ideje alatt világszerte komoly gondot okoztak a bevezetett intézkedések nyomán felmerülő gazdasági következmények. A járvány rávilágított, hogy „válsághelyzetben” kiemelt szerephez jut a munkajogi szabályozás és annak jellege. Természetesen a kialakult helyzetben rendkívüli szabályok bevezetésére is sor került, ami a munka törvénykönyvének diszpozitív szabályain túl további átmeneti ideig alkalmazandó rugalmasságot garantált a feleknek.

[129] Az Európai Közösségek Bizottsága, Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Brüsszel, 2006.11.22.

III. 3. Jog és rugalmasság

A rugalmasság szó hallatán mindenkinek más jut eszébe, elsősorban attól függően, hogy milyen foglalkozást gyakorol. A rugalmasságról más értelemben beszélnek a közgazdászok, akiknek valószínűleg elsősorban a mikroökonómia területén belül használatos függvény jutna eszébe. A mérnökök feltehetően egy bizonyos anyagnak a rugalmasságára asszociálnának. Ezzel szemben a jogászoknak a rugalmasság alatt sokkal inkább egy diszpozitív szabály ugrana be. Egy olyan szabály, ami lehetővé teszi az eltérést annak érdekében, hogy akikre vonatkozik a szabály bizonyos keretek között saját maguk igényeihez igazítsák azt. Maga a rugalmasság tehát egyfajta keretszabályt jelent, ami az adott elvárt cselekvéseknek csupán egy „tól-ig" keretet ad meg, amit ebben az esetben jellemzően a felek töltenek meg tartalommal, nem pedig más jogszabály. Éppen emiatt a rugalmasságnak tehát az ilyen jellegű keretszabályoknak nincs létjogosultsága minden jogágban. Egyes jogágakban jobban még másokban szinte egyáltalán nem alkalmazhatók ilyen szabályok. Többek között a büntetőjog, valamint a közszolgálati jog[130] a szabályozás tárgykörének jellegéből fakadóan nem engedheti meg legtöbbször, hogy keretjelleggel szabályozzon, sokkal inkább a polgári jogban jellemző az ilyen jellegű jogalkotás. A polgári jogon belül is elsősorban a kötelmi jogra jellemző módszer lehet, ahol sokkal inkább a szerződéses felek akaratának érvényre juttatása az irányadó, mintsem a részletekbe menő kötött szabályzás. A szerződő felek maguk alakítják a jogviszonyt a szabályozás inkább kisegíti a felek közötti viszonyt, azok irányt mutatnak, keretet adnak a jogviszonynak. Rögtön párhuzamot is vonhatnánk a munkajoggal, hiszen a felek ott is szerződést kötnek.[131] Azonban a munkajogi jogviszonyok több szempontból is speciális

[130] A közszolgálati jog önálló jogágisága kérdésében nincs egységes álláspont. Az egyik nézet szerint a közszolgálati jog a jogrendszer azon elkülönült ága, amely a közszolgálati viszonyokat, a közszolgálati dolgozók jogállását, vagy másképpen: a közszolgálati pragmatikát kógens jogi normák alkalmazásával szabályozza. in: György – Hazafi – Horváth – Kun – Linder - Petrovics: Közszolgálati jog, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2014. 7. o.

[131] A polgári törvénykönyv kodifikációja kapcsán felmerült, hogy a munkaszerződést beemeljék a polgári törvénykönyv kötelmi részében. Elsősorban a keretjelleggel történő beemelését, valamint az ún. szabad szolgálati formáját kellene szabályozni a Ptk-ban. Prugberger Tamás: Észrevételek az új

jelleget öltenek magukra. Az egyik, hogy a kötelmi jog fejlődése során ugyan felmerültek és megjelentek új elemek, azonban jellemző karakterjegyeikben nem történt markáns változás. Példaként említhetjük az interneten keresztül történő szerződéskötést, melyre kétségtelen reagálnia kellett a jogalkotónak. A munkajogviszonyok speciálisabb helyzete egyfelől abból adódik, hogy a felek között fennálló hierarchikus helyzet nagyban meghatározza a felek helyzetét és kapcsolatát. A másik pedig, hogy a munka világában rengeteg olyan fejlődés ment végbe, amik alapjaiban határozták meg a munkajogi szabályokat. Ez az a terület, ahol egyszerre kell érvényre juttatni a kötelmi jogban általánosnak mondható szerződési szabadságot, mégis korlátozni kell azt, hogy a felek közötti erőeltolódást egyensúlyba hozza a jogalkotó. A változó társadalmi viszonyok következtében ez a vállalkozás nem egy egyszeri feladat, hanem újra és újra kényes helyzetbe hozza a jogalkotót.

A munkajogi rugalmasságról többféle értelemben beszélhetünk. Ezek közül az egyik a szabályozás rugalmassága. Maga a szabályozás jellegének kialakítása során a jogalkotó figyelembe vehet olyan szempontokat, melyek áthatják az egész törvényt. Ennek alapján maga a szabályozás struktúrája úgy kerül kialakításra, hogy az lehetőséget biztosítson a feleknek arra, hogy a szabálytól eltérjenek, tehát diszpozitív normák alkalmazására kerül sor. A munkajogi szabályok rugalmassága kapcsán tehát a munkaszerződés mögött az egyéni akarat szabadságának érvényre juttatása kulcsszerepet játszik a jogviszonyban.[132] A munkajogi rugalmasság témaköre szinte egybeforr a flexicurity koncepciójával. Az Európai Bizottság egyszerűen úgy definiálja a flexicurityt, hogy az „a rugalmasság és biztonság egyidejű erősítésére irányuló

Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződés hiánya miatt, Polgári jogi kodifikáció, 2008/1. 21.

Meglátásom szerint a munkaszerződések kétféle tipizálása a jövőben fontos szerepet tölthet be a munkajog rugalmassága szempontjából. A szabad szolgálati, valamint a függő munkával összefüggő szolgálati jogviszonyok indokoltságára mutat rá a XXI. században rohamosan terjedő munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok, melyek elsősorban a gig economy-nak nevezett területen figyelhető meg leginkább. Tóth Hilda: A munkajog új kihívásai: a "gig" gazdaság munkavállalói csoportjai In: Szikora V. – Török É. (szerk.): Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére I.-II. kötet Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2017. 395.

[132] Jakab Nóra: Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2018. 103.

integrált munkaerő-piaci stratégia”[133] A flexicurity magyar valósága egy sajátos, országspecifikus szociális és munkaerő-piaci modellt, stratégiát jelent. Ennek egyik eleme a munkajogi szabályozás jellege, amelyben a rugalmasság és a biztonság egyensúlyának elérése a nagy kérdés. Az egyensúly a jogi garanciák olyan mértékű intenzitását jelenti a jogviszonyban, amely a rugalmasságot igénylő munkáltató számára még motiváló az adott jogviszony munkajogi szabályozási keretek között tartására.[134]

A jelenlegi magyar munkajogi szabályozásról[135] azt mondhatjuk, hogy a korábbiakhoz képest jóval nagyobb teret enged a rugalmasabb szabályozásnak. A munkáltató és a munkavállaló ismeri legjobban saját körülményeit, igényeit így a szabályozás több helyen nagyobb teret enged a felek megállapodásinak.[136] Mindezt megerősíti a munka törvénykönyvéhez fűzött miniszteri indokolás, mely szerint a javaslat arra törekszik, hogy az európai munkajogi szabályok átvétele során kihasználja az azok által nyújtott lehetőségeket és a hazai munkaerőpiac igényeihez igazodó rugalmas szabályozást valósítsa meg. Ennek alapvető eszköze az is, hogy a munkajogi törvényi szabályozás a kollektív szerződések számára eltérést enged és ezzel – különösen a munka díjazása körében – a munkafeltételek alakításában meghatározó szerepet szán a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleteknek.[137] A hatályos Mt. a rugalmas szabályozást lehetővé tevő, megállapodáson alapuló szabályokat preferálja, vagyis a XXI. század munkajogának modernizálását célul kitűző flexicurity koncepcióját tükrözi leginkább. Az Mt. egyik kiemelt jogalkotási célja volt a gazdasági környezet megváltozott szerkezetéhez és jellemzőihez való igazodás, és a hagyományos, védelmező jellegű munkajogi szabályozás részleges lebontása.[138]

---

[133] Urbánné Mező Júlia: Az ifjúsági munkanélküliség kihívásai az Európai Unióban (PhD értekezés) Szegedi Tudományegyetem, Szeged, 2017. 43.

[134] Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80.születésnapja alkalmából, Miskolci Jogi Szem le 12. évfolyam (2017.) 2. különszánt, 219.

[135] 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

[136] Kártyás Gábor: Munkáltatók az Mt.-ben: rugalmas regulák, 2017. március 6., https://jogaszvilag.hu/munkaltatok-az-mt-ben-rugalmas-regulak/ (letöltés dátuma: 2020. március 12.)

[137] T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános indokolás 87.

[138] Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 106.

Ahogyan azt korábban is kiemeltük Mt. módosítások legtöbbje is a rugalmasság szellemében születtek. A munkaidő-szervezést érintő módosításokhoz fűzött általános indokolás szerint az Mt. hatályba lépése óta szerzett tapasztalatok rávilágítottak arra, hogy a jogalkotói szándék csak részben teljesült, a kollektív megállapodások szerepe a hazai munkaerőpiac alakításában továbbra is viszonylag korlátozott maradt.[139] A törvénykönyv rendszerében rögzített jogosultságoknak és kötelezettségeknek egy adott munkahelyre, gazdasági tevékenységre való alakítása ugyanakkor a munkaviszony szereplőinek az érdekkörébe tartozik, ezért a rugalmas szabályozás elengedhetetlen feltétele a közvetlenül érintett felek megállapodása, melyet a törvénymódosítás ösztönözni kíván.

A javaslat a hosszú termékciklusokhoz igazodó, hullámzó munkaintenzitást rugalmasan követő munkaidő-beosztásra kíván lehetőséget adni, mely igazodik a nemzetközi gazdasági környezetben működő hazai vállalkozásaink igényeihez is, melyeknek termelésüket a globális rendszerben kell megszervezniük.

A törvény célja – a teljesítendő munkaidő és az üzemidő jobb összehangolása által – a munkavállalók védelme, a változó gazdasági környezetben munkahelyük megtartásának, folyamatos és egyenletes bérkereseti lehetőségüknek biztosítása, és ezzel párhuzamosan a munkáltatók számára a termelés kiszámíthatóvá és tervezhetővé tétele, valamint a megfelelő munkaerő folyamatosan biztosítása.

A Javaslat megteremti a munkaidő hosszabb időszak alapulvételével történő megállapításának esetkörét, rugalmas lehetőséget biztosít a termeléshez igazodó munkarend megszervezésére. A munkaidő mértékének munkaidőkeretben történő meghatározására az időbeli korlátozást fenntartva, de annak mértékét megemelve, a szokásostól eltérő működési sajátosságú vállalkozások számára biztosítja az eltérést kollektív szerződéssel [140]

[139] Berki Erzsébet, Gyulavári Tamás, Kártyás Gábor: A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012–2023),Friedrich-Ebert-Stiftung, Munka és társadalmi igazságosság, Tanulmány, 2023. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/20640.pdf, letöltés dátuma: 2024.02.10.

[140] T/15035. számú kormányzati törvényjavaslat A munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről, 8.

Az Mt. szabályozási rendszere tartalmaz kógens, relatív diszpozitív, valamint diszpozitív szabályokat. Az egyes fejezetek végén „Eltérő megállapodások" cím alatt rendezi a törvény, hogy a fejezet szakaszaitól való eltérés lehetséges-e és ha igen, milyen formában. Az említett cím tartalmazza lényegében az Mt. rugalmasságának alapjait. A munkajogi szabályozáson belül külön érdemes kiemelnünk néhány csomópontot és jogintézményt, melyek kifejezetten a munkaviszonyban álló felek közötti tág mozgásteret teszik lehetővé.

Vitán felül áll, hogy a munkaidő-szervezése a szabályozáson belül kiemelt jelentőséggel bír. A munkaszerződés teljesítése a munkaidő-szervezés keretei között realizálódik. Éppen ezért mindkét fél számára fontos szempont, hogy miképp alakul a munkaidő és annak beosztása. A hatályos Mt. több olyan szabályt tartalmaz a munkaidő-beosztás kapcsán, ami lehetővé teszi a rugalmasságot. Az elszámolási időszak, a munkaidő-keret alkalmazása tipikusan a rugalmas munkaidő-beosztást teszi lehetővő. A szabályozás azonban több olyan garanciális elemet tartalmaz, ami a felek közötti egyensúly megtartását célozzák. Ezek közé tartozik a munkaidő-keret tartamának maximalizálása, illetve kollektív szerződéshez kötött a hosszabb tartam alkalmazhatósága. Komoly garanciális korlátokkal kell szembenéznie a jogalkotónak ezen a területen, hiszen a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvben foglaltakat figyelembe kell vennie.

A rugalmasság kapcsán mindenképpen említésre méltó a szabályzáson belül az atipikus munkavégzési formáknak a köre.[141] A munkaviszonyban való foglalkoztatás rugalmassága megteremtésének egyik alapvető eszköze az ún. atipikus munkaviszonyok szabályozása. Az Mt. javaslata ebben a tekintetben azt a célkitűzést valósítja meg, hogy tág teret enged a felek megállapodásainak és e munkaviszonytípusok felek általi alakításába csak annyiban avatkozik be,

[141] Nem összekeverendő a „foglalkoztatás nem standard formáival" (NSFE). Az ILO definíciója szerint ez egy olyan gyűjtőfogalom, amely magában foglalja a munkavégzés klasszikus formájától eltérő munkaformákat a határozott idejű ill. részmunkaidős foglalkoztatástól a haknigazdaságig (gig economy). Célszerű felhívni a figyelmet arra, hogy az NSFE a „flexicurity"-vel szemben olyan rugalmas foglalkoztatási forma (flexibility), amelyből időközben a szociális biztonság elem (security) eltűnt. Csoba Judit: Flexibilitás a munkaerőpiacon, A munkavállalók szociális biztonságának ugródeszkája, vagy zsákutcája? Munkaügyi szemle, 2018/6. sz. 12. o.

amennyiben ez a munkavállaló garanciális érdekeinek biztosítása, illetve a nyomós közérdek védelme érdekében szükséges.

A munkaviszony számos típusáról az európai munkajog is rendelkezik. A határozott idejű munkaviszonyról a 99/70/EK irányelv, a részmunkaidőben történő foglalkoztatásról a 97/81/EK irányelv rendelkezik, míg a távmunkára a 2002-ben kötött Európai Távmunka Keretmegállapodás vonatkozik. Ezen közösségi normák közös vonása, hogy a foglalkoztatás rugalmassága mellett a munkavállaló biztonságát tartják szem előtt.[142]

A felek eltérő megállapodásán túl a feleket alakító jogviszonyban meghatározott szerephez jut, vagy inkább kellene jutnia a kollektív szerződésnek. Az Mt. javaslatához fűzött indokolás megállapítja, hogy tervezet erősíteni kívánja a munkajog szerződéses jogforrásainak jelentőségét, befolyását a munkaviszony tartalmának alakításában. A felek megállapodása jobban kifejezi érdeküket, mint az állam szabályozása, a megállapodás tartalma rugalmas, könnyebben változtatható, aktualizálható. A munkajog szerződéses jogforrásai jól alkalmazkodnak a felek között felmerülő érdekellentétek rendezéséhez. További lényeges változás a jogi norma és a kollektív szerződés egymáshoz való viszonya. A hatályos szabályozástól eltérően a Javaslat nem az ún. minimál követelményeket rögzíti, amelytől a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el, hanem meghatározza a felek – elsősorban a munkavállaló – szempontjából garanciális normákat, amelyek kivételével a kollektív szerződés a jogi normától a munkavállaló javára, ugyanakkor terhére is eltérhet. A Javaslat törekszik a felek közötti egyensúly fenntartására, amelynek lényeges eszköze a kollektív szerződés.[143] Mint ahogyan az korábban említésre került az Mt. módosítás indokolása is megállapítja, hogy a kollektív szerződésben rejlő lehetőségeket a felek nem aknázták ki megfelelően az Mt. hatálybalépése óta. Meglátásom szerint ennek a szemléletnek az erősítését érdemes lenne célul kitűzni, mert ebben rengeteg lehetőség rejlik továbbra is.[144]

[142] T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános indokolás 88. o.
[143] T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános indokolás 181. o.
[144] Máté Dávid Adrián: A munka világának rugalmassága, Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai 2. szám, 2020. 85-102. o.

III. 4. A rugalmasság egyes formái a foglalkoztatás területén

A rugalmasságról többféle értelemben is beszélünk a munka világában. Sok esetben beszélünk a munkavégzés rugalmasságáról, a munkaerőpiac rugalmasságáról, a munkajog rugalmasságáról vagy éppen a foglalkoztatás rugalmasságáról. A megannyi rugalmassági megközelítés alapvető üzenete, hogy a munka világának rugalmassága egy komplex, tudományterületeken átívelő vizsgálat keretében folytatható le, amely igényli a sokrétű megközelítést.

Jelen rész első lépésekeként azt kívántam meghatározni, hogy mely területek azok, amelyek jelentős hatást gyakorolnak a munka világának rugalmasításában. Továbbá igyekeztem azonosítani a munka világát érintő rugalmassági területeket, fogalmakat. A munka során a tágabb területet magában foglaló témától a kisebb felé haladva elemeztem az egyes tényezőket.

III. 4. 1. Munkaerőpiaci rugalmasság és foglalkoztatáspolitika

Először is a rugalmasság tágabb aspektusát emeltem ki, amely a munkaerőpiaci rugalmasság. Álláspontom szerint ez az egyik legtágabb kerete a rugalmasság értelmezéseinek ezen a területen, hiszen a munkaerőpiac egy átfogó kifejezés, amelyben a foglalkoztatáspolitikai, a munkajogi, adójogi, és egyéb rugalmasító tényezők csak egy-egy elemét képezik a rendszernek.

A rugalmasság összetettségét támasztja alá a szociológia területén használt rugalmasság fogalom is, amely szerint részben egyéni képesség és készség, részben viszont az egyéntől független társadalmi-gazdasági feltételek eredménye.[145] A fogalom rávilágít arra, hogy a rugalmas munkaerő és a rugalmas munkaerő-piac nem csupán az egyéni kvalitások függvénye, hanem az egyénen kívül álló társadalmi, gazdasági környezet által determinált fogalom. A munkaerőpiaci rugalmasság tartalma bizonyos szempontból éppen

[145] Makó Csaba, Gyekiczky Tamás: Rugalmas foglalkoztatás, aktív munkaerőpiac, Társadalmi Szemle, XLV. évfolyam 90/5, 23-37. o.

olyan rugalmas, mint maga a szó, hiszen annak tartalma függ a társadalmi viszonyoktól.

Közgazdasági nézőpontból közelítve a munkaerőpiaci rugalmasságot, azt olyan üzleti célként írják le, amelynek lényege a változó környezeti követelményre történő – a hagyományos foglalkoztatási modellnél – gyorsabb, eredményesebb és hatékonyabb válaszadás.[146] Ez a vállalati szemszögből megalkotott meghatározás arra a gazdasági logikára épül, hogy amennyiben a munkaerő rugalmasan áll a vállalkozások rendelkezésére, úgy maga a vállalkozás is rugalmasabban tud igazodni a piaci igényekhez, ezáltal hatékonyabb lesz a működése, ami megteremti számára a versenyképességet.[147]

A munkaerőpiaci rugalmasságot értelmezhetjük úgy is, mint a szakpolitika kiigazításának lehetősége a tervezéstől a megvalósításig, hogy az jobban alkalmazkodjon a helyi körülményekhez, más szervezetek intézkedéseihez, a kitűzött stratégiákhoz, valamint a fennálló kihívásokhoz és lehetőségekhez. Ebben a megközelítésben a rugalmasság alapvetően a foglalkoztatáspolitikán múlik, de érinti a közigazgatást is, valamint jogi, költségvetési és termelésirányítással kapcsolatos elemekben egyaránt megnyilvánul.[148]

A munkaerőpiaci rugalmasság elsősorban tehát egy gyűjtőkategória, amely magában foglalja mindazon tényezőket, amelyek azt a célt szolgálják, hogy a munkaerőpiaci rugalmasság, vagyis a gyors és hatékony alkalmazkodás, ezáltal a versenyképesség megvalósuljon.

A munkaerőpiac rugalmasság különböző típusokba sorolható a következők szerint. A numerikus rugalmasság a munkaerő létszámának és a ledolgozott munkaórák számának munkaerőpiaci igényekhez való illesztésére utal. A funkcionális rugalmasság a munkatársak új feladatainak meghatározását takarja, a munkakörök - igényszintek szerinti - újrafelosztásával.

---

[146] Essösy Ákos: A rugalmas foglalkoztatás iránti fogadókészség a magyar kkv-k körében, TAYLOR Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat, Évf. 10 szám 1, 2018. 42-52 o.

[147] László Gyula: Foglalkoztatáspolitika A munkaerőpiac és a foglalkoztatáspolitika sajátos világa - A foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai, Wolters Kluwer, 2021., 185. o.

[148] Urbánné Mező Júlia, Udvari Beáta: Munkapiaci rugalmasság és ifjúsági foglalkoztathatóság, Közgazdasági Szemle, LXIII . évf., 2016. 431-460. o.

A bérezési rugalmasság lényege, hogy a bérszerkezetet és a javadalmazási rendszert a gazdasági és versenyképességi követelmények változásaihoz igazítják. Egyes szerzők[149] a munkaerőpiaci rugalmasság külön típusaként kezelik a kiszervezést is.

A rugalmasság vázolt típusai mellett a biztonság típusait is megkülönböztethetjük. Az első a munkahely biztonsága, amely egy adott munkahely megtartásának bizonyosságát jelöli. A második típus a foglalkoztatás biztonsága, amely a fizetett foglalkoztatás bizonyosságára utal. Ez magában foglalja az oktatás és képzési lehetőségeket is. A harmadik a jövedelem biztonsága. Ez a fizetett munka félbeszakadása vagy megszűnte esetén a megfelelő és stabil jövedelemhez jutást jelöli. Végül pedig a kombinált biztonság típusát jelölhetjük meg, amely annak lehetősége, hogy a munkával kapcsolatos és az egyéb – elsősorban családi – felelősségek és kötelezettségek összeegyeztethetők.[150]

A munkaerőpiaci rugalmasság megvalósítását szolgáló egyik legfontosabb eszköz a foglalkoztatáspolitika, valamint a területet meghatározó tényezők. Tekintettel arra, hogy a flexicurity koncepciója a foglalkoztatáspolitika egyik meghatározó modelljét képezi jelen kutatás keretében mindenképpen említést érdemel.

A rugalmas biztonságként emlegetett koncepció egy hármas reláció fenntartását célozza: nagyfokú munkaerőpiaci rugalmasság, magas társadalmi biztonság és kiterjedt aktív munkaerőpiaci politikák egyidejű érvényesülését.[151] A modell megkísérli összehozni a foglalkoztatás területén szemben álló két kibékíthetetlennek vélt elvárást. A fogalom, és a mögötte húzódó elképzelések célja, hogy a munkaerő-piaci szereplők számára a rugalmasság mellett a biztonság is biztosított legyen. Mindez azt jelenti, hogy kombinálni kell a rugalmas szerződéses megállapodásokat az adekvát és fenntartható szociális

[149] Lásd: John Atkinson, Flexibility, Uncertainty and Manpower Management, The Institute for Employment Studies 1994.
[150] Elke Viebrock – Jochen Clasen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés, Esély 2014/1, 18-44. o.
[151] Finna Henrietta: A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál PhD értekezés 2008. 104. o.

védelmi rendszerekkel, hatékony és aktív munkaerő-piaci politikával. A fogalom, amely több dimenzióban is tetten érhető, rávilágít a változás komplexitására, minthogy a megvalósítása olyan uniós és kormányzati programokat, intézkedéseket igényel, amelyek egyszerre foglalkoznak a munkaerőpiac rugalmasságával, a munkaszervezés és a munkaügyi kapcsolatok kérdéseivel és a biztonsággal – a foglalkoztatási, a szociális biztonsággal, vagyis a globalizáció által gazdasági értelemben vett kihívásokra keresi a választ a jog és a szociológia eredményeinek figyelembevételével.[152]
A flexicurity lényeges elemét képezi, hogy a rugalmasságot fékező egyes (munka)jogi gátak „felszabadítása" kellően kompenzálódjon a biztonság garantálásának újszerű mechanizmusaival (akár más jogágak felől). A flexicurity tehát egy olyan integrált koncepcióként lenne tételezendő, amelyet az érintett, egymást kiegészítő szakpolitikák – munkajog, foglalkoztatáspolitika, oktatáspolitika, szociálpolitika – dinamikus, koordinatív stratégiájaként lenne szükséges implementálni, megtalálva ebben az állami beavatkozás helyes arányát.[153]

Találkozhatunk azonban más nézőpontból való megközelítéssel a koncepciót illetően. A munkavállalói érdekképviseletek részéről ugyanis a fogalomnak van egy olyan értelmezése, mely szerint az nem más, mint szociális védelem a rugalmas munkaerőnek, mint a (jelzőtlen) rugalmasítás alternatívája.[154]
Végül, annak érzékeltetésére, hogy a „rugalmasság-biztonság" fogalompár mennyire relatív és nem elsősorban jogkérdés, példaként a jogalkotás azon megoldását állíthatjuk, amikor az általában a biztonságot veszélyeztetőnek címkézett rugalmasság egyenesen a „munkavállalót védő rugalmasság" értelmezésben jelenik meg. Az angol Emloyment Right Act 2002. évi módosítása a munkavállaló rugalmas foglalkoztatási igényhez való jogát rögzíti

[152] Szekeres Bernadett: Munkajogon innen – munkaviszonyon túl, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, PhD értekezés, 2018. 88. o.
[153] Kun Attila: Az új munka törvénykönyve, In: Jakab, András; Gajduschek, György (szerk.) A magyar jogrendszer állapota Budapest, Magyarország: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet 2016. 385-412. o.
[154] Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok: A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2008. 55. o.

(hogy hatékonyabban összeegyeztethesse a munkáját a szülői feladatokkal), az erre való igény munkáltató általi megtagadásának lehetséges okait és a megtagadás miatti jogorvoslati lehetőséget.[155]

Ebben a körben továbbá érdemes megemlíteni a szociális jogok európai pillérét, amely alapelvi szinten rögzíti a biztonságos és rugalmas foglalkoztatás követelményét.[156] Az alapelv rögzíti többek között, hogy meg kell akadályozni a munkafeltételek tekintetében bizonytalanságot eredményező munkaviszonyok kialakulását, többek között a hagyományostól eltérő munkaszerződésekkel való visszaélés tilalma révén. Mindezek azonban némileg ellentétben állnak a rugalmas munkavégzési formákkal, hiszen minden új forma a hagyományos munkaszerződésektől való eltéréhez vezet.

III. 4. 2. Foglalkoztatási formák rugalmassága

Az előzőekben leírt rugalmas biztonság koncepciója egy elmozdulást jelent a munkaviszony biztonságától a foglalkoztatás biztonsága felé. Ebből a megközelítésből szemlélve a munkajogi szabályozásnak is sokkal inkább a rugalmasságot szükséges szolgálnia, mintsem a jogviszony tartósságát garantálni merev, kötött szabályozás útján.

Fontos kiemelni, hogy a foglalkoztatási rugalmasságot alkotó keretrendszer meghatározó részét képezi a munkajogi szabályozás. A munkajogi szabályozás kijelöli a foglalkoztatás feltételeit, amely képes orientálni a munkaerőpiac szereplőit az egyes jogi foglalkoztatási formák irányába. A mindenkori munkajogi szabályozás ugyanakkor elválaszthatatlan az aktuális gazdasági környezettől, lényegét tekintve abba ágyazódik be.

Jogi szempontból rugalmasságról elsősorban akkor beszélhetünk, ha egy szabályozás diszpozitív, vagyis amikor lehetőség van az eltérésre az adott

[155] Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok: A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon i. m. 57. o.

[156] A szociális jogok európai pillére: II. fejezet: Méltányos munkafeltételek, 5. Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás

szabálytól. Ebből a szempontból a jelenleg hatályos munka törvénykönyve egy rugalmas szabályozásnak tekinthető, hiszen jelentős részben relatív diszpozitív, a munkavállaló javára legtöbb esetben engedi az eltérést. Kollektív szerződésben pedig adott esetben a munkavállaló hátrányára is eltérhetnek a kollektív szerződést kötő munkáltatók és szakszervezetek. A szabályozás jellege is alapvetően a felek megállapodásit orientálja és nagy teret enged az egyéni alkunak. Mindez azonban kevés esetben nyújt megfelelő rugalmasságot, hiszen a jogviszony egyensúlyhiányos jellege miatt a munkavállaló ritkán kerül olyan alkupozícióba, amely során kamatoztatni tudja a relatív diszpozitív szabályozásból eredő előnyöket. Sajnos hazánkban a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók aránya 20-25% körül mozog,[157] ami más európai piacgazdaságokhoz képest kevésnek mondható. Fontos kiemelni továbbá, hogy a meglévő kollektív szerződések jelentős része is csak formális, hiszen gyakran csak a Munka törvénykönyvében megfogalmazott szabályokat ismétlik, kevés az adott vállalati feltételekre alapozott, és a munkaadói/munkavállalói érdekek egyeztetése alapján megfogalmazott konkrét megállapodás. A felek nem aknázzák ki megfelelően a kollektív szerződésekben rejlő lehetőséget, amelyet a rugalmas törvényi szabályozás lehetővé tesz.

Tovább lépve a munkajogi szabályozás struktúráján a munkajogi rugalmasság alatt sokan kizárólag az atipikus foglalkoztatási formákat értik. A magam részéről elhatárolódom attól a nézőponttól, hogy a rugalmas foglalkoztatással, vagy rugalmas munkavégzéssel azonosítsuk, hiszen a hagyományos „tipikus" munkavégzési forma is lehet rugalmas, gondoljunk csak a kötetlen munkaidőre. Látható tehát, hogy a munkajogi rugalmasság nem azonosítható pusztán az atipikus munkaviszonyokkal, a munkajogi rugalmasság ettől jóval szélesebb területet ölel fel. Kétségtelen azonban, hogy a munkajogi rugalmasság legnagyobb részét az atipikus munkaviszonyok adják. A magyar munkajogi szabályozás szemlélete, hogy meghatároz egy tipikus munkaviszonyt -

[157] Berki Erzsébet, Gyulavári Tamás, Kártyás Gábor: A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012–2023),Friedrich-Ebert-Stiftung, Munka és társadalmi igazságosság, Tanulmány, 2023. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/20640.pdf, letöltés dátuma: 2024.02.10.

határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszony -, amelyhez képest az összes többi atipikusnak minősül.

Az atipikus munkajogviszonyok vizsgálatánál a biztonság hiánya különösen sokszor kerül napirendre, azonban a flexicurity viták általában a normál munkajogviszonyra vonatkozó szabályokra koncentrálnak, kisebb figyelmet szentelve az atipikus foglalkoztatási formáknak.[158] Következhet mindez abból, hogy bizonyos mértékig az atipikus formák óhatatlanul magukban hordozzák a biztonság csökkenését az adott jogviszonyra nézve. Ugyanakkor tágabban szemlélve azt is elmondhatjuk, hogy olyan munkavállalókat csatornáz be a foglalkoztatásba, akik egyébként a hagyományos munkaviszonyba nem kerülnének foglalkoztatásra. Az atipikus jogviszonyok kérdésköre azért is jelentős, mert az utóbbi időben megnövekedett atipikus formákban foglalkoztatottak számaránya, így egyre nagyobb tömegeket érint.

Az atipikus munkaviszonyok körében említhető az otthoni munkavégzésként aposztrofált munkavégzési típus, amelynek helyzete a koronavírus járvány kezdete óta végre nyugvópontra érkezettnek látszik. A munka törvénykönyvének 2022. június 1. napjától hatályba lépő módosítása rendezni kívánta a gyakorlatban elterjedő azon módszert, amely alapján a munkavállalók részben a munkáltató telephelyén, részben pedig otthonról végzik a munkájukat. A módosítással a távmunkavégzés tekintetében a veszélyhelyzet idején kialakult gyakorlat normál jogrendbe történő átemelése történt meg. A javaslat szakít a távmunkavégzés korábbi, kevésbé rugalmas szabályozási rendszerével oly módon, hogy lehetővé teszi a részbeni távmunkavégzés lehetőségét is, azaz a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló a munkaidő egy részében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végezze a munkáját.[159] A módosított távmunka szabályozás lényegében bekebelezte az „otthoni munkavégzést", így az nem vált új atipikus foglalkoztatási formává. A szabályozás továbbra is rögzíti, hogy munkaszerződésben szükséges

[158] Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok: A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, i.m. 55. o.

[159] A veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvény indokolása

megállapodnia a feleknek a távmunkavégzést illetően. Mindezzel azonban a munkáltatóknak ismét végig kell gondolniuk a humánerőforrás gazdálkodásukat, hiszen a távmunkavégzés és a hagyományos munkaviszony között az átjárhatóság munkaszerződés módosítást igényel. A távmunka hibrid változata azonban tartogat még kérdéseket, hiszen a törvény nem rendezi, hogy ilyen esetben mi tekintendő munkavégzési helynek. Mindennek a munkába járással kapcsolatosan felmerülő utazási költségtérítés megállapítása, megállapíthatósága miatt van jelentősége.

A távmunka fogalmával kapcsolatban érdemes kiemelni, hogy a módosítás következtében eltérő fogalmi meghatározás kerül alkalmazásra a munka törvénykönyvében, mint a közszolgálat más területein. A széttagoltságnak köszönhetően a távmunka az egyes jogviszonyokon belül jogértelmezési problémákhoz is vezethet.[160]

A munkajogi szabályozás azonban egyéb módon is reflektálhat a rugalmasság igényére. Álláspontom szerint a munkaviszony sajátosságából eredően az alakító jog az egyik legrugalmasabb eszköze a szabályozásnak. Az alakító jog lehetővé teszi a jogviszonyban álló egyik jogalany egyoldalúan létrehozza, vagy megszüntesse a jogviszonyt, illetve módosítsa annak tartalmát. A munkajogban az alakító jog alapvető megnyilvánulási formája a munkáltató széleskörű utasítási joga, amely alapján folyamatosan konkretizálja a munkaviszony tartalmát. Ugyanakkor ahogy arra Kiss György is utal a munkajogban eltérő módon jelenik meg, hiszen a munkajogviszony tartalmának az alakítása nem a klasszikus értelemben vett magánjogi alakító jog (hatalmasság) intézményének alkalmazásával érvényesül, hanem az irányítás jogán keresztül.[161] Ebben a körben említhetjük a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást is, amely ugyan ideiglenesen enged eltérést a munkaszerződéstől, azonban annak alapvető tartalmi elemit érinti. A munkaviszony jellegzetességéből eredően elsősorban a

[160] Mélypataki Gábor: Egy hangalak, több jelentés - A távmunka fogalmi keretei a munka- és közszolgálati jogban, Munkajog folyóirat, 2023/3., 31-35. o.

[161] Kiss György: Foglalkoztatás Gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok), állam - és Jogtudomány, LV. évfolyam 2014. 1. szám, 36 - 76. o.

munkáltató alakító joga a domináns, amelynek motivációja elsősorban a munkáltató működésével összefüggő okból, és a bérelemek megváltoztatásának igényéből származik.[162] Megítélésem szerint a mai viszonyok között elengedhetetlen, hogy bizonyos esetekben a munkavállalót is megillesse a jogviszony egyoldalú alakításának lehetősége, amely egyszerre képes erősíteni a rugalmasságot és a biztonságot. Mindennek előjelei a hatályos Mt.-ben is megtalálhatjuk, hiszen a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig - köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.[163] Folytathatnánk a sort a gyermekes munkavállaló fizetés nélküli szabadságával vagy azon szabadság kiadására vonatkozó szabályokkal, amely során a munkavállaló jogosult egyoldalúan alakítani a jogviszonyt. A gyermeknevelés és a munka magánélet egyensúlyának megteremtésének eszköze a munkavállalót megillető alakítási jog, hiszen a munkaviszony tartós jellegéből eredően a munkavállaló olyan új helyzetbe kerül, amely szükségessé teheti a jogviszony – akár huzamosabb ideig tartó – módosítását. Mindennek az igénynek a létjogosultságát támasztják alá a 2023. év elején hatályba lépő rendelkezések, amely többek között lehetővé teszi, hogy a munkaviszony módosulását. A munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti a munkavégzési helyének módosítását, a munkarendjének módosítását, távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve részmunkaidőben való foglalkoztatását.[164] A szabály alapján azonban nem a hagyományos értelemben vett jogviszonyt alakító egyoldalú jogosultságról van szó, attól némileg gyengébb jogosultság, hiszen a munkáltatónak szükséges jóváhagynia a változást. Garanciális elemként kerül beépítésre, hogy indokolási kötelezettség terheli a munkáltatót a kérelem elutasítása esetén, amely megtámadható a

[162] Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához), Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020. 226. o.
[163] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 61.§ (3) bekezdés
[164] Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról, T/1845. törvényjavaslat

bíróságon, amennyiben az nem felel meg a törvényi követelményeknek. A módosítások azonban tartalmaznak olyan elemeket, amely a munkáltató egyoldalú alakító jogát erősíti a jogalkotó. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság munkavállaló által kért időpontnak megfelelő kiadását megtagadhatja. Mindezzel részben okafogyottá válik a munkavállaló azon 7 munkanap szabadsága, melyet kérésének megfelelőn kell kiadni. A vázoltak alapján megállapítható, hogy az alakító jog és annak rugalmasító szerepe mindkét fél számára fontos a jogviszonyban annak tartós jellege miatt.

A szoros értelemben vett munkajogi rugalmasságon tovább lépve, de maradva a foglalkoztatási formák rugalmasságánál érdemes egy rövid kitérőt tenni a foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok tekintetében.

A nem hagyományos foglalkoztatás motorja a gazdasági racionalitás: a szervezetek többek között költségtakarékossági okokból kénytelenek bizonyos specializált és kiegészítő tevékenységeket ily módon megoldani, és megélhetési költségeik fedezésekor sok esetben már a munkavállalók sem tudnak csupán egyetlen munkáltatóra támaszkodni. Fontos leszögezni, hogy a munkajog sokszor képtelen az ilyen jellegű rugalmas, atipikus tevékenységek kereteinek szabályozására, ami akadályozza a flexibilis foglalkoztatás elterjedését, míg a polgári jogi szerződések rendelkeznek a szükséges rugalmassággal.[165]

A munkaviszonyban és a más polgári jogi jogviszony keretében történő foglalkoztatás kérdése régóta éles viták színtere. [166]A változó foglalkoztatási megoldások és modellek jelenlétét és terjedését mi sem bizonyítja jobban, mint az Európai Bizottság által előterjesztett irányelv javaslata a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról. A dokumentum kiemeli a Bizottság elnökének megállapítását, amely rámutat, hogy a digitális átalakulás

[165] Finna Henrietta, Forgács Tamás. A rugalmas foglalkoztatási formákról Információs Társadalom X, 1. szám (2010): 77–94.

[166] Lásd: Gyulavári Tamás: A szürke állomány Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán, Pázmány Press, Budapest 2014.
Lásd még: Szekeres Bernadett: Munkajogon innen munkaviszonyon túl, A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme, Bíbor kiadó

magával hozza gyors változást, amely hatással van munkaerőpiacokra.[167] A javaslat rögzíti, hogy a rugalmasság és az üzleti modellek folyamatos fejlesztése a platformgazdaság kulcsfontosságú jellemzői, azonban a dolgozók által élvezett rugalmasság gyakran csak látszólagos. Ilyen látszólagos rugalmasságról beszélhetünk a munkaidő tekintetében, melyet jórészt a munkát végző állapítja meg ugyanakkor a tényleges munkaidőt a szolgáltatások iránti valós idejű kereslet, a munkaerő-kínálat és egyéb tényezők határozzák meg.
A platform alapú munkák legnagyobb előnyeként általában a rugalmasság kerül kiemelésre. Látható azonban, hogy sok esetben a rugalmasság csupán látszólagos, továbbá hasonló rugalmasság a munkaidő tekintetében munkaviszony keretében is megvalósulhat a kötetlen, vagy részben kötött munkarend alkalmazásával. Felmerül a kérdés, hogy mégis miért örvend egyre nagyobb népszerűségnek ezen foglalkoztatási forma. A kérdés azonban átvezet minket a következő rugalmassági tényezőre, az adójogi rendszerre.

III. 4. 3. Oktatás és rugalmas foglalkoztatás

A piacgazdaság mozgató rugója a verseny, amely jelentős hatással van a foglalkoztatásra. A foglalkoztatók munkaerő igényének az adott foglalkoztató tevékenységéhez és a piaci környezethez történő alakítása, optimalizálása, vagyis a rugalmas foglalkoztatásban rejlő lehetőségek kiaknázása a versenyképesség növelését teszi lehetővé. A rugalmas foglalkoztatás azonban nem csak a foglalkoztató elhatározásán múlik, nem merül ki abban, hogy a foglalkoztató határozott idejű szerződést köt, vagy éppen megbízási szerződés keretében ad megbízást a feladatok ellátására. A rugalmas foglalkoztatás jelentős részben függ a feladatot ellátó személy kvalifikáltságától, tudásától és képességeitől, amely sok esetben előfeltételét jelenti a rugalmas foglalkoztatásnak.

[167] Proposal for a directive of the european parliament and of the council on improving working conditions in platform work, Brussels, 9.12.2021 COM(2021) 762 final

A KSH 2018. I. negyedévében a következő megállapításokat tette. Az iskolai végzettséggel együtt nő a távmunkában dolgozó alkalmazottak aránya. Amíg az alapfokú végzettségűek 0,5%-a, addig a felsőfokú végzettségűek 9,7%-a dolgozik távmunkásként. Az összes távmunkást tekintve a legtöbb munkavállaló a felsőfokú végzettségűek közül kerül ki (69%), az érettségizettek aránya 27%, az érettségi nélküli középfokú végzettségűeké és az alapfokú végzettséggel rendelkezőké pedig elenyésző.[168]

A pandémia időszaka nagy lökést adott a távmunka elterjedésében. A 2020-ra vonatkozó KSH adatok alapján 2020-ban háromszor annyian dolgoztak otthonról, mint az azt megelőző tíz évben. A csúcsot 2020 májusa jelentette, amikor közel 760 ezer főt, a foglalkoztatottak 17%-át érintette a távmunkavégzés, 2021 februárjában pedig arányuk az egy évvel korábbinak csaknem ötszöröse volt. Döntő többségük (77%) felsőfokú végzettséggel rendelkezett, közel kétharmaduk a központi régiókban élt, Budapesten a foglalkoztatottak 21%-a dolgozott ily módon a múlt évben.[169] A KSH adataiból továbbá az is kiderül, hogy a távmunka vagy home office keretében dolgozók aránya elmarad a Covid19-járvány hullámainak csúcsaiban mért értékektől, ugyanakkor ez a két munkavégzési mód továbbra is népszerűnek mutatkozik.[170] Az adatokból egyértelműen kitűnik, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők jóval nagyobb eséllyel tudnak elhelyezkedni olyan munkakörben, ahol a távmunkavégzés és az általa nyújtott rugalmas foglalkoztatás lehetősége megvalósítható. A nagyvárosban távmunkában dolgozók számaránya jelentősen meghaladta a kisebb településen, falvakban távmunkában dolgozók arányát.[171]

---

[168] Központi Statisztikai Hivatal, Távmunka és „home office", https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html#atvmunktvgzk69afelsfokvgzettsggelrendelkezik (megtekintés dátuma: 2023. január 19.)

[169] Központi Statisztikai Hivatal: Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában, https://www.ksh.hu/sajtoszoba_kozlemenyek_tajekoztatok_2021_04_07 (megtekintés dátuma: 2023. január 19.)

[170] Központi Statisztikai Hivatal: A járvány után is népszerű a távmunka, https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0117.html?utm_source=kshhu&utm_medium=banner&utm_campaign=theme-munkaero (megtekintés dátuma: 2023. január 19.)

[171] Lipták Katalin: Maradj otthon, dolgozz otthon! – A koronavírus-járvány hatása a távmunkára Észak-Magyarországon, 2020. április, Területi Statisztika, 2021.,

Az oktatás, képzés tudáselsajátítás a XXI. században egyre inkább felértékelődik, amelynek alapja tudásalapú társadalom ideológiája, kiindulópontját pedig az oktatáshoz való jog jelenti.

Az oktatáshoz való jog egyfelől alkotmányos alapjog, amelyet az Alaptörvény a következőképpel deklarál: minden magyar állampolgárnak joga van a művelődéshez. Magyarország ezt a jogot a közművelődés kiterjesztésével és általánossá tételével, az ingyenes és kötelező alapfokú, az ingyenes és mindenki számára hozzáférhető középfokú, valamint a képességei alapján mindenki számára hozzáférhető felsőfokú oktatással, továbbá az oktatásban részesülők törvényben meghatározottak szerinti anyagi támogatásával biztosítja.[172]

Az oktatáshoz való jog – amely a művelődéshez való jog részterületeként jelenik meg – az alapvető jogok második generációjához tartozik. Az Alkotmánybíróság korábban akképpen foglalt állást, hogy az oktatás az emberi személyiség kibontakoztatására irányuló tevékenység. Az oktatáshoz való jog alapjogi szempontból két részterületre oszlik, a közoktatásra és a felsőoktatásra. Az alapfokú oktatással szemben az a követelmény fogalmazódik meg, hogy legyen mindenki számára elérhető, ingyenes és kötelező, amit az állam köteles a megfelelő intézményrendszer fenntartásával biztosítani. A felsőfokú tanulmányok folytatásának joga közvetlenül kapcsolódik az emberi méltóság általános személyiségi jogának ahhoz az összetevőjéhez, amely az ember önrendelkezési jogával és magánszférájának érvényesülésével együtt a személyiség kibontakozását, a személyi adottságok és törekvések nem alkotmányellenes kifejleszthetőségét, illetve érvényesíthetőségét garantálja. Másfelől az oktatás egyéni és társadalmi haszna a munkamegosztásban való részvétel képességének biztosítása. Ezt jól szemlélteti Adam Smith megállapítása, mely szerint az oktatás célja a gazdaságban való minél hatékonyabb részvételre (a munkamegosztásra) való felkészítés. Ezzel cseng egybe a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, ami kimondja, hogy „az iskolai nevelésnek minden

https://www.ksh.hu/statszemle_archive/terstat/2021/2021_02/ts610202.pdf, letöltsé dátuma: 2023.01.10.

[172] Magyarország Alaptörvénye XI. cikk

személyt képessé kell tennie arra, hogy hasznos szerepet töltsön be a szabad társadalomban".[173] Láthatjuk, hogy két részterület ellenére az oktatáshoz való jog tartalma magában foglalja azon általános jogosultságot is, amely az egyén önképzésére, továbbképzésére irányul. Mindez elsősorban a felsőoktatás részterületéhez kapcsolódik jobban.

Az oktatás azonban nem csupán az alapjogként történő elismerése teszi kiemelten fontossá, hanem az Európai integráció egy meghatározó elemét is képezi. Az 1990-es évek közepétől a haszonelvű gazdasági célokat, amelyek az egész életen át tartó tanulást (Lifelong Learning, LLL) is a politikai viták középpontjába emelték, integráltabb politikákkal kezdték kiegészíteni, amelyek társadalmi és kulturális célokat is magukban foglalnak. Az egész életen át tartó tanulása versenyképes tudásalapú társadalmak, de egyben a személyes kiteljesedés, a társadalmi kohézió és az aktív állampolgárság strukturáló eleme. Már a munkajog korszerűsítésével foglalkozó 2006-os Európai Uniós "Zöld Könyv" felhívta a figyelmet arra, hogy a "rugalmas biztonság" (flexicurity) megközelítésének szakpolitikai összetevője többek között az egész életen át tartó tanulás is, amely lehetővé teszi az emberek számára, hogy lépést tartsanak az új képzési szükségletekkel.[174]

A Lifelong Learning-et az EU átfogó növekedési terveinek alapvető elemeként ismerték el a lisszaboni stratégiában (2000–2010), és az Európa2020 stratégiában (2010–2020).[175] 2000 márciusában Lisszabonban az EU-tagállamok már a „tudás társadalmáról" beszélnek, amely szerint a formálódó információs társadalmat tudástársadalommá kell átalakítani, amelynek legfőbb eszköze az oktatás átalakítása. A polgári társadalom eredetileg a tulajdonosok társadalma volt. Ez később „dolgozó társadalommá", „munkatársadalommá" alakult át. Ma pedig tudástársadalommá fejlődik. A mai helyzetben a „tudás"

[173] G. Karácsony Gergely: „Az oktatáshoz való jog" in Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: Bodnár Eszter, JAKAB András) http://ijoten.hu/szocikk/az-oktatashoz-valo-jog (2022). 1-9. o.

[174] Kun Attila: Az egész életen át tartó tanulás egyes munkajogi aspektusai Miskolci Jogi Szemle, 2022., 1. Különszám, 228-237. o.

[175] Kálmán Anikó –Szűcs András: A nyitott és távoktatás, élethosszig tartó tanulás uniós politikáinak összefüggéseiről (1990-2021), Opus et Educatio 9. évfolyam 1. szám, 17-27.o.

lehetne a keletkező, új társadalom címkéje, jelzője. Ez azért lehetséges, mert a társadalmat létrehozó, vagy a társadalom identitását kifejező mechanizmust egyre növekvőbb mértékben nem a „tőke" és nem az „ipar", hanem a „tudás" mozgatja.[176]

Az egész életán át tartó tanulás koncepciója azonban nem csupán egy hirtelen fellángolás, továbbra is az Európai integrációs folyamatok meghatározó részét képezi. A koncepció megerősítésre került a szociális jogok európai pillére keretében oktatás, képzés és egész életen át tartó tanulás címszó alatt, amely a dokumentum legelején kap helyt ezzel is kiemelve fontosságát. A pillér megfogalmazása alapján: mindenkinek joga van a minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz annak érdekében, hogy olyan készségeket tartson, illetve szerezzen meg, amelyek lehetővé teszik számára, hogy teljes mértékben részt vehessen a társadalomban és sikeresen alkalmazkodjon a munkaerőpiaci változásokhoz.[177]

A 2014-2020-as programozási időszakot megelőzően komoly figyelmet kapott továbbá a fiatalkori munkanélküliség problémája is: programok széles köre irányult a 15-24 év közöttiek munkaerőpiaci integrációjára (pl. gyakornoki programok, fiatalok vállalkozóvá válásának támogatása, non-profit szervezetek által nyújtott, fiatalok foglalkoztatását segítő projektek), illetve a szakképzési rendszer átalakítására, szintén azzal a céllal, hogy az oktatási rendszer jobban illeszkedjen a munkaerő-piaci igényekhez.[178] A rugalmas foglalkoztatás jelentős mértékben érinti a fiatalokat. Jórészt ők még középfokú vagy felsőfokú tanulmányaikat végzik, az ismeretek elsajátítása folyamatban van. Azonban esetükben is szükség van olyan kiegészítő képzésre, tudásra, amely a munkaerőpiacon történő eligazodásukat segíti. Ebben a körben említendő a

[176] Tamás Pál: A tudásalapú társadalom kialakulása Magyarországon, Új Mandátum Könyvikiadó, Budapest, 2006., 23. o.
[177] A szociális jogok európai pillérének I. fejezetének 1. pontja
[178] A munkavégzés rugalmasságát és minőségét támogató konstrukciók értékelése, Értékelési jelentés 2019. 25. o.

foglalkoztatási formák ismerete, a vállalkozóvá válás keretei, az adó és járulékfizetési kötelezettségek ismerete, pénzügyi és befektetési ismeretek.

A leírtak alapján megállapítható, hogy a tudásalapú társadalom egyre több magas képzettséget igénylő munkaerőt kíván meg. A folyamatos képzés nélkülözhetetlen az egyre gyorsabban változó körülmények közepette, amely egyaránt érinti a munkáltatókat, foglalkoztatókat, egyéni vállalkozókat, munkavállalókat, és foglalkoztatottakat, tehát minden piaci szereplőt.
A rugalmasság és az alkalmazkodóképesség igényének ugyan számon vetülete van, azonban tény, hogy a foglalkoztatottakkal szemben támasztott igények is egyre gyorsabban változnak, folyamatosan új ismeretek elsajátítására van szükség egy adott munkakörön beül is ahhoz, hogy versenyképesek maradjanak a munkaerőpiacon. A jelenlegi időszakban, amikor a meglévő munkákat nagymértékben átformálják a globalizációs, technológiai és demográfiai változások, a készségekbe való „beruházásnak" még nagyobb szerepe van, mint eddig valaha.[179] A covid járvány és a digitalizációs hatások pedig még inkább generálják és igénylik a naprakész folyamatos tudás elsajátítását.

III. 4. 4. Alternatív vitarendezés és a rugalmas foglalkoztatás közötti kapocs

Elsőre talán az az érzés foghat el minket jelen alcím olvasáskor, hogy a sormintából kilóg jelen alfejezet, azonban ez nem igaz. A rugalmas foglalkoztatás – némileg tágabban értelmezett – kereteibe bele tartozik a jogviták rugalmas rendezésének a lehetőségei is. Mindezt pedig az alternatív vitarendezés (AVR) formái tudják a leginkább biztosítani.
Az alternatív vitamegoldási rendszer legáltalánosabban elfogadott meghatározása Magyarországon, miszerint olyan eljárások összessége, amelyek

[179] Kun Attila: Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest 2017. in: Rácz Ildikó: Az élethosszig tartó tanulás finanszírozásának innovatív megoldásai, különös tekintettel az egyéni tanulási folyószámlák gondolatára, 56-77. o.

alternatívát jelentenek a bíróság előtti peres eljárás és a választott bíráskodás sokszor lassúnak, rugalmatlannak és költségesnek tartott döntéshozó természetű procedúráival szemben.[180]

Az alternatív vitarendezési eljárások egy vitarendezési kontinuum mentén írhatók le, három fő változó: a végeredményre gyakorolt kontroll, a folyamatra gyakorolt kontroll, illetve az eljárás költségei mentén, melyet kiegészít a folyamat formalizáltsága, illetve a folyamat bizalmassága. Ahogy a felek az informálisabb folyamattól a formálisabb felé mozdulnak, úgy növekednek a költségek, úgy válik egyre nyilvánosabbá a vita és úgy csökken a felek végeredményre gyakorolt kontrollja.[181] A rugalmasság, mint fő előny minden egyes eljárástípust jellemez. Mindez lehetővé teszi a munka világának szereplői részére, hogy ne csak a szerződés teljesítése tárgyában élvezzék a rugalmasság előnyeit, hanem adott esetben a felmerült jogviták rendezése során is. A peres eljáráshoz képest az AVR legtöbbet említett előnyei a következők: alkalmazásukkal időt, pénzt lehet megtakarítani, a felek végig megőrzik az ügy feletti kontrollt, a legtágabb értelemben véve rugalmasan illeszkedik a felek igényeihez s végül nem nyilvános. A felek igényeihez való alkalmazkodás és rugalmasság az AVR többi tulajdonságához kapcsolódik. A rugalmasságot igen tágan kell értelmezni, pl. lehetséges a váltás egyes AVR technikák között is, sőt, ha ezek nem voltak eredményesek, akkor akár előzetesen, akár az eredménytelenség beállta után is megállapodás születhet arról, hogy egy döntéshozatali eljárás zárja le a vitát. A rugalmasság abban is megmutatkozik, hogy az AVR eljárás helyét és idejét tekintve is a felek kényelméhez, igényeihez igazodik.[182]

Mielőtt kiválasztjuk valamely alternatív vitarendezési módot érdemes a vita fajtáját beazonosítani. A vitáknak különböző formáját különböztethetjük meg.

[180] Rácz Zoltán: Az alternatív vitarendezés (AVR) helyzete Magyarországon In: Kékesi Tamás (szerk.) 28th microCAD Nemzetközi Multidiszciplináris Tudományos Konferencia = 28th microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference. Miskolc, Miskolci Egyetem, 2015. 1.

[181] Malik Éva: Alternatív vitarendezés a munka világában, Pécsi Munkajogi Közlemények, 10. évfolyam 1. szám 2017. 152-158. o.

[182] Rúzs Molnár Krisztina: A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére, Doktori értekezés, Szeged, 2005. 134. o.

Az egyik felosztás szerint a munkaügyi vita lehet, jog-, illetve érdekvita. A másik csoportosítás szerint megkülönböztethetünk egyéni és kollektív vitákat. A munkaügyi jog - és érdekviták eltérő természetük miatt más - más vitamegoldási eljárások kidolgozását kívánják meg. Ezek a megoldások általában minden ország munkajogában kialakultak, függetlenül attól, hogy megjelenik-e a kétféle vitatípus elméleti elkülönítése.[183] Az elhatárolás tehát segítséget jelent ahhoz, hogy kiválaszthassuk a legmegfelelőbb eljárást.

A munkaügyi tárgyú viták esetén három alternatív vitarendezési mód említhető a leggyakoribbnak. Ezek közül az első az egyeztetés. Az egyeztetés lényege, hogy a konfliktusban álló felek harmadik személy bevonása nélkül, párbeszéden keresztül igyekeznek rendezni a vitát és egyúttal kölcsönösen elfogadható megállapodásra jutni. Ez gyakorlatilag egy információcserére épülő kommunikációs folyamat, amely akkor ér véget eredményesen, amennyiben mindkét fél úgy érzi, hogy a döntés számára is kedvező.

A második a közvetítés. Az egyeztetéshez képest a békéltetés/közvetítés abban különbözik elsősorban, hogy nem csupán a felek vesznek részt a tárgyalásban, hanem egy harmadik fél is, abban a tekintetben viszont hasonlatos az egyeztetéshez, hogy a döntés (megállapodás) joga továbbra is a felek kezében van, vagyis a harmadik személy nem hozhat kötelező erejű döntést a konfliktusban.

A harmadik alkalmazott vitarendezési mód a döntőbíráskodás. A döntőbíráskodásnál, vagyis a „megbeszélés” mint vitarendezési megközelítés harmadik és egyben utolsó kategóriájánál az előző kettő kategóriához – egyeztetés és békéltetés/közvetítés – képest a legjelentősebb változást az adja, hogy itt a konfliktusban álló felek átengedik saját kezükből a döntés jogát a harmadik személynek, nevezetesen a döntőbírónak. A döntőbíráskodást más néven arbitrálásnak is nevezzük, ez utóbbi gyökere a latin ’arbitrare’, ami annyit

[183] Balogh Eszter - Dr. Bodnár Lilla - Dr. Krémer András - Dr. Kulisity Mária - Lovász Gabriella - Dr. Nádházy Zsolt - Rákóczy Zsuzsanna - Dr. Rúzs-Molnár Krisztina: Kutatási beszámoló, A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat tevékenységének társadalmi hasznossága c. kutatás, Rézler Gyula Mediációs Intézet,

tesz, ítéletet hozni, megítélni vagy döntést hozni.[184] A döntőbíráskodás - amely a választottbíróság intézményrendszerén keresztül valósul meg Magyarországon[185] - előnye a gyorsaság és rugalmasság. A választottbírósági eljárás kevésbé kötött, mint a hagyományos bírósági eljárás. A felek megállapodhatnak például bizonyos eljárási kérdésekben is, továbbá megállapodás hiányában a választottbíróság jogosult az eljárás menetét meghatározni. Mindez pedig jelentősen hozzájárul az eljárás gyorsaságához és hatékonyságához.[186]

A munkahelyi légkör egyik legjelentősebb befolyásoló hatású tényezője azonban az, hogy a szervezet miként vélekedik a megjelenő konfliktushelyzetekről, miként és mennyiben tudja – és akarja – kezelni, feloldani azokat.[187] Az alternatív vitarendezési módok, közte a mediáció munkahelyre történő bevezetése tehát feltételez egyfajta ”érettséget” a munkáltató részéről: egy olyan stratégiai szemléletet, amelyben valódi érték a jó munkaerő (piaci értéke van), érték a szervezeti egység működésének hatékonysága, amiben energiaveszteséget, illetőleg költségtöbbletet jelent a konfliktus léte, és amelynek célja, hogy rugalmasan tudjon alkalmazkodni a piacon jelentkező kihívásokhoz. A rugalmasság megváltozott feltételekhez való alkalmazkodóképességet jelent, ami nyilvánvalóan emberek alkalmazkodóképességére utal, hiszen minden változást ők terveznek, indítanak el és hajtanak végre. Ennek a képességnek az egyik megjelenési formája a belső, szervezeten belüli konfliktusrendezés képessége.[188]

A jelenleg hatályos munka törvénykönyve változást hozott az alternatív vitarendezés területén. Az érdekviták feloldásának körében a legfontosabb

[184] Kas Kinga: Alternatív vitarendezés a foglalkoztatási konfliktusokban, Ph.D. Értekezés Budapest, 2008. 39-54. o.
[185] Gráner Zsófia: Az alternatív vitarendezés lehetséges útjai a polgári-gazdasági jogviták tekintetében, fókuszban a választottbíráskodással, Székesfehérvári Törvényszék, 2020. 1-40. o.
[186] Glavanits Judit, Wellmann Barna Bence: Az alternatív vitarendezés helye a jogrendszerben, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2020., 21. o.
[187] Csemáné Váradi Erika: Alternatív vitarendezési lehetőségek, Miskolci Jogi Szemle, 14. évfolyam (2019) 1. különszám, 19-30. o.
[188] Rúzs Molnár Krisztina: A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére, Doktori értekezés, Szeged, 2005. 69. o.

változás, hogy megszűnt a közvetítés, mint alternatív vitarendezési forma törvény által szabályozott lehetősége. (Ez természetesen nem jelenti, hogy a jövőben a felek egymás között külső, semleges fél részvételével ne próbálhatnák meg vitájuk mediáció útján történő megoldását.) Az „új Mt." egyeztetés-közvetítés-döntőbíráskodás hármasával szemben az egyeztető bizottság és döntőbíráskodás lehetőségét biztosítja a munka világának szereplői számára.[189]

Álláspontom szerint az alternatív vitarendezési formák szerepe megkérdőjelezhetetlen a jövő munkajogában. Azonban mindenképpen szükség lenne az alternatív vitarendezés szerepének jogalkotó általi megerősítésére. Az egyes vitákat jogszabály által intézményesített módon az alternatív vitarendezés irányába kellene terelni.

III. 4. 5. Rész összefoglalás

A rugalmasság vizsgálata során vázolt egyes kérdéskörök mentén igazolni látszódik azon megállapítás, mely szerint a rugalmas foglalkoztatást több tényező befolyásolja. A rugalmasság sokszínűségét jól szemlélteti Bankó Zoltán atipikus foglalkoztatásra adott meghatározásai:

- „ingatag, sérülékeny foglalkoztatás/munka"(precarious/hazardous/vulnerable work),
- „marginális, perifériku foglalkoztatás/munkavégzés" (peripheral/casual work),
- „bizonytalan kimenetelű munka" (contingent work) (Egyesült Államok),
- „rugalmas foglalkoztatás" (flexible work),
- „nem-hagyományos munkavégzés" (non-standard work) (ILO),
- „a munkavégzés új formái" (new patterns/forms of work),
- „a jövő munkavégzési formái",

[189] Rácz Zoltán: Quo vadis, MKDSZ? Az alternatív vitarendezés helyzete a munkajog területén, Publicationes Universitatis Miskolcinensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXIII (2015), pp. 326–334.

- „atipikus munkajogviszony, atipikus foglalkoztatás” (atypical workforms) (EU).[190]

A munkajogot átszövő területek fontos orientációs szerepet játszanak a munkajogviszony keretében történő foglalkoztatásban. Álláspontom szerint az adórendszernek különösképp orientálnia kell a munkajogviszony keretében történő foglalkoztatást, hiszen máskülönben nem válik versenyképessé a foglalkoztatási forma a mai rugalmasabb formákkal szemben. Jelen alfejezet keretében elsősorban a kisadózó vállalkozások tételes adója került kiemelésre, azonban számos adózási szabály teheti vonzóvá a munkajogi kereteket. Hasonlóan ösztönző adójogi vonzatú intézkedés a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés, amely az adómentesen adható költségtérítés mértékét befolyásolja, vagy éppen a cafatéira juttatásokban rejlő adómentes juttatások.
Fontos megállapítás, hogy a rugalmasság nem egyenlő a munkajogi garanciák feladásával. A rugalmas foglalkoztatás épp úgy elképzelhető a munkajog keretein belül, mint azon kívül. Kétségtelen, hogy mindez további részletszabályokat feltételez, mind munkajogi mind a kapcsolódó egyéb területeken. A tradicionális munkajog paraméterei között a rugalmasság ékes bizonyítéka a távmunkavégzés.[191] A jogalkotónak tehát fel kell ismernie a rugalmasság iránt megnövekedett igényt és ennek megfelelő orientációs mechanizmusokat kidolgozni, amely elősegíti a rugalmas foglalkoztatást a kiszolgáltatottság minimalizálása mellett.

A munkajog alapvetően tartós szerződéses viszonyra épül, amelynek fenntartása érdekében megfelelő vitamegoldási technikákra is szükség van. A munkajogban sokkal nagyobb szerepet kellene, hogy kapjon az alternatív vitarendezés által kínált lehetőségek, amelyek a rugalmasítást is nagyban szolgálnák. Nagyon jó kezdeményezésnek találtam, hogy a GINOP 5.3.3-18

[190] Bankó Zoltán: Az atipikus munkaviszonyok, A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécs, 2008. 61-71. o.
[191] Horváth István – Petrovics Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal, Digitization at Work: Expanding Horizons with Loopholes, Pro Futuro 2021/2,, 61-80. o.

pályázati konstrukció keretében létrehozták a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatot, amelynek célja volt, hogy segítse a kollektív érdekviták szereplőit abban, hogy kölcsönösen előnyös megállapodásokat tudjanak kötni egymással, figyelembe véve és tiszteletben tartva a másik fél érdekeit.[192] Sajnos a Szolgálat csupán kevesebb mint három év működést követően 2022. januárjában befejezte működését, ezért jelenleg a munkajog területén az alternatív vitarendezés kérdésköre nem megoldott.[193] Egyetértek azon állásponttal, amely szerint a vitarendezési szolgálatnak jogszabályi legitimációra lenne szüksége.[194] Meglátásom szerint azonban nem csupán a kollektív munkaügyi viták esetében van létjogosultsága az alternatív vitarendezésnek, hanem az egyéni viták esetén is.

A bírósági úton történő igényérvényesítésre vonatkozó eljárásjogi szabályok kétségkívül nagyban befolyásolják a peres ügyek számát és azt, hogy a felek alternatív módon rendezik-e inkább a vitáikat.[195] A hatályos polgári perrendtartás tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek elősegíthetik a viták alternatív útra terelését. Ilyen rendelkezés például, hogy a bíróság – ha annak sikerére esély mutatkozik, különösen, ha a felek bármelyike kéri – tájékoztatja a feleket a közvetítői eljárás lényegéről, igénybevételének lehetőségéről, feltételeiről és ezzel összefüggésben a szünetelés szabályairól. Ha a felek a közvetítői eljárás során megállapodást kötnek, azt a szünetelés időtartamán belül a bírósághoz egyezségként történő jóváhagyás végett benyújthatják.[196] A törvény a házassági perek esetén ettől konkrétabban fogalmaz, kötelezi a bíróságot, hogy a felek figyelmét felhívja a közvetítői eljárás igénybevételének

[192] Lásd: https://www.munkaugyivitarendezes.hu/

[193] Prugberger Tamás - Mészáros Melinda: Tézisek a munka törvénykönyvének szociális szempontú módosításához. In: Magyar Munkajog (E-folyóirat), 2022/2. 1-17.

[194] Mélypataki Gábor: A munkaügyi vitákkal foglalkozó alternatív vitarendező szolgálat tapasztalatai, Miskolci Jogi Szemle 15. évfolyam (2020) 4. különszám, 55-62. o.

[195] Gyulavári Tamás, Halmos Szilvia, Kártyás Gábor, Krajecz Laura, Petri Dávid: A munkaügyi perek számának csökkenése Magyarországon: okok és lehetséges megoldások ,Friedrich-Ebert-Stiftung, Munka és társadalmi igazságosság Tanulmány, 2023., https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/20639.pdf , letöltés dátuma: 2024.02.19.

[196] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 238. § (2) bekezdés

lehetőségére és előnyeire.[197] Véleményem szerint mindezt a munkajogi perek esetében is indokolt lenne alkalmazni.

A munka törvénykönyve alapján a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet. A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.[198] A munka törvénykönyve a pártatlanságon kívül nem támaszt további követelményt az elnökkel szemben, ugyanakkor álláspontom szerint megfontolandó lenne azon többletkövetelmény törvénybe iktatása, mely szerint az elnöknek szakirányú végzettséggel kellene rendelkeznie, mint például az alternatív vitarendezés, közvetítői szakjogász végzettség. Mindezzel elősegítené a jogalkotó, hogy a viták alternatív vitarendezés keretében kerüljenek feloldásra, vagy legalábbis olyan szakember működne közre, aki jártas ezen technikák alkalmazásában.

Az alternatív vitarendezés létjogosultsága a jogviták világában megkérdőjelezhetetlen. A fogyasztóvédelmi békéltető testület[199], vagy a pénzügyi békéltető testület[200] több mint húsz, illetve tíz éves működése önmagában azt bizonyítja, hogy nagy szükség van a jogviták alternatív vitarendezés keretében történő feloldására. Megítélésem szerint a munkajog világában szintén jelentős igény mutatkozik egy olyan állandó vitarendezési fórum kialakítására, amely segítséget nyújt a jogviták rendezésében a bírósági út igénybevétele nélkül. Mindez a kiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkavállalók számára lenne a legnagyobb segítség, a munkajog védelmi funkciójából eredően evidens lenne, hogy a védelem erre a területre is fókuszáljon. Az alternatív vitarendezés azokban az országokban, ahol

[197] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 456. § (3) bekezdés
[198] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 291. § (1), (2) bekezdés
[199] A fogyasztóvédelemről szóló 1997. évi CLV. törvény 18. §
[200] A Magyar Nemzeti Bankról szóló 2013. évi CXXXIX. törvény 96. §

elterjedtnek és fejlettnek minősíthetjük ezt a fogalmat, mindenhol hozzájárult a munkaügyi kapcsolatok fejlesztéséhez.[201]

A munkajog jövőjét érintő elképzelések mögött és bennük a közös pont az, hogy a munkajogász szakma egyetért abban, hogy a gyakorlatban is egyre nagyobb teret hódító megoldások miatt a munkajognak is szükséges megújulnia, lekövetni a változásokat, még akkor is, ha bizonyos változások nem közvetlenül a munkajog kapuin belül következtek be. Megítélésem szerint a szakma abban is egységesnek mondható, hogy valamennyi – a munkajog jövőjét érintő – koncepció mozgatórugója a rugalmas munkavégzés. A magam részéről úgy gondolom, hogy jelenleg a munkajogi szabályok differenciálására lenne szüksége, amely lényegében a meglévő munkajogi keretrendszeren belül alakítana ki további rugalmas lehetőségeket a felek számára. Mindemellett megfontolandónak tartom a jogalkotó részéről azt is, hogy további rugalmas atipikus munkavégzési formák kerüljenek kialakításra.

III. 5. A szociális biztonság mibenléte, mint a biztonság egyik fő eleme

Általánosan elmondható, hogy szociális biztonság alatt az embereknek azt a komfortérzetét érthetjük, amikor tudatában vannak annak, hogy a megélhetésük, létfenntartásuk biztosított.[202] A munkajog, illetve a hozzá kapcsolódó szociális jogi területek jellemzője a magánjogi, valamint a közjogi jegyek jelenléte. Erre mutat rá Sári János, aki szerint „… az állam egyébként a civilisztika szabályai szerint alakuló viszonyrendszerbe avatkozik be a gyengébb fél, a munkavállaló mellett, annak javára...”[203] Ez a beavatkozás pedig alkotmányos alapokon nyugszik. Az állami beavatkozás célját tekintve kettős jellegű. Egyfelől a kiegyenlítést szolgálja a gyengébb fél oldalán, másrészt

[201] Rácz Zoltán - Mélypataki Gábor: Alternatív vitarendezés a munkajog gyakorlatában Miskolci Jogi Szemle, 2018. 1. Különszám, 36-43. o.
[202] Rab Henriett: A szociális jogok alkotmányjogi megközelítése a hazai és nemzetközi környezetben, 2.
[203] Sári János: Alapjogok, Osiris Kiadó, 2008. 138. o.

anyagi eszközöket biztosít meghatározott szempontok alapján.[204] Mindez kapcsolódik az etatista szemléletű állami beavatkozáshoz, illetve a szociális állam megjelenéséhez.[205]

A szociális biztonsághoz való jog a szociális jogok egyik legmeghatározóbb elemét képezi. Megjelenésük időben a XIX. század utolsó félére tehető, az ipari forradalom és a polgári átalakulást követő időre. Az alapjogok rendszerében a második generációs jogok közé sorolhatjuk. A második generációs jogok körébe tartoznak a gazdasági, szociális és kulturális jogok, melyekre jellemző, hogy a jogok biztosítása érdekében aktív állami fellépést feltételeznek.[206] Ebből eredően a jog érvényesítése feltételezi a magánszférába történő beavatkozást az állam oldaláról.[207] Számos nemzetközi dokumentum deklarálja a szociális biztonsághoz való jogot, mint például az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 22. és 25. cikke, Gazdasági Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 9. cikke, az Európai Szociális Karta 13. és 14. cikke, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 34. cikke, vagy a Szociális jogok európai pillérének 3. fejezet 12. pontja. Kiindulópontot azonban számomra az alaptörvény jelenti, mely a következő módon rögzíti a szociális biztonsághoz való jogot:

„(1) Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson. Anyaság, betegség, rokkantság, fogyatékosság, özvegység, árvaság és önhibáján kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén minden magyar állampolgár törvényben meghatározott támogatásra jogosult.

(2) Magyarország a szociális biztonságot az (1) bekezdés szerinti és más rászorulók esetében a szociális intézmények és intézkedések rendszerével valósítja meg.

[204] Wolters Kluwer Alaptörvény jogtár kommentár

[205] Jakab Nóra, Mélypataki Gábor, Szekeres Bernadett: A szociálpolitika jogi alapjai a XXI. század társadalmi kihívásainak tükrében, Bíbor kiadó, Miskolc, 2017. 27-29.

[206] Sári János: Alapjogok, i. m. 137. o.

[207] Kéri Judit: A munkához való jog és a munkanélküliség kapcsolatának szociális jogi meghatározása, Publicationes Doctorandorum Juridicorum 72.

(3) Törvény a szociális intézkedések jellegét és mértékét a szociális intézkedést igénybe vevő személynek a közösség számára hasznos tevékenységéhez igazodóan is megállapíthatja.
(4) Magyarország az időskori megélhetés biztosítását a társadalmi szolidaritáson alapuló egységes állami nyugdíjrendszer fenntartásával és önkéntesen létrehozott társadalmi intézmények működésének lehetővé tételével segíti elő. Törvény az állami nyugdíjra való jogosultság feltételeit a nők fokozott védelmének követelményére tekintettel is megállapíthatja."[208]

Érdemes megjegyeznünk, hogy míg korábban az Alkotmány 70/E.§ úgy fogalmazott, hogy a „Magyar Köztársaság állampolgárainak joguk van a szociális biztonsághoz", mely az alanyi jogi vagy nem alanyi jogi kategóriaként való értelmezés dilemmáját hozta magával, addig az alaptörvény a „törekszik" kifejezést használja, melynek révén inkább államcélként határozza meg a szociális biztonsághoz való jogot. Továbbá kiemelendő eltérés, hogy az Alaptörvény szerint a jogalanyoknak kötelességük a szociális intézkedések igénybevétele esetén a közösség számára valamilyen „hasznos tevékenységet" végezniük.[209] Meglátásom szerint ezzel a jogalkotó nem a védelem szintjének csökkentését kívánta elérni, hanem inkább a morális viszonyulást törekedett megváltoztatni a szociális védőhálót alkotó intézmények vonatkozásában. Mindezt a következtetést abból vonhatjuk le, hogy a korábbi alkotmány ideje alatt a gyakorlatban biztosított ellátások vonatkozásában drasztikus visszalépés nem mutatkozik. Egyértelmű azonban, hogy ezáltal formailag valamelyest lazított az államot szorító kötelezettségeken. Tovább elemezve az Alaptörvény által megfogalmazottakat úgy vélem, hogy a normaszöveg egyértelműsíteni szeretné, hogy a szociális biztonság megteremtése nem csupán az államot terhelő feladat, hanem kötelezettségként írja elő a jogalanyoknak azt, hogy a fenntartható ellátórendszer érdekében a közösség számára hasznos tevékenységet kell végezniük. Maga a szociális ellátórendszer, amely a szociális biztonsághoz való jog megvalósulása kizárólag egy társadalmi szintű közösségi

[208] Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XIX. cikk
[209] Rácz Zoltán: A szociális biztonsághoz való jog Magyarországon a rendszerváltozás óra eltelt időszakban, 539.

felelősség és kockázatvállalás keretében valósulhat meg. Bárkivel előfordulhat, hogy önhibáján kívül olyan helyzetbe kerül, amikor szüksége lesz a krízishelyzet átvészeléséhez a szociális ellátórendszer igénybevételére. Éppen ezért mindenkit kötelezettség terhel a közösség egészével szemben.[210] Úgy gondolom, hogy ez a felfogás a jogok és kötelezettségek rendszerében gondolkodva elfogadottnak tekinthető, már csak a fenntarthatóság miatt is. Meglátásom szerint a szociális ellátórendszer egésze esetében nagy hiba lenne azt a szemléletet erősíteni, mely szerint az ellátások többsége, mint szolgáltatások bármiféle ellenszolgáltatás vagy kötelezettség nélkül járnak a feleknek, mert ez könnyen fenntarthatósági gondokat okozhat. Az Alkotmánybíróság judikatúrája megerősíti a fent leírtakat és megállapítja, hogy a szociális biztonság nem feltételez egy meghatározott jövedelem biztosítását, sem pedig azt, hogy a meglévő életszínvonal nem csökkenhet.[211] Megjegyzendő, hogy ez a gyakorlat még az Alaptörvény hatálybalépése előtt alakult ki, melyből azt a következtetést is levonhatjuk, hogy az Alkotmányban megfogalmazott szociális biztonsághoz való jog annak ellenére, hogy kötöttebb terminológiát használt, gyakorlati megvalósulását tekintve mégis szinte teljesen megfeleltethető az Alaptörvényben deklarált szociális biztonsághoz való joggal.

III. 6. A szociális biztonság és a rugalmasság dilemmái

A XXI. század technikai változásai, mint arra korábban utaltunk, több ponton is érintik a szociális biztonsághoz való jog területét. Egyre jobban előtérbe kerülnek az olyan rugalmas munkavégzési formák melyet a technikai feltételek lehetővé tesznek, azonban ezekre szinte kivétel nélkül jellemző, hogy mögülük hiányoznak a szociális biztonságot nyújtó intézmények. Ezek közé az új jelenségek közé tartozik többek között a sharing economy, mely lényegében a kihasználatlan erőforrások szolgáltatásként történő értékesítését jelenti internetes platformokon keresztül. Ilyen erőforrás lehet a kihasználatlan hely az

[210] Kéri i.m. 73.
[211] 32/1991. (VI. 6.) AB határozat

autónkban, vagy az otthonukban, vagy éppen a szabadidőnk.[212] Az applikáción keresztül történő munkavégzés sok esetben hagyományos munkavégzésre irányul, azonban az applikáción keresztül történik a kereslet és a kínálat a találkozása.[213] De folytathatnánk a sort a crowdwork típusú munkavégzéssel, aminek keretében nem csupán a platformon keresztül történik az igényeknek a találkozása, hanem konkrétan az eredmény átadása is az interneten keresztül megy végbe. Általában kiszervezett feladatok ellátását kívánják ilyen módon megvalósítani a cégek, ami lényegesen olcsóbb és hatékonyabb lehet számukra.[214] Ezek olyan új formák, melyek részben kívül esnek a hagyományos 8 órában történő foglalkoztatásra szabott szociális védőhálón. Itt azonban egy erős érdekellentét húzódik meg az innovatív és potenciálisan a gazdaság serkentésére pozitívan ható rugalmas munkavégzési formák között és az egyén védelmét szolgáló szociális biztonság megteremtése között. Ennek orvoslására több megoldási lehetőség kínálkozik. Az egyik, hogy visszaszorításra kerülnek az olyan rugalmas foglalkoztatási formák, amelyek nem nyújtanak szociális védelmet. A másik megoldás lehet, hogy a szociális ellátórendszer, vagy a szabályozott atipikus munkavégzési formák köre olyan új elemekkel bővül, melyek biztosítják a megfelelő védelmet. Ez utóbbira több lehetséges javaslatot találunk. Mélypataki Gábor szerint megfelelő alternatívát jelenthetne a feltétel nélküli alapjövedelem bevezetése, melynek révén az állam biztosítani tudná a szociális biztonságból eredő kötelezettségeit minden foglalkoztatási formában alkalmazott munkavállaló számára.[215] Találhatunk olyan álláspontot, mely szerint szükséges minimális szintű védelmet és alapjogi védelmet biztosítani az ilyen módon munkát végző csoportoknak, de olyan véleményekkel is

[212] Szegedi Levente: Digitális platformok mint a sharing economy munkáltatói? 2019. február 15. https://arsboni.hu/digitalis-platformok-mint-a-sharing-economy-munkaltatoi/ (2019. október 29.)

[213] Rácz Ildikó: A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre, 274. https://dfk-online.sze.hu/images/egyedi/doktori/doktori%20m%C5%B1helytanulm%C3%A1nyok%202017/r%C3%A1cz.pdf (2019. október 25.)

[214] Tóth Hilda: A munkajog új kihívásai: a "gig" gazdaság munkavállalói csoportjai
In: Szikora, Veronika; Török, Éva (szerk.) Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére I.-II. kötet Debrecen, Magyarország : Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, (2017) pp. 395.

[215] Mélypataki Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra, Magyar Munkajog E-folyóirat 2019/1. 25.

találkozhatunk, ami kifejezetten a munkajogi védelem kiterjesztését látja megoldásnak.[216]

Meglátásom szerint nem kizárt, hogy megmarad párhuzamosan a két munkát végző csoport. Az egyik hagyományos munkavégzési keretek között végzi munkáját és jogosultságot szerez a szociális ellátásokra. A csoport másik része pedig választhat, hogy önfoglalkoztatóvá válik vagy sem. Az első esetben jogosulttá válik a szociális ellátórendszert alkotó ellátásokra. Azonban megjegyzendő, hogy nem mindegyikre, hiszen esetükben egy mellérendelt jogviszony keretében kapcsolódnak egymáshoz a jogalanyok. Abban az esetben pedig, ha nem válik önfoglalkoztatóvá a tevékenységet végző személy és nem történik meg az adó és járulékfizetés nem szereznek jogosultságot szociális ellátásokra. Ezeknél a foglalkoztatási formáknál a tevékenység végzése során számolnia kell és ezzel együtt vállalnia is a kockázatot arra az esetre, ha csak rövid ideig kerül alkalmazásra, vagy épp betegség vagy egyéb esemény miatt nem tud munkát végezni. Ebben az esetben egy alternatív jövedelemszerző tevékenységről beszélhetünk. Ezt erősíti meg Tóth Hilda azon vizsgálata, amely kifejezetten arra irányul, hogy mely munkavállalói kör érintett az új foglalkoztatási formák vonatkozásában. Ez alapján elmondható, hogy elsősorban a diákok, nyugdíjasok, gyermeket nevelők, vagy éppen teljes munkaidős állással rendelkezők folytatnak ilyen jellegű jövedelemkiegészítő tevékenységet.[217] Ezáltal tehát egy plusz bevételi lehetőségként érvényesülnek ezek a formák. Tény, hogy az említett új foglalkoztatási formák napjainkban növekvő tendenciát mutatnak, azonban megítélésem szerint elsősorban quasi „másodállásban", vagy jövedelem kiegészítésre használják ezen munkavégzési formákat. Elvitathatatlan ugyanakkor, hogy ezáltal olyan társadalmi rétegeket is bevon a gazdasági folyamatokba, melyek korábban inaktívak voltak.

A szociális biztonsághoz való jog kapcsán mindenképpen beszülnünk kell egy másik érintett csoportról, nevezetesen azokról, akik a nagy számban elterjedő robotok alkalmazása és az automatikus adatfeldolgozási rendszerek miatt

[216] Tóth Hilda: A munkajog új kihívásai: a "gig" gazdaság munkavállalói csoportjai, i.m. 399-400.
[217] Tóth Hilda: A munkajog új kihívásai: a "gig" gazdaság munkavállalói csoportjai, i.m. 394.

veszítik el munkájukat. Véleményem szerint hamarosan a mesterséges intelligenciát is ezek közé a tényezők közé kell majd sorolnunk. Akik ebbe a csoportba tartoznak a digitalizációs változások egy másik hatása miatt kerülnek olyan helyzetbe, ahol a szociális biztonság előtérbe kerül. Bizonyos szektorokban, mint például a közigazgatás, szakemberek szerint az ott dolgozók közel háromnegyedének munkáját kiválthatják a digitális fejlesztések.[218] A mértékét illetően természetesen még nem látunk pontos számokat, azonban a fejlesztések irányvonala mentén mindenképpen megállapítható, hogy munkavállalók jelentős része válhat munkanélkülivé. Természetesen új munkahelyek megjelenésére is számítani lehet a digitális hatások következtében, gondoljunk a Greenjob tanulmányra.[219] Ebben a helyzetben azonban a szociálpolitika szerepe felértékelődik.

Magáról a szociálpolitikáról beszélhetünk egy tágabb és egy szűkebb értelemben. A tágabb értelembe beletartozik minden olyan tevékenység, amely a társadalom, illetve a munkaerő újratermelődését is szolgálja, így az oktatás vagy az egészségügyi ellátás, míg a szűkebbe egyrészt a jövedelemmel nem rendelkező csoportok támogatása, másrészt a nehéz helyzetű egyének szükségleteinek a biztosítása.[220]

A szociálpolitika tágabb fogalmából kiindulva azokban az esetekben, amikor a mesterséges intelligencia és a robot technológia széleskörű alkalmazása miatt tömegesen veszítik el munkájukat a munkavállalók, előtérbe fog kerülni az oktatással összefüggésben biztosított állami segítségnyújtás formája. Ezek megvalósulhatnak ingyenes vagy kedvezményes átképzési, továbbképzési lehetőségek biztosításával. Emellett pedig a munkanélküliek számára igénybe vehető ellátásokra is jogosultak lesznek, mely az átmeneti időszakban némi megoldást nyújthat. Természetesen a munkavállalók tovább és átképzésében

[218] Digitális Jólét Fórum, Miskolci Egyetem, 2019. november 12.
[219] Transition to green economy could yield up to 60 million jobs, ILO says https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_181795/lang--en/index.htm (2019. november 10.)
[220] Ferge Zsuzsa: Szociálpolitika és társadalom. ELTE, Budapest, 1991.

jelentős szerephez kell juttatni a vállalatokat a társadalmi felelősségvállalás révén.[221]

A munkanélküliség területén egy erős kapcsolódási ponttal találkozhatunk a munkához és a szociális biztonsághoz való joggal összefüggésben. Az állam a munkahelyteremtéssel és a foglalkoztatás bővítésének elősegítésével tud a legtöbbet tenni a munkanélküliekért ezáltal biztosítva azt, hogy ne rekedjenek a szociális ellátások fogságában. A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök csupán átmeneti megoldást nyújtanak, azonban hosszútávon a perifériára sodorhatják az egyént és szociális ellátásokra szorulóként tartja fogva a rendszer. Ebből a kiút a mihamarabbi munkába állás, melyet az állam jelentősen elő tud segíteni a foglalkoztatás bővítése révén.

A fent leírtak több lehetséges kapcsolódási ponton keresztül vizsgált megállapításaiból levonhatjuk azt a következtetést, hogy a szociális biztonsághoz való jog szerepe a jövőben még jobban felértékelődik. Jelenleg még csupán kezdeti hatásait érezzük a digitális változásoknak a munkaerőpiacon, azonban az biztos, hogy az állam részéről rengeteg új intézkedésre, a munkavállalók részéről pedig számos új kompetencia és ismeret elsajátítására lesz szükség ahhoz, hogy ne szoruljanak szociális ellátásokra. Azoknak a munkavégzési formáknak melyek a digitális hatások révén egyre nagyobb számban jelennek meg, pont a rugalmas tulajdonságából ered a védelem hiánya. Amennyiben a jogalkotó úgy döntene, hogy kiterjeszti a munkajogi védelmet és szabályozás tárgyává teszik ezeket az új munkavégzési formákat, abban az esetben megítélésem szerint népszerűségük csökkenne, mivel alkalmazásuk több felmerülő költséggel járna. Természetesen előfordulhat, hogy egyes új foglalkoztatási formák esetében feltétlenül szükséges lesz a beavatkozásra és a szabályozás módosítására, amennyiben azt a társadalmi igény életre hívja például, ha a társadalom jelentős része az említett keretek között végez jövedelemszerző tevékenységet. Az említett foglalkoztatási formák sokkal inkább magánjogi jelleget öltenek, amely révén a

[221] Mélypataki Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra, i.m. 24.

munkáltatóról a munkavállalóra helyeződnek át a felmerülő kockázatok is, mint a szociális biztonság garantálása.[222] Ezzel összefüggésben fontos az önfoglalkoztatás elősegítése az állam részéről, továbbá az öngondoskodás szemléletének megerősítése. Ez utóbbi kiemelten jelentős azon foglalkoztatási formát választók esetében, akiknek a jövedelmeik változó intenzitást mutatnak. Az Európai Unió által kiadott ajánlás megerősíti azt, hogy a jövőben nagy szerephez jutnak a foglalkoztatásban az önálló vállalkozók, emiatt a szociális védelemhez való hozzáférést esetükben is szükséges a munkavállalókhoz hasonló módon biztosítani.[223] [224]

[222] Bogárdi Dóra, Kocsis Gergő: Jog és innováció tanulmánykötet, 2017, Rácz Ildikó: Az 'uberizált' munkaerő jelene és jövője, 9.
[223] Az Európai Unió Tanácsa: Ajánlás a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről, 12753/19 Brüsszel, 2019. október 21.
[224] Máté Dávid Adrián A családalapítás és a munka összehangolása a digitális korszakban, Publicationes Universitatis Miskolcinensis Sectio Juridica Et Politica, 2020. 375-391. o.

III. Rugalmasság vagy biztonság?

IV. 1. A munkajog egyes polgári jogi vonatkozásai

A változó gazdasági és társadalmi viszonyok hatására a munkáltatók igyekeznek megkerülni a fordista modell alapján kialakult munkaszerződés keretében való foglalkoztatást, és egyre rugalmasabb foglalkoztatási formákat alkalmaznak. Mindez pedig egyre inkább a polgári jog felé sodorja a munkajogi szabályozást.[225]

A munkajog jogági megítélése és ennek alapjai rengeteg változáson ment keresztül. Vitán felül áll, hogy a munkajog alapjai egyértelműen a magánjog fundamentumain nyugszanak. A szerződéses liberalizáció időszakában a munkajog szinte teljes mértékben és tisztán magánjogi jegyeket viselt magán. Majd a munkásmozgalmaknak köszönhetően szép lassan, de markánsan megjelent a közjogi jellegű beavatkozás a munkavállaló és a munkáltató viszonyában. A szocializmus ideálja miatt egyes országok munkajogát - mint hazánkét is – teljesen áthatotta a közjogi beavatkozás. Majd szép lassan eljutunk ahhoz a megközelítéshez, hogy jogágiság szempontjából a munkajog egy keresztülfekvő jogág. Ennek alapján több jogágat részben átfödve, a közvetlen gyakorlati igényeknek megfelelően eltérő tartalmú magatartásokra, de azonos vagy hasonló társadalmi viszonyokra vonatkozó jogi normákat foglalja össze.[226]

A munkajog relatív önállósága a nyugat-európai munkajogban nem abból adódik, hogy a munkaszerződés minőségében eltérő lenne a magánjog egyéb szerződéseitől, hanem abból, hogy joghatásának – a munkajogviszonynak – tartalmát a szerződésen kívül számos egyéb tényező is befolyásolja, s ezek némelyike nem feltétlenül illeszkedik a klasszikus civiljogi dogmatikába. A

[225] Jakab Nóra - Prugberber Tamás: Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi, és polgári jogi szabályozás között, Jogtudományi Közlöny, 2014. 477-485. o.

[226] Szilágyi Péter: A jog általában. Propedeutika. A jog módszerei és segédtudományai Jogi alaptan, ELTE Eötvös Kiadó, 2014. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_527_jogi_alaptan/ch10s02.html

jogirodalmi vita azonban tisztulni látszik: a munkajog a magánjog talaján nyugvó, de attól relatíve elkülönülő jogterület.[227]

Ahogyan az a történeti áttekintésből is kitűnik a rendszerváltást követően ismét egy magánjogi erősödés figyelhető meg a munkajogi szabályozás terén. Mindez a piacgazdaságon nyugvó gazdasági modellnek köszönhető. A jelenleg hatályos munka törvénykönyvének[228] szabályozási struktúrája még inkább magánjogi irányba tendálja a munkajogi viszonyokat. Mindezt azért mondhatjuk, mert a jelenlegi szabályozás a korábbi szabályozásokhoz képest jelentősen nagyobb mozgásteret biztosít a munkaviszony alanyainak a jogviszony alakítására. A szabályozás a struktúráját áthatja a felek megállapodásain nyugvó magánjogi jellegű jogviszony alakítási mód, szemben a kógens, valamint imperatív jellegű normák alkalmazásával.

A munkajog jogágisági kérdése, illetve a magánjoghoz való viszonya nem csak a klasszikus jogi vizsgálatok szempontjából nyer jelentőséget napjainkban. Életünket egyre jobban behálózzák a digitális változások és az ezzel járó technikai újítások. Ezek pedig markáns hatást gyakorolnak a jogra. A munkajogviszony meghatározó jegyei, melyek lehetővé teszik az elhatárolást más jogviszonyoktól egyre jobban összemosódnak a digitális hatások következtében. Ezek az ismertető jegyek a polgári jogi jogviszonyok felé orientálják a jogviszonyt, ugyanakkor sajátos jegyeket hordoz magán a munkaviszony ismérvei közül is. Mindezek rengeteg új kérdést vetnek fel. A platformmunka megjelenése és a fogyasztói szerződések, vagy éppen a munkaerőkölcsönzés egymáshoz való viszonyát mindenképpen érdemes ezen keretek között vizsgálat tárgyává tenni. A foglalkoztatásra irányuló egyéb - elsősorban polgári jogi - jogviszonyok és a munkaviszony egymáshoz való viszonya visszatérő kérdésnek tekinthető. Ugyanakkor ezek bővülése, atipizálódása és a munkaviszony szabályrendszere alól történő kikerülése a digitális megoldások révén teljesen új kihívás elé állítják a jogviszonyokat és a szerződő alanyokat egyaránt.

[227] Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3-17. o.)

[228] 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről, a továbbiakban Mt.

IV. 1. 1. Áttekintés a Munka törvénykönyv és a Polgári törvénykönyv kapcsolatáról

A korábbi Munka törvénykönyvének[229] alkalmazása során nem volt teljesen egyértelműen tisztázva a munkajog és a polgári jog viszonyrendszere. A jellegét tekintve a polgári jogi szabályok keretszabálynak minősültek, azonban meglehetősen megosztotta a hazai munkajogtudományt. Az egyik álláspont szerint a munkajogviszony jogdogmatikai intézményrendszere lényegében a polgári jogi szerződéses viszonyok alapstruktúrájának adaptációja. A másik nézőpont szerint a munkajog kógens elemeinek léte miatt nem vetődhet fel a polgári hagyományok átvétele.[230]

A polgári jog és a munkajog kapcsolatának megítélését napjainkban egyre erőteljesebben befolyásolja a munkajogi szabályozás szociális töltésének intenzitása. Ez a folyamat különösen az Európai Unió munkajogi normáiban követhető nyomon. A sokat hangoztatott szociális jogállam az adott állam rendeltetését, célmeghatározását is jelenti. Ebből következően értelmezési alapelv, hogy amennyiben egy jogi normának több interpretációja lehetséges, mindenkor azt kell előnyben részesíteni, amely a partnerek közötti szociális kiegyenlítődést a legjobban szolgálja. A polgári jog elveinek és normáinak munkajogi alkalmazása során tehát meg kell vizsgálni, hogy az adott norma megfelel-e a szociális jogállam által meghatározott követelményeknek, így kifejezésre juttatják-e azokat a munkavállalót védő elveket, amelyek más kötelmekben nem találhatók meg.[231]

A munkajogi szabályozás tendenciái, annak változó fogalmi rendszere Európában és Magyarországon is egyre inkább a polgári jog felé sodorja a munkajogi szabályozást.[232] A hatályos Munka törvénykönyvének szabályozási

[229] 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

[230] Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (Jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok), Állam- és Jogtudomány 55. évf. 1. sz. / 2014., 36-76. o.

[231] Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3-17. o.)

[232] Jakab Nóra: A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében. Magyar Jog, 62 (1)., 2015. 18-26. o.

struktúrájában lényegesen több szerephez jutnak a magánjogi eszközök. A szabályozás ezzel azt a célkitűzést valósítja meg, hogy tág teret enged a felek megállapodásainak és e munkaviszonytípusok felek általi alakításába csak annyiban avatkozik be, amennyiben ez a munkavállaló garanciális érdekeinek biztosítása, illetve a nyomós közérdek védelme érdekében szükséges.[233] Ezt erősítette meg a Polgári törvénykönyv[234] 2014. március 15-ei hatálybalépésével beálló Mt. módosítás, amely a fogalomrendszer egységesítése mellett több magánjogi erősödést is hozott.[235] A korábbi szabályozással ellentétben a hatályos törvény rendezi a polgári joggal való kapcsolatát. Az Mt. tételesen felsorolja, hogy mely polgári jogi szabályok alkalmazhatóak. Ezen felül a törvény a személyiségi jogok védelme, a jognyilatkozatokra vonatkozó szabályok, a kamat, a kártérítési felelősség, a versenytilalmi megállapodás, a tanulmányi szerződés, valamint az elévülés vonatkozásában utal a törvény a polgári jogi szabályok kifejezett alkalmazásának lehetőségére. Az Mt. és a Ptk. kapcsolatának szorosabbra fűzését fémjelzi továbbá az is, hogy a kártérítési felelősség szabályai rendkívül közel állnak egymáshoz. A munkáltatói és a munkavállaló kárfelelősségi alakzata egyaránt tartalmazza az előreláthatósági klauzulát.[236]

[233] T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános indokolás

[234] 2013. évi V. törvény a Polgári törvénykönyvről, a továbbiakban Ptk.

[235] Raffay Bálint: Összhangba kerül az Mt. és az új Ptk., https://jogaszvilag.hu/szakma/osszhangba-kerul-az-mt-es-az-uj-ptk/ (2020. december 14.)

[236] Az előreláthatósági klauzula lényegében a kár törvényi szintű mérséklésének tekinthető.
Ptk. 6:521. § [Előreláthatóság] Nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozó nem látott előre és nem is kellett előre látnia.
Továbbá a Ptk. bevezeti a contraktuális kárfelelősségi alakzat körébe is az előreláthatóságot: A Ptk. 6:143§ (2) A szerződésszegés következményeként a jogosult vagyonában keletkezett egyéb károkat és az elmaradt vagyoni előnyt olyan mértékben kell megtéríteni, amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár, mint a szerződésszegés lehetséges következménye a szerződés megkötésének időpontjában előre látható volt.
Az előreláthatósági klauzula átvétele 1987. évi 20. törvényerejű rendelet az Egyesült Nemzeteknek az áruk nemzetközi adásvételi szerződéseiről szóló, Bécsben, az 1980. évi április hó 11. napján kelt Egyezménye kihirdetéséről (Bécsi Vételi Egyezmény) 74. cikke alapján történ, amely kimondja, hogy: A fél szerződésszegése következményeként járó kártérítés összege megegyezik azzal a veszteséggel, amely a szerződésszegés következtében a másik felet érte, ideértve az elmaradt hasznot is. Ez a kártérítés nem haladhatja meg azt a veszteséget, amelyet a szerződésszegő fél a szerződés megkötésének időpontjában előre látott vagy amelyet előre kellett látnia azon tények és körülmények alapján, amelyekről mint a szerződésszegés lehetséges következményeiről az említett időpontban tudott vagy tudnia kellett.

A törvény tehát egyértelműen meghatározza, hogy a munkaviszony tekintetében mely polgári jogi szabályokat kell alkalmazni. Valamennyi olyan polgári jogi norma, amely ezen a körön kívül reked, érvényesen nem alkalmazható a munkaviszonyra.[237] Érdemes megjegyezni, hogy az Mt. az említett helyen nem utal többek között a Ptk. feltűnő értékaránytalanság (laesio enormis) szabályaira, így nem alkalmazható az értékaránytalanságra alapított megtámadási jog sem. Ugyanakkor a munkaviszonyban a megállapodásokkal kapcsolatos arányossági problémák kapcsán lehetőség nyílik az aránytalanság kiküszöbölésére a részleges érvénytelenség révén. Ez a megoldás talán még kedvezőbb a munkavállaló számára, hiszen nem csupán a feltűnő értékaránytalanságot, hanem az attól kisebb fokú aránytalanság kiküszöbölésére is lehetőség nyílik.[238]

Meghatározott területeket a Ptk. és az Mt. együttesen szabályoz, például a jogi személy, mint munkáltató. Itt elsősorban a jogi személy munkáltató belső szervezetére kell gondolni. Ezen a téren nem vitásan elsődlegesen a polgári jogi szabályozás érvényesül, de ezen belső viszonyokról óhatatlanul rendelkezik a munkajog is. Itt elsősorban a kollektív munkajog szabályai jönnek szóba, de a vezető állású munkavállaló jogállásának meghatározása szükségképpen érinti a munkáltatói belső viszonyokat is.[239] Ebben a vonatkozásban továbbra is fennáll a kérdés, hogy miként alakul a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogállása. A szakirodalom többségi álláspontja szerint a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő a Ptk. szabályai alapján tartozik felelősséggel. A gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselője az általában vett vezető állású alkalmazottakhoz képest egy különleges státuszú munkavállaló, akire nézve a munkajogi szabályok csak ott és annyiban érvényesülhetnek,

[237] Petrovics Zoltán: A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre, Munkajog, HVG Orac, 2019/4. lapszám, 15-22. o.

[238] Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata 2020, Szegedi rendezvényszervező Kft., 102. o.

[239] Lőrincz György: Az új Ptk. alkalmazása a munkaviszonyra https://ptk2013.hu/szakcikkek/lorincz-gyorgy-az-uj-ptk-alkalmazasa-a-munkaviszonyra/4215

amennyiben arról a Ptk. nem rendelkezik. Ilyen értelemben a Ptk. a lex speciális, az Mt. a lex generális.[240]

Az eddig említett részeken felül azonban elvitathatatlan, hogy a munkajogot áthatja a polgári jog. Gondoljunk csak az Mt. általános magatartási követelmények címszó alatt elhelyezett jogelvekre, melyek egy része a polgári jog rendező elvei is egyben.

Végül de nem utolsó sorban pedig rögzítenünk kell azt is, hogy az Mt. rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni. Ebből pedig az következik, hogy – többek között – a Ptk. egyes rendelkezései anélkül is érvényesülhetnek a munkajogban, hogy azok kívül esnek az Mt. tételes felsorolásából. Itt kifejezetten olyan, az egész jogrendszert érintő alapvető szabályokra kell gondolni, amely külön említés nélkül is érvényesülnek más jogterületen. Ilyen „univerzális" szabályok a munkajogban például a jogképességre, a cselekvőképességre, a jogi személyekre, a gazdasági társaságokra, a tulajdonra és az öröklésre irányadó polgári jogi normák.[241]

IV. 1. 2. A munkaszerződés mint a polgári jogban nevesített szerződés – avagy a fogyasztói szerződés és a munkaszerződés kapcsolata

Az előző fejezetben egyértelművé vált, hogy a munkajog rengeteg specialitást rejt magában, azonban mégis ezer szálon kötődik a polgári joghoz. A polgári államok munkajogi fejlődésének egyik megkerülhetetlen problémája a polgári jog szabályainak érvényesülése az individuális munkajogban. Ennek jogtechnikai vetületét képezi, hogy az egyes országok polgári törvénykönyvei rendelkeznek-e a munkaszerződésről, illetve a munkajogviszonyról.[242]

[240] Barta Judit - Prugberger Tamás: Kérdések a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének „kettős jogi státuszáról", Acta Universitatis Szegediensis: Acta juridica et politica, 79. Tom. 1-64. Fasc. / 2016. 61-83. o.

[241] Petrovics Zoltán: A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre, Munkajog, HVG Orac, 2019/4. lapszám, 15-22. o.

[242] Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3-17. o.)

Felmerül a kérdés ezáltal, hogy miért nem szerepel a Ptk. szabályai között a munkaszerződés? Ennek vizsgálatához többek között dogmatikai kérdéseket kell tisztáznunk.

A dogmatikai fejtegetések előtt azonban érdemes leszögezni a munkajogviszony polgári jogi szabályozását illetően, hogy a munkaszerződés megtalálható több nyugat-európai jogrendszerek polgári jogi szabályozásában. Esetükben a következő konstrukciókkal találkozhatunk:

- a munkaszerződés és a munkajogviszony általános szabályozása megtalálható a polgári jogban jelesül a polgári törvénykönyvben – azonban a munkajog tárgyát alkotó joganyag kodifikált vagy legalábbis kompilált jogszabályban rögzítésre került,
- a polgári jog – a Polgári Törvénykönyvben – szabályozza a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony intézményét, azonban ezen túl külön jogszabály egyéb definíciót nem tartalmaz, vagy azért, mert erre vonatkozó jogi szabályozás minden erőfeszítés ellenére sem jött létre, vagy a jogalkotó elegendőnek tartotta a polgári törvénykönyv szabályozását,
- az egységes törvényi szabályozás elmarad, az érintett jogintézmények meghatározását részletjogszabályokban fedezhetjük fel, és így a dogmatikai értékű fogalomképzésről a jogalkotó lemond.

Mindhárom megoldásban közös alapját képezi, hogy a munkaszerződés a maga valóságában, minőségében nem különbözik a polgári jog egyéb szerződéseitől. Vagy azért nem, mert a munkaszerződést más – tradicionális (legtöbbször a bérlet) – szerződések mögött rejtették el, vagy azért, mert a munkaszerződés-szolgálati szerződés fogalma valójában definíció helyett a jogviszony minimális tartalmi elemeit tartalmazza.[243]

Rátérve a dogmatikai kérdésekre rögzítenünk kell, hogy a munkajog alapvető szabályozási tárgya az önállótlan és függő munkavégzés. Ennek megítélése eleinte a gazdasági függőség dogmatikai alapjain nyugodott. Ez alapján a

[243] Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3-17. o.)

munkáltaó gazdasági erőfölényben van a munkavállalóval szemben, amely előidézi a felek között az aszimmetrikus helyzetet. Az elmélet gyenge pontját jelentette, hogy bizonyos tevékenységek folyamatában a munkáltató és a munkavállaló gazdasági függősége nem mutatható ki, a munkavállaló tevékenységét azonban mégis önállótlan munkavégzésnek kell minősíteni, mert a munkavállaló a gazdasági, piaci forgalomban saját neve alatt nem jelenik meg. Az elmélet emiatt jelentőségét vesztette és új dogmatikai alapokra helyezték a függőség elméletét.

Így került előtérbe a személyi függőség elmélete, amely polgári joggal való szembenállás premisszáján nyugodott. Az elmélet lényegét az adta, hogy a munkavállalók teljesítményükhöz személyiségüket is adják, miáltal sajátos függőségi helyzetbe kerülnek. Az elmélet képviselői egy korábbi nézethez nyúltak vissza, amely szerint a szolgálati szerződés valójában az ún. ősi státusjog intézményei közé tartozik, és mint ilyen sajátos személyi-uralmi viszonyt keletkeztet a munkaadó és a munkavállaló között. Mindebből adódóan sajátos "szinallagma" alakul ki a felek között, amelynek két pillére a munkavállaló hűségkötelessége és a munkaadó gondoskodási kötelessége.[244]

Az ismertetett két domináns elmélet mellett azonban még mindig nem kaptunk választ arra, hogy miért ne lehetne nevesített szerződés a munkaszerződés a polgári jogban? A kérdés külön érdekesnek minősül figyelembe véve azt, hogy aszimmetrikus pozícióban lévő alanyokkal találkozhatunk a polgári jog területén is. Gondoljunk csak a fogyasztókra vonatkozó szabályokra. A munkajogi minimálstandardok munkavállalókat érintő, a munkáltatók antiszociális és egzisztenciális bizonytalanságot teremtő, valamint az alapvető emberi jogokat sértő intézkedéseinek a megelőzésére hivatottak, a társadalmi stabilitás érdekében szükséges fenntartani éppen úgy, mint a polgári jognak a fogyasztói érdekeket védő kógens előírásait a szakmai és gazdasági erőfölényt laikus szervezettekkel szemben.[245] A munkajoghoz hasonlóan a polgári jogban

[244] Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3-17. o.)

[245] Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyve koncepciójához, Miskolci Jogi Szemle 1. évfolyam (2006) 1. szám, 28-50. o.

is a fogyasztókra vonatkozó speciális rendelkezésekkel igyekszik helyreállítani a jogalkotó a felek között létrejövő erőeltolódást a jogviszonyon belül. A hatályos Ptk. nem határozza meg a fogyasztói szerződés fogalmát,[246] csupán annyit tudunk a törvényből, hogy fogyasztó és vállalkozás között fennálló szerződésről van szó. Azonban rendezi a törvény a fogyasztó fogalmát, amely szerint fogyasztó a szakmája, önálló foglalkozása vagy üzleti tevékenysége körén kívül eljáró természetes személy.[247]

A felvetés, mely szerint a Ptk. szabályai tartalmazzák a munkaszerződésekre vonatkozó szabályokat nem ismeretlen a jogtudomány számára. Nem csupán azért, mert egyes országok szabályozásában megfigyelhető jelenség, hanem mert hazánkban is folyt diskurzus ennek kapcsán. Prugberger Tamás szerint amennyiben integrálódna a munkaszerződésre vonatkozó fejezet, az a vállalkozási szerződés és a megbízási jogviszony közé kerülne elhelyezésre. Szerinte ez a megoldás jogdogmatikailag és a gyakorlat szempontjából is teljesen helytálló, mivel a munkaszerződés egyfelől éppen olyan "facere" jellegű, azaz éppen úgy valamilyen tevékenység kifejtésére, elvégzésére orientált kötelem, mint a vállalkozás vagy a megbízás. A vállalkozás és a megbízás között az alapvető különbség csupán az, hogy míg a vállalkozásnál a díj a munka elvégzése, vagy a mű elkészítése után jár, addig a megbízásnál a megbízási díj az ügyintézés eredményétől független. Feltétele a gondos és lelkiismeretes eljárás csupán. Meglátása szerint lényegében a kettő között helyezkedik el a szolgálati, illetve a munkaszerződés, aminek a nyugat-európai jogokban két fajtája van. Az egyik az ún. "szabad szolgálati szerződés", míg a másik az ún. "függő munka". [248][249]

[246] Említést érdemel, hogy a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 685. §-ának e) pontja meghatározta a fogyasztói szerződés fogalmát. Ennek alapján fogyasztói szerződés az a szerződés, amely fogyasztó és olyan személy között jön létre, aki (amely) a szerződést gazdasági vagy szakmai tevékenysége körében köti.

[247] Ptk. 8:1.§

[248] Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében (PJK, 2002/3., 36-41. o.)

[249] Prugberger Tamás:A munkajog jogági elhelyezésének alapkérdései a változások új igényei szerint, Jogelméleti Szemle 2023/1. szám, 92-95. o.

A munkaszerződés, mint a polgári jogban nevesített szerződés egyik lehetséges megvalósulási módját képezi, hogy a Ptk. kötelmi különös része meghatározza a munkaszerződés fogalmát - utalva ezzel a munkaszerződés dogmatikai hovatartozására -, azonban a részletes szabályozás továbbra is az Mt.-ben kerülne rögzítésre. A másik megoldás, hogy a Ptk. a többi kötelemhez hasonlóan szabályozza a munkaszerződést és az egyes – alapvetően közjogi – rendelkezések külön jogszabályban kerülnek elhelyezésre.[250] Tekintettel arra, hogy a munkavállalót védő közjogi jellegű normák nem összeegyeztethetőek a magánjog dogmatikájával azokat mindenképpen szükséges más helyen rögzíteni. Ebben az esetben azonban az a helyzet áll elő, hogy a munkajogviszony szerződéssel átfogható része a polgári törvénykönyvekbe kerül, míg a felek – pontosabban az egyik fél – szerződési autonómiáját korlátozó szabályok ezeken kívül nyernek elhelyezést.[251] Fontos hangsúlyozni, hogy a polgári jogba ágyazott munkaszerződés nem feltétlenül jár a munkajog védelmi szintjének csökkentésével. Sokkal inkább a munkaszerződés dogmatikai hovatartozását demonstrálja.

Ezen a ponton érdemes reflektálnunk az új típusú munkavégzésre irányuló formákra, amelyet a digitális változások hívtak életre. Ezeknek a formáknak a köre rendkívül változatos, azonban a leggyakoribb megoldás szerint háromszereplős jogviszony keretében történik meghatározott tevékenység végzése, szolgáltatás nyújtása, mint például személyszállítás, vagy ételszállítás.[252] Egyik szereplő a tevékenységet végző személy, a másik a platformot biztosító fél, a harmadik pedig a szolgáltatást igénybe vevő. A legnagyobb problémát a tevékenységet végző személy klasszifikációja jelenti. Ugyanis a felek között fennálló jogviszony olyan sajátos jegyeket hordoz, amely a polgári jog és a munkajog határmezsgyéjén jön létre. Ezek alapján

[250] Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3-17. o.)

[251] Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3-17. o.)

[252] A platform munkavégzés legismertebb szereplője a UBER cégcsoport, akik személyszállítási tevékenység szervezéséhez biztosítanak felületet. Ugyanakkor számos hozzá hasonló tevékenységet folytató cégről beszélhetünk úgy, mint például a Taskrabbit, Lyft, Grab, Wonolo és még hosszasan lehetne sorolni.

pedig kialakulóban van egy olyan munkát végző réteg, akik nem minősülnek munkavállalóknak, tekintettel arra, hogy nem munkaszerződés keretében történik a tevékenység végzése, hanem polgári jogi szerződés alapján, általában vállalkozói minőségben látják el a feladatokat. Azonban (gazdasági) függőségük sok esetben megközelíti a munkavállalókét, ennek ellenére függőségükhöz nem kapcsolódnak védelmi garanciák.[253]

Mint ahogy azt már fentebb kifejtettük a személyi függőség elméletének hanyatlását az adta, hogy nem tudta megmagyarázni azt, hogy a miért végezhető más részére munka bizonyos esetekben mellérendelt viszonyban, alárendeltség nélkül. A munkajogviszonyt általában a vállalkozási és a megbízási típusú jogviszonyoktól határolták el. A számunkra jelentős lényegadó különbség abban ragadható meg, hogy az említett mindkét szerződésben előre meghatározott a szolgáltatás tárgya. Tehát ebben a helyzetben a szolgáltatás fogadójának nincs arra lehetősége, hogy a teljesítés szakaszában – a szolgáltatás realizálásának folyamatában – mintegy uralmi helyzetbe kerüljön a szolgáltatást nyújtóval szemben. [254] Ennek alapján választ kaphatunk az önálló és az önállótlan munkavégzés közötti különbségre is. Fontos megjegyezni továbbá, hogy az önállótlan munka ismérvei közé tartozik az, hogy a munkát végző más javára és más érdekében végzi a tevékenységet, tehát önállóan nem jelenik meg a piaci folyamatokban. Ahogy Kiss György is említi a munkajog elsődlegesen "azoknak a joga", akik nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükséges munkaerejüknek más érdekében történő hasznosítására. A polgári jog a személyek vagyoni (áru)viszonyait és egyes személyi viszonyaikat szabályozza, míg a munkajog csak egy bizonyos "adós-hitelezői" pozíció megjelenítésére képes.[255]

[253] Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020. 41. o.

[254] Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3-17. o.)

[255] Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3-17. o.)

IV. 1. 3. A szerződési szabadság és annak korlátai a digitalizálódó foglalkoztatásban

A felek viszonyában fennálló aszimmetria kiegyenlítése érdekében egy külső beavatkozás figyelhető meg a munkajogi jogviszonyokban, amelynek fő jellegzetessége közjogi mivoltában rejlik. Kiss György szavaival élve nem túlzás azt állítani, hogy a munkaszerződés tartalmában a felek önrendelkezésének korlátozása, továbbá a munkajogviszony tartalmába történő külső beavatkozás jelentős mértékben hatott a szerződéses liberalizmus ellen.[256]
A fentebb taglaltak szerint bizonyos esetekben szükséges a jogalkotó beavatkozása a társadalmi viszonyokba a „gyengébb fél" védelme érdekében. A munkajogban a minimumstandardok megléte, vagy a polgári jogban a fogyasztókat védő szabályok mind kisebb vagy nagyobb fokú beavatkozást jelentenek, ezáltal pedig bizonyos értelemben vett korlátokat állítanak fel. Az egyik ilyen lényeges korlátot a szerződési szabadság tekintetében figyelhetjük meg. Mindez komoly történelmi múltra tekint vissza, ugyanis a társadalmi feszültségek, a „forrongó" munkásság követelései, valamint a népegészségügyi megfontolások és végső soron a jól felfogott állami érdekek a munka világába történő nyílt állami beavatkozáshoz – a „gyengébb fél" védelmét biztosító, a felek szerződési szabadságát korlátozó rendelkezésekhez – vezettek.[257]
A szerződési szabadság munkajogi kiindulópontjának tekinthető az Alaptörvény azon cikke, amely kimondja, hogy mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz.[258] A szerződési szabadság nem jelent mást, mint hogy a felek szabadon köthetnek szerződést, és szabadon választhatják meg a másik szerződő felet, továbbá a felek szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát. A szerződéseknek a

[256] Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3-17. o.)
[257] Halmos Szilvia – Petrovics Zoltán: Munkajog, 22. o. http://m.ludita.uni-nke.hu/repozitorium/bitstream/handle/11410/8585/Teljes%20sz%C3%B6veg%21?sequence=1&isAllowed=y
[258] Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.), XII. cikk (1)

felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályaitól egyező akarattal eltérhetnek, ha e törvény az eltérést nem tiltja.[259]

Kevés kivételtől eltekintve alapvetően a szerződési szabadság hatja át a polgári jog szerződéses kapcsolatait. A felek maguk döntik el, hogy milyen típusú szerződést szeretnének kötni. Ezzel összefüggésben azonban felmerül a kérdés, hogy miért jelent problémát az, hogy a munkaviszony konkurenseként megjelentek olyan, új formák, melyek polgári jogi alapokon nyugvó – többnyire vállalkozási, vagy megbízási jellegű – munkavégzésre irányulnak?

Amennyiben egy tevékenység az elvégzendő munka természete folytán munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében is elvégezhető, a szerződési szabadság elvére figyelemmel a felek szabadon dönthetnek arról, hogy milyen formában szerződnek.[260] Ezzel összefüggésben először is felmerülhet bennünk a gyanú, hogy platform munkák nem minősülnek-e leplezett szerződésnek? A Ptk. az érvénytelenség alatt rendelkezik a színlelt szerződésről, mint a szerződési akarat hibája. Ennek alapján a színlelt szerződés semmis, ha az más szerződést leplez, a felek jogait és kötelezettségeit a leplezett szerződés alapján kell megítélni.[261]

Ezzel kapcsolatban hangsúlyozandó, hogy amennyiben a tevékenység jellege nem teszi lehetővő a szerződés típusának megválasztását a felek polgári jog szerződéskötésre utaló egyező nyilatkozata esetén is megállapítható a munkajogviszony fennállása, mivel a felek egyező akarata sem vonhatja ki a munkajog hatálya alól a munkavégzést. Tehát lényeges, hogy a felek akaratának csak abban az esetben van jelentősége, ha a tevékenység jellege megengedi a típusválasztást. Ebben az esetben az a körülmény vizsgálandó, hogy a felek feltehető akarata ténylegesen mely szerződéstípus megkötésére irányult.[262] Ekkor nyernek relevanciát az eset körülményei és a jogviszonyban tett nyilatkozatok. A platform munkavégzés vonatkozásában jelentős kérdéskört vet

[259] Ptk. 6:59. §
[260] Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata 2020, Szegedi rendezvényszervező Kft., 151. o.
[261] Ptk. 6:92. §
[262] 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv

fel a következő bírói gyakorlat, amely szerint a munkaviszonyra jellemző legfontosabb jogok és kötelezettségek bizonyítottsága esetén a munkaszerződés egyes elemeinek a megbízási szerződéssel való azonossága nem teszi lehetővé a munkaviszony helyett megbízásra irányuló jogviszony megállapítását.[263] Ennek alapján akár előfordulhatna az az eset, hogy a munkaviszonyt meghatározó jellemvonásokkal rendelkező platform munkavégzés esetén munkaviszonynak minősítse a bíróság a felek között fennálló jogviszonyt annak ellenére, hogy párhuzamosan fennállnak más – megbízási, vállalkozási – szerződés típusokra jellemző elemek.

Bizonyos esetekben a típuskényszer enyhébb változatával találkozhatunk, mondhatni típus szűkítés történik. A gazdasági társaság ügyvezetése vonatkozásában választási lehetőség áll fenn arra vonatkozóan, hogy milyen típusú jogviszonyban látja el feladatait a vezető tisztségviselő. Ennek alapján a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő - a társasággal kötött megállapodása szerint - megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.[264] Ugyanakkor találkozhatunk típuskényszerrel is a cégvezető esetében. A társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselők munkájának segítése érdekében egy vagy több cégvezetőt nevezhet ki. A cégvezető feladatait munkaviszonyban látja el. A cégvezető olyan munkavállaló, aki a vezető tisztségviselő rendelkezései alapján irányítja a társaság folyamatos működését.[265]

Ezen a ponton érdemes kitérnünk a munkaszerződés kötelező tartalmi elemire. Ez nevezetesen az alapbér és a munkakör. Ezek az esszenciális, nélkülözhetetlen tartalmi elemek nélkül a munkaszerződés nem jön létre. Ebből következően az érvénytelenség és a részleges érvénytelenség szabályainak alkalmazása fogalmilag kizárt. Kiemelendő, hogy a joggyakorlat szerint a létre nem jött munkaszerződés alatt azt érti, hogy a felek között más megállapodás sem jön létre. Kötelem azonban értelemszerűen fennáll(hat) a felek között. Erre

[263] BH 2006. 92.
[264] Ptk. 3:112. § (1) bekezdés
[265] Ptk. 3:113. § (1) bekezdés

tekintettel a nem létező szerződésből eredő elszámolásra a jogalap nélküli gazdagodás[266] szabályit kell megfelelően alkalmazni.[267]

Érdekes helyzet áll elő abban az esetbe, ha korábban munkaviszony keretében folytatták ugyanazt a tevékenységet, melyet később más polgári jogi jogviszonyban vagy fordítva. A bírói gyakorlat szerint a felek szerződési szabadsága kerül előtérbe és a fent vázolt tényállás nem állít fel típuskényszert. A korábban fennállt munkaviszony nem zárja ki, hogy utóbb a (korábbi) munkavállaló a tevékenységét polgári jogi megállapodás alapján végzi.[268]

Sajátos viszony áll fenn a gazdasági társaság személyes közreműködés keretében végzett munka esetében, amely vagyoni hozzájárulás tárgya lehet. Fontos kiemelni, hogy a személyesen közreműködő magánszemély tag nem munkaviszony és nem megbízási szerződés keretében vesz részt a társas vállalkozás tevékenységében. A személyes munkavégzés nyilvánvalóan a társaság részére és érdekében történik A következetes bírói gyakorlat alapján az ugyanazon tevékenység elvégzése nem eshet eltérő megítélés alá. Fennálló munkaviszony alatt azonos feltételekkel végzett tevékenység eltérő jogviszonyban való minősítésére nem vezethet az sem, ha az érintett munkavállalók a munkáltató kft-ben egyben tulajdonosok is. A kft. tagjai által meghatározott napokon végzett személyes munkavégzés nem minősül tagi mellékszolgáltatásnak, ha ugyanazon tevékenységet a hét más napjain munkaviszonyban látják el.[269]

További speciális viszonyokat foglal magában a szövetkezetekről szóló törvény például az iskolaszövetkezet, vagy a szociális szövetkezet[270] személyes közreműködés keretében történő munkavégzésre. A szociális szövetkezetek esetében a személyes közreműködés sajátos formája a közös termelésben való, a tagsági jogviszonyon alapuló közvetlen közreműködés.[271]

[266] Ptk. 6:579. §
[267] EBH 2004. 1146.
[268] BH 2008. 167.
[269] EBH 2012. M. 13.
[270] Lásd bővebben: Ferencz Jácint: A szociális szövetkezetek tagjának munkaviszonya, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 61-71. o.
[271] 2006. évi X. törvény a szövetkezetekről 18.§ (1)

A munkajogi és a polgári jogi szabályozás kapcsán érdemes kiemelnünk, hogy a tradicionális kötelmi jogi szabályok döntően diszpozitívak, azaz a felek a szerződésekre vonatkozó rendelkezésektől egyező akarattal eltérhetnek, kivéve, ha jogszabály az eltérést kifejezetten nem tiltja.[272] Vékás Lajos szerint ez a magánautonómia széles körű elismerése az árucserét közvetítő kötelmi jogi szerződések világában hagyományosan a szerződési szabadságban ölt testet.[273] Ezzel szemben a munkajogi szabályozás jelentős mennyiségben tartalmaz kógens szabályokat, egyes részektől kizárólag a munkavállaló javára lehet eltérni, tehát relatív diszpozitív szabályozással találkozhatunk.

A munkaszerződés a szerződések rendszerében minőségét tekintve nem mutat különbséget más szerződések vonatkozásában. Ebből kiindulva egyetértek Kiss György azon megállapításával, mely szerint a munkajogviszony, mint szerződéses alapozású kötelem szubsztanciájában nem mutat fel olyan sajátosságot, amely eleve lehetetlenné tenné kirekesztését a polgári jog kötelmei sorából. Sőt, a munkaviszonyon belül is érvényesül a felek tartalomalakító szabadsága, azonban itt már megjelenik a munkáltatót védő munkaadói oldalon felmerülő korlátok.[274]

Jakab Nóra azon állításával is azonosulni tudok, amely szerint a Munka Törvénykönyve szabályozási technikájában egyértelműen kimutatható a szerződési szabadság elvének tiszteletben tartása, és az egyéni önkormányzat érvényesülésének segítése.[275] Azonban mindenképpen hozzá kell tenni, hogy a munkaviszony specialitása számos korlátot állít fel a szerződési szabadság vonatkozásában.

[272] Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3-17. o.)

[273] Vékás Lajos: A diszpozitív szabályozás elve és az elv kérdőjelei a gyakorlatban (MJ 2018/7–8., 385-391. o.)

[274] Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3-17. o.)

[275] Jakab, Nóra: Az egyéni önkormányzat jelentőségéről a munkajogban. Ünnepi Tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére, 2017. 1. pp. 247-260.

IV. 1. 4. Az örök kérdés: önálló vagy önállótlan munkavégzés?

Ezen alfejezetben kívánok érintőlegesen kitérni a munkát végzők jogviszonyának jogi osztályozására, nevezetesen az önfoglalkoztatók és a függő munkavégzők besorolására. A munkavégzési viszonyok kettős modellje a munkavállaló és az önfoglalkoztató dichotómiáját jelenti.[276] A kérdéskör korábban is éles vitákat váltott ki a területen, azonban az utóbbi időben ismét kiújult a vita, hiszen a digitális hatások következtében új foglalkoztatási módszerek és típusok jelentek meg.[277] Ezek jelentős részét a platform munkavégzési formák adják, amelyeket a kutatás keretében gyűjtőkategóriaként kezelem. A platform munkák sajátossága elsősorban abban rejlik, hogy többnyire egy rendkívül rugalmas, atipikus jogviszony húzódik mögötte. A jogviszony elsősorban egy polgári jogi vegyes jogviszonyt takar, amelyben keverednek a munkaszerződés, a közvetítői szerződés, a vállalkozási szerződés, a megbízási szerződés egyes jegyei. A kialakított jogviszony további sajátossága, hogy a szerződő fél lényegében csupán egy piacot biztosít a tevékenységet végzőnek arra, hogy munkát végezhessen, amelyért bizonyos díjazást kap. A platform munkára példaként említhetjük a biciklis futárok tevékenységét. Esetükben egy applikáción keresztül történik meg a regisztráció, amely során megkötésre kerül egy szerződés különböző paraméterekkel. Ennek alapján a tevékenységet ellátó futár hozzáférést kap egy folyamatosan frissülő adatbázishoz, amely folyamatosan információt nyújt az elvégezhető egyes futárszolgálati tevékenységekről. A tevékenységet ellátó futár rendszerint nem tartozik rendelkezésre állási kötelezettséggel,[278] többnyire minimum elvégzendő feladat, vagy óraszám sem kerül meghatározásra, a futár maga dönti el mikor és mennyi feladatot lát el. A futárral szerződő fél elsősorban a díjazáson keresztül igyekszik biztosítani a folyamatos feladatellátást. A futár

[276] Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében, Jogtudományi Közlöny, 70 (2015): 9., 421-432.

[277] Hasonló problémakört képez a tartós vállalkozási és megbízási szerződések. Lásd: Prugberger Tamás: A jogkövetkezményeket érintő problémák a munkaszerződés egyes hibatípusainál, Debreceni Jogi Műhely 15 (2018): 3-4. Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 19-26.

[278] Rácz Ildikó: Platform munkavégzés Magyarországon Munkajogi és egyéb jogági dilemmák, Magyar Munkajog E-folyóirat 9 (2021):1., 1-15.

saját eszközével végzi a tevékenységet magánszemélyként, vagy egyéni vállalkozóként, de minden esetben más részére és legtöbb esetben egyénileg történik a feladat ellátása. Látható, hogy a kialakított vegyes szerződés révén egy olyan hibrid megoldás jött létre, amely nem csupán a munka fogalmát, hanem a függő munkavégzés értelmezését is nagyban befolyásolja.

Ahogyan azt Prugberger Tamás is kiemeli a szolgálati, illetve a munkaszerződésnél egyaránt a leglényegesebb tartalmi elem, hogy a szolgálónak a szolgálatot igénylő részére éppen úgy, mint a munkavállalónak a munkáltató részére a szerződésben megállapított időtartamban rendelkezésre kell állnia és ez alatt az időtartam alatt rendszeresen azt a szolgálati, munkatevékenységet el kell látnia, amit a szolgálati-, illetve a munkaszerződésben elvállalt.[279] A rendelkezésre állási kötelezettség valóban létrehoz egy uralmi helyzetet a felek között, azonban a függőség megítélésem szerint nem csupán erre az elemre vezethető vissza. Mindezt igazolja a munkajog dogmatikai megalapozottságát szolgáló egyes elméletek és azok változása.

A munkajogi jogviszony alapját az önállótlan, függő munkavégzés jelenti. A függőséget eleinte a konkrét gazdasági függőség jelentette, amelyet a személyi függőség elmélete váltott fel. Ez utóbbi azon alapult, hogy a munkavállalók a személyiségüket is adják az elvégzett tevékenységhez, amely során egy speciális függő viszony jön létre a felek között.

A későbbiekben ezeket az elméleteket felváltotta azon okfejtés, mely szerint a munkaviszony elhatárolási ismérve a szolgáltatás tárgyában keresendő. A munkaviszony esetében a szolgáltatás nincs konkretizálva, sőt mi több, éppen a munkáltató utasításadási jogán alapul. Ennek alapján tehát a munkaviszonyt elsősorban azon szempont mentén tudjuk megkülönböztetni más (polgári) jogviszonyoktól, hogy a munkálatót széleskörű egyoldalú alakító jog illeti meg a munkavállaló teljesítése, a szolgáltatás nyújtása vonatkozásában.[280] Ez utóbbi

[279] Prugberger Tamás: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire, Miskolci Jogi Szemle 15. (2020): 2. szám, 44-66.

[280] Kiss György: Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020. 21-30.

elgondolás alapját azonban a platform munkavégzési formák teljesen felborítják, ugyanis a platformot biztosító fél bizonyos mértékben és esetekben átengedi a platform munkát végző számára az egyoldalú szerződésalakítási jogot. A platform nem ad utasítást, csupán „lehetőséget" a tevékenység végzésére. A platformot biztosító fél nem ad kötelező jellegű utasítást egy feladat ellátására, továbbá a szerződésben a szolgáltatás tárgya bizonyos szempontból előre meghatározott, jól körülhatárolt, így az utóbbi vázolt elmélet alapján a platformot szolgáltató fél elméletileg nem kerül uralmi helyzetbe. Mindezt hangsúlyozza a platformot biztosító fél is, hiszen rendszerint rögzítésre kerül a platformok „matchmaker" szerepe, vagyis, hogy pusztán összehozzák a keresletet a kínálattal, de nem kívánnak beleszólni a foglalkoztatási konstrukcióba.[281]

Mindemellett a függőség több szempontból is tetten érhető. Bizonyos szempontból gazdasági függőségről is beszélhetünk, hiszen a platform munkát jellemzően olyan társadalmi csoportok végeznek, akik valamilyen mértékben a munkaerőpiac perifériáján mozognak. Elsősorban a végzettséggel még nem rendelkező fiatalok, hallgatók végeznek ilyen jellegű munkát, vagy például a keresetkiegészítésként a gyereket nevelő anyák. Az uralmi viszony tetten érhető abban is, hogy a platformot biztosító fél az ellenőrzési jogkört megtartja, igaz megújult formában. A platform ugyanis begyűjt rengeteg adatot, ami a munkavégzést érinti, méri az aktivitást, a gyorsaságot, az ügyfélelégedettséget. Igaz, hogy a vállalkozási szerződés esetében is megilleti a megrendelőt bizonyos fokú utasítás és ellenőrzési jog, azonban ez limitált. Álláspontom szerint az uralmi, függőségi helyzet kialakulása elsősorban (de nem kizárólag) a széleskörű ellenőrzési jogosultság miatt is fennállhat a platformot biztosító fél és a tevékenységet végző között.

A vázoltak alapján sajnos továbbra is nyitott kérdésként merül fel, hogy jogi szempontból szükség van-e egy olyan munka fogalom megalkotására, amely kizárólag a függő munkavégzést fedi le. Vannak javaslatok a munka fogalmának tágítására úgy, mint például a „személyes munka" megközelítése,

[281] Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, i.m. 123. o.

amely túlmutat a klasszikus alá-fölé rendeltségi helyzeten, határai jóval tágabbak.[282] Egy ilyen fogalom megalkotása nagyban segítené a jogalkalmazás munkáját, azonban ahogy az egyes függőségi elméleteken is lyukat ütött a társadalmi viszonyok változása, úgy vélhetően egy örök érvényű fogalom megalkotása lehetetlen feladat a jogalkotó számára. Mindemellett fontos kiemelni, hogy a változó viszonyokra, mint a napjaink digitális változásaira reflektálni kell ezáltal feloldani a felmerülő újabb fogalmi, elhatárolási kérdéseket.[283]

IV. 1. 5. Quasi munkaerő-kölcsönzés polgári jogi alapokon

Ahogy arra már a hatályos Munka törvénykönyvének koncepciója is rámutat az ún. kiszervezés (outsourcing) a működési költségek csökkentésének mind elterjedtebb eszközévé válik, és mindez a szolgáltatásokat rugalmasan ellátó kis munkaadók számának növekedéséhez vezet.[284] A kiszervezési hullám az elmúlt időszakban nemhogy alább hagyott volna, de még inkább fokozódott. Természetesen a kisvállalkozások számának növekedésének egyik legjelentősebb hulláma hazánkban elsősorban a piacgazdasági viszonyokra történő átállásnak volt köszönhető, azonban több egyéb tényezőhöz is köthető. A kiszervezési hullám és a gazdasági szerkezet átalakulása mellett az Európai Unió politikája is jelentős szerepet játszott a kis és középvállalkozások számának növekedésében, hiszen az Európai Unió több programja is az önfoglalkoztatás serkentésében látja a munkanélküliség problémájának orvoslását.[285]

A fogyasztói társadalmi berendezkedés révén a társadalmak jelentős része elérte azt a gazdasági fejlettségi fokot, amely lehetővé teszi az új típusú

[282] Nicola Countouris, Valerio De Stefano: The future concept of work, Osgoode Hall Law School of York University, 93-103. o.
[283] Mélypataki: Gábor - Máté Dávid Adrián - Riczu Zsófia: A munka fogalmának alapvető kérdései a digitalizálódás tükrében, Miskolci Jogi Szemle, 2022, 272-280. o.
[284] Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: i.m. 149. o.
[285] Marencsák Zsolt: A kis- és középvállalkozások munkajogi szabályozásának kérdései, különös tekintettel a differenciált szabályozásra, Doktori (PhD) értekezés, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Szeged, 2018. 205. o.

gazdasági modell alkalmazását. A társadalom tagjai ma már rendelkeznek azon javakkal, eszközökkel, amelyek régen nem - vagy csak nagyon szűk körben - tették lehetővé azt, hogy bérmunkát saját eszközeiken végezzék. Manapság egyre több olyan eszközzel rendelkezünk, amelyek lehetőségeket kínálnak arra, hogy hasznot hajtsanak számunkra. Mindemellett a munkavégzésünk egyre inkább függetlenné válik a munkahelytől, egyre több olyan munkát végzünk, amelyhez kevesebb munkaeszköz szükséges. Mindez abból adódik, hogy a munkatevékenységek jelentős része ma már digitalizált. Ezek együttesen pedig lehetővé teszik, hogy az egyes cégek tevékenységüket úgy szervezzék meg, hogy lényegében csak feladatot és fizetést adnak a foglalkoztatottnak, azonban munkaeszközöket nem. Mindemellett megváltoztak a foglalkoztatás alanyainak preferenciái is, a munkavállalói oldal számára fontossá váltak olyan új szempontok, mint a rugalmasság, a változó keretek.[286]

A XX. század vállalati berendezkedéséhez képest a mai környezetben a cégek kiszervezik mindazon tevékenységeket, amelyek nem tartoznak a fő profiljukba.[287] Az említett kiszervezési hullámnak köszönhetően, már nem csak az őrzés-védést, vagy épp a könyvelést szervezik ki a cégek, hanem a főtevékenységükhöz kapcsolódó tevékenységet is, ezáltal a cég teljes foglalkoztatott állományát is. Mindez sok esetben már azt is jelenti, hogy a cég immár csak a tevékenységet szervezi, vagy adott esetben azt sem, csupán egy agorát biztosít a kereslet és a kínálat találkozására. A foglalkoztatott saját eszközeivel végzi a tevékenységet, emellett pedig jelentős kockázat is áthelyeződik az oldalára. A kiszervezés tehát már elérte a fő tevékenységet végző foglalkoztatottakat is, így lényegében a cég munkavállalók és bizonyos fokig munkaeszközök nélkül tud működni. A cég számos előnyt tudhat magáénak, hiszen a feladata csak a tevékenység szervezésére, vagy a felület biztosítására redukálódik, minden más kockázat és bizonyos költségek viselése is kikerül a saját apparátusából.

[286] Rab Henriett: Védőháló vagy ketrec? A munkához való jog változásai a munkaerőpiac és a szociális jogok szemszögéből, Jogtudományi közlöny, 2019/2., 61-68. o.

[287] I. Daugareilh – C. Degryse – P. Pochet: The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, European trade union institute, Brussels 2019. 21. o.

A leírtak elvezetnek minket ahhoz a munkajogi dilemmához, hogy a cégek által foglalkoztatott munkavállalók a kiszervezés révén lényegében azon kapják magukat, hogy önfoglalkoztatókká váltak. A platform gazdaságként aposztrofált modell pedig nagyon nehezen értelmezhető munkajogi szempontból, hiszem szinte csak piacként funkcionálnak,[288] kizárólag a keresletet és a kínálatot hozzák össze, quasi mint egy közvetítő.

A munkaerő-kölcsönzés szabályainak keretét a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK Irányelv adja meg. A munkaerő-kölcsönzés szabályainak lefektetésére hazánkban 2001-ben került sor, melyet a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény XI. fejezetébe helyezett el a jogalkotó. A hatályos munka törvénykönyve a XVI. fejezet alatt részletezi a szabályokat. A munkaerő-kölcsönzés az egyik legelterjedtebb atipikus foglalkoztatási forma. Munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés).[289] Az irányelv szerint munkaerő-kölcsönző olyan természetes vagy jogi személy, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést köt vagy munkaviszonyt létesít kölcsönzött munkavállalókkal annak céljából, hogy azokat a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönözze ki. A kikölcsönzés az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti ideiglenes munkavégzés céljából[290] Ami számunkra lényegadó ismérv, hogy egy háromoldalú jogviszonyról beszélhetünk ez esetben is. A hatályos polgári törvénykönyvben is találkozhatunk háromoldalú jogviszonyokkal, mint például a tartozásátvállalás, vagy épp a szerződésátruházás.[291] Fontos kiemelni, hogy a munkaerőkölcsönzés során a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között polgári jogi

[288] I. Daugareilh, C. Degryse, P. Pochet: i.m. 21. o.
[289] Mt. 214.§ (1) bekezdés
[290] Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK Irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (2008. november 19.) 3. cikk
[291] Ptk. 6:203-211.§

jogviszony áll fenn, míg a kölcsönbeadó és a munkavállaló között munkaviszony.[292]

Ahogyan arra Rácz Ildikó is rámutat a platform munka erős hasonlóságot mutat a munkaerőkölcsönzéssel. Ennek alapja, hogy a platform munkások jogviszonyát egy három oldalú jogviszonyként lehet ábrázolni. A taglalt jogviszony esetében sem a tradicionális munkaviszony, sem a megbízási vagy a vállalkozási jogviszony kerete nem fedi le teljes mértékben a felek közötti kapcsolatot. Van, aki a jogviszonyt egy háromszereplős jogviszonyként definiálja (akár a munkaerő-kölcsönzés analógiájára): munkaadó (az utas), munkát vállaló (a sofőr) és az őket összekötő szervezet.[293]

Ezen szeretnék kitérni arra, hogy a platform munkavégzés szereplőit és az ő helyzetüket a jogviszonyon belül lehet-e úgy értelmezni, hogy az egy quasi munkaerő-kölcsönzésnek minősüljön?

Ezen a ponton szeretném leszögezni, hogy az elemzés értelemszerűen a jogviszonyok lényegadó ismérveinek összehasonlítására terjed ki, nem pedig a törvényi feltételeknek való konkrét megfelelésre. A munkaerő-kölcsönzés Mt. szerinti definíciója, valamint az irányelv alapján szükséges elem, hogy a munkavállaló a kölcsönbeadó munkáltatóval kifejezetten kölcsönzés céljából létesítsen munkaviszonyt. Ebben a tekintetben szintén egy típuskényszerrel találkozhatunk. A munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a munkavégzés jellegét és az alapbért.[294] A célhoz kötöttség tekintetében a platform munkavégzésre bizonyos szempontból tekinthetünk egy olyan speciális kölcsönzésre irányuló jogviszonyra, amelyben a platformot üzemeltető azzal a céllal köt szerződést a szolgáltatás majdani nyújtójával, hogy őt kölcsönadja a szolgáltatást igénybe vevőjének. Ez azonba nagyon gyenge lábakon áll, hiszen egy hagyományos taxitársaság esetén sem beszélhetünk

[292] Kártyás Gábor - Répáczki Rita - Takács GáborA munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka szerepe a fiatalok foglalkoztatásában, Budapest, 2012. 44. o.
[293] Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020. 66. o.
[294] Mt. 218.§ (1)

munkaerő-kölcsönzésről amennyiben munkavállalókat foglalkoztat abból a célból, hogy taxirendelés esetén személyszállítási szolgáltatást nyújtson az igénybe vevőnek. E tekintetben tehát hiányzik a cél, a felek akarata, hogy munkaerő-kölcsönzésre irányuló tevékenység megvalósulhasson. A platform munka esetén a felek akarata tehát nem munkaerő-kölcsönzés céljából létesítenek jogviszonyt így a típuskényszer sem köti őket.

A további vizsgálódáshoz szükséges a munkaerő-kölcsönzés alanyainak és pozíciójának tisztázása. Munkaerő-kölcsönzés esetén kölcsönbeadóról, kölcsönvevőről és kölcsönzött munkavállalóról beszélhetünk. Ennek alapján:

- kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi,
- kölcsönvevő: az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez,
- kölcsönzött munkavállaló: a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja (munkavállaló).[295][296]

Első lépésként abból a vélelemből indulunk ki, hogy platformot biztosító szervezet, aki összekapcsolja a munkaerő igényeket betölti a kölcsönbeadó szerepét (a munkaviszony keretében történő foglalkoztatást leszámítva). Az Mt. meghatározza azt is, hogy a ki lehet kölcsönbeadó, így elsősorban meghatározott feltételeknek megfelelő vállalkozás, gazdasági társaság, szövetkezet. Ennek a kritériumnak a platformot biztosító fél megfelel, vagy viszonylag könnyen meg tud felelni, tehát az alannyá válás alapvető feltételei fennálnak.

[295] Mt. 214.§ (1)

[296] Az irányelv némileg eltérően definiálja a feleket, azonban a jogviszony tartalmát vizsgálva az irányelv megfogalmazása is ugyanezekre a következtetésekre adnak alapot.

A kölcsönvevő vállalkozás tekintetében szintén hasonló a felvetésből indulunk ki. A kölcsönvevő tekintetében az Mt.-ben szereplő definíció bizonyos szempontból megfeleltethető a platform munkavégzés keretében a szolgáltatást igénybe vevő félnek, hiszen a jogviszony ezen szereplője tölti meg tartalommal a munkavégzésre irányuló jogviszonyt. Ez a személy az, aki konkretizálja a munkavégzést, utasítást ad a munkát végzőnek, akinek az irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez. Fontos kiemelni, hogy lényeges minőségbeli különbség van a szolgáltatást igénybe vevő és a kölcsönvevő státusza között. Nevezetesen az, hogy a szolgáltatást igénybe vevő a végső fogyasztó lesz, nem pedig az a személy, akinek az érdekében a szolgáltatást nyújtó elvégzi a feladatot. Így tehát profitot, gazdasági hasznot nem a szolgáltatást igénybe vevő realizál, így nem tekinthető kölcsönvevő munkáltatónak. Érdemes azt is kiemelnünk, hogy a szolgáltatást igénybe vevő, mint kölcsönvevő munkáltató adott esetben 10 percenként más és más személy lenne. Továbbá mivel a szolgáltatást igénybe vevő fél magánszemély minőségében jár el szintén nehézséget okoz, hogy a terminológia alá vonjuk.[297] Ugyanakkor az Mt. további megkötést tartalmaz a kölcsönvevő tekintetében, mint például a tájékoztatási kötelezettség. Lényeges azonban, hogy a szolgáltatást igénybe vevő fél csak részben rendelkezik azokkal a jogosítványokkal, amelyek a munkaerő-kölcsönzésben a kölcsönvevőt megilletnek. Többek között ez az oka, hogy nem, vagy csak nagyon nehezen lenne értelmezhető a szolgáltatást igénybe vevő fél, mint munkáltató. Ezek közül kiemelendő, hogy szolgáltatást igénybe vevő nem határozhatja meg, hogy pontosan melyik személy végezheti el a feladatot. Ez abból következik, hogy a platform munkások maguk döntik el, hogy mikor veszik fel a munkát, mikor fejezik azt be, tehát a munkaidő beosztásuk felett saját maguk rendelkeznek. A platformot biztosító fél csupán orientálni tudja például, hogy bizonyos (csúcs)időszakokban magasabb pénzbeli ellenszolgáltatást nyújt. Ezáltal megállapítható az is, hogy hiányzik a személyes jelleg a jogviszonyból. A

[297] Sacha Garben: Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Risk Observatory Discussion Paper, 2017.16.

platformot biztosító fél, mint közvetítő, csupán arra vállal kötelezettséget, hogy az adott pillanatban fennálló igények összekapcsolásához segítséget nyújt. Ugyanakkor a hasonlóságot tovább növeli, hogy a jogviszony megszüntetésének joga a platformot biztosító felet illeti, de erre mégis kihatással van a szolgáltatást igénybe vevő fél értékelése. Az az értékelés pedig, hogy hány „csillagra" értékeli a tevékenységet végző felet meglehetősen szubjektív alapokon nyugszik. Bár megjegyzendő, hogy a hagyományos munkaviszony keretében történő munkavégzés esetén is lehet jelentősége - akár más jogviszonyon kívüli személy - az „értékelésnek" a munkaviszony megszüntetésére. Gondoljunk csak a munkavállaló ellen tett fogyasztói panaszokra.

A platformot biztosító fél rendszerint arra az álláspontra helyezkedik, hogy ő csupán a platformot biztosítja a felek számára, éppen ezért nem is minősülhet munkáltatónak. Ebből kiindulva érdemes megvizsgálnunk azt, hogy esetlegesen beszélhetünk-e munkaerő közvetítésről? Munkaerő közvetítés esetén szintén egy háromoldalú kapcsolatról van szó. Azonban jelentős eltérés figyelhető meg a munkaerő-kölcsönzéshez képest is, mivel egy potenciális munkáltató ad megbízást egy közvetítő cég felé, hogy keressen megfelelő munkaerőt a számára. A kiválasztási folyamatot követően a közvetítő cég összekapcsolja a megrendelő munkáltatót és a kiválasztott jelöltet. Két utóbbi között jön létre a jogviszony, tehát ebben az esetben a munkáltatói jogok nem osztódnak meg a felek között, csupán a kiválasztás, toborzás tevékenységét vállalja át a közvetítő cég.[298] A platformot biztosító fél valóban közvetítő szerepet tölt be, azonban rendelkezik a munkáltatókhoz hasonló jogosítványokkal úgy, mint az ellenérték fizetésének (bér) kötelezettsége, vagy a jogviszony megszüntetésének joga, stb. Ezek alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy a közvetítés speciális változatával állunk szemben.

[298] Kártyás Gábor: Kölcsönzés vagy közvetítés? https://ado.hu/munkaugyek/kolcsonzes-vagy-kozvetites/ (2020. december 20.)

A leírtakra lehet következtetni a jelen vizsgálat elvégzését követően megjelent Kúriai döntésből is, amely szerint a platform munkavégzés lényege az, hogy a vállalkozások információs és kommunikációs technológiát használnak a munkavégzők nagyobb csoportjának a megszervezésére annak érdekében, hogy kiszervezzék a munka elvégzését. Az internet segítségével biztosítják azt, hogy a gazdasági szereplők számára folyamatosan rendelkezésre álljon a munkavégzők nagy, meghatározatlan számú személyből álló, állandóan változó csoportja. A platform elsődlegesen a felek egymásra találásában segít, de része van a díjazás meghatározásában és kifizetésében, illetve az elvégzett munka értékelésében is. A platform munka nem egy homogén egységes jelenség, illetve fogalom.[299]

Figyelembe véve a fentieket, megítélésem alapján a platform munkavégzés esetén egy speciális polgári jogi alapokon nyugvó, hibrid jogviszony jön létre, amely magán viseli egyfelől a közvetítői tevékenység jegyeit, ugyanakkor megjelennek erős munkaerő-kölcsönzési jegyek is. Hiszen a közvetítő, nem csupán összehozza a két felet, hanem lényegében egy személyi állományt is fenntart - velük szerződéses viszonyban áll - akik nyújtani fogják a szolgáltatást. Megítélésem szerint az elemek erős keveredése miatt nem tehetjük azt meg, hogy egyik vagy másik meglévő jogintézmény alá soroljuk be ezt a típusú jogviszonyt, hanem egy új típusként kell rá tekintenünk. Ez nem más, mint a munkaerő-kölcsönzés polgári jogi változata.

Tény, hogy az atipikus munkajogviszonyok esetében a munkavállaló státusza nem változik, a tipikus formától való eltérés nem befolyásolja a munkavállalói minőséget. Ezekre tekintettel Rácz Ildikó szerint a platform munkavégzés esetben is munkavállalókról beszélhetünk, azonban eltérő – a legtöbb esetben csökkentett – garanciákkal, biztosítékokkal.[300] Azonban nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy a felek viszonyában egy nagyon fontos dolog hiányzik, mégpedig a munkaviszony megléte. Mint ahogyan az az előzőekben

[299] Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletét munkaviszony fennállásának megállapítása tárgyában
[300] Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020. 66. o.

is láthattuk, rengeteg hasonlóságot mutat a munkaerő-kölcsönzés és a platform munkavégzések, azonban ezek mégsem sorolhatóak a munkaerő-kölcsönzés szabályai alá. Már csak azért sem, mert a felek szerződési szabadságuknál fogva nem munkaviszonyt létesítenek munkaerő-kölcsönzés céljából, hanem egy speciális polgári jogi jogviszonyt, ahol a felek a kötelmi jogon belül fennálló szerződéses tartalom alakító joguknál fogva maguk formálják a kapcsolatukat. Egyéb tekintetben pedig a polgári jog általános szabályai vonatkoznak rájuk. Ugyanakkor egyetértek Rácz Ildikóval abban, hogy egy kifinomult üzleti modell húzódik meg a hangzatos fogalmak mögött, mégpedig a „digitális munkaerő-közvetítés".[301]

Mindez egyértelműen ahhoz vezet, hogy a munkát végző oldalára helyeződik nagyobb kockázat, amelyet egy klasszikus munkajogi jogviszonyban törvény telepít és megoszt a jogviszonyban álló felek között.

IV. 1. 6. Rész összefoglalás

A korábbi időszakban a tartós vállalkozási és megbízási szerződések okoztak hasonló problémát, mint amit várhatóan a platform munkavégzés fog a jövőben. Míg előbbi esetében a "szolgálati jellegű" szerződések megkötésének a munkaszerződést felváltó ez a módja a globalizmus hatására az USA-ból indult el, és több nyugat-európai államban is elterjedt. Németországban azonban a jogdogmatika és a joggyakorlat megtalálta az ilyen kényszervállalkozók és kényszermegbízottak védelmének a módját az "Arbeitsvertragsähnliche Rechtsverhältniss" fogalmának a megkonstruálásával. E jogi konstrukció felhasználásával a bírói gyakorlat a munkaviszonyra jellemző tartós vállalkozási és megbízási viszonyok esetében kiterjesztő értelmezéssel a munkajogi szabályokat alkalmazza.[302]

[301] Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020. 45. o.

[302] Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében (PJK, 2002/3., 36-41. o.)

A gyorsuló gazdasági és társadalmi változások következtében a tendencia változatlanul megfigyelhető, hogy a munkáltatók igyekeznek kilépni és megkerülni a munkaviszony keretében történő foglalkoztatást.[303] Ez az eset áll fenn a platform munkavégzés esetén is. Ennek a folyamatnak az eredménye az atipikus foglalkoztatási formák térnyerése és elmozdulás a tradicionális munkajogi jogviszonyoktól a polgári jogi jogviszonyok irányába.

Megítélésem szerint a platform munkavégzés által életre hívott kérdéseknek a megoldása nem feltétlenül abban gyökerezik, hogy mindenképpen a munkajog hatókörébe vonjuk az említett formát. Már csak azért sem, mert lényegi eleme veszne el úgy, mint a felek szinte korlátlan szerződésalakítási lehetősége. Ugyanakkor vallom, hogy a munkajog és a polgári jog viszonyának vizsgálata közelebb visz minket a felemerülő kérdések megoldásához.

Prugberger Tamás szerint a fogyasztóvédelmi szerződések általános szabályaihoz hasonlóan indokolt lenne azon is gondolkodni, hogy miként lehetne a munkatevékenységgel összefüggő tartós, olyan kétoldalú együttműködési kapcsolatoknak azokat a normáit elhelyezni, amelyek az egyik fél kiszolgáltatott helyzetbe csúszásának akadályát képeznék. Példaként szolgál német jogban a vállalkozási és megbízási szerződéses kapcsolat, ahol a munkavállalóhoz hasonló pozícióban álló vállalkozónak vagy megbízottnak "ex lege" biztosítja a német jog azokat a jogosultságokat, amelyek a munkavállalókat megilletik, ideértve a munkavállalók érdekeit védő minimál standardokat is. Ezzel pedig a munkajog is "betagolódhat" abba az általános polgári jogi dogmatikai elvbe, hogy a kötelmi jogi kapcsolatokban, ha a jogokat a kötelmi jogviszony tárgyát képező iparszerű tevékenységet folytató szakmailag jártas fél az ilyen jártassággal nem rendelkező vevő, megrendelő vagy megbízó "fogyasztói" közönség, vagy azok érdekképviselőinek a bevonása, közreműködése nélkül alakítja, a polgári jog a fogyasztói közönségnek érdekvédelmet biztosít. [304]

[303] Simon Deakin, – Gillian S. Morris: Labour Law. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon. 2012., 30-37.

[304] Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében (PJK, 2002/3., 36-41. o.)

A platform munkavégzés keretében a munkát végzők valóban nem rendelkeznek a munkajog védelmi garanciáival, azonban semmi esetre sem szabad úgy tekintenünk, mintha az ő helyzetük egy teljesen szabályozatlan térbe került volna. A polgári jogi szabályok ugyanúgy érvényesülnek a felek viszonyában, mint más esetekben. Így például a feltűnő értékaránytalanság szabályai részben védik a munkát végző felet az alacsony ellenszolgálatással szemben. Az általános szerződési feltételekkel szerződő platformot biztosító fél rosszhiszemű eljárása esetén a tisztességtelen általános szerződési feltétel szabályai szintúgy érvényesülnek. Azonba tény az is, hogy a fogyasztó Ptk.-ban szereplő jelenlegi fogalma alól többnyire kívül esnek a platform munkát végző személyek, ezért a Ptk. fogyasztókra vonatkozó védelmi szabályai rájuk nem terjednek ki.

A platform munkások helyzetének szabályozási megoldására több javaslat[305] is születetett az utóbbi időben. Az egyik lehetőség a munkaviszony alá kategorizálás. Egy másik megközelítés szerint inkább egy atipikus foglalkoztatási forma kialakítása lenne a helyes. Megint másik nézőpont szerint szükséges esetükben egy új jogi kategória létrehozása, amely egyfajta átmenetet képezne a munkavállalók és az önálló vállalkozók között. Felmerült az a megoldási lehetőség, hogy univerzális munkajogi biztosítékok megalkotásával orvosolható a kérdéskör. Azoknak a tábora is meglehetősen népes, akik szerint a platform gazdaságban munkát végző személyek maradnának az éppen meghatározott státuszukban, ami a legtöbb államban a vállalkozói forma.[306] [307]

[305] Kovács Erika: Regulatory Techniques for 'Virtual Workers Hungarian Labour Law E-Journal 2017/2

[306] Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020. 61. o.

[307] Máté Dávid Adrián: A munkajog egyes polgári jogi vonatkozásai kitekintéssel a platform munkavégzésre Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai, 2021. 91-112. o.

IV. 2. A foglalkoztatás a rugalmasság és az adójog egyes kérdései

Ahogyan arra korábban utalást tettünk az atipikus foglalkoztatási formákat elsősorban a költségminimalizálás és a gazdasági racionalitás mozgatja. A piacgazdaságot működtető verseny egyenes következménye, hogy a piaci szereplők mind inkább törekednek a költségeiket csökkenteni a lehető legkisebb mértékig. A költség csökkentését rendszerint a jogviszony tartalmának rugalmasabbá tételével lehet elérni, vagy a kiszervezéssel. Az első lehetőség, hogy a jogviszonyt az adott munkahely sajátosságaihoz igazítják a felek, illetve olyan atipikus munkaviszonyt választanak, amely elősegíti a termelékenység optimalizálását és a költségek racionalizálását. Gondoljuk például a részmunkaidős foglalkoztatásra, vagy éppen a távmunkavégzésre, amelyek mind hozzájárulhatnak a munkáltató működési költségeinek a csökkentéséhez.
A másik lehetőség, hogy a munkáltató kiszervezi azon feladatok ellátását, amelyeket korábban házon belül saját humánerőforrás felhasználásával oldott meg. Illetve ennek a párja, hogy a piaci szereplő nem munkaszerződés köt egy feladat ellátására, hanem más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesít. Kétségtelen, hogy a piaci szereplők költségeinek jelentős részét minden esetben az adó és járulék költségek teszik ki. Sajnos munkavállaló foglalkoztatni nem olcsó, annak ellenére sem, hogy egy évvel korábban kivezetésre került a szakképzési hozzájárulás fizetése. Jelenleg a munkáltatót terhelő költség a bérköltségen felül a szociális hozzájárulási adó, melynek mértéke 13 százalék, amit a munkáltató a munkavállaló bruttó bére után fizet meg.[308] A kiszervezés nem újkeletű folyamat, azonban az új digitális lehetőségek megjelenésével egyre nagyobb méreteket ölt. Ugyanis a korábban említett platform munka bizonyos értelemben a kiszervezés magas foka, hiszen a platformot üzemeltető csupán felületet biztosít a munkaerő kereslet és kínálat oldalán álló piaci szereplők számára.

[308] A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 2. §

A kiszervezésnek számos előnye van a foglalkoztató részéről, függetlenül attól, hogy klasszikus kiszervezésről, vagy valamely típusú platform munkavégzésről beszélünk. Az előnyök között említhető, hogy csökkennek a foglalkoztató járulékfizetéssel kapcsolatos költségei, hiszen az önfoglalkoztatók maguk után fizetik a járulékokat, azt nekik szükséges kigazdálkodniuk. További előny, hogy jelentős adminisztrációs tehertől, ezáltal költségtől lehet megszabadulni, hiszen a bérszámfejtés helyett elegendő megbízási vagy vállalkozási díjat fizetni. Az előnyök hasonlóak a platform munkavégzés esetén is. A platformszolgáltató a rugalmasság és az önállóság biztosítása nevében a munkaszervezés nehézségét és kockázatát a munkavállalóira terheli át. Ezzel "megspórolja" a munkaviszony keretében rendelkezésre álló, de kellő megrendelés hiányában ténylegesen nem hasznosítható munkaerő költségét, azaz az állásidőre járó díjazást, továbbá megszabadul a munkaidő-beosztás korlátaitól, és eliminálja az azok elkészítéséhez kapcsolódó, bonyolult adminisztrációs terheket.[309]

A platform munkavégző személyek helyzete nagyban hasonlít a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéhez, amely hosszú évek óta áthatja a munkajog világát. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek nem állnak munkaszerződésben, így a munkajog hatálya alatt sem állnak, mégis gazdasági függésben, kevés számú megrendelőnek végeznek munkát valamilyen egyéb kötelmi jogi szerződés keretében.[310] A kényszerönfoglalkoztatás körében tartozik tehát azon esetkör, amikor a munkavállalók a megélhetésük biztosítása végett választják a számukra szociális szempontból kedvezőtlenebbnek ható munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyt, hiszen a gazdasági függésük miatt kiszolgáltatottak a tőkés nagyvállalat döntési szabadságának.[311]

[309] Radnai Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében, Munkajog folyóirat, 2022/4., 23-32. o.
[310] Szekeres Bernadett: Munkajogon innen munkaviszonyon túl, A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme, Bíbor kiadó, 2021., 116. o.
[311] Solymosi-Szekeres Bernadett - Mélypataki Gábor: A kényszer-önfoglalkoztatás helyzete a KATA változásai kapcsán, Munkajog folyóirat, 2022/4., 33-39. o.

Az elmúlt időszak egyik - ha nem a legnagyobb – változás a foglalkoztatást is érintő adókat tekintve a kisadózó vállalkozások tételes adójának módosítása hozta. Az adózási forma lehetőséget biztosított arra, hogy egy meghatározott összegű tételes adó lényegében minden járulékot és megfizetendő adót kiváltott. A KATA, mint adónem a bevezetésekor így ideálisnak bizonyult a „fekete" gazdaság felszámolásához. Ugyanakkor az alacsonyabb közterhek egy újabb kihívást is magukban rejtettek. Ez pedig nem más, mint a valójában munkavállalóként dolgozók egyéni vállalkozói formában történő „foglalkoztatása". Foglalkoztatása, mert a munkáltatók olyan egyéni vállalkozóval kötnek polgári jogi – így különösen megbízási vagy vállalkozási – szerződést, akik valójában a jogviszony tartalma szerint munkaviszonyban állnak az adott munkáltatóval, vagy legalábbis munkaviszonyban kellene állniuk.[312]

Az elhatárolás pedig egyre nehezebb, ugyanis a klasszikus munkajogi elhatárolási jegyek megítélése egyre kevésbé ad egyértelmű viszonyítási pontokat. A digitális megoldásoknak köszönhetően a munkavégzési hely, a személyes munkavégzés más értelmet nyernek. A foglalkoztatók igénye az egyre önállóbb munkavégzés, amely feltételezi a munkáltatói utasítás lazulását, amely egyre inkább feladatalapú munkavégzést segíti elő. A kényszerönfoglalkoztatók jelenléte és helyzete valós probléma, azonban a megoldás nem egyértelmű, hiszen ahogyan azt fentebb láthattuk csupán a gazdasági függőség az, ami támpontot jelenthet a jogviszony átminősítéséhez. A gazdasági függőség a legtöbb esetben jelen van, azonban ettől még nem lehet elhatárolni az önkéntes és a kényszerönfoglalkoztatókat egymástól. Különösen aztért mert a függőség mértékének meghatározása nem lehetséges objektív módon anélkül, hogy a társadalmi igazságosság ne sérülne.

A kisadózó vállalkozók tételes adójáról szóló 2022. évi XIII. törvény 2022. szeptember 01. napjától hatályba lépése jelentős változásokat hozott. Alanya

[312] Herdon István: Munkajogi dilemma, adójogi megoldás és magánjogi jogkövetkezmények - A munkajog és a KATA kapcsolata, 2020. (https://ado.hu/ado/kata-munkajogi-dilemma-adojogi-megoldas-es-maganjogi-jogkovetkezmenyek/ (megtekintés időpontja: 2022. január 18.)

csupán az lehet, aki főfoglalkozású egyéni vállalkozó, továbbá bevételét kizárólag magánszemélytől szerzi, megszűnik a jogosultság, amennyiben kifizetőtől szerez bevételt. Mindez az adónem igénybevételére jogosult adóalanyok számának drasztikus csökkenését eredményezi, hiszen magánszemélyeken kívül más ügyfelei nem lehetnek az adóalanynak.
A változás elsősorban azokat a személyeket érintik hátrányosan leginkább, akik a kiszervezett, kényszerönfoglalkoztatók táborába tartoznak. Helyzetük még inkább kiszolgáltatottabbá vált, hiszen díjemelést lenne szükséges végrehajtaniuk a költségek kigazdálkodásához, ami a megrendelők számának csökkenéséhez vezet, vagy tartós megbízás esetén mindkét fél akaratán múló szerződésmódosítást igényelne. A jelenség munkaerőpiacra gyakorolt káros hatásai miatt egyre többen támogatják a platform munka szabályozását.[313]

Hazánkban a platform munkavégzés iskolapéldáját a biciklis futárok adják. Esetükben az adókörnyezet megváltozása más-más reakciót váltott ki a platformot üzemeltetők körében. Egyesek úgy döntöttek, hogy felszámolják az eddigi rendszert és a továbbiakban munkaviszony keretében szerződnek a feladat ellátására. Mások azonba inkább a meglévő rendszer meghagyása mellett a futároknak járó díjazás mértékét emelték meg. A kényszerönfoglalkoztatók helyzetére azonban találkozhatunk más megoldási javaslattal is úgy, mint a szövetkezeti jogviszony keretében történő foglalkoztatás lehetősége. A szövetkezet által nyújtott védelem mellett azonban elmondható az is, hogy a jelenlegi struktúrában a szövetkezet "visszalépés" a rugalmasság területéről a szociális biztonság irányába. [314]

Mint a legtöbb platform munka esetén, a futárok egy jelentős részének is a rugalmasság a hívó szó. Ennek van közvetlen munkaerőpiaci haszna is. Mivel így olyan személyek is megjelennek a rendszerben, akiket másképp nem lehetett

[313] Tomasz Mirosławski, Platform work as a manifestation of a new form of employment in the era of the fourth industrial revolution , Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki SocjalnejT. 4(21). Katowice 2023., 1-16. o.
[314] Solymosi-Szekeres Bernadett - Mélypataki Gábor: A kényszer-önfoglalkoztatás helyzete a KATA változásai kapcsán, Munkajog folyóirat, 2022/4., 33-39. o.

bevonzani a munkaerőpiacra. Az is elmondható, hogy a fiatalabb, X, Y és Z generációhoz tartozó személyek vállalnak futárkodást, akiknek alapvetően más a munkáról alkotott képe. Fontos azt is kiemelni, hogy a fiatalabb generációk védelemre való igénye már nem feltétlenül ugyanaz, mint a korábbi generációké.[315]

Adójogi szempontból vizsgálva tehát a platform munkavégzés egyes kérdéseit kétféle piacgazdasági érdek jelenik meg. Egyrészről egy új piaci szereplő javítja a munkaerőpiaci helyzetet, továbbá az adók megfizetése révén az államháztartás egyensúlyához is hozzájárul és az adófizetés révén fogyasztást generál, így GDP-t növelő hatása is lehet.[316]

A leírtak alapján a legfontosabb megállapítás, hogy a foglalkoztatás és adózási rendszer kölcsönhatásban van egymással. Az adó és járulékpolitika meghatározása révén a jogalkotóra jelentős szerep hárul, hiszen ezzel jelentős tömegeknek tudja orientálni a foglalkoztatási jogviszony típusát, ezáltal csökkenteni, vagy növelni a foglalkoztatottak kiszolgáltatottságát.

IV. 3. Kísérletek a csökkentett munkaidő alkalmazására, avagy a rugalmasság pozitív hozadéka?

Korábban utaltunk rá, hogy robbanásszerű, gyors és jelentős változásokon megy keresztül a világ a digitális hatások következtében. Mindezt fémjelzi az is, hogy 2020. májusában elfogadásra került Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája a 2020 és 2030-as időszakra vonatkozóan. A dokumentum szerint Magyarországon a 2030-as évek végéig az automatizáció és a mesterséges intelligencia várhatóan 900 000 munkavállalót fog érinteni.[317]

[315] Solymosi-Szekeres Bernadett - Mélypataki Gábor: A kényszer-önfoglalkoztatás helyzete a KATA változásai kapcsán, Munkajog folyóirat, 2022/4., 33-39. o.
[316] Rab Henriett: A versenyszektor foglalkoztatását ösztönző mechanizmusok bemutatása, JURA, A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos lapja 2018/2. 519-527. o.
[317] Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020-2030, 2020. május, https://ai-hungary.com/files/c0/2d/c02dec104186938b84d95132eecc31ce.pdf, 10. o.

Az angol matematikus és közgazdász John Maynard Keynes a 20. század elején úgy gondolta, hogy a technológiai változások és a produktivitás várható növekedése akár már a század végére elérhető valósággá teszi a gazdasági szempontból is nyereséges 15 órás munkahetet.[318]

Az utóbbi időben egyre többet olvashatunk arról, hogy elérkezett az idő a munkaidő csökkentésére. A technológiai vívmányok kivétel nélkül mind a termelékenység növelésére irányulnak. Közvetett módon tehát kijelenthető, hogy a találmányok és különböző gépek, mind munkaerőt váltanak ki, tehát a mindennapi munkánkat könnyítik meg. A probléma elsősorban ott jelentkezik, hogy a piacgazdaságon alapuló rendszerben a gépek és a technológiai fejlődés a munkaerejét piacra bocsájtó dolgozó ember megélhetését fenyegetik. Egyes teóriák szerint már napjainkban is rengeteg az olyan munkahely, ami teljesen felesleges, vagy éppen kiváltható lenne. Márpedig alappal feltételezhetjük, hogy a közeljövőben jelentős számú munkakört fog érinteni a technológiai változás. Felmerül a kérdés tehát, mi lesz a sorsa a kiváltott munkaerőnek, milyen megoldási alternatívák mutatkoznak? Valóban a kamu munkák fenntartása jelentheti a megoldást, vagy éppen a rövidebb munkaidő? A következőkben elsősorban a kiváltott munkaerőnek a foglalkoztatással orvosolható megoldásaira keresem a választ, és a munkaidővel kapcsolatos rugalmasságot vizsgálom meg.

A munkaidő szabályozás és annak tendenciáinak vizsgálata szintén az ipari forradalomra vezethetjük vissza. A munkaidő csökkentés és a munkások foglalkoztatási körülményeinek javítása nagymértékben meghatározta a XIX-XX. század törekvéseit, a munkásmozgalmaknak állandó követelését képezte. Az ipari forradalmat követően jellemzővé vált a napi 14-16 órás foglalkoztatás, ami meglátásom szerint elsősorban nem csak számszakilag jelentett problémát, hanem abban a vonatkozásban, hogy a munkások a gyáriparban egy monoton

[318] Bill Conerly: The 15-hour Work Week: Keynes And AOC Disagree https://www.forbes.com/sites/billconerly/2020/02/19/the-15-hour-work-week-keynes-and-aoc-disagree/#422b49b25729, 2020. február 19.

és sokszor nehéz fizikai munkát végeztek, amelyhez komoly teljesítménykényszer is társult.

A munkaidő 12 majd 10 órára csökkenését fokozatosan sikerült elérni.[319] A 10 órás munkaidő volt a jellemző a foglalkoztatásban az első világháború kezdetén. A háború generálta technológiai hullám, valamint a háborús helyzet miatt kialakult alkupozíciója a munkásosztálynak elvezet minket a napjainkat is meghatározó napi 8 órás munkaidő rendszeréhez.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1. számú egyezménye még csupán az ipari dolgozók vonatkozásában rendelkezik a napi 8 órás munkanap és a 48 órás munkahét elvéről. 1930-ban az ILO 30. számú egyezménye mindezt kiterjeszti a kereskedelmi és irodai ágazatokban foglalkoztatott személyekre is. Az egyezmények közül kiemelésre érdemes továbbá az 1921-ben elfogadott 14. számú egyezmény az ipari szektorban dolgozók heti pihenőidejéről, valamint az 1957-ben elfogadott 106. számú egyezmény a kereskedelmi és irodai szektorban foglalkoztatottak heti piehőidejéről. Az 1935-ös 47. számú egyezmény pedig a 40 órás munkahétről rendelkezik.[320]

A munkaidő csökkentésének legnagyobb dilemmáját az adja, hogy a munkaidő csökkenés részmunkaidő alkalmazásával, vagy csökkentett napi teljes napi munkaidő révén valósuljon meg. Ugyanis az egyik eset bércsökkenést is eredményez, míg a másik eset nem.[321]

A négynapos munkahét alkalmazását egyre többen kísérlik meg,[322] azonban még nem mondható elterjedt eszköznek. A munkajog elsődleges feladata ezen

[319] Az ipartörvényről szóló 1872. évi VIII. törvénycikk szerint az iparos és segédei közötti viszony szabad egyezkedés tárgya. A tanoncok esetében 12 és 14 év között csupán 10 óra, 14 életév fölött pedig 12 óra munkát végezhettek.

[320] Jogharmonizáló - Kötött munkaidő helyett rugalmas, A Munkaadó Lapja 90. számában (2005. augusztus 15.) (https://munkaugyilevelek.hu/2005/08/jogharmonizalo-kotott-munkaido-helyett-rugalmas/)

[321] Rab Henriett: A négynapos munkahét munkajogi anomáliái, Miskolci Jogi Szemle 17. évfolyam (2022) 2. szám (1. különszám), 336-344. o.

[322] A Magyar Telekom 2022. nyarán indította el pilot programját a 4 napos munkarend tesztelésére. A kísérlet során a vállalat 300 munkavállaló részvételével tanulmányozta a 4 napos munkarend megvalósíthatóságát nagyvállalati környezetben. A cég közleménye szerint ásfél évnyi tapasztalat eredményeit összesítve és mérlegelve kiderült, hogy a 4 napos modell nem alkalmazható egységesen minden munkatársra, így a vállalat úgy döntött, lezárja a projektet és tovább keresi azt a megoldást, amely széleskörűen biztosíthatja a munka- magánélet egyensúlyának javulását.

a területen, hogy a munkaidő-szabályozás tekintetében a munkavállalói védelem garanciájának megtartása mellett a munkaidő-szabályozási alternatívák biztosítása a felek számára, lehetővé téve a választást a különböző munkaidő-megoldások között.[323]

IV. 3. 1. A kamu munkák nyomában

Egyre többet hallhatunk arról, hogy a technológiai fejlődés következtében egyre több munkakör kiváltható és automatizálható. A következőkben arra a kérdésre keresem a választ, hogy valóban jelen vannak-e a fizetett és alkalmazásban álló mégis munkát nem végző – „quasi munkanélküliek" - csoportja a munkaerőpiacon?

Egyes szakértői becslések szerint a munkakörök több mint 40%-a automatizálható Magyarországon.[324] Azonban ez nem azt jelenti, hogy a munka, amit jelenleg végzünk az felesleges, sokkal inkább azt, hogy ezek a munkakörök könnyen kiválthatók és helyettesíthetők hatékonyabb automatizált rendszerek és gépek segítségével. Ezt pedig sok esetben megteszik, hiszen nem csak hatékonyság növelő tényező, hanem költségcsökkentő tényező is, hiszen munkavállalót foglalkoztatni komoly járulékterhekkel jár. Ennek eredményeképpen pedig rengeteg munkaerő szabadul fel, a cégek pedig több profitot tudhatnak magukénak. Egyes feltevések szerint pedig ennek a folyamatnak a további hatása, hogy létrehoznak a cégek olyan munkákaköröket, amik nem hasznosak. Ez elsősorban társadalmi értelemben, illetve a cég

---

https://www.telekom.hu/rolunk/sajtoszoba/sajtokozlemenyek/2024/februar_13 (letöltés dátuma: 2024.03.13.)

Borsodi székhellyel a Nyakigláb Kft. szintén alkalmazta a heti négynapos munkahetet. A kerítéselemek gyártásával foglalkozó cég megkeresésemre arról tájékoztatott, hogy a 2024.01.01. napjával befejezték a tevékenységet, tekintettel az energiaárak és alapanyagok költségeinek jelenetős növekedése miatt. Az ügyvezető beszámolt arról, hogy a négynapos munkahét jól működött, szerették a dolgozók és hatékonynak bizonyult.

Álláspontom szerint a két kísérlet is megerősíti azt, hogy a négynapos munkahét alkalmazásának sikerét nagyban befolyásolja a munkakör, illetve a munkáltatónál foglalkoztatott létszám is.

[323] Rab Henriett: A négynapos munkahét dilemmái munkajogi nézőpontból - avagy a piaci működés gazdaságossága összefér-e a munkajogi garanciarendszerrel? Munkajog folyóirat, 2022/4., 9-15. o.

[324] Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020-2030, 2020. május, https://ai-hungary.com/files/c0/2d/c02dec104186938b84d95132eecc31ce.pdf, 10. o.

szempontjából vizsgálva értendő, hiszen a munkavállaló szempontjából elvileg jó, hiszen ő fizetést kap, ami biztosítja a megélhetését. Sokan ez utóbbi állítással sem értenek teljes mértékben egyet, a későbbiekben látni fogjuk, hogy miért.

A fent vázolt folyamat szorosan kapcsolódik a kapun belüli munkanélküliség[325] jelenségéhez. A közelmúltban nagy port kavart David Graeber: Bulshit jobs theory című könyve.[326] Ebben leírja, hogy meglátása szerint rengeteg olyan munkakör van, ami teljesen felesleges és értelmetlen. Ez természetesen nem azon múlik, hogy egyes emberek mit gondolnak a munkájukról, sokkal inkább a munkakör tényleges hasznáról dönthető el. A kamu munkák teóriájának szerzője szerint a nagyvállalati ügyvédek, a PR-tanácsadók, a telemarketingesek, a brand managerek és számtalan adminisztratív specialista teljesen felesleges munkakör hiszen, ha eltűnnének nem történne különösebb változás a mindennapokban. Graeber szerint egy munka kamu mivoltát onnan lehet eldönteni, hogy a társadalom szempontjából hasznos dolgot végeznek-e? Ha hirtelen eltűnnének a tanárok, a kukások, az építőmunkások vagy az orvosok, azt kétségtelenül negatívan érintené a társadalom egészét. Ha a kamu munkák szűnnének meg, a társadalom nem járna rosszul, talán még észlelni sem észlelnénk a munkakör eltűnését. A szerző továbbá tipizálja a kamu munkát végzőket, ennek alapján öt fő csoportra osztja őket:

- Lakájok: ők csak azért vannak, hogy megtestesítsenek egy státusszimbólumot, például a liftesfiúk és az ajtónállók egyetlen feladata éreztetni a vendégekkel, hogy fontos emberek.
- Ostobák: ők azok, akiket csak megszokásból alkalmaznak, ilyenek a PR-szakértők és a telemarketingesek, akiknek nincs hasznuk, de nagyon elterjedt szakmákról van szó, így egy nagy cégnél muszáj lennie ilyennek.

[325] A szocialista időszakra jellemző jelenség. A teljes foglalkoztatottság elérése érdekében előfordult, hogy a gyárakba több embert foglalkoztattak a szükségesnél, ezért voltak olyan dolgozók, akik effektíve nem, vagy nem sokat dolgoztak.
[326] David Graeber: Bullshit munkák, fordította: Boross Ottilia, Typotex Elektronikus Kiadó Kft., 2020.

- Szigszalagozók: ilyenek azok, akik a panaszokat kezelik, és többnyire végeláthatatlan bürokratikus folyamatokat indítanak, hogy a hivatalt vagy a céget védjék a kritikáktól. (Ezeket a munkákat könnyű lenne automatizálni, valószínűleg azért nem szokták, mert senki sem akar vele foglalkozni, vagy mert a menedzser minél több beosztottat szeretne, esetleg szervezeti zavar miatt nem akarnak hozzányúlni a munkához.)
- Aktakukacok: közülük sokan pontosan tudják, hogy amit csinálnak, az értelmetlen. Graeber szerint a túlzott bürokrácia azért van, hogy amikor valami botrány történik (például valaki kenőpénzt fogad el), akkor fel lehessen állítani egy vizsgálóbizottságot, és mindenki úgy tegyen, mintha nem lett volna evidens, hogy mi történik, minden a sok papír között vált olyan kuszává.
- Munkafelügyelők: két fajtája van, az egyik a rájuk bízott dolgokat kiosztja másoknak, de a másik még rosszabb, aki kamu feladatokat talál ki másoknak, felügyeli a kamu munkát, vagy akár egészen új, kamu munkaköröket is kitalál.

Graeber részben antropológiai alapokra helyezi a könyvét, amikor kifejti, hogy számos olyan közösség létezett és létezik ma is, amelynek tagjai 3-4 órát dolgoznak. Példaként említhető a paraszti életforma, ahol ugyan az idényjelleg következtében volt amikor 12 órát is dolgoztak egy nap, azonban az év más időszakában 2-3 órát. Egy átlagos középkori jobbágy kevesebbet dolgozott, mint mi. Ugyanez igaz a legtöbb törzsi társadalomra az egész világon. A fent ismertetett folyamatokra megoldásként elsősorban az alapjövedelmet javasolja, azonban nem tartja kizárólagosnak ezt a megoldást.

Greaber a kapun belüli munkanélküliség jelenségét elsősorban a nagy a társadalmi nyomással magyarázza, hogy a cégek új munkahelyeket teremtsenek. A társadalom részéről a cégek irányába a társadalmi felelősségvállalásuk kapcsán egyfajta kötelezettségként is értelmezhető, hogy tegyenek valamit a foglalkoztatás megtartása, növelése érdekében.

IV. 3. 2. A 6 órás, vagy a négynapos munkahét, mint lehetséges megoldás

Egy adott munkakör társadalmi hasznosságának a megítélése kapcsán nagyon nehéz dolgunk van. Éppen ezért magam részéről elsősorban inkább abból indulnék ki, hogy a digitális hatások következtében rengeteg munkaerő váltható ki. Márpedig adó és járulékfizetési szempontból egy ilyen jellegű beruházás rövid távon megtérülő befektetésnek minősül. Így várhatóan élni is fognak a cégek a technológiai lehetőségekkel. Tehát tény, hogy a technika ma már olyan szinten áll, hogy rengeteg munkaerőt váltson ki, így jelentős mennyiségű humán munkaerő szabadulhat fel. Természetesen ez nem egyik napról a másikra fog bekövetkezni, azonba számítani lehet arra, hogy viszonylag rövid időn belül fog lezajlani a változás. Minderre abból következtethetünk, hogy amennyiben egyes cégek élnek az új technológiákkal, a többi cégnek is követnie kell a példájukat, ha versenyben szeretnének maradni. Az pedig egy újabb kérdés, hogy a kiváltott munkakörök helyett milyen ütemben fognak új munkakörök megjelenni. [327] Ezen felül pedig egy újabb problémakört jelenthet, hogy az újonnan létrejövő munkaköröket nem fogják tudni betölteni a kiváltott munkakörökben foglalkoztatottak, hiszen várhatóan teljesen új kompetenciákat igényelnek majd az újonnan létrejövő pozíciók.[328]

A következőkben abból a feltevésből indulok ki, hogy technológiai változások elérték azt a szintet, hogy lényegesen több munkakört tud kiváltani, mint amennyit teremt. Ebből tehát az következik, hogy sokkal kevesebb humán munkaerő képes arra, hogy még hatékonyabban termeljen és alakítsa a gazdasági folyamatokat, előállítsa a társadalom működéséhez és fenntartásához szükséges javakat.[329] Ennek a folyamatnak az eredménye pedig, hogy jelentős

[327] Mélypataki Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra, Magyar Munkajog E-folyóirat 2019/1, 23. o.

[328] A magasabb szintű készségek iránti kereslet a munkaerőpiacon. A munkáltatók már most is nehezen tudják betölteni a közép- és felsőszintű álláshelyeket, miközben háromszor annyi alacsonyan képzett munkavállaló alkotja a munkaerőt, mint ahány alapszintű álláshely rendelkezésre áll. (Az Európai Unió Tanácsa, Brüsszel, 2019. április 29. 8754/19 – A Tanács következtetései a fiatalokról és a munka jövőjéről)

[329] A témában technológiai fejlődés munkaerőpiacra gyakorolt hatásit tekintve három fő irányvonal alakult ki. Az optimista, a pesszimista és a polarizációs perspektíva. Ezek közül az általam

számú ember marad munka nélkül. Felmerül a kérdés, hogy mi lesz ezekkel az emberekkel, hiszen a XXI. században élő emberek nem önellátásra vannak berendezkedve, hanem bérből és fizetésből élnek. Ebből a kiindulási alapból megközelítve a kérdéskört több megoldási javaslat is felmerülhet, mint például a Greaber által is emlegetett alapjövedelem, vagy ebbe a körbe említhetnénk a „kamu munkák" létrehozását.

Vegyük tehát elsőként az alapjövedelem lehetőségét. A koncepciónak természetesen számos változata létezik, azonba számomra a kiindulópont a feltétel nélküli alapjövedelem elmélete képezi. Nem vitatható állítás, hogy a munka alapvetően hozzátartozik emberi létünkhöz. Ebből kiindulva megítélésem szerint egy feltétel nélküli alapjövedelem bevezetése nem feltétlen járna pozitív hatással. Az emberek a munka helyett szabadidejüket nem feltétlen a tudásuk és kreativitásuk kibontakoztatására használnák, hanem sokkal inkább áldozatául esnének a fogyasztói társadalom által kínált lehetőségeknek. Márpedig a munkának jótékony hatása van az emberekre. Fontos, hogy az emberek úgy érezzék fontos a munkájuk, hiszen ez tölti meg értelemmel a mindennapjainkat. Azonban az alapjövedelem bevezetésével, vagy kamu munkák létrehozásával nem kaphatjuk vissza ezt az érzést. Nincs meg az egyéni, vagy a társadalmi hasznosság, így nem csupán a motivációk terén lehetnek komoly gondok, de hosszú távon káros a pszichére. Az embereknek a munkájukban jobb esetben ki kellene teljesedniük, kamatoztatni és gyümölcsöztetni azt a tudást és kvalitást, amellyel rendelkeznek. Természetesen ez nem feltétlen volt jelen amikor például az emberek önfenntartásukért dolgoztak, mégis sokkal több értelme volt annak a munkának, hiszen konkrétan saját és családjuk létét biztosították a munkával. Éppen ezért sokkal könnyebb volt mind a motivációt mind az értelet megtalálni a mindennapi munkában. A feltétel nélküli alapjövedelem pedig nem sarkallná másra az embereket, csak arra, hogy fogyasszanak, kielégítsék szükségleteiket, ami az embereket szín

kiindulópontnak vett állítás a pesszimista álláspontho áll közel. A témát lásd bővebbe: Mark Williams – Ying Zhou – Mins Zou: Mapping Good Work: The Quality of Working Life Across the Occupational Structure, Bristol, Bristol University Press, 2020., Tófalvy T. (2014b) A technopesszimizmustól a digitális utópiákig: A technológiák kulturális megalkotása. Információs Társadalom, 4. 113–138.

tisztán csak fogyasztóvá degradálná. Az egyes javak előállításában pedig nem is vennének részt, értéket nem teremtenének, ami súlyos társadalmi problémákhoz vezetne, az emberi lét egy – ha nem a legfontosabb – része kiüresedne.

A másik „lehetőség" a kamu munkák létrehozása és fenntartása. Megítélésem szerint ez szintén veszélyeket rejt magába, hiszen a munkahelyen belüli csoportok között, végső soron pedig a társadalmi csoportok között generál konfliktust. Az egyén számára ugyan biztosít bevételi forrást, talán bizonyos szinten rövid ideig még a társadalmi hasznosság érzetét is nyújtja ez a megoldás. Ez a megoldás azonban egyértelműen pazarló.

Meglátásom szerint egy kevésbé drasztikus megoldást látok reálisnak, az elkövetkezendő „átmeneti" időben. Természetesen az alapjövedelem kérdése aktuálissá válhat, a későbbiekben, de mint említettem megítélésem szerint inkább egy folyamatként történik majd az átmenet, ami természetesen nem azt jelenti, hogy egy adott időpillanatban ne lenne jelentős számú munkanélküli csoport a rendszerben. Megítélésem szerint a 6 órás, vagy 4 napos munkahét bevezetésében sokkal több potenciál rejlik, mint a korábban megnevezett megoldási javaslatokban. Fontos kiemelni, hogy a négynapos munkahét ráadásul nem egy megoldást tartalmaz, hanem különféle munkaidő-szervezési konstrukciókat, melyek között eltérések vannak.[330] A mai munkakörök jelentős többségében különböző eredmény elérése a cél a lehető legrövidebb idő alatt. A korábbi gyakorlat pedig, hogy egy típusú eredményt minél gyorsabban minél többször létrehozzunk. Míg régen a munka leginkább a munkaidőhöz és a munkahelyhez kötődött, ma sokkal inkább a feladat határidőre és megfelelő minőségben történő teljesítése ad keretet a munka ritmusának.[331]

A 6 órás, vagy 4 napos munkahét bevezetését több változás indokolja. Egyrészről az a tény, hogy a technológia fejlődésnek köszönhetően már nem

[330] Mélypataki Gábor, Lipták Katalin, Varga Krisztina, Harangozó Zsolt: A négynapos munkahét bevezetésének jogi és gazdasági dilemmái, Publicationes Universitatis MiskolcinensisSectio Juridica et Politica, Tomus XL/2 2022. 295–308. o.

[331] Répáczki Rita: Munkaidő: rugalmasan, de nem határok nélkül, https://ado.hu/munkaugyek/munkaido-rugalmasan-de-nem-hatarok-nelkul/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27, (2020.10.20.)

kell annyi munkát végeznie az embereknek, mindezeket elvégzik a gépek. Egyre nagyobb mértékben növekszik a magasabb szintű készségek iránti kereslet a munkaerőpiacon. Ennek eredményeként a munkavállalóknak – összhangban az élethosszig tartó tanulás koncepciójával – egyre több időt kell tanulással tölteniük. Ez egyre gyakrabban végigkíséri a munkában töltött éveket is. A rövidebb munkaidő által könnyebben összehangolható a család munka tanulás háromszöge. Továbbá az éghajlatváltozás kezelésének szükségessége szempontjából jótékony hatással járhat, ha munkánkat rövidebb időre koncentráljuk, így az erőforrásokat hatékonyabban használjuk fel. A négynapos munkahét koncepciója a munkaerőhiány kezelésére is alkalmas, másrészt a foglalkoztatás bővítésére is megoldást nyújthat.[332]

Végül pedig érdemes egy gondolat erejéig megemlítenünk az új munkavégzésre irányuló foglalkoztatási formák megjelenését. A foglalkoztatás új formáival kapcsolatban gyűjtött jelenlegi tapasztalatok azt mutatják, hogy a jövőben jobban elterjedhetnek a munkavállalók leszerződtetésének rugalmasabb formái, ami potenciális pozitív hatást gyakorolhat a munkaerő elosztására és a szabadúszó életstílusban dolgozók személyes jóllétére. Ezzel szemben, míg az ilyen állásokat jellemzően fiatalok, ezen belül is a kevesebb lehetőséggel rendelkezők töltik be, egyre nő a kockázata annak, hogy ezek a személyek alacsony javadalmazású, ideiglenes állásokban ragadnak, ahol alacsony a szociális védelmi lefedettség és a szakmai előmenetel lehetősége.[333] A rövidebb munkaidő és a rugalmasabb munkaidő-beosztás révén lehetőség nyílna a munkaviszony keretében kielégíteni a munkáltatói, illetve a munkadói igényeket, melyeket a XXI. század változásai hívtak életre. Meglátásom szerint nem lenne szükség az új munkavégzésre irányuló formák felé orientálni a dolgozni vágyókat, ami sok esetben kiszolgáltatott helyzetbe hozza őket. Sokkal inkább a munkaviszonyt kell vonzóbbá és rugalmasabbá tenni. Talán ez utóbbi logika lenne célravezetőbb, mint sem az, hogy az új munkavégzési formákra

[332] Prugberger Tamás - Román Róbert: A heti négynapos munkaidő bevezetésének a kérdése. Magyar Jog, 2023/7-8. 483-488. o.

[333] Az Európai Unió Tanácsa, Brüsszel, 2019. április 29. 8754/19 – A Tanács következtetései a fiatalokról és a munka jövőjéről

kitaláljunk új szabályozást, kiterjesszük esetükre a szociális védőháló egyes elemeit, hiszen ez sok új jogrendszerbeli kérdést is felvethet, megbonthatja a fennálló szabályozási logikát.

IV. 3. 3. A munkaidő mibenléte és jelentősége

A munkaidő az egyik, ha nem a legmeghatározóbb szempont mind a munkáltatói mind a munkavállalói oldalon. A munkáltatónak a munkaidő az egyik legfőbb gazdasági érdekű tényezője a munkaviszonyon belül, hiszen mértéke kihat a termelékenységre. A munkavállalónak egyfelől szintúgy gazdasági jelentőségű szempont, azonban emellett egyértelmű szociális töltetű munkafeltétel. A munkaidő-szabályozás hozzájárulhat a társadalmi problémák megoldásához beleértve a munka és a magánélet egyensúlyát, az egészség, a biztonság és a jólét védelmét munkavállalók.[334] A munkaidő tehát a munkavállalónak az életszínvonalára is nagymértékben kiható tényező. A munkaidő szabályozás, illetve a munkaidő csökkentésre irányuló mozgalmak fő célja a munkavállalók egészségének megóvása, a kizsákmányolás megakadályozása. Ezt a fő célkitűzést deklarálja a munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről szóló 88/2003/EK irányelv preambuluma is.

A munkaidő világosan meghatározott mértéke mellett legalább ilyen fontos a munkaidő kiszámítható, előre látható beosztása, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára a munka és a magánélet összeegyeztetését, valamint a megfelelő tartamú és rendszerességű pihenést. A munkaidő-beosztás azt határozza meg, hogy a munkavállaló mikor köteles teljesíteni a munkaszerződéséből eredő rendelkezés re állási és munkavégzési kötelezettségét.[335]

[334] Ensuring decent working time for the future International Labour Conference 107th SESSION, 2018, 2. o., inhttps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relco: nf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf (2020. 10. 26.)

[335] Kártyás Gábor: A munkaidő szabályok veszélyhelyzet idején (megvéd vagy gúzsba köt?), Magyar Munkajog E-folyóirat 2020/1, 53. o.

IV. 3. 4. Munkaidő definíció dilemmák

A digitális változásokra áthatották a munka világát. A távmunka és a „home office" már sok helyen bevett gyakorlat. A jogintézmények elterjedését nagymértékben felgyorsította a koronavírus járvány, így sok olyan munkáltató van, aki a vírus miatti átállás után sem váltott vissza hagyományos munkavégzési formára. A munkavégzés atipizálódásának következtében a munkaviszony jellegadó tulajdonságaiban következik be változás, így a munkáltató egyik legfőbb jogosítványa az ellenőrzés csúszik ki a kezéből a távmunka kapcsán. Természetesen a törvény lehetőséget biztosít a munkavállaló ellenőrzésére, azonban kétségkívül nehezebb dolga van egy ellenőrzés lebonyolításánál. Elvitathatatlan az is, hogy a főnök jelenléte vagy közelsége aktívabb munkavégzésre serkenti a munkavállalókat.

Azonban nem csupán az ellenőrzés jelenti a legnagyobb problémát, hanem az ehhez közvetlenül kapcsolódó munkaidő nyilvántartásának a kérdése. A távolról végzett munka esetében nehezen ellenőrizhető az, hogy a munkavállaló valóban a valós ledolgozott időt rögzíti-e a munkaidő nyilvántartásba. A munkáltatói részről folyamatos igény, hogy a munkavállalók ledolgozott munkaidejét minél jobban nettósítsák tehát az, hogy a ténylegesen ledolgozott munkaidő kerüljön rögzítésre. A magyar szabályozás elsősorban azonban a rendelkezésre állásra épülő munkaidő rendszerre épít. A munka törvénykönyve szerint munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.[336]

Az Európai Unió nagy részén – a 2003/88/EK irányelv által biztosított szabadsággal élve – az erőforrások beosztásában, „időzítésében" egyre nagyobb tere van a munkavállalók döntésének, ezzel szemben a magyar jog szerint a

[336] Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, 86.§ (1),(2) bekezdés

munkáltató határozza meg, hogy az átadott erőforrásokat milyen feltételek szerint tekinti számára hasznosnak. A munka már a biztonsági őrök esetében is egyre kevésbé „statikus", azaz pusztán jelenléttel elvégezhető. A munkavégzést nem csak idő, hanem teljesítmény és minőség is jellemzi – és ha a „piac" ezt így akarja definiálni és díjazni, akkor erre lehetőséget kellene biztosítani.[337]

Solecki Áron szerint a munkaidő fogalmának korszerűsítésére van szükség, amit magam sem tartok elvetendő ötletnek. Azonosulni tudok azon állítással is, hogy valóban szemléletváltásra lenne szükség a felek részéről, hiszen kölcsönös bizalom lenne az alapja az együttműködésre egyébként is kötelezett felek között. A legtöbb munkafolyamat esetében mérhető az eredményesség, illetve a munkáltatónak fel kell tudnia mérni, hogy az adott feladatok elvégzése számára mennyit érnek. A munkaidő a mai világban kissé relativizálódik, meglátásom szerint a munkáltatóknak elsősorban a feladat hasznosságára, valamint az eredményre kellene helyezniük a hangsúlyt, nem pedig arra, hogy számszakilag mennyi időt töltött a feladat elvégzésével a munkavállaló. A mai felgyorsult és megváltozott világban sokkal értékesebb, ha a produktivitásra helyezzük a hangsúlyt és a rugalmasságra, nem pedig arra, hogy a munkaidő utolsó percet is valóban munkával töltse a munkavállaló.

A munkaidő definíciójának korszerűsítésére már találhatunk is javaslatot, mely némi kiegészítéssel át is hidalná a fejezetben boncolt problémakört.

A munkaidő:

a) a munkáltató részére, a munkaszerződés és a munkáltató utasításai, valamint az adott tevékenységre irányadó jogszabályok rendelkezései szerint végzett, valamint az alkalmazott technológia révén szükséges munka (ideértve az előkészítő és befejező tevékenységeket, adott rendszer működtetéséhez szükséges rendszeres informálódási, tisztítási és karbantartási lépéseket);

b) a fizikai munkaképesség, a munkával összefüggő tudás és képességek megtartására és fejlesztésére, továbbá a munkavégzéssel kapcsolatos

[337] Solecki Áron: Munkaidő-kontrolling – csak szemléletváltás után! Munkajog folyóirat 2020/3. lapszám, 53-61. o.

információk és eszközök megosztására és átvételére a munkáltató utasítására vagy kifejezett jóváhagyásával végzett tevékenység; valamint

c) a munkáltató rendelkezésére állás abban az időkeretben, amikor az a) vagy b) pontban írt foglalkoztatás a munkavállalónak nem felróható okból nem áll fenn, de a munkáltató – a felek írásos megállapodása alapján – a munkavállaló foglalkoztatására igényt tarthat.[338]

IV. 3. 5. Lehetőségek a rugalmas munkaidőrendszer kialakítására

A megváltozott körülményeknek köszönhetően felértékelődik a munkavállalók elmélyült, problémakeresésre és megoldásra alkalmas tudás, a szakterületi tapasztalat és a rugalmasság pedig többet ér, mint a befejezett tanulmányok, a megszerzett diploma.

Alkalmazkodóképesség, elérhetőség és csapatmunka mindig és mindenhol kell – és mindez egyre inkább zárójelbe teszi a munkavégzés „hagyományos" helyét és idejét.[339] Kiinduló pontként érdemes rögzítenünk, hogy a magyar munkajog a foglalkoztatási kötelezettségre épül, azaz a munkáltatónak nem csak joga, de kötelezettsége is a szerződés szerinti óraszámban foglalkoztatni a munkavállalót, illetve ha ennek – az elháríthatatlan külső okot kivéve – nem tesz eleget, úgy a munkavállaló alapbérét és bérpótlékait ettől függetlenül is fizetnie kell. A munkaszerződés szerinti munkaidő csökkentésére csak a felek közös megegyezésével van lehetőség.[340]

Ahogyan azt Pál Lajos is kifejti a munkaidő előírását a törvény nem a munkáltató kötelességeként, hanem jogosultságaként szabályozza, a munkaidő megszervezése ugyanis nem önmagáért való, hanem a munkáltatói utasítási jog részeként, a foglalkoztatási kötelesség teljesítésének eszköze. Jól láthatóan a

[338] Solecki Áron: i.m., 53-61. o.
[339] Solecki Áron: i.m., 53-61. o.
[340] Kártyás Gábor: Kell-e rugalmasabb munkaidő-szabályozás?, https://ado.hu/munkaugyek/kell-e-rugalmasabb-munkaido-szabalyozas/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27, (2020. 10. 18.)

munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerint is: a munkarend meghatározása, a munkaidő beosztása a munkáltató joga.[341]

IV. 3. 5. 1. Egyenlő munkaidő-beosztás (általános munkarend)

A munka törvénykönyve az egyenlő munkaidő beosztáson alapuló általános munkarendből indul ki. A munkáltató által a heti öt napra, hétfőtől péntekig történő munkaidő beosztás képezi az általános munkarend alapját. Tehát a munkáltató nem rendel el munkaidőkeretet, vagy nem alkalmaz elszámolási időszak intézményét.

Egyenlőtlen munkaidő- beosztásról akkor beszélünk, ha a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől eltérően, vagy a heti két pihenőnapot egyenlőtlenül, illetve a hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidőt megszakítással osztja be.
Az egyenlőtlen munkaidőbeosztást a hatályos magyar szabályozásban a munkaidőkert, valamint az elszámolási időszak jogintézményei biztosítanak lehetőséget.
A munkaidőkeret elrendelésen alapul, amelyből az következik, hogy főszabály szerint nem része a munkaszerződésnek. Éppen ezért a hatékonyabb munkaidő szervezés érdekében a munkáltató számára rugalmasságot biztosít, hogy egyoldalúan elrendelje a munkaidőkeretben történő foglalkoztatást.[342]
A munkaidőkert lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállaló a ledolgozandó munkaideje egy hosszabb időszak alapulvételével határozza meg meghatározásra, ezáltal megnyitva a lehetőségét az egyenlőtlen munkaidőbeosztás előtt.

Az Mt. lehetőséget biztosít arra, hogy munkaidőkeret alkalmazása nélkül is a munkáltató be tudja osztani a munkavállaló heti munkaidejét úgy, hogy az adott hétre eső munkaidőt egy hosszabb időszak alatt teljesítse, amit a munkáltató

[341] Pál Lajos: A munkarend sajátos formáiról, Munkajog folyóirat, 2020/2. lapszám, 5-9. o
[342] Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata, Szegedi rendezvényszervező Kft., Szeged, 2020., 352. o.

határoz meg. Ennek a lehetőségét pedig az elszámolási időszak intézménye adja meg. Az elszámolási időszak egy sajátos munkaidő-beosztási formát takar, ami alapján egyenlőtlenül lehet beosztani a munkaidőt.[343] Fő eltérés a munkaidőkerethez képest, hogy az elszámolási időszakok egymásra épülhetnek. A munkaidőkerethez hasonló megoldást számos európai ország alkalmaz, ahol elsősorban munkaidő számla néven ismeretes.[344]

IV. 3. 5. 2. Kötetlen munkarend

A munkaidő beosztása alapvetően a munkáltató jogosultsága. Általában a munkaidő beosztás lehetőségével élnek is a munkaadók, azonban a Munka törvénykönyve nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy a munkáltató átengedje a munkavállaó számára a munkaidő beosztását. Amennyiben a teljes mértékben átengedi a munkaadó a beosztás lehetőségét, abban az esetben – és csak ekkor – beszélhetünk kötetlen munkarendről, minden más esetben pedig kötött munkarendről. A két munkarend közötti különbségtétel elsősorban a túlórák szempontjából bír kiemelt jelentőséggel. Ugyanis kötetlen munkarend esetében, ahol a munkavállaló maga osztja be saját munkaidejét fogalmilag kizárt a túlóra. Ugyanakkor felvethető, hogy annak ellenére, hogy nem a munkáltató rendelei el a túlmunkát, mégis előfordulhat, hogy a kötetlen munkarendben dolgozó munkavállalónak a feladat jellege, vagy a kiadott feladat mennyisége indokolhatja a túlórát.[345] Az Mt. azonban egyértelműen rendezi, hogy a kötetlen munkarend esetén nem alkalmazhatók a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályok.[346] Azonban találhatunk ezzel ellentétes megközelítést is, mely szerint a hivatkozott rendelkezések a munkáltató beosztással kapcsolatos jogára vonatkoznak, ezért helyes értelmezés mellett ez azt jelenti, hogy a munkavállaló

[343] T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről
[344] Hanyu Henrietta: Rugalmas munkaidő-szervezési módszerek a régióban és Nyugat-Európában, https://ado.hu/munkaugyek/rugalmas-munkaido-szervezesi-modszerek-a-regioban-es-nyugat-europaban/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27, (2020.10.17.)
[345] Egyes bírósági döntések szerint kifejezett munkáltatói elrendelés hiányában is lehet szó rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésről, és ennek alapján a munkavállaló érvényesítheti az ehhez fűződő többletdíjazásra vonatkozó igényét. (BH 1997.500., EBH 1999.53., EBH 2006.1443.)
[346] Mt. 96.§ (3) bekezdés

munkaidő-beosztására ezek a munkáltatót korlátozó szabályok nem irányadóak. Így nem lehet akadálya annak, hogy a beosztásra vonatkozó jog átengedése esetén a munkáltató a munkavállaló számára feltételeket szabjon.[347] A másik fontos szempont, hogy kötetlen munkarend esetében nincs szükség munkaidő nyilvántartás vezetésére, legalábbi a hagyományos értelemben. Esetükben csupán a szabadságot, betegséget és egyes speciális munkaidőt szükséges nyilvántartani.

Fontos kiemelnünk azt is, hogy a munkarend kötetlenségét nem befolyásolja az a tény, hogy a munkavállalónak vannak-e esetleg olyan feladatai, amelyek egy bizonyos időben vagy időszakban végezhetők el, illetve az sem, hogy a meghatározott időpontokban a munkáltató jelenlétre kötelezi a munkavállalót, például a megbeszélések időtartamára.[348]

Pál Lajos szerint a munkáltató, ha feljogosítja a munkavállalót a munkaidejének beosztására, meghatározhatja ennek feltételeit, illetve korlátait is. Ennek során jogosult meghatározni a munka- és pihenőnapokat, azaz azt, hogy a munkavállaló a munkafeladatait mely napokon teljesítse. Ám emellett az sem kizárt, hogy a munkáltató a munkavállaló számára előírja, hogy az egyes munkanapokon milyen (idő)keretek között oszthatja be a napi munkaidőt. Azonban hangsúlyozzuk, hogy ennek során olyan keretet kell meghatározni, amely biztosítja a munkavállaló számára, hogy a munkaidejével valóban érdemben és szabadon rendelkezhessen, azaz a munkaidő tényleges beosztása a munkavállaló által valósulhasson meg. Ebben az esetben egyébként a munkáltató lényegében a munkavállaló napi pihenő idejének kezdő és befejező időpontját határozza meg.[349]

A fentiekkel annyiban nem értek egyet, hogy a kötetlen munkarend esetében feltétel, hogy a munkavállaló teljes egészében maga rendelkezzen a munkaidő beosztásáról, azzal a kivétellel, hogy a munkavállalónak vannak bizonyos

[347] Pál Lajos: A munkarend sajátos formáiról, i.m., 5-9. o
[348] Pentz Edina: Kötetlen vagy rugalmas munkaidő? Ezt engedi az Mt., https://ado.hu/munkaugyek/kotetlen-vagy-rugalmas-munkaido-ezt-engedi-az-mt/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27, (2020.10.14.)
[349] Pál Lajos: A munkarend sajátos formáiról, i.m. 5-9. o

munkaköri feladatai, amelyek sajátos jellegük indokolja azt, hogy egy meghatározott időben kell teljesíteni. Azonban a fent említett kritériumok meghatározása, mint a munkanapon belül meghatározott időkeretek csak akkor tekinthetők a kötetlen munkaidőbeosztás körébe tartozónak, ha azok kifejezetten egyes sajátos munkaköri feladatokhoz tartozik. Amennyiben a munkáltató ezeket általános jelleggel meghatározza minden munkanap vonatkozásában meglátásom szerint az már kötött munkarend kell, hogy legyen, annak egy rugalmasabb formája.

Felmerül a kérdés azonban, hogy a munkáltatót által átengedett munkaidő beosztásának a jogát visszavonhatja-e? Ehhez azonban meg kell vizsgálnunk, hogy a munkáltató milyen jogi eszköz segítségével biztosítja a munkavállaló számára a munkaidő beosztásának lehetőségét, valamint ennek jogi természetét. A kommentár szerint a kötetlen munkarend esetén a munkáltató a munkaidő-beosztás jogát a munkavállaló számára írásban átengedi. Az Mt. is hasonló megfogalmazást alkalmaz, mely szerint a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend).[350] Ebből a megfogalmazásból elsősorban a jogátruházás intézményére következtethetnénk.

Felmerülhet továbbá a jogról való lemondás. A kommentár akképp fogalmaz, hogy ha a munkáltató a munkavállaló javára a munkaidő-beosztás jogáról lemond, a munkarend kötetlen.[351]

Végül de nem utolsó sorban szóba jöhet az egyoldalú kötelezettségvállalás, melyet az Mt. kifejezetten szabályozás alá von.[352] Az Mt.-hez fűzött kommentár alapján az egyoldalú kötelezettségvállalás, mint jognyilatkozat, gyűjtőfogalom. A kötelezettségvállalás egy általános, egyoldalú kötelemfakasztó

[350] Mt. 96.§ (2) bekezdés

[351] Cséffán József: i.m., 352. o.

[352] 16. § (1) Egyoldalú kötelezettségvállalás (a továbbiakban: kötelezettségvállalás) alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése.
(2) A kötelezettségvállalás a jogosult terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

jognyilatkozat.[353] Pál Lajos szerint kötetlen munkarend alapján a munkáltató nem él valamely törvény biztosította jogával, ennek gyakorlására vonatkozó jogát átadja a másik félnek, ez pedig nem tekinthető kötelezettségvállalásnak, így a munkáltató egyoldalú módosításra vonatkozó joga sem korlátozott.[354]
Magam részéről azonban inkább arra az álláspontra helyezkedek, hogy a kötetlen munkarend a munkáltató kötelem keletkeztető egyoldalú jognyilatkozata révén jön létre. Az egyoldalú jognyilatkozat egy speciális fajtájáról beszélhetünk, hiszen főszabályként a címzettel történő közlést követően elsősorban a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza a jognyilatkozat. Azonban a munkaviszony teljesítésének a módját meghatározó egyoldalú jognyilatkozatok esetében a munkavállalóval történt közlést követően általában a munkavállaló hozzájárulása nélkül is módosítható, a jogynyilatkozathoz való kötöttség csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése esetén érvényesül.[355] Ebben a tekintetében az egyoldalú jognyilatkozat a kötelezettségvállaláshoz áll legközelebb, annak egy speciális köréről beszélhetünk.
A munkáltatónak arra is lehetősége nyílik, hogy nem csak egyoldalúan, hanem szerződés formájában, akár munkaszerződéses rendelkezés alapján engedje át a munkaidő megszervezésének jogát.[356] Megítélésem szerint ebben az esetben már felmerülhet az a kérdés, hogy a megállapodás kétoldalú jogi természetéből eredően a felek egyező akarata szükséges a kötetlen munkarend visszavonására.

Végül érdemes megemlíteni, hogy a munkajogviszony néhány sajátos típusa esetén a munkavállaló munkarendje a törvény erejénél fogva (ex lege) kötetlen. Ilyenek a munkakörmegosztás, a távmunkavégzés és a vezető állású munkavállaló. Ezekben az esetekben a munkáltató a munkavállalót a törvény előírása alapján kell, hogy kötetlen munkarendben foglalkoztassa, tehát nem szükséges a munkaidő-beosztás jogának az Mt. 196. § (2) bekezdése által előírt írásbeli átengedése. A kötetlen munkarend alkalmazásától eltérni csak a

[353] Mt. kommentár, Wolters Kluwer
[354] Pál Lajos: A munkarend sajátos formáiról, i.m. 5-9. o
[355] Cséffán József: i.m. 67. o.
[356] Pál Lajos: A munkarend sajátos formáiról, i.m. 5-9. o

munkavállalóval kötött megállapodás alapján lehet. Utalunk továbbá arra is, hogy megítélésünk szerint az ilyen atipikus jogviszonyban foglalkoztatott munkavállaló esetében, eltérően attól, amikor a munkáltató maga engedi át a beosztás jogát, nincs lehetősége a munkáltatónak arra, hogy a munkavállaló munkaidő-beosztásával kapcsolatban korlátozásokat szabjon.[357]

IV. 3. 5. 3. A rugalmas munkaidőrendszer

A szakirodalomban ez a kifejezést találjuk arra a munkajogi megoldásra, amikor a munkavállaló a teljes munkaidő egy részét a munkáltató által megjelölt időtartamban köteles a munkahelyén tölteni (törzsidő) és a rendes munkaidő további részével (peremidő) saját maga rendelkezik. Ez a megoldás a hatályos szabályok alapján „jogon kívüli" intézménynek minősül tekintettel arra, hogy kifejezett rendelkezéseket az Mt. nem tartalmaz erre vonatkozóan.[358] Ehhez hasonló rendszert a cseh szabályozás expressis verbis tartalmaz, ahol rugalmas munkarendnek hívják a jogintézményt.[359] A román szabályozás szintén ismeri a jogintézményt, ott az egyéni munkarendnek hívják, ahol a bevezetésének a feltétele a munkavállalói beleegyezés.[360] Ezzel szemben a magyar jog kifejezetten nem tartalmazza ugyan, de a lehetőséget az alkalmazásra nem zárja ki. A gyakorlatban szokás egy hosszabb időtartamot munkaidőkeret formájában meghatározni, amelyen belül a törzsidő és a peremidő együttes tartamának egyeznie kell a teljes munkaidővel. Értelemszerűen a munkaidőkeretet meghaladó munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek fog minősülni.

Érdekes, hogy a rugalmas munkaidőrendszerre vonatkozóan nem alkalmazhatók a kötetlen munkarendre vonatkozó speciális szabályok az Mt. 96. § (3) bekezdésében foglaltak.

[357] Pál Lajos: A munkarend sajátos formáiról, i.m. 5-9. o
[358] Pál Lajos: A munkarend sajátos formáiról, i.m. 5-9. o
[359] Hanyu Henrietta: i.m.
[360] Román Munkatörvénykönyv, Fordította: Dr. Vallasek Magdolna, Forum Iuris Könyvkiadó Kolozsvár 2018. 118. cikk

Kiemelendő továbbá, hogy a munkáltatót megilleti az a jog, hogy indokolt esetben egyes munkavállalókat a rugalmas munkaidő-beosztásból kizárjon, ilyenkor ez a munkavállaló a munkaidő-beosztásból eredő kedvezményekre nem hivatkozhat.[361]

A rugalmas munkaidő szabályokban rengeteg további lehetőség is rejlik. A flexicurity koncepciójából[362] kiindulva a rugalmassághoz szervesen kapcsolódnak az ember életében a munka világához kapcsolódó átmeneti időszakok elősegítését célzó szabályozási és egyéb megoldások kialakítása. Ebben a körben mindenképpen érdemes említést tennünk a Blockmodellként ismert német megoldásról. A rugalmas munkaidő szervezési modellek között értelmezhető az ún. Blockmodell, amely tulajdonképpen a nyugdíj előtt álló munkavállalók számára teszi lehetővé a hátralévő munkaidő felére csökkentését és annak egyenlőtlen beosztás szerinti teljesítését, ezzel gyakorlatilag átmenetet teremtve az aktív időszak és a nyugdíjas évek között.[363] A Részleges Nyugdíjazási Törvény alapján a német Szövetségi Foglalkoztatási Szolgálat pénzügyileg támogatja az 55 éves vagy a feletti munkavállalók fokozatos átállását a nyugdíjra, amennyiben az alkalmazott önként az általános munkaidőt 50%-kal csökkenti. További feltétel, hogy a megüresedett állásra egy munkanélküli személy, vagy egy kezdő munkavállaló kerüljön alkalmazásra. A nyugdíjazásig a munkaidő elosztása évente a munkaszerződésben meghatározottak szerint a felek megállapodásán múlik. A munkaidő beosztása lehet részmunkaidő, teljes munkaidő váltakozó szabadnapokkal, hetekkel vagy hónapokkal tehát egy teljes munkaidős szakaszt egy teljes szabadidős szakasz követ.[364]

[361] Cséffán József: i.m. 395. o., lásd: Mfv. I. 10.990/19997.

[362] A rugalmas biztonság vagy flexicurity a szociális piacgazdaságban az aktív foglalkoztatáspolitika egyik modellje. A flexicurity a munkaerő-piac rugalmas alkalmazkodási képességét, a foglalkoztatás nagyfokú biztonságát és a munkavállalókra vonatkozó jogok és kötelezettségeken alapuló állami foglalkoztatáspolitika elveit ötvözi. A flexicurity az Európai foglalkoztatási stratégia és a Foglalkoztatási iránymutatások egyik központi fogalma.

[363] Hanyu Henrietta: i.m.

[364] Seres Antal: A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon, Institute of Economics, Hungarian Academy of Scienes Budapest, 2010., 41. o.

Érdekes kérdést vethet fel az a rugalmas munkarendszer, amelyben a munkáltató meghatározza minden munkanap vonatkozásában azt az időpontot a nap végén amire a feladatot el kell végzeni. Korábban tisztáztuk, hogy ez az eset kötött munkarendnek fog minősülni. A hatályos munka törvénykönyvének munkaidő definíciója nem, vagy nehezen tudja kezelni a fenti helyzetet, hiszen a munkaidő ez esetben csupán egy végponttal rendelkezik, továbbá a munka kezdete és a végpont között több olyan megszakítás és időintervallum állhat fenn, ami nem képezi a munkaidő részét.

Figyelemmel azonban arra, hogy a munkavállaló munkát csak munkaidőben végezhet, jól látható, a munkaidő megszervezése lényegében azonos a munkavégzés megszervezésével, ezért a munkaidő megszervezésével kapcsolatos jog átadása a munkavállaló számára ténylegesen a munkavállaló által teljesítendő munkafeladatok megszervezésének átengedését is jelenti.[365]

IV. 3. 6. Rész összefoglalás

A rugalmas munkaidő szabályok iránti igény egyre növekszik, a munkaidő mennyiségi szemlélete felett az idő eljárt, az atipikus foglalkoztatás miatti rugalmas munkaidő szerepe érzékelhetően megnövekedett a Z generáció esetében.[366] A munkaidő szabályok kötöttségei miatt ezen a területen rendkívül magas a jogsértések aránya. A gyakorlat részéről nagy nyomás nehezedik a jogalkotóra, hogy folyamatosan lazítson a szabályokon. A Munka Törvénykönyve hatályba lépésekor ez irányba ható változás volt például a kollektív szerződés nélkül alkalmazható munkaidőkeret tartamának növelése, a rendkívüli munkavégzés éves felső korlátjának emelése, a munkaidő-beosztás közlés utáni módosításának lehetővé tétele, a vasárnapi munkavégzés korlátainak fellazítása stb. Figyelembe kell azonban venni, hogy a rugalmasság irányába tett engedmény azt jelenti, hogy a munkáltatók a piaci kockázatokat

[365] Pál Lajos: A munkarend sajátos formáiról i.m. 5-9. o

[366] Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, Erdélyi Társadalom – 18. évf., 2. sz. 127-152. o.

fokozatosan átterhelik a munkavállalókra.[367] Nem szabad azonban elfelejteni azt sem, hogy az érzékeny egyensúly húzódik meg a rugalmasítás hátterében hiszen a kockázat valóban egyre inkább áthelyeződik a munkavállaló oldalára, azonban ezáltal mégis sikerül munkaviszony keretében történő foglalkoztatásra ösztönözni a munkáltatót.

Mindenesetre a XXI. század munkajogának fő kérdésköre a rugalmasság köré épül, melynek egyik kiemelt területe a munkaidő. A rövidebb munkaidővel járó rugalmas munkaidőrendszerek kialakítása egyre jelentősebbé válnak, amelyet „Kurzarbeit" modellként is szoktak emlegetni.[368] Arra a kérdésre, hogy a rövidebb munkaidő mire lesz elég, azt nehéz megjósolni, azonban tény, hogy az egyik legkézenfekvőbb megoldása lenne annak, hogy a technológiai változásoknak kellő teret engedjünk, azokat a munkavállalók előnyére fordítsuk, mindemellett pedig fenntartsuk a magas foglalkoztatási szintet. Emellett pedig a gazdasági hatásokra is serkentő hatást gyakorolna a módosítás, hiszen a több szabadidő lehetőséget biztosít a szolgálatóipar további bővülésére is.

Mindezeket figyelembe véve megfontolásra érdemesnek tartom a 30 órás munkahét tipikus formájának elismerését, a 40 órás munkahét pedig mint atipikus foglalkoztatási forma megtartását. Meglátásom szerint a koronavírus hatásai részben elősegítik részben pedig gátat szabnak a 30 órás munkahét bevezetésének, azonban az elkövetkezendő időszakban mindenképp aktuálissá válhat a téma.

A jogalkotónak és a munkáltatóknak egyaránt tekintettel kell lenniük arra a tényre, hogy az idő fogalma, jelentése és értelmezése teljesen megváltozott. Az idő – az adat mellett - napjaink egyik legértékesebb erőforrása. Az említett két erőforrás azonban csak akkor tud igazán értékes lenni, ha azok megfelelően vannak hasznosítva. A munkaidő felfogható áruként is, így tehát azzal szintén

[367] Kártyás Gábor: Kell-e rugalmasabb… i.m.

[368] Dan Top: Flexibilization of Labor Relations in Romania – Kurzarbeit model,. in: http://www.cielolaboral.com/flexibilization-of-labor-relations-inromania- kurzarbeit-model/ (megtekintés dátuma: 2023.01.28.)

megfelelően kell gazdálkodni. Ebben a kontextusban pedig a munkaidő, vagyis éppen annak hiánya, azaz a szabadidő lehet egyfajta béren kívüli juttatás is. Meglátásom szerint amennyiben a továbbiakban fenntartjuk a jelenleg alkalmazott 40 órás munkaidő rendszert és a technológia révén még tovább fokozzuk a termelékenységet, az még kevésbé lesz fenntartható a Föld számára, amely szintén fontos szempont a jövőt tekintve.[369]

IV. 4. Munkajogi kihívások és rugalmassági kérdések járvány idején

Az emberiség történetében nem az első komoly járvány, azonban hosszú ideje nem volt dolgunk olyan jellegű járvánnyal, ami 2019 végén felütötte fejét. Rengeteg hatása van mindennapi életünkre, melyet jól tükröz, hogy hazánkban Magyarország Kormánya 40/2020. (III. 11.) Korm. rendeletével 2020. március 11-én kihirdette a veszélyhelyzetet a COVID-19 vírus (koronavírus) járvány elterjedésének megelőzése érdekében. Ezzel összefüggésben a Kormány 47/2020. (III. 18.) Korm. rendeletében a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedéseket vezetett be.[370]

A munkaerőpiacok változásait olyan gazdasági folyamatok is befolyásolják, amelyet a társadalmi innováció foglal magában.[371] A kialakult helyzetet legtöbbször a negatív oldaláról közelítjük meg azonban egyfajta főpróbaként is értelmezhetjük. A digitalizáció kapujában állva, most élesben tesztelhettük azt, hogy foglalkozások hány százaléka az, ahol azonnal lehetőség nyílik átállni a távmunkavégzésre és otthoni munkavégzésre. A bőrünkön tapasztalhatjuk minden pozitív és negatív hatását. Ezáltal a gazdasági következmények is mérsékelhetők a járvány terjedésének lassításával párhuzamosan. Meglátásom

[369] Máté Dávid Adrián 6 óra munka, 9 óra pihenés, 9 óra szórakozás: A 30 órás munkahét nyomában Erdélyi Jogélet, 2020, 77-93. o.
[370] Magyarközlöny: 2020. évi 47. szám
[371] Mélypataki Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra, Magyar Munkajog E-folyóirat 2019/1. 16.

szerint ez betekintést adhat számunkra a XXI. század innovatív munkajogi szemléletének megvalósíthatóságába.

A Központi Statisztikai Hivatal statisztikai adataiból egyértelműen megállapítható, hogy a távmunkában, illetve home-office keretében dolgozók aránya a járvány 2020-as időszaka alatt háromszorosára növekedett.[372] Fontos kiemelni továbbá, hogy a járvány után is népszerű maradt a foglalkoztatási forma, hiszen a járvány előtti időszakhoz képest duplájára emelkedett a távmunkában végzők számaránya.[373]

Mindemellett a fent nevezett 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet a veszélyhelyzetre tekintettel átmenetileg különleges rugalmasságot elősegítő szabályokat vezetett be, melyek a következők:

> 6.§ (1) A veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény a (2)–(4) bekezdés szerinti eltérő szabályokkal kerül alkalmazásra.
>
> (2) Az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy:
>
> a) a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja,
>
> b) a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti,
>
> c) a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti.
>
> (3) A (2) bekezdésben foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.
>
> (4) A munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.

[372] Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában, megjelenés: 2021.04.07., letöltés dátuma 2023.10.11., https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html

[373] A foglalkoztatottak távmunkavégzésének alakulása, háromhavi mozgóátlag, letöltés dátuma: 2023.10.11. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0117.html

A járvány nyomán életbe lépő korlátozások gazdaságra gyakorolt negatív hatásának enyhítését szolgálja a nevezett korányrendelet.[374] A továbbiakban ezeket a szabályokat kívánom megvizsgálni.

1) „a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja”

A kialakult járványügyi helyzetben túlságosan merevnek bizonyult a munkaidő-beosztásnak a közlésére vonatkozó szabálya. Főszabály szerint a munkáltatónak a munkavállaló munkaidő-beosztását legalább 7 nappal korábban írásban kell közölnie. Ettől a főszabálytól való eltérést tesz lehetővé az Mt. 97.§ (5) bekezdése, ami alapján a lehetőség van 4 nappal korábban közölni a munkavállaló munkaidő-beosztást abban az esetben, ha a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel.
A fent nevezett kormányrendelet rendelkezései alapján pedig arra nyílt lehetősége a munkáltatónak, hogy a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig a munkavállaló munkaidő-beosztásának közlését a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőző 4 napon belül is közölhette. Természetesen abban a helyzetben is elvárható volt, hogy a munkáltató „ésszerű időn belül” tegye meg a munkaidő-beosztással kapcsolatos közlést.

Érdemes említést tenni róla, hogy a munkáltatóknak továbbra is lehetőség nyílik a rugalmas munkaidő-beosztással kapcsolatban a munkaidő-keret jogintézményét alkalmaznia, ami sok esetben megoldást nyújthat a veszélyhelyzetben.
Természetes a munkavállót védő garanciális szabály, hogy tervezhető és kiszámítható módon időben közölje a munkáltató a beosztást, azonban a XXI. század felgyorsult és változó mindennapjai között lehet túlságosan merevnek bizonyul az előírás. Ezen a ponton szintén indokolttá válhat a jövőben azt

[374] Veszélyhelyzetben rugalmas a munkajog, Magyar Nemzet, 2020. március 22. https://magyarnemzet.hu/gazdasag/veszelyhelyzetben-rugalmas-a-munkajog-7914626/, (letöltés dátuma: 2020. március 27.)

megfontolni, hogy a felek megállapodása alapján vagy kollektív szerződés hatálya alatt biztosítsa a jogalkotó az eltérés lehetőségét.

2) „a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti”

Elöljáróban érdemes megemlítenünk, hogy az Mt. a távmunkavégzést szabályozza, az otthoni munkavégzést (home office-t) külön nem említi. A két jogintézmény sok mindenben azonos, azonban a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény alapján[375] a legfőbb különbség, hogy az utóbbi esetében a foglalkoztatott saját eszközeit használja a munkavégzéshez.

Az Mt. 53.§ foglalt munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra eddig is lehetősége volt a munkáltatónak, így egyoldalúan elrendelhette a munkaszerződéstől eltérő helyen (home office) történő foglalkoztatást. Alkalmazásának azonban különböző korlátai vannak többek között, hogy naptári évenként a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot nem haladhatja meg az ilyen jellegű foglalkoztatás.

Másik lehetőség, hogy a felek megállapodnak abban, hogy a továbbiakban home office, illetve távmunka keretében látja el munkáját. Ez lehet határozott, vagy határozatlan idejű megállapodás a felek között, mely lényegében a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosítását jelenti.

A fent nevezett kormányrendelet ide vonatkozó szakasza a munkáltatót eddig is megillető jogosultságának bővítéseként volt értelmezhető, nevezetesen, hogy a munkáltató a fent nevezettektől eltérően évenként a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot meghaladóan is elrendelheti a munkavállaló számára a home office keretek között történő foglalkoztatást.

Abban az esetben azonban, ha munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás más munkakörben, vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatásra irányul abban az esetben az Mt. 53.§-ában foglaltak lesznek irányadók, az ott szabályozott

[375] 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról, 125-126.§

szűkítésekkel. Tehát a kormányrendeletben foglalt kivétel kifejezetten a munkaszerződéstől eltérő helyen (home office) történő foglalkoztatásra irányul. Fontos kiemelni, hogy továbbra is a munkáltatói jogosultságról beszélünk, melyből értelemszerűen következik, hogy a munkáltatónak nem kötelezettsége elrendelni azt, arról a munkáltató dönt nem pedig a munkavállaló. Főszabály szerint a távmunkában történő foglalkoztatáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja, ezzel szemben az otthoni munkavégzés esetén a foglalkoztatott saját eszközeit használja, azonban nincs akadálya annak, hogy a felek eltérően megállapodjanak.[376]

3) „a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti”

A kormányrendelet ezen szakasza felhatalmazást adott a munkáltatónak olyan intézkedések megtételére, melyek a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzésére irányul. Ilyen intézkedések lehetnek például a munkába lépés előtt alkalmazott lázmérés, vagy az orvosi kivizsgálásra kötelezés.

A felek alapvető és lényeges kötelezettsége a kölcsönös tájékoztatási kötelezettség, melyből fakadóan a munkáltató kötelezheti a munkavállalót a koronavírus-járvánnyal összefüggő egyes egészségügyi adatoknak a szolgáltatására.[377] Azonban fontos továbbra is a GDPR-ra és a vonatkozó adatvédelmi szabályokra tekintettel lenni, a célhoz kötöttség elvét szem előtt tartani.

Megítélésem szerint mivel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek betartása a munkáltatót terheli emiatt a kormányrendelet rendelkezéseit megelőző időszakban is indokoltak lehetettek bizonyos egészségi állapot ellenőrzésre irányuló intézkedései a munkavállalónak. Ezt a véleményt a GDPR rendelkezéseit szigorúan értelmezők nem feltétlenül osztják, tekintettel az egészségügyi adatok szenzitív

[376] Berke Gyula: Az új koronavírus miatti veszélyhelyzetben alkalmazandó munkajogi szabályok, Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft. 2020. március 25.

[377] A Koronavírus-járvány munkajoga, 2020. március 13., https://ado.hu/munkaugyek/a-koronavirus-jarvany-munkajoga/, (letöltés dátuma: 2020. március 20.)

jellegére. Természetesen az adott esetben dönthető el, hogy az elrendelt intézkedés arányos és szükséges volt-e, amely sok esetben függhet a járványügyi helyzet aktuális állapotától is.

4) „a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek”

Mint az már korábban említésre került az Mt. szabályozási rendszere tartalmaz kógens, relatív diszpozitív, valamint diszpozitív szabályokat. Az egyes fejezetek végén „Eltérő megállapodások” cím alatt rendezi a törvény, hogy a fejezet szakaszaitól való eltérés lehetséges-e és ha igen, milyen formában.
Ezt a szabályozási logikát írta felül a fent nevezett kormányrendelet, mely lehetővé tette, hogy a munkaviszony alanyai az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérjenek. Tehát általános jelleggel lehetőség nyílt az Mt. szabályaitól való eltérésre, ha a munkáltató és a munkavállaló erről külön megállapodnak. Értelemszerűen az Mt. kógens részeitől is eltérést engedett a kormányrendelet.
Ezzel a kormányrendelet a veszélyhelyzetre való tekintettel a lehető legnagyobb fokú rugalmasságot biztosította a feleknek, hogy a fennálló helyzethez igazítsák jogviszonyukat. A munkajogász szakma álláspontja szerint, a kormányrendelet nevezett pontja alapján lehetőség nyílt a felek számára a kollektív szerződéstől is eltérni.[378]
A feleknek mindenkor fontos szem előtt tartani, hogy a jogalkalmazás a hatályos jogszabályok céljával összhangban történjen meg. Az átmeneti szabályok célja a gazdasági következmények enyhítése, így a munkáltatónak és a munkavállalónak is szem előtt kell tartania a másik fél szempontjait, ennek alapján pedig mindkét fél számára a lehetőségekhez képest legkedvezőbb megoldást választani. Hiszen a munkáltatónak a veszélyhelyzetet követő munkaszervezésre is gondolnia kellett. Továbbá az alkalmazandó munkáltatói intézkedések során tekintettel kell lenni az Mt. általános magatartási

[378] Berke Gyula: Az új koronavírus miatti veszélyhelyzetben alkalmazandó munkajogi szabályok, Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft. 2020. március 25.

követelményeire, mely szerint: „A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.”

Érdemes kiemelni, hogy a nevezett kormányrendeletben foglalt rendelkezések a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig alkalmazhatóak. Ebből fakadóan felmerülhet a kérdés, hogy mi történik azokkal a közös megállapodásokkal, amiket a veszélyhelyzet fennállása alatt kötött a munkáltató és a munkavállaló? Ebben az esetben a helyes értelmezés az, hogy azok a megállapodások, amiket a felek az Mt. alapján korábban is megköthettek - amennyiben határozatlan időre kötötték – azok a veszélyhelyzet megszűnését követő 30 nap után is érvényesek és hatályosak maradnak a felek között. Azok a megállapodások, melyek kizárólag a veszélyhelyzetre való tekintettel a kormányrendeletben adott felhatalmazás alapján jöhettek létre, azok a veszélyhelyzet megszűnését követő 30 nap után hatályukat vesztették.[379]

IV. 4. 1. További munkajogi kérdések a veszélyhelyzetben:

IV. 4. 1. 1. Mentesülés a munkavégzés alól

A munkavállaló főszabály szerint a járvány miatt továbbra sem mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. Amennyiben nem megy be dolgozni a járványügyi helyzetre való hivatkozással, úgy a munkavállaló súlyos kötelezettségszegést valósít meg, így vele szemben az Mt.-ben foglalt szankciók alkalmazhatók.

Fontos, hogy a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól abban az esetben, ha különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt a távolmaradása (Mt. 55.§ (1) j)). Ez igazolt távollétnek fog minősülni. A közoktatás távoktatásra való átállása miatt tipikus

[379] A koronavírus elleni védekezésről szóló 2020. évi XII. törvény 2020.06.17. napjáig volt hatályban

ilyen eset lehet, amikor a munkavállalónak kiskorú gyermeke van, akinek a felügyeletéről más módon nem tud gondoskodni csak úgy, ha ő maga marad vele otthon. Ebben az esetben főszabály szerint a munkavállaló nem jogosult munkabérre. Ettől a felek eltérően megállapodhatnak. Nem összekeverendő azzal a helyzettel amikor a munkavállaló otthonról végzi a munkáját (home office), hiszen ott továbbra is munkavégzés történik.

IV. 4. 1. 2. Utasítás megtagadása

Főszabály szerint nem tagadható meg a munkáltató utasítása. Az utasítás megtagadásának kötelező és lehetséges eseteit az Mt. 54.§ tartalmazza. Ezek alapján előfordulhat olyan eset, amikor a munkavállaló jogszerűen tagadja meg az utasítást, így például, ha saját vagy mások testi egészségét súlyosan és közvetlenül fenyegető utasítást ad a munkáltató. Ezek alapján jogszerű azon munkáltatói utasítás megtagadása, hogy a karanténban lévő beteg munkavállaló jelenjen meg a munkahelyen.

IV. 4. 1. 3. Karanténba lévő munkavállaló

Akiket hatósági intézkedés következtében karantén alá helyeztek, azok a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 44.§ g) pontja szerint keresőképtelennek minősülnek. Erre az időre részükre táppénz folyósítására kerül sor. Fontos megjegyezni, hogy ebben az esetben a táppénz folyósítása az első naptól lehetséges és nincs szükség az Mt. által előírt 15 nap betegszabadság kiadására (1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól, 46.§ (2) alapján).
Érdemes kiemelni, hogy a 1997. évi LXXXIII. törvény 44.§ g) pontja tartalmazza azt a fordulatot, hogy „emiatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható”. Ennek alapján úgy gondolom, hogy amennyiben az otthonról végzett munkának nincs akadálya – a munkavállaló nem beteg - abban az esetben a karanténba került

munkavállaló nem minősül keresőképtelennek, munkáját a továbbiakban a munkáltató utasításainak megfelelően távmunka vagy otthoni munkavégzés formájában kell ellátnia.

IV. 4. 1. 4. Munkáltatói döntés alapján munkavégzés alól mentesített munkavállaló

Abban az esetben, ha a munkáltató úgy dönt, hogy a kialakult helyzetben nem folytatja a tevékenységét tovább, nem tudja biztosítani az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeit, vagy bármely okból nem engedi be a munkavállalót a munkahelyre, úgy a munkavállalót értesíteni kell erről. A munkáltató által munkavégzés alól mentesített munkavállalót ekkor állásidőre járó alapbér illeti meg.
Ha a munkáltató elháríthatatlan külső ok (pl. járvány) miatt nem tud eleget tenni foglalkoztatási kötelezettségének ebben az esetben a munkáltató mentesülhet az állásidőre járó alapbér fizetése alól. (Mt. 146.§ (1))[380]

IV. 4. 1. 5. Jogviszony megszüntetés

A felek továbbra is megszűntethetik a jogviszonyt közös megegyezéssel, felmondással, valamint azonnali hatályú felmondással. Felmondás esetén az irányadó szabályok betartása mellett (indokolás, felmondási idő, végkielégítés stb.) bármelyik fél jogosult felmondani a munkaszerződést. Munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondás jogszerűen tehető. Továbbá a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti, ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.[381] Ezek az esetkörök tipikusan felmerülhetnek a járvány következében.

[380] Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt,2020. március, https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egyes-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/, (letöltés dátuma: 2020. március 26.)

[381] Kirúghatnak-e végkielégítés nélkül a koronavírus miatt? https://www.hrportal.hu/hr/kirughatnak-e-vegkielegites-nelkul-a-koronavirus-miatt-20200319.html, (letöltés dátuma: 2020. március 24.)

Az Mt. átmenti módosításainak a célja, hogy a nevezett felmondások helyett a munkáltató inkább más eszközzel éljen, amiről a felek megállapodhatnak. Ez a munkavállalót védő garanciális szabályok áttörésére ad lehetőséget, ami közvetlenül valóban hátrányosan hat a munkavállalóra, azonban, ha a rendelkezés célját szem előtt tartva születnek megállapodások, közvetve a munkavállalói érdekeket is szolgálja. Nevezetesen ettől a felmondások háttérbe kerülését várja a jogalkotó.

Azonnali hatályú felmondásnak, akkor van helye, ha a másik fél:

- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A járványügyi helyzetben is könnyen előfordulhat, olyan kötelezettségszegés, amelyek okot adhatnak az azonnali hatályú felmondásra. Azonban csupán a munkáltató gazdasági nehézségei és a járványügyi helyzet nem nyújtanak megfelelő jogalapot az azonnali hatályú felmondásra.

A közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetésre eddig is lehetősége volt a feleknek. Ez a felek számára alkalmas lehet, abban az esetben, ha a munkáltató gazdasági okból nem tudja tovább foglalkoztatni a munkavállalót. Ekkor a közös megegyezésben a felek érdekeit figyelembe véve lehet megszüntetni a jogviszonyt. Ekkor a munkavállaló akár megfelelő alkupozícióba is kerülhet, hiszen a munkáltató gyorsabban megtudja szüntetni a jogviszonyt, cserébe pedig a munkavállaló kérheti akár annak rögzítését a megállapodásban, hogy veszélyhelyzet után tovább foglalkoztatásra vállaljon kötelezettséget a munkáltató.

Ez megvalósulhat Ptk. szerinti előszerződés formájában, vagy akár egy olyan megállapodás keretében, ahol a felek megegyeznek a munkaszerződés teljesítésének felfüggesztéséről a veszélyhelyzet megszűnéséig. Ez esetben egy függő jogi helyzet áll fenn a feltétel bekövetkeztéig.

IV. 4. 1. 6. Szabadság

A munkáltató és a munkavállaló a kieső időtartamra az éves szabadságot akkor tudja kiadni, ha ebben a felek megállapodnak. Ha ilyen megállapodás nem születik, úgy az általános szabályok szerint a munkavállaló éves szinten 7 munkanappal rendelkezik. Fontos hangsúlyozni, hogy minden esetben legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell a munkavállalóval a szabadság kiadásának időpontját. Ebből eredően pedig nem kifejezetten alkalmas eszköz a munkáltató kezében a kialakult helyzet orvoslására.[382]

A Munka Törvénykönyve három esetben írja elő a kötelező fizetés nélküli szabadságot, ilyenkor alanyi jogon jár:

- gyermek gondozása céljából a gyermek harmadik életéve betöltéséig (tipikusan a GYES jogosultság alatt), továbbá a gyermek tizedik életévének betöltéséig, amennyiben ezen időtartamra is fennáll a gyermekgondozási segélyre való jogosultság,
- a munkavállalót hozzátartozója tartós ápolása céljából az ápolás időtartamára, de maximum 2 évre (az ápolás indokoltságáról orvosi igazolás szükséges),
- tényleges önkéntes-tartalékos katonaiszolgálat-teljesítés időtartamára.

A munkavállaló a fentiektől eltérő esetben is igényelhet a munkáltatótól fizetés nélküli szabadságot, ekkor azonban a munkáltató dönti el, hogy engedélyezi-e, és ha igen, milyen feltételekkel.

Láthatjuk, hogy hirtelen és váratlan események is mind felvetik a rugalmas munkajogi szabályoknak a kérdését. Természetesen egy rendkívüli helyzetben alapkövetelmény, hogy a kármegelőzés és kárelhárítás jegyében rugalmas szabályok legyenek alkalmazhatók. Azonban a jövő munkajogát is minden bizonnyal még inkább áthatja a rugalmasság eszméje veszélyhelyzet nélkül is.

[382] Szörényi Marianna: Munkáltatói nehézségek koronavírus idején – kérdések és válaszok, https://ado.hu/munkaugyek/munkaltatoi-nehezsegek-koronavirus-idejen-kerdesek-es-valaszok/, (letöltés dátuma: 2020. március 25.)

A rohamos technikai fejlődés, a szolgáltató ipar bővülése, az életviszonyok pluralitása mind-mind a felek szerződéses autonómiájának egyre nagyobb teret engedő munkajogi szabályozása felé orientálják. Az egyre nagyobb teret hódító munkavégzésre irányuló jogviszonyok nagy részében az eredményre helyeződik át a hangsúly, ami a klasszikus függő munkavégzés jellemzőitől mentes úgy, mint például a munkáltató által biztosított eszközök, a rendelkezésre állás, a foglalkoztatási kötelezettség. Meglátásom szerint a munkajog léte nem forog veszélybe, azonban nagyobb hangsúlyt kell fektetnünk a szabályozás rugalmasságának kérdéskörére, továbbá a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokra. Ez utóbbira jó kiindulási alapot biztosítanak a Ptk. kodifikációja során felvetett „szabad szolgálati" jogviszonyok bekerülésének ötlete a Ptk. kötelmi részébe.[383] A hagyományos függő munkavégzésre vonatkozó szabályok esetében pedig fontos szem előtt tartani a munkajog alapvető jellemzőjét, nevezetesen a felek hierarchikus helyzetét a jogviszonyon belül.[384]

IV. 5. A munkajog jövőjét érintő dilemmák és alternatívák

Az utóbbi időben sorra jelennek meg azok a tanulmányok, melyek a munka és a munkajog jövőjét vizsgálják. Mindez annak köszönhető, hogy valóban egyre jobban erősödnek azok a hatások, melyeket az új ipari forradalom generál maga körül. Egyre nagyobb a nyomás a jogalkotón, hogy az egyes irányvonalakra megfelelő választ adjon. A visszatérő és jól ismert kérdés pedig nem más, mint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kérdésköre.[385] Napjaink egyik fontos kérdése a munkajogi szakirodalomban a platform munkások jogi

[383] Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében, Polgári jogi kodifikáció, IV. Évfolyam 3. Szám, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft., 36.

[384] Máté Dávid Adrián: A munka világának rugalmassága, Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai 2. szám, 2020. 85-102. o.

[385] „Gazdaságilag kiszolgáltatott munka" vagy „gazdaságilag függő munka" Lásd: Az Európai Közösségek Bizottsága, Brüsszel, Zöld Könyv, 2006, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival;
A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát lásd még: Gyulavári Tamá: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? Magyar Munkajog E–Folyóirat 2014/1, 1–25. o.

helyzete, illetve az ilyen formában munkát végző személyek jogállása. A területen több tanulmány készült a platform munkások klasszifikációja vonatkozásában, illetve abban a témában, hogy miért tekinthetők munkavállalóknak.[386] Jelen alfejezet keretei között elsősorban nem a jogalanyiság kérdéskörével kívánok foglalkozni, hanem arra vállalkozom, hogy a platform munkavégzés kapcsán felmerülő klasszifikációs kérdések mentén feltárjam a felmerülő szabályozásbeli problémákat. A platform alapú munkavégzések nyomán az új, munkát végző csoport megjelenése létrehozott egy légüresnek ítélt teret. Ennek nyomán ezen típusú munkavégzéshez kapcsolódó jogviszonyokat nehezen lehet egyértelműen elhelyezni, dogmatikailag besorolni. Ez pedig némi kuszaságot okoz, ami szinte már követeli és kikényszeríti a munkajog megújulását, annak érdekében, hogy az említett típusok konkrét rendszertani elhelyezésére magyarázat szülessen. Ehhez kapcsolódóan elsősorban a munkajog jövőjét illető megújulási lehetőségeket kívánom felvázolni és megvizsgálni a platform típusú munkavégzés függvényében.

IV. 5. 1. A munkajog megújulásának igénye

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 másik

[386] Lásd: Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam– és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020.

lehetőség az egyik ember saját munkaereje felhasználásával más részére munkát végez.[387] Fontos kiemelni, hogy a munkajog a felek típusválasztási szabadságát korlátozza. A felek meghatározott korlátokon belül maguk dönthetik el, hogy egy adott tevékenység folytatására munkaszerződést vagy egyéb, munkavégzésre irányuló polgári jogi szerződést (vállalkozás, megbízás) létesítenek. A nevezett korlátok közül a leglényegesebb a munkajogviszony kritériumkatalógusa. Az viszont rögzíthető, hogy munkaszerződés, illetve munkajogviszony mindenfajta munkatevékenység folytatására létesíthető, vállalkozás vagy megbízás azonban nem.[388] Ez pedig elvezet minket ahhoz, hogy a munkajog tradicionálisan az önállótlan munkatevékenységet, az úgynevezett függő munkavégzést szabályozza. Érdemes kiemelnünk, hogy a magyar és nemzetközi munkajogban a szabályozás elsődleges tárgya a hagyományos tipikus, vagy sztenderd munkaviszony. Ezen alapvető fontosságú munkaviszony határozatlan idejű, teljes munkaidőre szól, a munkaszerződést egy munkáltató és egy munkavállaló jogalany köti egymással, és a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a munkáltató eszközeivel történő munkavégzésre jön létre.[389]

Az internet megjelenése, a technológia rohamos fejlődése, az innováció tudatos és már-már erőszakos kikényszerítése gyorsan változó környezetet indukál. Ebben a rendszerben pedig a piacgazdaság motorját jelentő verseny egyre fokozódik és egyre élesebb. A globalizáció következtében fokozódó gazdasági verseny állandó nyomás alatt tartja a munkajogi szabályozást, melynek következtében azt hol gyengébb, hol erősebb „eróziós hatások” érik.[390] A munka világának szereplői ezért alkalmazkodni kényszerülnek. A piacon maradásukhoz szükséges feltétel, hogy felvegyék a versenyt és minél gyorsabban, minél hatékonyabban alkalmazkodjanak a napi szinten változó piaci igényekhez. A napjainkban megfigyelhető munkajogi tendencia pedig

[387] Kiss György: Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020, 20. o.
[388] Kiss György: Munkajog, Osiris, Budapest, 2005, 90–95. o.
[389] Ferencz Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése, Doktori értekezés, 2014. Győr, 12. o.
[390] Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában, A munkajogviszony megszüntetésével szemben védelem alapkérdései, Doktroi értekezés, Budapest, 2016. 56. o.

pontosan a fent nevezett folyamatokat tükrözik. A nevesített atipikus munkaviszonyok[391] egyre jobban előtérbe kerülnek és egyre nagyobb népszerűségnek örvendenek. A munkavállalók és a munkáltatók egyre szélesebb körben igyekeznek kihasználni a jogviszony adta lehetőségeket annak érdekében, hogy a hirtelen és gyorsan változó körülményekhez minél jobban tudjanak alkalmazkodni. A tevékenységet ellátó személyekkel szemben egyre inkább felmerül az „employability", amely nem jelent mást, mint azt a képességet, hogy a munka világának folyamatosan változó kihívásai mellett képesek maradjanak a magas szintű munkavégzésre.[392] A jogviszony alanyai egyre jobban feszegetik a határokat, gondoljunk csak a rugalmas munkaidőre,[393] home office jelenségre, a rövidebb teljes munkaidő alkalmazására. Megfigyelhető továbbá, hogy a munkaviszonyban a munkáltatót jellemző széles körű utasítási, irányítási és ellenőrzési jog enyhül.[394] Mindezek mellé párosul a platform munka alkalmazása, amely lehetővé teszi a munkaerő globális szintű áramlását. A tipikus munkajogi tanok szerint a szolgáltatást nyújtó fél munkaerejét ellenérték fejében mások rendelkezésére bocsátja, amiért bért kap ellenszolgáltatásként.[395] Itt szeretném megjegyezni, hogy a XXI. században az idő még inkább felértékelődött, mint a korábbi korszakokban. Mindez egyértelműen a globális gazdasági folyamatok térnyerésével függ össze. Ehhez a tényezőhöz kapcsolódik szorosan az internet, mint a globális munkaerőpiac kialakulásának alapfeltétele. A mai munkajogi elméletek részben vagy egészben elsiklanak az idő tényező felett, márpedig a munkaviszony lényeges elemének tekinthető, hogy a munkát végző és szolgáltatást nyújtó személy nem csupán a munkaerejét bocsátja rendelkezésre, hanem az idejét is. Az időtényező

[391] Bár más elnevezések is megmaradtak, (például a rugalmas [flexibilis] munkák vagy, ahogy az első megközelítés sugallta: törékeny, sérülékeny munkahelyek), a legáltalánosabban az "atipikus" elnevezés terjedt el. In: Laky Teréz: Az atipikus foglalkozásokról. Struktúra Kiadó, Budapest, 2001. 16. o.

[392] Szekeres Bernadett: Munkajogon innen – munkaviszonyon túl, A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme, PhD értekezés, 2019. Miskolc, 31. o.

[393] A munkavállalók munkaidő szuverenitásának növelése fontos rugalmasság szempontjából. In: ILO: Work for a brighter future global comission on the futureof work, 51. o

[394] Jakab Nóra – Rab Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében, Pro Futuro, 2017/1, 26–40. o.

[395] Kiss György: Munkajog, i.m., 2020, 20. o.

munkajogi létjogosultságát mi sem bizonyítja jobban, mint a készenlét és az ügyelet jogintézménye. Az idő tényező a megváltozott környezetben pedig egyfelől az ellenszolgáltatás, tehát a bér kérdéséhez vezet, másfelől pedig fémjelzi azt, hogy a rendelkezésre állás, illetve a (szabad)idő rendelkezésre bocsátása szintén a jogviszony fő jellemvonása, amely felértékelődni látszik.
A felsorolt elemeknek egy közös vonását mindenképpen szeretném kiemelni. Nevezetesen, hogy mindegyik törekvés mögött a rugalmasság húzódik meg. Mindez pedig elsősorban a körülöttünk megváltozott gazdasági környezet számlájára írható.
A fent leírtakhoz hasonlóan Prugberger Tamás és Ferencz Jácint is hasonló álláspontón van. Szerintük az atipikus munkaviszonyok a hatékonysággal egybekötött rugalmasságban és a spórolásban gyökerezik. Prugberger Tamás kiemeli, hogy a munkáltatók, illetve a foglalkoztatók részéről fennáll az a törekvés, hogy a klasszikus függő munkaviszonyra jellemző üzemet működtető foglalkoztatót terhelő kockázatot és a belőle eredő felelősséget megosszák a cégnél dolgozó munkavállalókkal. Jogdogmatikailag ezek a tényezők váltják ki azt, hogy a függő munkával szemben fokozatosan előtérbe kerül a kötetlenebb, lazábban ellenőrzött vállalkozási megbízási szerződéshez hasonló munkavégzés.[396] További tényezőként emelhetjük ki, hogy a munkajog olykor lassú reagálása, illetve ellenállása óhatatlanul munkajogon kívüli relációk felé irányítja a munka világának szereplőit.[397]

A legújabb foglalkoztatási formák egyike, amely kívül esik a munkajog keretein a platform munka, amely önmagában egy különleges jelenség, rengeteg érdekes hatással. Meglátásom szerint a platform munka teszi fel arra a bizonyos i-re a pontot, amit a munkajog megújulását illeti. Amint azt fentebb is kiemeltem a munkajog területén az alapvető – és visszatérő – problémát az okozza, hogy egy újabb csoporttal és típussal bővült azon munkát végzők köre, akik kikerülnek a

[396] Prugberger Tamás: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire, Miskolci Jogi Szemle 15. évfolyam (2020) 2. szám, 44–66. o.
[397] Kiss, György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1, 7–33. o.

munkajogi szabályozás alól. A platform munkavégzésre irányuló jogviszony specialitását többek között az jelenti, hogy a munkajog és a polgári jog sajátos vegyülése révén áll elő, melyek tisztán nem szétválaszthatóak. Így a munkajog területén alkalmazott elsődleges és másodlagos minősítő jegyek[398] vizsgálatával sem tudjuk egyértelműen munkaviszonynak minősíteni, vagy megállapítani, hogy nem minősül annak. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája azonban ettől jóval régebbi múltra tekint vissza.[399]

A munkajog egyik jelentős dogmatikai kihívását az a kérdés adta, hogy bizonyos esetekben miért végezhető munkavégzésre irányuló tevékenység mellérendelt viszonyban és olykor miért nem.[400] Erre a kérdésre – többé kevésbé – a gazdasági függőség majd a személyi függőség teóriája reflektált, majd egyre inkább a szolgáltatás tárgyában gyökerező magyarázat adott megnyugtató választ. Ez nem más mint, hogy a jogviszony keretei között a szolgáltatás konkrétan meghatározott-e vagy sem. Munkaviszony esetében a szolgáltatás de iure értelemben nem egy a szolgáltatás nyújtója által önállóan előállított eredmény (termék), hanem munka végzése a munkáltató (nem pedig megrendelő) számára, annak irányítása alatt.[401]

A probléma eszenciájának az tekinthető, hogy míg az egyik esetben a munkajog megannyi védő és garanciális szabállyal védi a szolgáltatást nyújtó felet, addig a másik esetben ezek a többlet védelmi szabályok többnyire hiányoznak. A hasonlóság és az elhatárolás nehézsége pedig elsősorban a munkaszerződés magánjogi gyökereinek köszönhető. Prugberger szerint lényegében a megbízási és a vállalkozási szerződé között helyezkedik el a munkaszerződés (szolgálati

[398] Lásd: 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról

[399] A kettős modell a munkavégzés és önfoglalkoztatás, avagy a függő és független munka között tesz különbséget, a hármas modell pedig a munkavégzés, munkavégzéshez hasonló foglalkoztatás és önfoglalkoztatás, vagyis függő, kvázi függő és független munkavégzés között. In: Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében, Jogtudományi Közlöny, 2015. 421–432. o

[400] Ahogy arra Bankó Zoltán is rámutat az alapprobléma – mely nem csak a távmunkával kapcsolatosan merül fel – az, hogy ha egy adott munkatevékenységet többféle jogviszony keretében is el lehet látni, akkor a felek szerződéskötési szabadsága meddig terjedhet a különböző szerződéstípusok közötti választásban. In: Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, Magyar Munkajog E–folyóirat 2016/2, 49–61. o.

[401] Kiss György: Munkajog i.m., 2020, 20. o.

szerződés), aminek a nyugat–európai jogokban két fajtája van. Az egyik az ún. "szabad szolgálati szerződés", míg a másik az ún. "függő munka".[402] Szerinte a munkaszerződés egyfelől éppen olyan "facere" jellegű, azaz éppen úgy valamilyen tevékenység kifejtésére, elvégzésére orientált kötelem, mint a vállalkozás vagy a megbízás. A ciklikusan visszatérő – már-már klasszikusnak mondható – téma pedig a rejtett vállalkozási–megbízási jellegű szabadabb munkavégzési formák – önfoglalkoztatók, platform munkások, „szürke zónába" tartozók – akik gyakran kényszervállalkozási jellegű és csak formálisan vállalkozóként végzik tevékenységüket, tartalmilag azonban legtöbbször határidő nélküli és teljes munkaidőre szóló függő munkavégzést rejtenek magukban.[403]

A platform munka, valamint az önfoglalkoztatók problematikája kapcsán jogosan merülhet fel bennünk a kérdés, hogy a nevezett tendenciák veszélybe sodorják-e a munkajog létét? Hiszen a folyamatok arról tesznek tanúbizonyságot, hogy a munka világának szereplői egyre kevésbé tudják a munkajogviszony keretei között tartani a foglalkoztatást. Továbbra is érvényes az az alapvető tétel, mely szerint, ha a felek a szerződés típusának megválasztásával költséget csökkenthetnek, akkor a munkaerőpiaci szereplők normális és racionális viselkedése, hogy a legolcsóbb szerződéstípus felé orientálódnak.[404] Ez esetben csupán a költségek csökkentése és a hatékony működés állna a jogviszony megválasztásának középpontjában? Netalántán szeretnének a felek a munkajog szorításából szabadulni? Meglátásom szerint nem feltétlen a munkajogból történő menekülésnek lehetünk szemtanúi, hanem a piacgazdaság működésének azon fokát értük el, ahol a termelés és a termelékenység tovább fokozása elsősorban magasfokú rugalmassággal érhető el. Ez a rugalmasság igaz az elvégzendő tevékenységre, az elvárt kvalitásokra, csak úgy, mint a szabályozásra és a jogviszony jellegére is.

[402] Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében (PJK, 2002/3., 36–41.)
[403] Prugberger Tamás: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és … i.m., 44–66. o.
[404] Gyulavári Tamás: A szürke állomány. A gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Pázmány Press, Budapest, 2014, 110. o.

Mindezekből megállapítható, hogy a munkajogot körülvevő, arra hatást gyakorló folyamatok egyre inkább igénylik, hogy a munkajog reagáljon a nevezett impulzusokra. Ebből pedig az következik, hogy bizony felmerül a munkajog megújításának igénye. A következőkben arra a kérdésre keresem a választ, hogy milyen lehetséges irányai lehetnek a munkajog megújításának?

IV. 5. 2. A munkajog megújításának egyes lehetséges útjai

Az előző fejezet tanulsága szerint a rugalmas munkavégzési tevékenységek rugalmas szabályozást és jogviszonyt feltételeznek. Mint láthattuk ennek markáns megnyilvánulási formáját jelenti, hogy a munka világának szereplői folyton-folyvást keresik a lehetőségeket, amit gyakran a munkajogon kívül találnak meg. A munkajog jövőjét illetően egyre többször vetődik fel a munkajog létjogosultsága, vagy legalábbis a hagyományos szerepének megtartása. Mindez pedig a korábban kifejtett helyzetből adódik, mely szerint a technika adta lehetőségek, a megváltozott igények és a szerződési szabadság[405] mentén a felek feszegetik a munkajog kereteit. Általánosságban a kérdés abban áll, hogy a munkajog megtudja-e tartani a hagyományos szerepkörét és viszonylagos önállóságát vagy sem? Természetesen ettől jóval árnyaltabb kérdéseket és irányokat kívánok taglalni jelen fejezetben.

Szeretném leszögezni, hogy magam részéről határozottan azon az álláspontón vagyok, hogy szükség van a tradicionálisnak aposztrofált munkajogi szabályozásra a jövőben is. Azonban a munkajog helyzete, szerepe némileg új irányt kell vegyen, bizonyos szempontból meg kell újítani. Ennek részeként

[405] A szerződési elv érvényesüléséhez a polgári jogi kötelmekben az állam beavatkozásának hiánya, passzivitása kell, addig a munkajogban pont a – megfelelő mértékű – állami intervenció szükségeltetik ugyanehhez.

A szerződési szabadság elve érvényesül a munkajogban, de speciálisan, egy magasabb szinten mégpedig a kollektív önrendelkezés szintjén. Amennyiben a kollektív megállapodások be tudnák tölteni maradéktalanul azt a munkerő–piac alakítási funkciót, mint amit a jogalkotói idea szánt neki eredetileg, akkor csökkenthető lenne az Mt. kogenciája, ami automatikusan azzal a következménnyel járna, hogy a szerződéses elv kisebb mérvű korlátozása mellett egyensúlyi pozíció alakulhatna ki, tulajdonképpen a piac önszabályzó mechanizmusára bízva. In: Bodó László: A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében, Debreceni Jogi Műhely, 2012. évi (IX. évfolyam) 4. szám, 13–21. o.

pedig a magánjoggal való kapcsolatát bizonyos szempontból szorosabbra kell fűzni.

Kiss György megállapítási szerint a munkajog lehetséges jövőbeli irányait tekintve három fő csapásvonalat különíthetünk el. Az egyik a hagyományos munkajog pozíciójának megtartása számos engedménnyel és rugalmassággal megfűszerezve. A másik lehetőség a munkavállalás és a foglakoztatás szinte teljes szabadságán alapul. Ebbe a körbe tartoznak a „nem-klasszikus", „atipikus" foglalkoztatási-munkavállalási módszerek munkajogra gyakorolt hatásai. Kiss György egy harmadik irányvonalat is felsorakoztat, melyet részletesen is elemez. Ez nem más, mint a munkaszerződés sajátosságait felhasználva visszatérés a klasszikus szerződési elvekhez.[406] A következőkben a vázolt felosztás mentén kívánom megvizsgálni és kiegészíteni az egyes lehetőségeket.

IV. 5. 2. 1. A munkajog jelenlegi pozíciójának megerősítése

Kiss György ezen irányvonal vonatkozásában kifejti, hogy a hetvenes évek Európájában kialakítani kívánt szociális tér értékeihez való ragaszkodás napjainkban is megfigyelhető, ugyanakkor úgy véli, hogy nem lehet elkerülni azokat a hatásokat, amelyek széttörik a mesterséges egyensúlyra épülő munkajog kereteit. Felfedezni véli a burkolt törekvést, hogy a munkaszerződés helyett általában a szerződés intézményéhez kellene visszanyúlni, azonban meglátása szerint a kialakult dogmákat a mai napig sem sikerült kellő kritikával értékelni.[407]

Korábban utalást tettem arra, hogy a munkajog tárgya a függő munkavégzés. Ahogy arra Kiss György is rámutat a munkajog elsődlegesen "azoknak a joga", akik nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükséges munkaerejüknek más érdekében történő hasznosítására. Tehát a munkajog csak

[406] Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához) Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020, 29. o.

[407] Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és … i.m., 32. o.

egy bizonyos "adós-hitelezői" pozíció megjelenítésére képes.[408] A munkajog alapvető küldetése, hogy a munkaviszonyban alá-fölé rendelt helyzetben lévő szerződő felek között kiegyenlítse, kompenzálja a fennálló egyensúlyhiányos helyzetet. Ez az alapvető tétel szerintem a jövőben is kiindulópontját kell képezze a jogviszonynak. Azonban az utóbbi időben a munkavállalókat védő szabályok oly mértékben determinálták a munkaviszonyt, hogy az elsősorban a munkáltató számára jelentős kötöttséget generált. Ebből pedig a már többször emlegetett jelenség figyelhető meg, nevezeten, hogy a munkáltatók „menekülnek a munkajogból"[409]. A munkaviszony speciális keretei között erre a dilemmára próbál reflektálni a flexicurity koncepciója, amely elmélet ötvözni igyekszik a szociális piacgazdaság munkajogára jellemző egzisztenciális biztonságot a neoliberális globalizáció gazdasági és munkahatékonyságra törekvő foglalkoztatás-rugalmasítás elvével.[410] Az elgondolás kifejezetten örvendetes és több sikeres megoldást hozott a koncepció. Azonban mára elmondható, hogy a rugalmassághoz általában nem, vagy nem olyan mértékben társul a biztonság, amelyet a koncepció ígért. Így a jogviszonyban többnyire csupán az egyik elem valósul meg fenntartva, vagy adott esetben még inkább kiélezve a hierarchikus viszonyt.[411]

Általában a biztonság a jogviszony tartósságára utal, annak megszüntetéséhez kapcsolódó garanciális elemeket tartalmaz, mint például a felmondási idő, a felmentés, a végkielégítés. Azonban kevés szó esik a biztonság másik vetületét jelentő anyagi és egzisztenciális biztonságról. Nem csupán a jogviszonyban tartás és a jogviszony tartóssága jelentheti az egyetlen módját a biztonság erősítésének. A biztonság az ellenszolgáltatás és az ellentételezés, tehát a

[408] Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3–17.)

[409] Prugberger Tamás: Az akarati hiba miatti jognyilatkozat megtámadását érintő munkajogi szabályozás problémája, Munkajog folyóirat, 2020/4. lapszám, 1–3. o.

[410] Prugberger Tamás – Kenderes György– Mélypataki Gábor: A munka– és közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése, Egyetemi tankönyv, Novotni kiadó, Miskolc, 2012, 194. o.

[411] Kiss György szerint a flexicurity két összetevője – a flexibilitás, mely a vállalkozás szabadságának alapjogához kapcsolódik, és a biztonság, mely a munkavállaló egzisztenciális érdekében áll – nehezen kapcsolható össze. In: Kiss György: Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez. Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. konferencia utókiadványa 19. o.

díjazás útján is erősíthető, legalábbis könnyebben összhangba hozható a rugalmassággal. Ennek alapján elképzelhetőnek tartom a munkajog szabályainak olyan módon történő differenciálását, amely magasabb fokú rugalmasságot enged bizonyos kérdésekben, amely elsősorban a felek akaratán nyugszik, ugyanakkor ennek ára van, amely az ellenszolgáltatás mértékében ölt testet. Ezzel még inkább többsebességessé tenni a munkajogi szabályozást, további differenciálást végrehajtani a szabályozáson belül.

Mindazon túlmenően, hogy egyetértünk-e vagy sem a munkajog „klasszikusnak" nevezhető szerepkörének megtartásával és megerősítésével, további nagy kérdésként vetődik fel, hogy mindez globális szintű univerzális jogok formájában valósuljon-e meg, vagy pedig igény van a jövőben is a nemzeti szintű szabályokra? Az első felvetés mellett szól, hogy az a megoldás segíti elő legjobban a globálissá váló munkaerőpiacon a szabad munkaerő áramlását. Másrészről elvitathatatlanul jelen vannak nemzeti szinten bizonyos történelmi, kulturális sajátosságokból fakadó eltérések a munkajog területén, melyektől nehezen válnak meg az egyes nemzetek.

IV. 5. 2. 2. A „nem–klasszikus", „atipikus" foglalkoztatási-munkavállalási módszerek

Kiss György ezen részben elsősorban a platform alapú munkavégzési formák problematikájára reflektál, amely szerinte a munkajog valamennyi intézményét annulálja vagy annulálhatja.[412]

Meglátásom szerint a platform munkák megjelenése és az általuk kiváltott folyamat valóban veszélyeztetheti a munkajog létét, mert a rugalmas munkavégzési tevékenységek térnyerésével a foglalkoztatás súlya átkerülhet a sikeres piaci jelenlétet biztosító polgári jogi jogviszonyok keretei közé. Kiss György két lehetséges fejlődési irányt különböztet meg ezen a téren. Ezek közül az egyik, hogy kialakul egy olyan munkavállalási forma, amely több elemében hasonlít, vagy akár azonosságot mutat a munkajoggal, azonban működése a

[412] Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és … i.m., 33. o.

munkajogon kívül, annak határait túllépve valósul meg. A másik irány pedig, hogy az új formákat a munkajog bekebelezi, annak szabályozási tárgykörébe vonja.[413]

Meglátásom szerint ez utóbbi több nehézséget is okoz. A kiindulópont, hogy a polgári jog a típusválasztási szabadság elve alapján a felek számára nemcsak azt engedi meg, hogy a szerződés tartalmát szabadon állapítsák meg, hanem azt is, hogy a szerződésekre, azok tartalmára vonatkozó szerződésektől egyező akaratukkal eltérjenek. Az eltérés csak abban az esetben nem lehetséges, ha azt jogszabály kifejezetten tiltja. Ebből következően a felek nem csupán azokat a szerződéseket köthetik meg, amelyeket a Ptk. nevesít, hanem a legváltozatosabb tartalmú, a piaci, forgalmi viszonyoknak számukra legjobban megfelelő szerződések is létrehozhatók. Így lehetséges az ún. vegyes szerződések kialakítása, amelyekben a felek több nevesített szerződés tartalmi elemeit egyesítik, de megállapodhatnak olyan nem nevesített szerződésben is, amely a Ptk. által szabályozott egyetlen szerződés tartalmi elemeit sem foglalja magában. Ezek a megállapodások ugyanakkor nem tekinthetők semmisnek, mert vagy annak a szerződésnek a tartalma szerint léteznek, amely a megállapodás tartalmában túlsúlyban van (vegyes szerződések esetében), vagy a polgári jog általános szabályai szerint kerülnek elbírálásra (nem nevesített szerződések esetében).[414] Ugyan a platform munkavégzési formák rendelkeznek munkajogi karakterjegyekkel, azonban meglátásom szerint nem olyan mértékben, amely minden problémától mentesen lehetővé tenné a polgári jog kötelékéből történő kiszakítását. Többek között a fent leírt szerződési szabadság elve miatt nem értek egyet azon állásponttal, hogy ezekben az esetekben a helyes jogalkotói magatartás az lenne, hogy az új típusú munkavégzési formákat a munkajog égisze alá vonjuk. Továbbá itt szeretnék párhuzamot vonni a platform munka és az önálló munkavégzőnek minősülő távmunkás helyzete között. Bankó Zoltán megállapítása alapján ahhoz, hogy a távmunkás önálló munkavégzőnek minősülhessen (vállalkozó, megbízott) két

[413] Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és … i.m., 35. o.

[414] Kiss György: Munkajog, i.m. 93. o.

együttes feltételnek kell teljesülnie: egyrészt a munkaidő, munkahely meghatározása teljesen a távmunkás lehetősége legyen, valamint az egzisztenciális feltétel: a piacon önállóan megjelenő személyről legyen szó.[415] A platform munkások esetében a munkaidő beosztás joga a munkatevékenységet végző felet illeti. A platformot biztosító fél mindössze orientálja a tevékenységet végzőt, de nem illeti meg és nem határozza meg a munkaidő beosztást. A munkahely és a munkavégzés helyét túlnyomórészt szintén a platform munkás jogosult eldönteni. Így a fenti megállapítás alapján is arra a következtetésre juthatunk, hogy platform munkavégzők tevékenységüket önálló munkavégzőként teljesítik.

A munkát végző személyek védelme érdekében magam részéről sokkal inkább egy lehetséges harmadik iránnyal egészíteném ki a vázolt tendenciákat. Abban, az esetben, ha az új típusú munkavégzési formákat változatlanul polgári jogi alapon kezeljük – elkerülve több dogmatikai problémát – megvalósíthatónak tartom a foglalkoztatott csoportok kiszolgáltatott helyzetének csökkentését a magánjogi keretek között csak úgy, mint a fogyasztók esetében.[416] Ugyanakkor azon az álláspontom vagyok, hogy a foglalkoztatás dualitása, amely lehetővé teszi a munkajogi és a polgári jogi keretek között történő munkavégzést a későbbiekben is tovább élhet egymás mellett. Szükség van azonban a munkajog előző pontban említett megújítására, melynek középpontjában a rugalmasság növelése áll, annak érdekében, hogy a két viszonyrendszer között megmaradjon az egyensúly. Mindezek mellett érdemes azt is kiemelni, hogy a jelenleg hatályos munka törvénykönyve[417] jelentős koncepcionális változást hozott, amelynek középpontjában szintén a rugalmasítás áll. Szeretném leszögezni, hogy a hatályos Mt. is több lehetőséget biztosít a felek számára arra, hogy rugalmasan alakítsák a jogviszony kereteit és a munkaszerződés tartalmát, azonban sokszor ezzel a felek nem élnek. Ezzel összefüggésben érdemes kiemelni a távmunkavégzés példáját. Itt most nem a pandémia kapcsán életbe

[415] Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok: A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, i.m. 49–61. o.
[416] Lásd: Rab Henriett: A munkavállalói státusz egyes kérdései, A fogyasztóvédelmi jogról másképpen – Előképek, közjogi és munkajogi vetületek, Debrecen, 2019. 121–138.
[417] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

léptetett átmeneti szabályokra gondolok, hanem csupán arra a jelenségre, hogy a távmunka elterjedésének jogi feltételrendszere az előző időszakban is adott volt. Azonban a járvány, mint egy katalizátor ezt a folyamatot beindította és sok munkáltató miután szembesült a rendszer működőképességével és hatékonynak találta, azt a jövőben is alkalmazni kívánja. Sok más lehetőség és jogintézmény is hasonló cipőben jár. A felek nem mernek változtatni, fenntartással kezelik a hagyományostól eltérő megállapodásokat, pedig az a versenyképesség záloga lehet adott esetben. Ebből okulva mindenképpen szükségét látom annak, hogy a munkáltatók és a munkavállalók széleskörű tájékoztatása és oktatása megvalósuljon és a munkajog által kínált lehetőségek „promotálásra" kerüljenek. Ebben pedig kiemelt szerephez kell juttatni a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervezeteket.

Kapcsolódva a platform munkavégzéshez, de túllépve ezen kereteken ebben az alfejezetben kívánok azon megoldási javalatról is szót ejteni, amely a munkajogon belül, de ahhoz az atipikus jogviszonyokon keresztül kapcsolódik. Álláspontom szerint a munkajog pozíciójának megerősítéséhez szükség van arra, hogy az atipikus munkaviszonyok körét bővítse a jogalkotó. Ennek alapját képezi az a feltevés, hogy a szerződő felek sokkal inkább szeretik a kész és előgyártott típusokat. Továbbá praktikus lehet bizonyos esetekben az előgyártás abból a szempontból is, hogy így könnyebben egyensúlyban tartható a felek jogviszonya. Mindehhez először is tisztázni érdemes, hogy hol húzzuk meg annak határát, hogy bizonyos formákat beemelünk a munkajogi szabályozás keretébe, másokat pedig meghagyjuk a polgári jog fennhatósága alatt. Ennek alapja, hogy meghatározzuk és leszűkítsük a munkajog azon elhatároló ismérveit,[418] amely a tipikus és az atipikus munkaviszonyok rendező elveként funkcionálhat. Megítélésem szerint a munkajog lényegadó és elhatároló ismérvei közül a széleskörű utasításadási jog, valamint a rendelkezésre állási

[418] Lásd: 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról

kötelezettség az a két ismérv, amely mentén lehetséges az elhatárolás, mégis biztosítja a jogviszony alakításának rugalmas kereteit.

A fentiek tükrében fel kell tenni tehát a kérdést, hogy mi az, ami miatt a felek mégis a munkaviszony keretei között történő foglalkoztatást választják más formákkal szemben? Erre a jogalkotónak többféle válasza lehet és több eszköz áll rendelkezésre, melyek közül vagy a kötelezés, vagy az orientáció jöhet szóba. Megítélésem szerint a munkajog jövője és versenyképessége a polgári jogi alapokon nyugvó foglalkoztatási formákkal szemben csak egy kölcsönös előnyökön nyugvó munkajogi rendszerben valósulhat meg. Ez pedig kompromisszumot hordoz magában, hiszen a munkáltatói érdek csak akkor fűződik a munkajogi foglalkoztatási formához, ha ez számára legalább annyi előnnyel jár, mint amennyi többletterhet rejt magában. Ez tehát a munkavállalói védelmi szint némi csökkentését eredményezheti, ugyanakkor mégis jóval több garanciális elem védheti a foglalkoztatottat, mint egyéb mellérendeltségen alapuló jogviszony keretei között történő munkavégzés esetén.

IV. 5. 2. 3. Visszatérés a klasszikus szerződési elvekhez

Ez a koncepció szintén visszavezet minket egy a munkajog területén jól ismert kérdéskörhöz. Ez nem más, mint a magánjogi, vagy közjogi erősödés dilemmája. A munkajog fejlődéstörténete némi ciklikusságot mutat a magánjogi és a közjogi elemek munkajogra gyakorolt hatásának vonatkozásában. A munkajog ebben a tekintetben már megjárta mindkét végletet. A kiindulópont és egyben az egyik véglet a magánjogi alapokon nyugvó teljes szerződési szabadság. Ez azonban a piacgazdaság elveivel kiegészülve a felek egyensúlyhiányos állapotához vezet. A munkásság helyzetének romlása és kizsákmányolása elindította a munkajogi szabályozás közjogi elemekkel való dúsításának folyamatát. Majd egyes országokban a munkajogi szabályozás átesett a ló túloldalára, hiszen a szocialista országok munkajogát a közjogi elemek magas száma határozta meg. A rendszerváltást követő időszak szintén egy magánjogi erősödést hozott a munkajog területén, mely hazánkban a

rendszerváltást követő második kódexben tovább folytatódott. És itt vagyunk a XXI. század negyedénél, amikor is úgy tűnik, hogy a munka világának szereplői számára túlságosan merevnek, statikusnak és közjogiasnak bizonyul a szabályozás, hiszen szemünk láttára megy végbe a foglalkoztatás polgári jog felé orientálódása. Ez a tendencia vezet el többek között a következő koncepcióhoz.

Kiss György a munkajog lehetséges jövőbeli útjaként említi a munkaszerződés sajátosságait felhasználva visszatérni a klasszikus szerződési elvekhez. Ebben a koncepcióban központi szerephez jut a relational contract teóriája, amely a gazdasági élet szerződési körében használatos kifejezés. A relational contract hosszú távú, tartós jogviszonyokat feltételez, ami a felek kölcsönös érdekközösségén alapul. A szerződés keretein belül az együttműködés magas foka valósul meg, amely az egymást feltételező szerződéses környezet kialakításából adódóan hosszú távú együttműködést biztosít a feleknek. Mindezt úgy, hogy a megkötés pillanatában előre nem látható körülményekre is képes a jogviszony és a felek rugalmasan reagálni. Ez azonban elsősorban bizalomra épülő rendszert hoz létre, amely a belső „szocio–ökonómiai" érdekek érvényesítésre épül és folyamatos tárgyalási készséget és együttműködést feltételez a felek között.[419] A tartós viszony fenntartása érdekében pedig megfelelő vitamegoldási technikákra is szükség van. Magam részéről maximálisan azonosulni tudok az elmélettel azonban, ami az erősségét adja a koncepciónak, úgy bizonyos értelemben az jelenti a gyenge pontját is. Nevezetesen, hogy a felek kapcsolatrendszere szerződési elveken nyugvó magasfokú együttműködési és tájékoztatási kötelezettségre épül. Meglátásom szerint ez olyan magas fokú együttműködést igényel, amire nem biztos, hogy minden körülmények között alkalmasak a felek. Ezzel összefüggésben nem elhanyagolható a többnyire történelem által determinált jogi kultúra, amely meghatározza a joghoz való viszonyulását az adott társadalomnak. Ezek a tényezők nagyban meghatározhatják a konstrukció sikeres működését.

[419] Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és … i.m., 36. o.

IV. 5. 2. 4. Többsebességes munkajog a „többsebességes Európa" koncepciója mentén

A korábbi megállapítások alapján a foglalkoztatásban részt vevő személyek gyors alkalmazkodását kényszerítik ki a technikai változások,[420] ebből következően a szabályozásra is nyomást gyakorolnak a változások. A jogszabályok ezen belül is a munkajogi szabályokkal szemben is elvárt követelmény a stabilitás a jogbiztonság érdekében, éppen ezért a gyakran változó szabályok nem jelentenek megfelelő alternatívát. Ugyanakkor a munkajogi szabályokat és az abban deklarált munkavállalót védő garanciális szabályokat időről-időre szükséges felülvizsgálnunk, hiszen az életviszonyok

A változások indokolttá teszik, hogy a jelenleg hatályos magyar munka törvénykönyvének egyes részeit felülvizsgálat alá vonjuk. Úgy, ahogyan arra a hatályos munka törvénykönyvének kodifikációja során is rávilágítottak a munkajogi törvényeket az üzemekben dolgozó munkásság védelmére alkották meg, a szolgáltató szektor dominanciája a munkaerőpiacon részben más igényeket, másfajta védelmet tesz indokolttá.[421] A szolgáltatói ipar további térnyerésén túl pedig a technológiai kihívásokkal is szembe kell néznie a munkajogi szabályozásnak. A hatályos jogszabályok felülvizsgálata mellet pedig bizonyos koncepcionális változtatásokra is szükség lehet, hiszen a szabályozás módosítása sok esetben nem elégséges beavatkozást jelent. Az alfejezet keretei között megvizsgálom a szabályozás további differenciálásának lehetőségét, szükségességét, amely a munkajogi szabályozás többsebességes jellegét hivatott fejleszteni.

A digitális változások révén új lehetőség nyílt más gazdasági modell kialakítására, amely közvetlenül kihat a foglalkoztatásra, azt jelentősen átalakítja. Az új gazdasági modell pedig több kérdést is felvet. Többek között

[420] K. Szubert: The Future is Digital, Internet and New Technologies Law, Europen Law Institute, 2021. 26. o.

[421] Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, Pécsi Munkajogi Közlemények, II. évfolyam, III. szám, 2009. december, 150. o.

azt, hogy megfelelő védelmet nyújt-e továbbra is a munkajog, szükség van-e az atipikus jogviszonyok bővítésére, kell-e bármilyen változtatást eszközölni a szabályozásban, hogy a munkaviszony keretei között tartsuk a felek munkavégzésre irányuló jogviszonyát?

Alapvetően a többsebességes munkajog koncepciójának alapját számomra az életviszonyok villámgyors és jelentős mértékű változásai adják, melyet sok esetben nem, vagy csak nagyon nehezen tud lekövetni a szabályozás. Ebből eredően a szabályozás fő jellemzőjét a rugalmasság adja. A gazdasági berendezkedésből fakadóan azonban nagyon könnyen versenyhátrányba kerülhet az, aki nem, vagy nem megfelelően reagál a megváltozott helyzetre. A modern technológiák elterjedésével együtt járó változások követése szükségszerű, hiszen a hagyományos ügyvitel mára egyet jelenthet a versenyhátránnyal, a digitalizáció azonban hatékonyabbá teszi a munkavégzést, és használata megkönnyíti a mindennapokat.[422] A koncepció lényegét tekintve a munkajogi szabályozás további differenciálását jelenti, meghatározott irányvonalak mentén. A koncepció lehetővé tenné, hogy megfelelő munkajogi garanciák mentén a felek tovább rugalmasítsák a szabályokat a megfelelő fékek és egyensúlyok beépítése mellett. Fontos tehát, hogy a differenciálás nem további megkötéseket tartalmaz, hanem további lehetőségeket.

A differenciált munkajogi szabályozás gondolata már a hatályos kódex kodifikációjánál is felmerült. Megítélésem szerint a hatályos munka törvénykönyvének kodifikációja kapcsán több párhuzamos vonás figyelhető meg, amely alapul szolgál a hatályos joganyag felülvizsgálatánál. A differenciált szabályozásról akképp foglaltak állást, hogy megfontolandó a szabályozás differenciálása a munkáltatók tulajdonosi struktúrája szerint, különös tekintettel az állami vagy önkormányzati (többségi) tulajdonban lévő gazdálkodó szervezetekre. Ez a differenciálás távlatokban elkerülhetetlenné teszi a foglalkoztatási viszonyok egész rendszerének újragondolását.[423] A differenciálás további lehetőségét jelentette, hogy a munkáltatók méretének

[422] Czirók Andrea - Nyerges Éva: Digitalizáció a munkajogban Elektronikus munkaügyi folyamatok a "most" generációja számára, Munkajog, 2018/3., 33-38. o.
[423] Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: i.m. 150. o.

figyelembevételével kerüljön kialakításra a szabályozás. Ennek alapját az jelentette, hogy az egyes munkajogi szabályok lényegesen nagyobb terhet rónak bizonyos esetekben a kisvállalkozásokra, mint a nagyobb konszernekre. Ilyen szabályozási elem a jogviszony megszüntetés, vagy az egyes meghatározott fizetési kötelezettségek a jogviszony jogellenes megszüntetése esetén. Értelemszerűen egy kisvállalkozás nehezen tudja ezeket a kiadásokat kigazdálkodni, míg egy nagyobb vállalkozás esetén mindez lényegesen kisebb gondot jelent.

Ugyanakkor a kodifikáció kapcsán eltérő vélemények is kialakultak a kérdésben. Prugberger Tamás szerint szükségtelen a munkajogi szabályozásnak a foglalkoztatási formáktól, a vállalati méretektől, és a működési profiltól függő parcellázása. Megítélése szerint nyugat-európai jog is csak részben azért alkalmazta ezen megoldást, mert előírásai különböző törvényekben találhatók meg a fokozatos és szerves jogfejlődés következtében.[424]

Álláspontom szerint a differenciálásnak valamennyi szempontból lehet létjogosultsága, azonban nem célszerű egy vezérszempont szerint elvégezni azt. Az egyes jogintézményeknél más-más elv lehet az, amely a további specifikációt megalapozhatja, ezért nem érdemes egy elv köré szervezni valamennyi változtatást. Ugyanakkor minden további rugalmas szabály megalkotásánál figyelemmel kell lenni a felek között fennálló hierarchikus viszonyra, sőt ezeknél a szabályoknál különösképp figyelni kell a megfelelő garanciák kialakítására. Ahogyan arra Jarjabka Tünde is rávilágít a munkaviszony a klasszikus kötelmekhez hasonlóan vagyonjogi célok megvalósítására jön létre, a felek alá-fölérendelt helyzete okán viszont mégis különbözik a tipikus kötelmektől.[425] A felek megállapodásainak nagyobb teret engedő szabályozás koncepciója során is kiemelt figyelmet kapott a munkavállalók védelme. A koncepció szerzői hangsúlyozták, hogy a szabályozás fő funkciójának továbbra is a munkavállalók szociális védelmét

[424] Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyve koncepciójához, Miskolci Jogi Szemle 1. évfolyam (2006) 1. szám, 33. o.

[425] Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 92. o.

kell tekinteni, különös figyelemmel a tisztességes bérre, az egyenlő bánásmód biztosítására, a munka- és pihenőidőre, továbbá magának a munkaviszonynak a védelmére – a jogviszony megszüntetését korlátozó szabályok előírásával.[426]

Differenciálásról beszélhetünk tágabb értelemben is, amely átfogja a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok széles körét, amely több úton is megvalósulhat. Az egyik út, hogy ha a munka törvénykönyve úgy funkcionálna, mint egy alapvető szabályokat tartalmazó kódex, háttér jogszabály, amely meghatározza a minimálisan alkalmazandó szabályokat, rögzítené azokat a kógens szabályokat, amelyektől a felek nem térhetnek el. Ebben az esetben azonban szükséges az egyes szektorokra, ágazatokra megalkotni olyan speciális szabályozást, amely ágazatspecifikusan rendezi az adott szektor foglalkoztatásra irányadó különös szabályait. Erre utaló jogalkotói magatartásra lehet következtetni például az egészségügyi szolgálati jogviszony létrehozásából és szabályrendszerének kialakításából.

Egy másik lehetőség, hogy a Munka törvénykönyve tartalmazza az egyes részletszabályokat is, adott esetben akár az ágazatspecifikus szabályokat is beleértve. Az egységes szabályozás előnye mellett azonban hátrányként megjelenik a nehéz átláthatóság kérdésköre.

A szabályoktól való eltérés és azok a felek igényihez igazítása eseti és egyedi jelleggel is megtörténhet. Láthatunk példát arra, hogy a munkáltató bizonyos esetekben valamely munkaügyi hatóság (munkaügyi központ) engedélye alapján térhet el az általános szabályoktól.[427] Ez valóban esetről esetre vizsgálja a főszabályoktól történő eltérést és valóban egyedi megoldást jelenthet, azonban megítélésem szerint ez nem jelent megfelelő megoldást, tekintettel arra, hogy alappal valószínűsíthető, hogy az adott hatóság leterheltsége nagyon magas lenne és az alkalmazandó szabályok olykor már követhetetlenné válnának.

Az elgondolás pozitívuma ugyanakkor mégis az, hogy a felek közötti jogviszony alakítása egy külső kontrollhoz kötődik, így a munkavállaló érdekei megfelelő mértékben érvényre juthatnak. Az érdekérvényesítés értelemszerűen

[426] Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: i.m. 150. o.
[427] Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: i.m. 156. o.

lényegesen nehezebb, amennyiben a munkáltató és a munkavállaló megállapodásin nyugszik a szabályozás rugalmassága. Láthatjuk tehát, hogy a differenciálás sokfélét jelenthet és sokféleképp megvalósulhat.

A következőkben nézzük meg, hogy mi jelenti az alapját további differenciálásnak. Manapság szinte már elképzelhetetlen, hogy egy foglalkoztatott egy munkahelyen dolgozzon egész életében. Sokkal inkább jellemző a jogviszonyok gyakori megszüntetése és ismételt létesítése. Arról hosszas vitát lehet folytatni, hogy a foglalkoztatási jogviszonyok viszonylag gyors változtatásának lehetősége a foglalkoztatottak kiszolgáltatottságát vagy bizonyos mértékben a védelmüket jelenti. Mindenesetre az leszögezhető, hogy a gyakori munkahelyváltás előidéz egy bizonyos (lét)bizonytalanságot, sokkal kevésbé kötődnek és köteleződnek el egymás iránt a szerződő felek. Ugyanakkor a munkaviszony alapvetően egy bizalmi jellegű, tartós jogviszonyt feltételez a felek között.[428] A felgyorsult világ a jogviszonyokat is lerövidíti, azok tartós jellege ellen hat, amely miatt a szabályozás egyes pontjai további rugalmasságot igényelhetnek, ezért felülvizsgálatuk célszerűnek bizonyul. A korábban vázolt piaci modell sokkal inkább a tömeges, rövid ideig tartó szerződésekre alapoz, valamint arra, hogy mindig lesz annyi munkaerő, amellyel ellátja a feladatokat, mert valamivel úgyis „összecsődíti".[429] A megfelelő mennyiségű munkaerőt pedig a rugalmas munkavégzési lehetőség mellet a díjazáson keresztül szabályozható. Bizonyos esetekben azonban nem a magas díjazás a jellemző, hanem pont, hogy az alacsony díjak, mivel túlkínálat alakul ki a munkaerőből. A díjazás alkalmas a munkaerő toborzásra, továbbá az időszakosan változó szolgáltatási igények kielégítésére is. A díjazási rendszer kialakításával kerül szabályozásra, hogy egyes csúcsidőszakokban kiszolgálásra kerüljenek az igények. Felmerül kérdésként, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elve sérül-e ezekben az esetekben. Továbbá veszélyt is

[428] Kiss György: Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020. 84. o.

[429] A 'crowdworking' az új gazdasági modell része. A munkát keresőket az internetes felületen nagy számban tudják bevonzani a technológia társaságok, és mivel túlkínálat alakul ki a digitális munkaerőpiacon. Tóth Hilda: A munkajog új kihívásai: a "gig" gazdaság munkavállalói csoportjai In: Szikora V. – Török É. (szerk.): Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére I.-II. kötet Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2017. 393-400.

jelenthet a foglalkoztatottakra nézve, a munkavégzés körülményei romlhatnak, hiszen sokszor éjszakai műszakban kényszerülnek dolgozni a foglalkoztatottak. Ugyanakkor látható, hogy a magasabb bérezésért hajlandóak a munkavállalók elvállalni a feladatok ellátását. Megállapítható tehát, hogy a bérezés kiemelt szerephez jut a foglalkoztatásban, a bérezés a foglalkoztatott biztonságának egyik fő elemét képezi.

A korábban vázolt üzleti modellből azt mindenképpen kiemelhetjük, hogy jelentős részben a díjazáson keresztül teremti meg a munkaerő igényt, amely alapján az is megállapítható, hogy a bérezés bizonyos szempontból a foglalkoztatott biztonságát is jelenti. A munkaviszony tartós jellege ellenére fontos felismerni, hogy a munkaviszonyban foglalkoztatottak is igénylik a rugalmasságot a biztonságot pedig nem feltétlenül a jogviszony tartóssága adja meg számukra. A differenciált munkajogi szabályok kialakítása során a munkavállaló védelmének egyik alapvető és biztonságot nyújtó garanciális eleme lehet a magasabb díjazás. További védelmet jelent, hogy egyoldalúan nem rendelhetőek el a munkáltató részéről, az a felek megállapodásán kell, hogy alapuljon. A további rugalmasságnak szó szerint ára van, amelyet a törvény biztosít, azonban a lehetőség nem jelent kötelezettséget, mert abban a felek szabadon állapodnak meg.

IV. 5. 2. 5. Az Mt. egyes jogintézményeinek revideálása

A hatályos magyar munka törvénykönyvének kodifikációja során a jogalkotó azon koncepció mentén alakította ki a szabályozás jellegét, amely lehetőséget biztosít a felek számára, hogy a jogviszony tartalmát kölcsönös megegyezésen alapuló megállapodások révén tudják alakítani. Megítélésem szerint az elgondolás mindenképpen örvendetes abból szempontból, hogy az alakíthatóság révén a szabályozás könnyebben tud reagálni a bekövetkezett változásokra és jobban tud alkalmazkodni a felek igényéhez. Ugyanakkor a koncepció veszélyt is rejt magában, hiszen a munkaviszony hierarchikus keretei között előfordulhat, hogy a munkavállaló nem saját akaratából, hanem munkáltatói

nyomás hatására dönt a jogviszony alakítása mellett. Éppen ezért nagy szükség van arra, hogy a megfelelő védelmi szabályok révén elkerülje a jogalkotó, hogy a munkavállalót kiszolgáltatott helyzetbe hozza. Mindezt elsősorban a kógens és diszpozitív szabályok megfelelő kombinációjával igyekszik megteremteni. Általánosságban elmondható, hogy a hatályos Munka törvénykönyve figyelembe vette a nemzetközi társadalmi és gazdasági változásokat, és döntően a diszpozitivitás irányába terelte a munkajogi szabályozást.[430]

A XXI. század digitális világa megköveteli, hogy a szabályozás reagálni tudjon a felmerülő új helyzetekre. Mindemellett azonban megállapítható az is, hogy a munka törvénykönyvének egyes szabályai, amelyek kógensek és biztosítják a munkáltató védelmét, már nem feltétlenül a mai viszonyokhoz igazodik. Abban az esetben, ha a szabályozás nem igazodik a felek igényeihez, úgy előfordulhat, hogy nem munkajogviszony létesítése mellett döntenek. Álláspontom szerint diszpozitív szabályok orientációs funkcióval bírnak, amely révén alkalmasak arra, hogy megfelelő alternatívákat állítsanak a felek számára a munkavállaló védelmét szem előtt tartva.

A továbbiakban a korábban vázolt koncepció mentén kívánom megvizsgálni a Munka törvénykönyvének egyes rendelkezéseit. A vizsgálat során olyan alternatívákat kívánok felvázolni, amelyek reflektálnak a rugalmas igényekre, ugyanakkor illeszkednek és erősítik a munkavállalót védő garanciákat.

A munka törvénykönyvének szabályozásából az egyik általam kiemelt és elemzés alá vont rendelkezés a határozott idejű munkaszerződések meghosszabbítására vonatkozik. A szabály alapján a határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.[431]

Az idézett rendelkezés lényegében lehetőséget biztosít a munkáltatónak arra, hogy öt éven keresztül úgy foglalkoztassa a munkavállalót, hogy a

[430] Jakab Nóra, Prugberger Tamás, Tóth Hilda: A magyar munka- és a közszolgálati jogi szabályozás alakulása a rendszerváltás után, Polgári Szemle, 16. évf. 1–3. szám, 2020, 287–313. o.
[431] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 192.§ (2) bek.

foglalkoztatott adott esetben lényegesen hátrányosabb helyzetbe kerül. A kiszolgáltatottság több szempontból is jelentős, hiszen nem jár végkielégítés, tekintettel arra, hogy a jogviszony nem felmondással szűnik meg, továbbá bizonytalan helyzetet teremt a további hosszabbítás ígérete. Mindemellett több olyan kérdés is felmerül a határozott idejű jogviszonnyal kapcsolatban, amely további bizonytalanságot hordoz magában.

A munka törvénykönyvének 192. §-a szerint már nem irányadó a korábbi munka törvénykönyvének azon rendelkezése, amely szerint a határozott idejű munkaviszony annak lejártát követő 1 napi közvetlen vezető tudtával történő munkavégzéssel határozatlan idejűvé alakult át. Természetesen a gyakorlatban továbbra is előfordul a határozott időtartamra létesített munkaviszony esetében, hogy a munkavállaló a határozott idő elteltét követően továbbra is munkát végez. Két álláspont alakult ki, amelyek teljesen eltérőek egymástól. Mindkettő esetében a kiindulópont, hogy a határozott idő leteltével a felek külön erre irányuló jognyilatkozata nélkül, a törvényben meghatározott objektív körülmény beálltával megszűnik, függetlenül a felek akaratától.

Az egyik álláspont szerint, mivel a határozott idő lejárta a munkaviszonyt megszünteti, nem válik határozatlan idejűvé a munkaviszony. Ezen nézőpont alapján az érvénytelen megállapodásra vonatkozó általános szabályokat kell alkalmazni, azaz a jogviszonyt a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal felszámolni. Ebben az esetben a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen, ezért a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat köteles megfizetni, amely a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait.

A másik álláspont szerint a jognyilatkozatok általános szabályaiból levezethető, hogy a munkaviszony ráutaló magatartással létrejött. A megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. Ha a felek kölcsönösen kifejezik azon szándékukat, amely egyértelműen a munkaviszony létrehozására vagy további fenntartására vonatkozik, akkor létrejön, illetve tovább folytatódik a munkaviszony. A gyakorlatban a jogviszony módosítása, illetve felszámolása is megtörténhet ráutaló magatartással. Ráutaló magatartással a megállapodás

létrejötte, módosulása, illetve megszűnése abban az esetben állapítható meg, ha a felek magatartása erre irányuló kifejezett jognyilatkozat hiányában is egy kölcsönösen elfogadott helyzet létrehozására irányul, illetve egy ilyen helyzet kölcsönös elfogadásának megállapítására ad alapot. Miután a munkaviszony a 42. § (1) bekezdés és 44. § alapján érvényesen írásba foglalt munkaszerződéssel jön létre, így a ráutaló magatartással létrejött munkaviszony esetén is irányadó a 44. § rendelkezése, miszerint az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére lehet hivatkozni, de erre csak a munkavállalónak, és csak 30 napon belül van lehetősége, amelyen adott esetben a határozott idő elteltét követő 30 napot kell érteni.[432] Mindkét álláspont rendelkezik megfelelő alappal, ugyanakkor célszerű lenne a kérdést konkrét szabály útján rendezni.

A határozott idejű jogviszonnyal összefüggésben felmerül továbbá azon kérdés is, hogy minden egyes újabb határozott idejű jogviszony létesítésénél újabb próbaidő kiköthető-e? Két esetkört szükséges megkülönböztetünk. Az egyik amikor a határozott időre kötött jogviszonyt annak lejárata előtt módosítanak felek, melyben próbaidőt kötnek ki. Ebben az esetben a próbaidő kikötése jogellenes lesz, hiszen a próbaidőre vonatkozó szabály rögzíti, hogy a próbaidőt a munkaviszony kezdetétől lehet kikötni. Tekintettel arra, hogy a határozott idejű szerződés módosítása révén nem jön létre új jogviszony, annak kezdete megegyezik az első határozott idejű jogviszony kezdetével, ezért fogalmilag kizárt, hogy jogszerűen kiköthető legyen a próbaidő. Jogszerűen tehát csak egy alkalommal lehet a próbaidőt kikötni és azt is csak a jogviszony létesítésekor. A másik esetkör, amikor a felek a határozott idejű jogviszony megszűnését követően újabb határozott idejű jogviszonyt létesítenek. Ekkor új jogviszony létesítésére kerül sor, így fogalmilag lehetőség nyílna az ismételt próbaidő kikötésére a jogviszony kezdetétől. Első ránézésére azt mondhatnánk, hogy a joggal való visszaélés tilalmába ütközik az ismételt próbaidő kikötése. Fontos, hogy a joggal való visszaélést tilalmazó követelménynek az alkalmazására

[432] Kozma Anna - Lőrincz György - Pál Lajos: A munka törvénykönyvének magyarázata, Hvg-Orac, Budapest, 2022. Jogkódex kommentár

valamely alanyi jog gyakorlásakor kerülhet sor. A szerződés megkötéséhez, annak tartalma kialakításához a felek konszenzusa szükséges, egyoldalú szerződéskötési, szerződésmódosítási jog nem létezik, ezért azt a joggal való visszaélés tilalmának elvével nem lehet korlátozni sem. Ennek alapján tehát amikor ismételten újabb határozott idejű jogviszony létesítése történik, amelynek során újra próbaidőt kötnek ki, akkor a jóhiszemű és a tisztességes eljárás elvét lehet csak alkalmazni, mert ilyenkor nem alanyi jog gyakorlása történik, a felek ugyanis konszenzussal állapodnak meg a szerződési feltételekről.[433]

A határozott idejű jogviszonnyal rendelkező munkavállalók helyzetét sajnos nem könnyíti meg azon garanciális szabály sem, amely szerint a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A munkaáltatói jogos érdek tág teret biztosít az ismételt határozott idejű szerződések megkötésére. A joggyakorlat tipikusan ilyen jogos érdekként ismeri el a munkáltató részéről, ha a munkáltató működése, vagy a feladatellátáshoz szükséges források ismétlődő jelleggel állnak rendelkezésre úgy, mint a például a pályázati forrásból történő finanszírozás esetén. Úgyszintén jogos érdek lehet a megrendelések változó intenzitása. Ugyanakkor nem állapítható meg a munkáltatói jogos érdek, a foglalkoztatás költségeinek minimalizálására, vagy a rugalmas létszámgazdálkodásra történő hivatkozás esetén. Ennek jogi magyarázata, hogy a törvény a munkáltatói jogos érdek fennállása mellett megköveteli, hogy a megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. A Kúria ítéletében[434] rámutatott arra, hogy az ismételt határozott idejű szerződés megkötése esetén a két feltételt együttesen szükséges figyelembe venni. Éppen ezért a munkáltatói jogos érdek megléte esetén is bizonyítható a munkavállalói érdek csorbítása. További következménye van annak, ha a határozott időre

[433] Kozma Anna - Lőrincz György - Pál Lajos: A munka törvénykönyvének magyarázata, Hvg-Orac, Budapest, 2022. Jogkódex kommentár

[434] Kúria az Mfv.I.10.260/2018/5. számú ítélet

vonatkozó szerződéses rendelkezés érvénytelen, hiszen ebben az esetben a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni. Ha pedig a munkáltató a határozott idejű szerződés alapján szünteti meg a jogviszonyt, úgy adott esetben a jogviszony jogellenesen szünteti meg a munkáltató.[435]

A munkavállaló kiszolgáltatottsága megnyilvánul abban is, hogy nincs rálátása arra, hogy a munkáltatói jogos érdek fennáll-e így ezen alapon történő igényérvényesítés szinte vaktában lövöldözést jelent a munkavállaló részéről. Ennek kiküszöbölésére célszerű lenne megfontolni, hogy a munkáltatót indokolási kötelezettség terhelné azon esetekben, amikor a munkavállalóval 6 hónapon belül ismételten határozott idejű munkaszerződést köt. A munkáltatói jogos érdek rögzítése a munkaszerződésben az esetleges jogvitát átláthatóbbá tenné ezáltal elősegítené a munkavállaló jogérvényesítését.

Álláspontom szerint a határozott idejű munkaszerződésre vonatkozó szabályok módosítása során további rugalmasságot is lehetne biztosítani. Azonos munkáltató által 6 hónapon belül létesített ismételt határozott idejű jogviszony esetén a munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül is létrehozható lenne az ismételt határozott idejű jogviszony, ha a munkavállaló számára minden ilyen esetben meghatározott pénzösszeget (kompenzációt) fizet a munkavállaló.

Megítélésem szerint a határozott idejű jogviszony maximális tartamára vonatkozó öt év túl hosszú idő, kiszolgáltatott helyzetbe hozhatja a munkavállalót, így célszerű lehet annak tartamát három évre csökkenteni. Mindezzel ki lehet váltani azon kisegítő szabályt, mely szerint a határozatlan idejű munkaszerződés munkáltató általi azonnali hatályú felmondása esetén alkalmazandóvá válik a végkielégítésre vonatkozó szabály.

Adott esetben egy kombinált megoldást is elképzelhetőnek tartok, amely a hároméves szabályon felül lehetőséget biztosít további határozott idejű jogviszony létesítésére, de ennek feltétele szintén a munkavállaló anyagi kompenzációja lenne. Ez utóbbi esetben is célszerű maximalizálni a jogviszony láncolatok hosszát, amely további három év lehetne. Mindezen felül garanciális szabály lehetne, hogy a három évet meghaladó határozott idejű jogviszony

[435] BH 2016/286.

lejártát követő hat hónapon belül a munkáltató és a munkavállaló között határozatlan idejű szerződés megkötése esetén a jogviszonyt folytonosnak ismeri el a törvény. Ezáltal a határozatlan idejű szerződés felmondással történő megszüntetése esetén a munkavállaó jogosulttá válik a végkielégítésre, valamint a kedvezőbb felmondási időre vonatkozó szabályok lennének alkalmazandók.

Mivel a gyorsan változó és sokszor kiszámíthatatlan körülmények miatt a felek egyre kevésbé használják ki a munkaviszony tartós jellegét, sokkal többször kötnek olyan szerződést, amely nagyobb mozgásteret biztosít a feleknek. A felek számára gyakran a biztonságot éppen az jelenti, hogy nem köteleződnek el ezért gyakran fordulnak az atipikus jogviszonyok felé, amely lényegesen nagyobb rugalmasságot biztosít számukra. Érdemes azonban azt is megjegyezni, hogy az atipikus jogviszonyok bizonyos mértékben óhatatlanul a munkajogi védelem csökkenését eredményezik.

Ahogyan arra korábban is utaltam a platform alapú munkavégzésnek nagy előnyeként azt emelik ki és hangoztatják, hogy a munkát végző fél maga osztja be munkaidejét. A tömegesen rendelkezésre álló foglalkoztatotti állomány pedig alkalmas arra, hogy folyamatosan ellássa a rendelkezésre álló feladatokat. Álláspontom szerint ennek megfelelő alternatíváját a 0 órás munkaszerződés és a behíváson alapuló munkavégzés logikájára épülő atipikus jogviszony megalkotása nyújthatja.

A behívásos munkavégzés lényege, hogy a munkavállaló csak akkor dolgozik, amikor a munkáltatónak éppen szüksége van a munkájára. Ez a munkavégzési forma szélsőséges formájában a munkáltató oldalán azzal a következménnyel jár, hogy akár teljesen megszűnhet a foglalkoztatási kötelezettsége. Ezáltal a behívásos munkavégzés nagy szabadságot ad a munkáltatónak arra, hogy hozzáigazítsa a munkavégzést a hullámzó piaci kereslethez, amely kizárólag az ügyfelek által támasztott megrendelésektől függ.[436]

[436] Gyulavári Tamás: A behívásos munkavégzés szabályozása Európában, Munkajog, 2018/2. lapszám, 1-5. o.

A nulla órás munkaszerződések kiindulópontja, hogy a munkáltató a megkötött munkaszerződésben nem vállal előre meghatározott foglalkoztatási kötelezettséget, nem köteles munkát biztosítani a munkavállaló részére. A munkáltató határozza meg, hogy mely időszakokban végezzen munkát a munkavállaló. A nulla órás munkaszerződések jelentős részében a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége megmarad, ezáltal a munkáltató a változó munkaerőigényekhez igazíthatja a foglalkoztatást. Tehát a nulla órás munkaszerződés esetén munkavállaló úgy szerződik a munkáltatóval, hogy a szerződésben nincs rögzítve a garantált munkaidő. A nulla órás munkaszerződések alkalmazására Angliát szokás példának felhozni, azonban más országok gyakorlatában is fellelhető a foglalkoztatás ezen formája. A nulla órás munkaszerződésekhez hasonló szerződéstípusokat több jelzővel is illetnek úgy, mint a behívásos munkavégzés, igény szerinti munkavégzés, vagy az időszakos munkavégzés.[437] Az egyes országok szabályozása más-más kereteket szab a szerződésnek, általában jogi garanciákkal kiegészítve alkalmazhatják a felek ezt a megoldást.

A nulla órás munkaszerződésen alapuló foglalkoztatás előnyeihez sorolható a nagyfokú rugalmasság a munkaerőigény gazdálkodásával, amely elsősorban a munkáltató számára kedvező.[438] Ennek alapján a munkáltató könnyebben tudja megoldani a csúcsidőszakok munkaerőigényét, a szabadságon lévő munkavállók helyettesítését. A munkavállalói oldalon előnyként jelentkezhet a változó és rövidebb munkavégzés továbbá, hogy egyes csoportok munkaerőpiaci bevonását elősegítheti. A diákok, hallgatók, családosok, és az idősebb generáció tagjainak foglalkoztatására serkentően hathat a vázolt foglalkoztatási típus. Fontos azonban megjegyezni, hogy a munkavállaló számára több hátrányt tartalmaz, mint előnyt. A munkáltató biztonságát szemlélve sokkal inkább kiszolgáltatott helyzetet teremt a nulla órás foglalkoztatás, hiszen a munkavállaló nem rendelkezik egyenletes

[437] Abi Adams, Jeremias Prassl: Zero-Hours Work in the United Kingdom, Conditions of Work and Employment Series No. 101, International Labour Organization 2018., 5. o.

[438] Akima Hamandia-Güldenberg: On-call work and "zero hours" contracts, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf (letöltés dátuma: 2022.02.25.)

jövedelemmel a változó munkamennyiség következtében. Ezáltal felmerülnek a nyugdíjjal és társadalombiztosítási ellátással kapcsolatos kérdések és problémák is. A munkavállaló oldalán felmerülő kiszámíthatatlanság pedig problémát jelent a család és a munka összehangolásában és kihathat a munkavállaló egészségi állapotára is.

Alapvetően a nulla órás munkaszerződés logikája mentén kialakítható olyan atipikus jogviszony, amelynek előnye szintén abban rejlik, hogy a munkavállaló maga osztja be a munkaidejét és a munkáltatót sem terheli foglalkoztatási kötelezettség. Ebben az esetben azonban nem behívás alapján történő munkavégzésről beszélhetünk, hiszen a munkavállaló döntheti el, hogy mely időszakokban végez munkát. Éppen ezért sokkal inkább az igény szerinti munkavégzés megnevezés a megfelelő. Az igény szerinti munkavégzés esetén a felek abban állapodnak meg, hogy a munkáltató munkavégzési lehetőséget biztosít a munkavállalók számára, a munkavállaló pedig arra, hogy egy meghatározott minimum óraszámot dolgozik a munkáltatónál. A munkáltató kizárólag a ledolgozott órák után fizetne munkabért. A munkavállaló saját maga oszthatja be a munkaidejét, ugyanakkor ez csak félig igaz, hiszen ez minden esetben a munkáltató munkaerő igényének keretein belül értelmezhető. A vázoltak alapján a munkáltatót nem terheli foglalkoztatási kötelezettség, a munkavállalót pedig rendelkezésre állási kötelezettség, amelyek a munkajog két alapvető eleme. Mindez pedig felveti a kérdést, hogy ezen atipikus forma beilleszthető-e a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségén alapuló szabályozási rendszerébe.

Megítélésem szerint igen, hiszen egyfelől az atipikus formák jellemzője, hogy hiányzik legalább egy tipikus jogviszonyt jellemző tulajdonság. Másfelől az igény alapú munkavégzés nagyon sokféleképpen kombinálható. Elképzelhető olyan variáció is, amikor a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége megmarad, amelyért cserébe a munkáltató rendezi számára a nyugdíj és társadalombiztosítási járulékokat, vagy meghatározott pénzösszegre (rendelkezésre állási díj) válik jogosulttá. Mindez pedig illeszkedik a korábban vázolt koncepcionális elképzeléssel, mely szerint a szabályozás további

differenciálása megfelelő választ adhat az új piaci modell foglalkoztatására. A rugalmasság mellett a biztonság a munkavállaló részéről biztosítható további anyagi kompenzációval, vagy a nyugdíj és társadalombiztosítási rendszerekhez történő becsatornázása révén.

Az atipikus formák sokszor egy-egy élethelyzetben a foglalkoztatás egyetlen lehetőségét jelentik. A munkajog kétségtelenül szorosan összefonódik más területekkel, mint a szociális jogi, családjogi terültek. A kétkeresős családi modell elterjedésével és a digitális világ által generált felgyorsult környezetnek köszönhetően a munkajognak egyre nagyobb feladata, hogy megfelelő garanciákat adjon a munka és a magánélet összhangjára. A jelenlegi szabályozás is több rendelkezést tartalmaz, amely segíti a családokat, azonban ezek köre bővíthető.

A szerződés egyoldalú alakításának jogát megalapozó okok nem csupán a munkáltató, de a munkavállaló oldalán is megjelenhet. Ilyen ok lehet többek között a családalapítás. Az alakító jog szerepe elsősorban a hosszú távú, határozatlan idejű jogviszonyokban nyer nagy relevanciát.[439] A munkáltató utasítási jogából eredően a jogviszony teljesítésére vonatkozóan nagy fokú alakító joggal rendelkezik. A munkavállaló oldalán is találhatunk azonban olyan esetet, amikor jogosult egyoldalúan alakítani a jogviszonyt. A munkavállaló oldalán az egyoldalú szerződésalakító jog erősítése szintén alkalmas arra, hogy bizonyos helyzetekben a munkavállaló biztonságát növeljük a jogviszonyon belül.

A szabályozás lehetőséget biztosít, hogy a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – a munkáltató kötelezően biztosítsa a munkaszerződés az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítását.[440] Véleményem szerint a foglalkoztatást sokkal inkább elősegítené, valamint az atipikus munkaviszonyokban rejlő potenciál jobban

[439] Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához) Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020, 33. o.

[440] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 61.§ (3)

kiaknázásra kerülne, ha a munkavállaló 10 vagy akár 30 órában történő foglalkoztatása kikényszeríthetővé válna a szabályozás révén. Jelenleg ugyanis csupán a 20 órára történő foglalkoztatás az, amit garantál a törvény. Ugyan a feleknek lehetősége van ettől eltérni közös megállapodás útján,[441] azonban itt indokolt lehet többlet lehetőséget biztosítani a munkavállalók számára. Ez irányú módosítás nem eredményezne a munkáltató oldalán nagyobb mértékű érdeksérelmet, mint a 20 órában történő foglalkoztatás megszervezése esetén.

A rugalmasságot biztosító további differenciálási lehetőség rejlik a munkaidő szabályozás területén is. A munka és a pihenőidő szabályai kiemelt jelentőséggel bírnak a felek alá-fölé rendelt viszonyában. A technikai fejlődés következtében a jövőben lehetőség nyílhat arra, hogy a termelékenység megtartása mellett a foglalkoztatottaknak több szabadidőt biztosítsanak. Egyre több országban hallani a 4 napos munkahét bevezetéséről. Megítélésem szerint ennek általános bevezetésére még nem minden szektorban nyílna lehetőség, azonban a munkaidő és a pihenőidő szabályainak továbbfejlesztésében rejlenek kiaknázatlan lehetőségek. Ilyen lehet például meghatározott munkaviszonyban töltött időt követő fizetetlen szabadság lehetősége, amely a munkavállaló kezdeményezése esetén kötelező lenne kiadni. A munkaviszonyban töltött idő öt év és a fizetetlen szabadság tarama maximum egy év lehetne.

Láthatjuk tehát, hogy a jelenlegi szabályozásban rengeteg potenciális lehetőség nyílik arra, hogy a szabályok differenciálásával további rugalmasságot biztosítsunk a felek számára, szem előtt tartva a munkavállalók biztonságát is.

IV. 5. 3. Összegző gondolatok

Napjaink változó gazdasági környezetében a munkajog tradicionális rugalmassági és védelmi intézményei egyre kevesebb hatékonysággal működnek. Egy új rendszerű rugalmassági-biztonsági intézményrendszer kialakítása feltétlenül szükséges, azonban ehhez a munkajog és a polgári jog kapcsolatrendszerének újbóli áttekintésére van szükség, valamint a munkajog

[441] A munka törvénykönyvének részletes indokolása

egyes elemei koherenciájának megteremtésére, jogpolitikai „érzelmek" nélkül.[442] A felek szerződési szabadsága és magas fokú szerződés alakítási jogosultsága magasfokú rugalmasságot biztosít a felek számára. Mindez a munkajog területére vetítve jelenthet veszélyt, azonban továbbfejlődési lehetőséget is. A dilemma részben abban áll, hogy milyen keretei legyenek, illetve legyenek–e keretei a felek szerződési szabadságának a foglalkoztatás területén.

Van, aki a megoldást a munkajog függő és nem függő munkavégzés dimenziójának tágításában látja. A személyes munkavégzési viszony kategóriája erre reflektál, ami olyan szerződési viszonyt fed le, amelynek középpontjában a foglalkoztatott áll, aki más számára ellenérték fejében munkát végez.[443] Ez egyértelműen tágítja a munkajog tárgykörét. A javasolt osztályozás olyan tipológiát jelent, amely rugalmas, laza jogi kategóriákból áll. Ezek szerint, az eddigi hagyományok talaján állva, de azokat meghaladva az alábbi kategóriákat különböztetik meg: biztos (secure work), önálló (autonomous or freestanding work) és bizonytalan munka (precarious work).

Folytathatnánk a sort más irányzatokkal, mint például a transznacionális privát munkajogként vagy globális hibrid munkajogként nevezett elképzelés (TPLR: Transnational Private Labour Regulation). Ennek fókuszában egy „regulációs tér" kialakítás áll. Ennek alapján a (transznacionális) munkajog nem egy pontosan definiált jogág, hanem sokkal inkább egy olyan komplex, hibrid, kísérletező igényű szabályozási tér, amelyet változatos – klasszikus kontra innovatív, „hard" kontra „soft" law, „állami" kontra „nem-állami" stb. – szabályozási módszerek kavalkádja tölt ki.[444]

[442] Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). Állam– és jogtudomány, 2014, 36–76. o.

[443] Mark Freedland – Nicola Kountouris: The Legal Construction of Personal Work Relations, Oxford Monographs on Labour Law 2011. 304–308. o.

[444] Globális szabályozás a munkajogban, 2016. https://jogaszvilag.hu/cegvilag/globalis–szabalyozas–a–munkajogban/ (letöltés dátuma: 2021. március 28.)

De akár említhetnénk az Európai Bizottság elképzelését, amely a minimális jogok katalógusának megteremtésével növelné a biztonságot a munkavégzésre irányuló jogviszonyok széles körének szabályozásában.[445]

A függő munkavégzés határainak feszegetése szorosan kapcsolódik a klasszifikációs és jogalanyisági kérdésekhez. Egyes nézetek szerint a függő munkavégzés határai kijelölésében alapvetően három út mutatható ki az európai munkajog rendszerében: az első a munkavállaló fogalmának kiterjesztése, a második a munkát végzők harmadik típusának megalkotása (tertium genus), a harmadik a munkát végzők egyfajta közös jogának megalkotása és a különböző szintű jogok bizonyos széles kategóriákra való kiterjesztése.[446]

Köztes megoldást választott az Európai Unió Bizottsága a platform alapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv tervezetében. A tervezet ugyanis egyfajta vélelmet állít fel a platform alapú munkát végzők részére, amely alapján bizonyos feltételek fennállása esetén vélelmezni kell a jogviszonyukról, hogy munkaviszony. A tervezet alapján a tagállamoknak biztosítaniuk kell annak lehetőségét, hogy a közigazgatási eljárásban, vagy bírósági úton lehetősége legyen a platformot üzemeltető félnek bizonyítania azt, hogy nem munkaviszony áll fenn. Ezzel a platformot üzemeltető személyre telepítené a bizonyítási terhet ezzel részesítve védelemben a platform alapú munkát végző személyt.[447]

Felmerül továbbá annak a lehetősége is, hogy a munkajog területéről kerülnek adaptálásra olyan védelmi funkciót betöltő intézmények, amelyek alkalmazását kötelezővé teszik a munkaviszonyon kívül eső foglalkoztatási formák esetén.[448]

Látható, hogy a jövő munkajogát illetően számos elképzeléssel találkozhatunk, amelyek közül jelenleg nem lehet biztosan tudni, hogy melyik irány fog a

---

[445] Gyulavári Tamás: Szürke Zóna, A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon, Habilitációs értekezés, Budapest, 2010, 65. o.

[446] Jakab Nóra: Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2018, 30. o.

[447] Proposal for a directive of the european parliament and of the council on improving working conditions in platform work, Brussels, 9.12.2021 COM(2021) 762 final, article 3-5,

[448] Magyar Közgazdasági Társaság: A platform munka szabályozási dilemmái c. konferencia előadás, 2023. március 2., https://www.youtube.com/watch?v=01LNmx0UAf0&ab_channel=MagyarK%C3%B6zgazdas%C3%A1giT%C3%A1rsas%C3%A1g

jövőben érvényesülni. A munkajog ugyanis leköveti a társadalmi változásokat úgy, mint a munkaerő-piac folyamatait.[449]

Összegzésként szerettem volna még inkább rávilágítani arra, hogy a fejezetben felsorakoztatott fő irányvonalakon túlmenően rengeteg egyéb megoldási útvonal is elképzelhető. Egy azonban biztos, hogy a munkajog egy újabb mérföldkőhöz érkezett el. Magam részéről egyetértek azon felvetéssel, mely szerint időszerű lenne megfontolni a jövőbeni magyar jogalkotásban a külföldi jogokban már ismert, sőt törvényileg is elismert szabad szolgálati szerződés nevesítését elsődlegesen a Ptk.–ban, de akár az Mt.–ben is. Ezzel az Mt. szerinti klasszikus értelembe vett és a mai viszonyokhoz mérten túlzottan kötött munkaszerződés intézménye mellé lenne helyezhető egy olyan alternatíva, amely rugalmasabb foglalkoztatási lehetőségeket kínál.[450] [451]

A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok egyértelmű tendenciája, hogy egyre rugalmasabb kereteket keresnek a felek a tevékenységek ellátására. Mindezt a technológiai változás és az általa létrehozott új gazdasági modell generálja. A munkajogviszony keretében foglalkoztatottak jogviszonyain is észrevehető, hogy a felek egyre inkább keresik a rugalmas, tipikus munkaviszonytól eltérő formákat. A gazdaság által indukált változás rendszerint leképeződik a munkajogi szabályozáson is. Álláspontom szerint a jelenleg hatályos munka törvénykönyve sokat lépett előre a rugalmas szabályozásban, ugyanakkor napjainkban erőteljes nyomás éri a további rugalmasítás irányába.

Jelenleg egy átmeneti időszaknak lehetünk szemtanúi, ahol már megjelent az új piaci modell, alkalmazzák az új technológiát, amelyhez a munkaerőpiac is kezd alkalmazkodni – sőt növekvő ütemben formálja azt át -, ugyanakkor a hagyományos piaci modell és azok berögződései még meghatározó szerepet töltenek be a foglalkoztatásban. A fejezetben vázolt többsebességes munkajog

[449] Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében, Jogtudományi Közlöny 2015. 421-432. o.

[450] Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai, PhD értekezés, Miskolc, 2007, 141.o.

[451] Máté Dávid Adrián: A XXI. század munkajogi dilemmái és alternatívái, In: Molnár, Dániel; Molnár, Dóra (szerk.) Tavaszi Szél 2021 / Spring Wind 2021. Tanulmánykötet I. Budapest, Magyarország: Doktoranduszok Országos Szövetsége (DOSZ), 2021 227-239.o.

lényege és szerepe leginkább abban fogható meg, hogy jelen pillanatban fennálló átmeneti időszakot tudja segíteni, illetve kiegyensúlyozhatja a hagyományos foglalkoztatási formák és a megjelenő új formák közötti versenyhelyzetet.

Fel kell ismerni és lépést kell tartania a munkajogi szabályozásnak az új trendekkel és kihívásokkal. Kiss György szerint a munkaviszony tartós, személyi színezetű, állandó kooperációra, egyensúlyozásra és kommunikációra rendelt szerkezete egyértelműen igényli a rugalmas, dinamikus, általános magatartásorientáló normákat.[452] Megítélésem szerint ezek a jellemzők egyre inkább felértékelődnek és még inkább a rugalmas és dinamikus szabályozás kerül előtérbe. Az új foglalkoztatási formák, az atipikus jogviszonyok térnyerése, bizonyos mértékben a munkaviszony bizalmi és tartós jellegén lazítanak, ezért fontos kérdés, hogy a munkajog hogyan tud megújulni úgy, hogy közben a megtartja betöltött szerepét.

Álláspontom szerint a munka törvénykönyvének egyes rendelkezéseit célszerű újra gondolni, azokat a felek igényeihez igazítani, szem előtt tartva a munkavállaló helyzetét. Értelmezésem szerint a szabályozás differenciálása ugyan speciális szabályok megalkotását igényli, ugyanakkor mindez további rugalmasítást eredményez, bizonyos esetekben felold egyes szabályokat. A munkavállaló biztonsága pedig garantálható több eszközön keresztül is úgy, mint a többlet díjazás, vagy az alakító jog biztosítása. Egyetértek azon állásponttal is, mely szerint számos esetben a biztonság legfőbb garanciája a kellő rugalmasságnak kell lennie. Kifejezett elvárás: a törvény ne elriasszon, hanem ösztönözzön a munkajog hatálya alá tartozó szerződés választására.[453]

Ahogy arra Kiss György is utalt, a munkajog igényli az általános magatartás orientáló normákat. Talán valóban az lesz a megfelelő megoldás a jövő munkajogában, hogy nagyobb teret engedünk az általános magatartási szabályoknak, az általános alapelveknek, vagy épp az univerzális munkajogi

[452] Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához) Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020, 83. o.

[453] Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: i.m. 150. o.

garanciáknak. Erre világít rá Mélypataki Gábor is, aki szerint a technológiai változások a mindennapi kapcsolatrendszert befolyásolják ugyan, de a munkajogban mindig is lesznek olyan alapelvek, amelyek technológia függetlenül és relációktól függetlenül állandó értéket és védelmet kell, hogy képviseljenek.[454]

Egyetértve az alapelvek kiemelkedő szerepével, álláspontom szerint jelenleg még nem lenne működőképes az alapelveken nyugvó szabályozás a társadalmi befogadás hiányában. Ahogyan arra utaltam a jelen átmeneti időszak megoldását sokkal inkább a differenciált szabályozáson keresztül megvalósuló további rugalmasításban látom.[455]

[454] Mélypataki Gábor: A munka digitalizálódása a munkajogi alapelvek tükrében, Miskolci Jogi Szemle 15. évfolyam (2020) 3. különszám 97-104. o.

[455] Máté Dávid Adrián: Többsebességes munkajog, Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai, 2023. 95. o.

IV. Kitekintés

A kutatás szempontjából fontosnak tartom vizsgálat alá vonni, hogy a régió egyes országai milyen struktúrában szabályozzák a munkajogi kérdéseket, hogyan épül fel a szabályozásuk. A szabályozás áttekintése lehetőséget ad arra, hogy következtetéseket vonjak le a szabályozás rugalmasságát illetően, valamint összehasonlíthatóvá válnak a magyar munkajogi szabályozásban alkalmazott módszerek.

A kitekintés fejezetben a lengyel, valamint a román szabályozást tekintem át és hasonlítom össze az egyes magyar munkajogi szabályokkal. A két ország történelmi jogfejlődése több szempontból hasonlít a magyar jogfejlődés útjához, amely megítélésem szerint fontos az összehasonlításból levont konzekvens következtetések levonásához. A régióban a lengyel szabályozásra azért esett a választásom, mert bizonyos értelemben egy megújuló, új utakat kereső szabályozás benyomását keltette bennem, míg a román szabályozás szintén törekszik a megújulásra, azonban megítélésem szerint erősen ragaszkodik a korábbi dogmatikai koncepciójához. A román szabályozásban továbbá jelentős francia vonás található meg, illetve egy viszonylag nagy lélekszámú gazdaságot tudhat maga mögött, ami szintén érdekes lehet a rugalmas szabályozási módszerek alkalmazásának vizsgálata során.

Jelen fejezet nem titkolt célja, hogy a kiválasztott országok minél több közös vonással rendelkezzenek. Mindezzel biztosítani kívánom annak vizsgálatát, hogy azonos, vagy hasonló kultúrkör mellett adaptálhatók-e a magyar szabályozásba lengyel, vagy román szabályozási módszerek. Összességében tehát a vizsgált kérdések továbbra is globálisak maradnak, azonban jelen fejezetben kifejezetten egy adott régió kerül vizsgálat alá.

V.1. A lengyel szabályozás egyes kérdései

A magyar munkajogi szabályozás sok tekintetben újítást hozott, illetve az elmúlt több mint tíz év alatt bizonyos módosítások is igyekeztek leképezni a megváltozott körülményeket. A kérdés az, hogy mindez elégséges-e a bekövetkezett változások és tendenciák tükrében. A kérdés megválaszolása során kézenfekvő megoldásnak látszik, hogy a magyar munkajogi szabályozás, illetve annak rugalmassága összehasonlításra kerüljön más ország szabályozásával. Mindez nem csupán a magyar munkajog rugalmasságának - ha úgy tetszik versenyképességének[456] - a fokmérője, hanem további hasznos hozadéka lehet az egyes jó vagy akár rossz példák esetleges átültetése. A vizsgálat lefolytatásához a lengyel szabályozást választottam, amely Magyarországhoz hasonlóan - szintén a Közép-Európai térséghez tartozó állam. Mindez számomra azért fontos, mert így az elvégzett összehasonlítás egy viszonylagosan szűkebb régióra korlátozódik, ahol különösen fontos az adott szabályozások hasonlósága, vagy eltérése a munkaerő szabad áramlására is tekintettel.

Munkám során elsősorban leíró és összehasonlító jogelemzést kívánok megvalósítani. A fejezet első felében a lengyel szabályozás általános jellemzőit kívánom megvizsgálni, annak előzményeit. Ezt követően kitérek a szabályozás és a társadalmi viszonyok egymáshoz való kapcsolatára. A lengyel foglalkoztatási struktúrája és tendenciái szintúgy fontos elemét képezik a kutatásnak. Mindezek után kívánok rátérni a lengyel foglalkoztatás és a lengyel munkajogi szabályozás rugalmasságára, amelyet a magyar munkajogi szabályozással kívánok összevetni. Ezzel párhuzamosan vizsgálom kívánom az alkalmazandó jó gyakorlatok átvételének lehetőségét is.

[456] Kiss György szintén kiemeli, hogy a munkaszerződés és a munkajogviszony hosszú ideje fennálló képlete felbomlott és a versenyképesség megtartása érdekében különös jelentőségre tett szert a foglalkoztatás rugalmassága, in: Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához), Wolters Kluwer Hungary Kft, Budapest 2020., 21. o.

V. 1. 1. Alapvetések a lengyel szabályozásól

A lengyel munkajog szorosan kapcsolódik a magánjog területéhez csakúgy, mint a magyar munkajogi szabályozás. A lengyel munkajog önálló jogági létében az 1974-es kódex jelentős mérföldkövet jelent.[457]

A lengyel Munka Törvénykönyvét 1974. június 26-án fogadták el és 1975. január 1-jén lépett hatályba. A törvény elfogadása lehetővé tette a korábbi háborús idők után fennmaradó foglalkoztatással kapcsolatos kérdések rendezését. Az új szabályozás elősegített számos, a két világháború közötti időszak óta hatályos törvény hatályon kívül helyezését. A törvény hatálybalépésekor még csupán néhány hasonló rangú kódex volt a jogrendszerben úgy, mint például a polgári törvénykönyv és a büntető törvénykönyv. A kódex "túlélt" számos lengyelországi politikai változást, végig kísérte a lengyeleket, kezdve a privatizációval, a multinacionális cégek megjelenésén át. A lengyel munka törvénykönyvét a megjelenő új igények miatt 1989 után több tucat alkalommal módosították.

1989 előtt egy homogén jogi normarendszert volt uralkodó, amelyben az állam domináns szerepet kapott. A munkajogot a munka törvénykönyve, végrehajtási törvények, valamint bizonyos jogi aktusok szabályozták. Lengyelországban a demokratikus átalakulás során a politikai és gazdasági rendszer a munka pluralista modellje mellett döntött, amelyben az állam által meghatározott szabályokon kívül jelentős szerepet töltenek be a szakszervezetek és munkáltatók által kötött kollektív szerződések. A lengyel munka törvénykönyvét végül az új politikai helyzethez és gazdasági rendszerhez igazították az 1996. február 2-ai törvény alapján, amely kiterjedt a kódex tartalmának jelentős módosítására.[458]

[457] Jan Rudnicki: Kształtowanie się prawa pracya specyfika procesów kodyfikacjii dekodyfikacji prawa w Polsce, Forum pr Wnicze, 2017., pp. 15-25.

[458] Marek Pliszkiewicz: Worker's Protection – Polish STUDY, https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205377.pdf (letöltés dátuma 2023.04.15.)

Számos változást a Lengyelországra vonatkozó uniós jog és nemzetközi jogi aktusok végrehajtása kényszerített ki. Jelentős módosítás történt 2001-ben, amikor a heti munkaidőt 40 órára csökkentették. Fontos kiemelni, hogy mindez úgy ment végbe, hogy az nem volt negatív hatással az alkalmazottak fizetésére.[459] A kódex hatálybalépése óta 130 módosításon esett át, melyek közül a legutóbbira 2023. április 26-án került sor.[460]

A lengyel szabályozás rugalmasságát illetően 2015-ig az alábbi alapvetések állapíthatóak meg. A kilencvenes évek közepe óta a lengyel munkaerőpiacon a deregulációs tendencia érvényesül a munkaerő védelmi politikával szemben. A lengyel munkajogban nincs koherens rugalmas biztonság modell, mivel kevés olyan intézkedés született, amelyek ösztönzik az új munkavállalók foglalkoztatását és garantálják a biztonságot.[461]

A lengyel munka törvénykönyv felépítését tekintve tizenöt nagyobb egységre tagozódik, a következők szerint:

- Első szakasz: Általános rendelkezések
- Második rész: Munkaviszony
- Harmadik szakasz: Munkadíj és egyéb juttatások
- Negyedik szakasz: A munkáltató és a munkavállaló kötelezettségei
- Ötödik szakasz: A munkavállalók anyagi felelőssége
- Hatodik rész: Munkaidő
- Hetedik szakasz: Munkavállalói szabadság
- Nyolcadik szakasz: A munkavállalók szülői státuszához kapcsolódó jogai
- Kilencedik szakasz: Fiatalkorúak foglalkoztatása
- Tizedik szakasz: Munkahelyi egészség és biztonság
- Tizenegyedik rész: Kollektív szerződések

[459] Ludwik Florek: ewolucja Kodeksu pracyThe, Evolution of the Labour Code, Studia iuridica Lublinensia vol. XXiV, 3, 2015 pp. 29-43.
[460] ISAP – Internetowy System Aktów Prawnych, https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19740240141 (letöltés dátuma: 2023.04.15.)
[461] Joanna Unterschütz: Fixed-term contracts in Poland: protection or flexibility? Hungarian Labour Law E-Journal 2015/1, pp. 23-39.

- Tizenkettedik szakasz: Munkaügyi viták rendezése
- Tizenharmadik szakasz: Felelősség a munkavállalói jogok megsértéséért
- Tizennegyedik szakasz: A követelések korlátozása
- Tizenötödik szakasz: Záró rendelkezések

A szakaszok fejezetekre, egyes fejezetek pedig további felosztásokra, cikkekre tagozódnak.

Ahogyan arra korábban utaltunk a lengyel munkajogot szoros szálak kötik a magánjoghoz. A munkaviszonynak a kódexbeli meghatározása alapvető fontosságú a munkajog szempontjából, hiszen ez képezi a foglalkoztatás más munkavégzési formáitól való megkülönböztetésének alapját. Ahogy sok más országban, úgy Lengyelországban is jelentős különbség van a foglalkoztatási jogviszonyok között, így a polgári vagy kereskedelmi jogon alapuló jogviszonyok és a munkaviszony között.[462]

A munkáltatók által alkalmazott módszer a munkavállalók önfoglalkoztatókká történő kiszervezése a lengyel munkaerőpiacon is jelen lévő probléma. [463] A törvény az elhatárolást, valamint a kiszervezéseket nem csupán a munkaviszony fogalmának konkrét definiálásával segíti elő, hanem kifejezett tiltó rendelkezést is tartalmaz arra, hogy nem megengedett a munkaszerződés polgári jogi szerződéssel való helyettesítése a munka törvénykönyv 1. §-ban meghatározott munkavégzési feltételek fenntartása mellett.[464]

Ugyanakkor a lengyel munka törvénykönyve a hatályos magánjogi kódexet háttérjogszabályként deklarálja, amikor kimondja, hogy a munkajogi rendelkezésekben nem szabályozott kérdésekben a munkaviszonyra a polgári törvénykönyv rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ha azok a munkajog elveivel nem ellentétesek.[465] Magyar munkajogi szabályozás ebben a tekintetben szakított ezzel a korábbi gyakorlattal és viszonylag szűk körre

[462] Michał Skąpski: The basics of Polish labour law. Pravovedenie 65 (3): 327–344.
[463] Lásd: Joanna Unterschütz: Fixed-term contracts in Poland: protection or flexibility? Hungarian Labour Law E-Journal 2015/1, pp. 23-39.
[464] Lengyel Mt.21. cikk. 1.§ 1. bekezdése
[465] Lengyel Mt. 300.§

korlátozta a polgári törvénykönyv alkalmazhatóságát, amelyet a bírói gyakorlat sok esetben áttör.[466]

Végül érdemes megjegyeznünk, hogy a Lengyelországban a minimálbér mértékét külön törvény szabályozza, amely alapján a munkaszerződés alapján munkát végző teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló javadalmazása nem lehet alacsonyabb havi bruttó 3490 lengyel zloty-nál 2023. január 1-től, ami átszámítva hozzávetőleg 292.000.- magyar forintnak felel meg.

Lengyelországban a munkaszerződéshez társadalombiztosítási és egészségügyi hozzájárulást kell fizetni, valamint adófizetési kötelezettséget is keletkezik.

A személyi jövedelemadó mértéke 12 % adóköteles jövedelemre 120 000 lengyel zloty-ig, 32 % a 120 000 lengyel zloty feletti adóköteles jövedelemre, további 4%-os szolidaritási adó azon személyek számára, akiknek adóköteles jövedelme meghaladja az 1 millió lengyel zloty-t.[467]

V. 1. 2. A lengyel szabályozás egyes elemeinek összehasonlító elemzése

V. 1. 2. 1. Munkajogi alapok

A lengyel szakirodalomban elfogadott álláspont alapján a munkajog az alárendelt munkaviszonyokat és az azokkal járó egyéb jogviszonyokat szabályozó jogi normák összessége. A munkaviszony strukturális jellemzői az önkéntes elkötelezettség, a személyes munkavégzés szükségessége, a fent említett munkavállalói alárendeltség, a munkáltatói kockázat, a munka díjazása és a munka folyamatossága.[468] Azt, hogy a munkavállaló munkaviszonyban vagy más jogviszonyban áll a jogviszony jellege és a szerződés feltételei határozzák meg, nem pedig a szerződés elnevezése. A munkaviszony fontos

[466] Herdon István - Sipka Péter - Zaccaria Márton Leó: Van? Volt? Lesz? - A munkaszerződés létezésének dogmatikai és gyakorlati problémái, Munkajog folyóirat, 2021/4., 1-9. o.

[467] Taxes in Poland – Quick Facts: https://www.dudkowiak.com/tax-law-in-poland/?utm_source=mondaq&utm_medium=syndication&utm_content=inarticlelink&utm_campaign=article (letöltés dátuma: 2023.04.26.)

[468] Michał Barański: Employment flexibility in times of crisis, Studia Iuridica 2022; 95. szám: 9-29. o.

jellemzője, hogy a foglalkoztatás gazdasági és szervezeti kockázata mindig a munkáltató oldalán merül fel. Munkaviszony keretében a munkavállaló belép a munkáltató vállalkozásába és alárendeltje lesz a munkahelyi szabályoknak, valamint a munkavégzés helyére, idejére és módjára vonatkozó munkáltatói utasításoknak. A munkavállaló nem meghatározott feladat ellátására köteles, hanem a beosztáshoz, szakmához, illetve a munkavállaló képzettségéhez kapcsolódó meghatározott típusú munkavégzésre folyamatos jelleggel. Mindezekben a megállapításokban osztozik a magyar munkajogi szakirodalom is. A munkajog lényege a függő munkavégzés szabályozása, amely a munkaviszony létesítésével valósul meg. A magyar munka törvénykönyve a munkaszerződés tartalmát a következő módon határozza meg: a munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.[469] Mindezzel a törvény meghatározza a szerződő felek fő kötelezettségeit, amelyből kitűnik a munkaviszony lényeges eleme, a munkáltató széleskörű irányítási, utasítási joga is.

A lengyel szabályozás a következő módon írja le a munkaviszony tartalmát: a munkaviszony létesítésével a munkavállaló vállalja, hogy meghatározott típusú munkát végez a munkáltató javára és felügyelete alatt, a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a munkáltató vállalja, hogy a munkavállalót díjazás ellenében alkalmazza.[470]

Alapvetően a két szabályozás megfogalmazása hasonló, abból egyértelműen megállapíthatóak a munkaviszony sajátosságát adó karakterjegyek. A lengyel szabályozás külön kiemeli a munkáltató ellenőrzési jogosultságát, amit a magyar munkajogi szabályozás szintén tartalmaz, de arra máshol, az adatkezelésre vonatkozó szabályoknál utal rá a jogalkotó.

A lengyel szabályozás alapján a munkaszerződésnek tartalmaznia kell a munkaviszonyban álló felek együttműködésének valamennyi lényeges

[469] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi. I. törvény 42. § (2)
[470] Lengyel Mt. 22. cikk 1. §.

feltételét. A munkaszerződésben egyértelműen meg kell határozni a feleket, a szerződés típusát, a szerződés megkötésének időpontját, valamint az alapvető munkavégzési és javadalmazási feltételeket.[471] A munkaszerződések a lengyel munkatörvényben meghatározott kötelező rendelkezésekből állnak, de tartalmazhatnak a felek által kötött egyéb megállapodásokat is.

Ezzel párhuzamban a magyar szabályozás csupán azt követeli meg, hogy a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alapbérében és munkakörében. Ekkor már érvényesen létrejön a szerződés, amennyiben a többi elem vonatkozásában hallgatnak a felek, mint például a munkahely, vagy a munkaszerződés típusa, úgy azt a törvény rendelkezései pótolják. A magyar jogalkotó abból indul ki, hogy a feleknek a csupán a tipikustól eltérő (heti 40 órás teljes munkaidőre létesített határozatlan időtartamú munkaszerződés) szerződési rendelkezések esetén kell külön rendelkezniük az eltérő megállapodás feltételiről.

V. 1. 2. 2. Próbaidős szerződés

A lengyel munkajogi kódex a munkaszerződések típusánál a határozott és a határozatlan idejű munkaszerződés mellett megkülönböztet egy harmadik típust, amely a próbaidős munkaszerződés.[472]

A próbaidős munkaszerződés teljes mértékben különálló szerződéstípusként jelenik meg. A próbaidős munkaszerződés egy rövid időre kötött szerződés, amely legfeljebb három hónapig tarthat. Ez a típusú szerződés az újonnan felvett munkavállalók esetében lehet előnyös, mivel lehetővé teszi a munkáltatók számára, hogy megbizonyosodjanak, hogy a munkavállaló alkalmas-e a rábízott munkára. A lengyel munkajog nem teszi lehetővé próbaidő beépítését az általános munkaszerződésbe, ami azt jelenti, hogy minden esetben, amikor a munkavállalót próbaidőre alkalmazzák, külön szerződést kell kötni. A próbaidős szerződés megkötése nem kötelező így, ha a munkáltató nem kívánja

[471] Lengyel Mt. 29. cikk 1. §.
[472] Lengyel Mt. 25. cikk 1. §.

a munkavállalót próbaidőre alkalmazni, akkor is jogosult megkötni a szokásos munkaszerződést.

A magyar munkajogi szabályozásban nem különül el önálló szerződési típusba a próbaidő jogintézménye, az a munkaszerződés részét képezheti, amennyiben a felek erről külön megállapodnak. Magam részéről a magyar szabályozást rugalmasabbnak tartom, hiszen így a feleknek nem szükséges új szerződést kötniük együttműködésük gördülékenyebben folytatódhat tovább. Mindemellett valamelyest a munkavállaló érdekeit is jobban szolgálja, hiszen a magyar megoldás a munkáltatóra telepíti annak terhét, hogy amennyiben a munkáltató nem kívánja a próbaidő után foglalkoztatni a munkavállalót úgy tevőleges magatartást kell tanúsítson, míg a lengyel szabályozási megoldás esetén a munkáltató passzív magatartása, hallgatása esetén a munkavállaló jogviszonya nem folytatódik, az megszűnik a próbaidős szerződés végével.

V. 1. 2. 3. Határozott idejű szerződések

A lengyel munka törvénykönyvének további sajátosságát képezi, hogy háromféle határozott idejű munkaszerződést különböztet meg: a határozott idejű szerződést, a meghatározott feladat elvégzésére kötött szerződést, továbbá egy távollévő munkavállaló helyettesítésére kötött határozott idejű szerződést (helyettesítő szerződés). Ugyan a meghatározott feladat elvégzésére kötött határozott idejű szerződést nem nevesíti külön a törvény, mégis a határozott idejű szerződések tág értelmezésének teret engedve a határozott idejű szerződések körébe sorolják be ezt a típust, tekintettel arra, hogy a feladatnak a teljesítése egyben a lejárat dátumát is jelzi.[473]

A magyar szabályozás akképp fogalmaz, hogy a határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Ennek alapján tehát nincs akadálya annak, hogy a felek meghatározott feladat elvégzésére kössenek szerződést, ámbár a gyakorlat azt mutatja, hogy ilyen esetben a felek

[473] Joanna Unterschütz: Fixed-term contracts in Poland: protection or flexibility? Hungarian Labour Law E-Journal 2015/1, pp. 23-39.

inkább megbízási szerződés kötnek egymással. A magyar szabályozás igyekszik szűkre szabni a munkavállaló bizonytalanságát ezen a téren és további részletszabályok révén rögzíti, hogy a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról.[474]

A magyar munkajog nem differenciál a határozott idejű szerződések között abból a szempontól, hogy azt helyettesítés céljából létesítik a felek vagy sem. Ugyanakkor ennek lehet létjogosultsága a rugalmasság szempontjából is, hiszen ez egy olyan legitim - és könnyen igazolható - indok lehet, amely adott esetben felülírhatja az egyébként szigorú részletszabályait a határozott idejű szerződéseknek.

A lengyel szabályozás a határozott idejű munkaszerződés esetén meghatározott feltételeket állít fel, amelyeket a munkáltatónak teljesítenie kell ahhoz, hogy a határozott szerződés érvényes legyen. A munkáltató által ugyanazon munkavállalóval kötött határozott szerződések száma összesen nem haladhatja meg a három határozott idejű szerződést. Ugyanakkor a munkavállalót nem veheti fel ugyanaz a munkáltató határozott munkaszerződéssel összesen harminchárom hónapnál hosszabb időre. A határozott idejű munkaszerződés meghosszabbítása annak időtartama alatt új határozott idejű szerződés megkötésének minősül. Ha a határozott idejű munkaszerződésen alapuló munkaviszony időtartama meghaladja a harminchárom hónapot, vagy a szerződések száma meghaladja a hármat, a munkavállalót a harminchárom hónapot követő naptól, illetve a negyedik módosítást követő naptól kezdődően határozatlan idejű munkaviszonyban állónak kell tekinteni.[475]

A magyar munkajogi szabályok szerint a határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet, tehát a hatvan hónapot nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú

[474] Mt. 192. § (1)
[475] Lengyel Mt. 25. cikk (1) § 1.

munkaviszony tartamát is. A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges.[476] A lengyel szabályozás is enged kivételeket, azonban szigorúbb szabályokat állít azzal, hogy háromra korlátozza az azonos felek között létesített határozott idejű szerződést, mindemellett az összeszámítás alapján megállapított időtartam is jóval kevesebb, mint a magyar szábályozásé. A magyar szabályzás továbbá a munkáltatói jogos érdek képlékeny fogalmával dolgozik, amely bizonytalanságot és bizonyos kiszolgáltatottságot teremt a munkavállaló oldalán, hiszen nem tudhatja, hogy valóban fennáll-e a jogos munkáltatói érdek, ezáltal pedig az igényérvényesítés lehetősége is sok esetben bizonytalanságba fullad.

A határozott idejű szerződések egyike a legnagyobb rugalmasságot biztosító jogintézményeknek, ugyanakkor részletszabályokkal a jogalkotó erősen beavatkozik a szerződéskötés szabadságába, ezáltal biztosítva, orientálva a hosszú távú szerződéses kapcsolatok kialakítását. Mindez csökkenti a munkavállalói kiszolgáltatottságot, valamint ösztönzi a munkajogviszony természetének kibontakozását, amelynek alapját a hosszú távú szerződéses kapcsolat jelenti. Éppen ezért indokoltnak tartom a lengyel szabályokhoz hasonló szigorú szabályok felállítását annak érdekében, hogy a határozott időre kötött munkavállaló jogbizonytalanságot a lehető legkisebb szintre csökkentse a jogalkotó.

V. 1. 2. 4. Munkaidő, munkaközi szünet, szabadság

Talán nem túlzás azt mondani, hogy bizonyos szempontból a rugalmasság legfőbb területe a munkaidő. A felek az utóbbi időben egyre inkább ezen a téren keresik a legrugalmasabb formákat, azonban a munkaidő rugalmassága számos korláttal szembesül úgy, mint például az alapjogokkal.[477]

[476] Mt. 192. § (2), (4)

[477] Łukasz Pisarczyk: Working Time Flexibility and Its Limitations, Studia Iuridica 2016, 68. szám, 293-305 o.

A lengyel munka törvénykönyve szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók normál munkaideje nem haladhatja meg a napi 8 órát és a heti 40 órát egy átlagos ötnapos munkahéten. Ha a munkavállaló túlórázik, a heti munkaidő nem haladhatja meg a heti 48 órát. Jelen szabályok egységesnek tekinthetők az európai uniós normáknak köszönhetően.[478]

Az elrendelhető túlórák vonatkozásában a lengyel szabályozás az alábbi eseteket határozza meg:

- mentési művelet végrehajtásának vagy meghibásodás elhárításának szükségessége,
- a munkáltató különleges igényei.

A bírói határozatok a „különleges" igényeket úgy definiálja, mint a szükségletek hirtelen, nem tervezett módon fellépő esetek. Így a túlórában végzett munkát nem tervezheti a munkáltató előzetesen a jövőbeni munkaerőhiány problémájának megoldásaként.

A túlórában végzett munkáért túlóra pótlék illeti meg a munkavállalót vagy cserébe szabadidő jár.[479] A túlóra mértéke a 150 órát nem haladhatja meg egy évben, ugyanakkor kollektív szerződésben, vagy ennek hiányában a felek külön megállapodása lehetővé teszi az eltérő rendelkezéseket, tehát a túlóra növelését.[480]

A magyar szabályozás 250 óra túlmunkát enged elrendelni a munkáltató által, továbbá 150 óra túlmunka vállalható „önként", amelyet a felek eltérő megállapodásban kell, hogy rögzítsenek.[481] A magyar szabályozás a felek megállapodása alapján szintén lehetővé teszi a túlmunka szabadidő formájában történő kompenzálását. Mindez nagy rugalmasságot enged a munkáltatónak,

[478] Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK Irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól

[479] Michał Skąpski: The basics of Polish labour law. Pravovedenie 65 (3): 327–344.

[480] Lengyel Mt. 151. cikk 3. §.

[481] A magyar munkaidő-szabályozásról megállapítható, hogy néhány ország kivételével a túlmunka szabályozása a magyar jogi rendezéshez viszonyítva külföldön a munkavállalók számára a magyar szabályozásnál lényegesen kedvezőbb a munkaidőkeret tartamának szempontjából. Lásd: Prugberger Tamás - Tóth Hilda: A 2012. évi Munka Törvénykönyvének egy újabb módosítása a rendkívüli munkavégzés korlátainak tágítása érdekében Jogtudományi közlöny, 2019/1., 25-30. o.

azonban az önként vállalt munka esetén indokolt lenne többletjogokat biztosítani a munkavállalónak akár anyagi kompenzáció révén. További negatív hatása lehet, hogy a munkáltató kevésbé motivált abban, hogy a fellépő többlet munkaerőt újabb munkavállaló bevonásával elégítse ki.

Lengyelországban a legalább napi 6 óra egybefüggő munkavégzés után a munkavállalót 15 perc szünet illeti meg, amely beszámít a munkaidőbe. A munka törvénykönyve 134. cikkének módosítása további munkaszüneteket nevesít. Abban az esetben, ha a munkavállaló napi munkaideje:

- 9 óránál hosszabb – a munkavállalót legalább 15 perces pótszünet illeti meg. Így a 9 óránál tovább dolgozó munkavállalót összesen 30 perc szünet illeti meg;
- 16 óránál hosszabb – a munkavállalót újabb, legalább 15 perces szünet illeti meg.

Ezek a szünetek szintén munkaidőnek számítanak.

A munkáltató további munkaszünetet is bevezethet, például ebédszünetet. Ez a pótszünet nem haladhatja meg a napi 1 órát ez azonban már nem számít bele a munkaidőbe, azaz a munkavállaló munkaideje a szünettel meghosszabbodik.[482] Az ilyen szünet a munkahelyi belső szabályzatból eredhetnek.

A munkaközi szünet terén lényeges eltérés mutatkozik a lengyel és a magyar szabályozás között. A magyar szabályozás szerint ugyanis főszabályként a munkaközi szünet nem számít bele a munkaidőbe, így ezzel az idővel meghosszabbodik a munkaidő.[483] A törvény lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállaló javára ettől eltérjenek a felek. További lényeges eltérés, hogy a felek megállapodása vagy a kollektív szerződés rendelkezése alapján maximum 60 perc munkaközi szünet biztosítható. Megítélésem szerint azon elv, mely szerint a törvény által biztosított munkaközi szünet munkaidőnek minősül, a munkáltató által biztosított további munkaközi szünet pedig kívül esik a

[482] Lengyel Mt. 141. cikk.
[483] Mt. 103. §

munkaidőn meglehetősen munkavállaló barát és haladó szellemű, melyet a magyar jogalkotó is fontolóra vehetne.

Ami a pihenőidőt illeti a lengyel szabályozás legalább napi 11 óra megszakítás nélküli pihenőidőt ír elő. A munkavállalót heti rendszerességgel legalább 35 óra megszakítás nélküli pihenő illeti meg a 11 óra napi pihenőidő betartása mellett. A heti pihenőidőnek tartalmaznia kell a vasárnapot. Vasárnapi engedélyezett munkavégzés esetén a pihenőidő vasárnaptól eltérő napra is kijelölhető.

Külön szabályok vonatkoznak többek között a munkáltató megbízásából a munkahelyet irányító munkavállalókra, akik esetén a heti pihenő kevesebb óraszámból is állhat, de nem lehet kevesebb, mint 24 óra.

A magyar munkajogi szabályozás ez utóbbi megkülönböztetést nem alkalmazza, azonban a napi és heti pihenőidők tekintetében hasonló szabályozás tartalmaz azzal a különbséggel, hogy a magyar szabályozás szerint a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidőt biztosíthat a munkáltató.[484]

Az egyenlőtlen munkaidő-formák a rugalmasság jelentős növelését szolgálják. A cél az, hogy a munkáltatók tevékenységüket a tényleges gazdasági helyzethez igazítsák szükségleteit és elkerülje a túlórák fizetését. A lengyel kódexben az egyenértékű munkaidő egyes esetekben a munkaidő 12 órára történő meghosszabbítását teszi lehetővé, anélkül hogy ez túlórának minősülne. A munkavállaló szabadságot biztosít cserébe a munkavállaló számára, ugyanakkor fontos szabály, hogy az 1 hónapos elszámolási időszakban az átlagos heti 40 órás munkaidőt nem haladhatja meg. A munkaidő e formáját szabályozó rendelkezések 1 hónapos elszámolási időszakot határoznak meg.

A lengyel munkajogban az egyenértékű munkaidőnek több formáját különböztethetjük meg egymástól az alkalmazásuk indokai szerint. Az alapformában[485] az egyenértékű munkaidő indokolt lehet a munkavégzés típusa vagy egyedi szervezése szerint, ebben az esetben az egy napra beosztható munkaidő maximum 12 óra lehet.

[484] Mt. 105. §
[485] Lengyel Mt. 135. cikk

Az olyan munkakörök, amelyek berendezések felügyeletéből álló vagy részleges készenléttel kapcsolatos a megengedett hossz a napi 16 óra.[486] A vagyonőrzésben, vagy személyvédelemben foglalkoztatott munkavállalók számára lehetőség van a napi 24 órás munkavégzésre is.[487] Az egyenértékű munkaidő további formái a hétvégi munka és rövidített munkahétben történő munkavégzés. Az első esetben munkaszerződés kizárólagos rendelkezése alapján a munkavégzés pénteken, szombaton, vasárnap és ünnepnapokon napi 12 órában történik. A rövidített munkahétben történő munkavégzés esetén heti 5 napnál kevesebb munkavégzés történik, napi maximum 12 óra időtartamban. Mindkét forma esetén szükséges, hogy a munkavállaló írásban megállapodjon a munkáltatóval, azokat soha nem lehet egyoldalúan bevezetni.
A feladat alapú munkaidő rendszer[488] olyan foglalkoztatási forma, amelyben munkaidő nyilvántartásba vétele és elszámolása nem történik meg. Ennek a munkavégzési típusnak az elszámolása a munkavállalóra rábízott feladatok elvégezésén alapul. Olyan esetekben alkalmazzák, amikor lehetetlen tiszta munkaidőt meghatározni. A munkáltató a munkavállalóval történt egyeztetés alapján határozza meg a rábízott feladatok végrehajtásához szükséges időt, figyelembe és alapul véve a normál munkaidőt.
A mozgó munkaidő az a rendszer,[489] ahol a munkavállaló nem a munkáltató által meghatározott kezdő és befejező időpont között köteles munkát végzeni, hanem maga jogosult meghatározni a munkakezdés időpontját, általában egy munkáltató által kijelölt időszakon belül (például 6:00–10:00 óra között). Ekkor a munkavállaló köteles addig a munkahelyén maradni, ameddig ki nem tölti az adott napi munkaidőt.

A lengyel szabályozás lehetővé teszi, hogy a munkavállaló írásbeli kérelmére a munkáltató egyéni munkaidő-beosztást határozzon meg annak a munkaidőrendszernek a keretében, amely a munkavállalóra vonatkozik.[490]

[486] Lengyel Mt. 136. cikk
[487] Lengyel Mt. 137. cikk
[488] Lengyel Mt. 140. cikk
[489] Lengyel Mt. 140. cikk$_{(1)}$
[490] Lengyel Mt. 142. §

A magyar munkajog ismeri a teljes mértékben kötetlen és a részben kötött és a kötött munkarendet egyaránt. Amennyiben a munkaidőt teljes egészében a munkavállaló osztja be magának, akkor kötetlen munkarendről beszélünk.[491]

A rugalmas munkaidő bizonyos korlátozását biztosítja a törzsidő-peremidő szerinti szabályozása, melyet azonban a magyar munka törvénykönyve kifejezetten ugyan nem tartalmaz, mégis alkalmazható módszer. Ennek lényege, hogy a meghatározott törzsidőben a munkavállalónak mindenképpen munkát kell végeznie, míg a peremidőben, ami a munkanapnak a törzsidőn kívül eső része, a munkavállaló saját döntése alapján áll rendelkezésre, végez munkát.[492] Mindemellett a szabályozás lehetővé teszi a munkaidő egyenlőtlen beosztását a munkaidőkeret és az elszámolási időszak jogintézményének alkalmazása révén.[493] A munkaidőkeret a munkáltató által meghatározott naptári időszak alatt teljesítendő munkaidő tartamának meghatározása. A munkaidőkeret lényege, hogy a munkáltató a teljesítendő munkaidőt egy hosszabb időegység (több hét vagy több hónap) alapulvételével írja elő a munkavállaló számára Az elszámolási időszak egy adott heti munkaidő ledolgozására szolgáló hosszabb tartam, aminek alkalmazására csak munkaidőkeret hiányában van mód.[494] Fő különbség, hogy az elszámolási időszakok egymásra épülhetnek, míg több munkaidőkeret egymást követi.

A munka világában végbemenő automatizáció csökkenti, illetve megváltoztatja az elvégzendő munkafeladatokat. Mindez megkövetelik az elvégzendő feladatok újraelosztását, amely során kiváló eszköz lehet a rugalmas munkaidő beosztás alkalmazása.[495]

---

[491] Pentz Edina: Kötetlen vagy rugalmas munkaidő? Ezt engedi az Mt., 2016. https://ado.hu/munkaugyek/kotetlen-vagy-rugalmas-munkaido-ezt-engedi-az-mt/ (letöltés dátuma: 2023.05.25.)

[492] Stefkó Judit: A rugalmas foglalkoztatásról, 2020. https://www.rugalmasmunka.hu/hu/article/%C3%B6sszefoglal%C3%B3%20anyag%20rugalmas%20foglalkoztat%C3%A1sr%C3%B3l (letöltés dátuma: 2023.05.25.)

[493] Mt. 93. §, 94. §, 98. §

[494] Pál Lajos: Munkaidő, pihenőidő, ÁFEOSZ, Budapest, 2018.

[495] Poland: Employment Relationship from the Perspective of Individual, Collective Labor Law and EU Law ,in: Fundamentals of Labor Law in Central Europe, Central European Academic Publishing, Miskolc – Budapest, 2022., 174. o.

V. 1. 2. 5. Díjazás

A lengyel munkavállaló a betegség vagy átmeneti keresőképtelenség idejére jogosult a díjazásra. Egyes esetekben azonban a munkavállaló a szokásos fizetésének csak bizonyos százalékát kapja meg a keresőképtelenség okától függően.

Ha a keresőképtelenséget:

- betegség vagy kötelező elkülönítés (karantén) – a munkavállaló a szokásos fizetés 80%-át kapja
- betegség, illetve a munkavállaló terhessége esetén – a munkavállaló a szokásos fizetésének 100 %-át kapja;
- munkahelyi baleset vagy munkahelyi baleset – a munkavállaló a szokásos fizetés 100%-át kapja.

Betegség vagy átmeneti keresőképtelenség esetén a munkáltató a keresőképtelenség első harminchárom napját köteles fizetni. Kivételt képeznek az ötven év feletti munkavállalók, akik esetében csak az első tizennégy napot fizeti a munkáltató. Ezt követően a munkavállaló táppénzre válik jogosulttá évente legfeljebb száznyolcvankét nap időtartamra, amely egyes esetekben kettőszázhetven napra meghosszabbodhat.

A magyar munkavállalók esetében a betegség miatti keresőképtelenség első 15 munkanapja betegszabadság, mértéke a távolléti díj 70 %-a, adó és járulékköteles jövedelem, melyet a munkáltató fizet. A betegszabadság lejártát követő naptól táppénz jár, értéke a napi átlagkereset 50 vagy 60 %-a, biztosítási jogviszonyban töltött idő és kórházi ápolás függvényében. Üzemi baleseti táppénz és foglalkozási megbetegedés: 100 százalék, úti baleseti táppénz: 90 százalék.[496] A szülési szabadság időtartama alatt a munkavállaló csecsemőgondozási díjra jogosult, amelynek mértéke főszabály szerint az anya bruttó bérének 100%-a

[496] A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 55. §

V. 1. 2. 6. Szabadság

Lengyelországban a munkaszerződés alapján foglalkoztatott személyek 20, vagy 26 napos teljes fizetett éves szabadságra jogosultak.[497] A munkavállalót megillető napok száma a munkaviszonyban töltött időtől függ. A munkavállalót egy naptári évben 20 nap szabadság illeti meg, ha életében – függetlenül attól, hogy ugyanazon, vagy más munkáltatóknál - összesen 10 évnél kevesebbet dolgozott. Abban az esetben, ha a munkavállaló több mint 10 év munkaviszonyban töltött időt tudhat maga mögött, akkor 26 munkanap éves szabadság jár számára.

Fontos kiegészítő szabály, hogy a munkaviszonyban töltött időhöz társul egy beszámítási rendszer, amely révén az iskolai tanulmányok idejét lehet ehhez hozzászámítani. Így például a felsőfokú végzettség (egyetemi diplomával) rendelkező munkavállalók számára a végzettség egyenértékű 8 év munkaviszonyban töltött idővel. Ez azt jelenti, hogy két év munkavégzés után az ilyen munkavállaló több mint 10 év munkaviszonnyal fog rendelkezni ezáltal éves szinten 26 nap szabadságra válik jogosulttá.

A magyar szabályok sokkal összetettebb rendszert alkotnak, ami a szabadság mértékét illeti. A szabadság alap és pótszabadságból áll. Az alap szabadság mértéke 20 nap, amely minden munkavállalót megillet.[498] A pótszabadság az alapszabadságon felül illeti meg a munkavállalót, ami járhat életkor alapján, a fiatal munkavállalóknak, gyermek születésére tekintettel, vagy a munkavégzés speciális típusára tekintettel például föld alatt végzett munka esetén. Az életkor alapján járó pótszabadság mértéke a huszonötödik életévtől kezdve a negyvenötödik életévig terjedően fokozatosan illeti meg a munkavállalót, amelynek mértéke minimum egy és maximum 10 nap szabadság között van. Az életkor alapján járó pótszabadság rendszere hasonlóan objektív alapon kompenzálja a munkavállalók számára járó igazságos szabadság eloszlását, mint a lengyel szabályozásban azon szabály, mely szerint bizonyos tanulásra fordított időt figyelembe vesz.

[497] Lengyel Mt. 154. cikk
[498] Mt. 116. §

A lengyel munkavállaló főszabály szerint az adott naptári év január 1. napján szerzi meg a teljes éves szabadságra való jogosultságot. Ez alól az egyetlen kivétel a munkavállaló élete első munkahelyén eltöltött munkaviszony első éve amikor a szabadsághoz való jog megszerzése minden hónapban, a foglalkoztatási idővel arányosan történik.[499] A munkavállaló a szabadságát azon naptári éven belül használhatja fel, amelyre a szabadságjogot megszerezte. A szabadság összege egész évben kivett részekre osztható. A munkavállaló pihenésének biztosítása érdekében azonban a törvény kimondja, hogy legalább a szabadság egyik részét úgy kell kiadni, hogy az legalább 2 egymást követő hétig tartson. Az üdülési szabadságot a munkavállalónak természeténél fogva fel kell használnia és nem helyettesíthető semmilyen fizetéssel vagy egyéb juttatással.

A magyar szabályozás szintén tartalmaz hasonló szabályt, amely kimondja, hogy A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.[500] Az egy naptári évben felhalmozott fel nem használt szabadság a lengyel szabályok szerint az év végén nem vész el az átkerül a következő naptári évre. A munkavállaló az előző évi szabadságát főszabály szerint a következő naptári év szeptemberének végéig használhatja fel. A következő naptári év szeptember 30-a után a fel nem használt szabadságot általában jogosulatlannak ismerik el.[501] Ez azonban nem jelenti azt, hogy elveszett. A szabadságra egy szokásos 3 éves elévülési idő vonatkozik. Ez az elévülési idő a szabadság évét követő év október 1-jén kezdődik.[502]

A magyar szabályok alapján az esedékesség évében kell kiadni a szabadságot. Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot. A munkáltató

[499] Lengyel Mt. 153. cikk 1.§
[500] Mt. 122. § (3) bekezdés
[501] Lengyel Mt.168. cikk
[502] Lengyel Mt. 291. cikk 2. §., 293. cikk (1)

kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- a szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja,
- a munkavállaló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja,
- kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.[503]

A magyar munkáltató által ki nem adott szabadság nem vész el annak ellenére, ha az nem kerül kiadásra, azonban a munkáltató csak kivételes esetben adhatja ki jogszerűen a következő évben a szabadságot.

A lengyel munkáltató a szabadságot a szabadságolási terv alapján adja ki a munkavállalónak, amelyet a munkavállaló kéréseinek figyelembevétele mellett alakít ki. Egy kivétel van az alól, hogy a munkáltató nem adja ki a munkavállalónak járó szabadságot, ez pedig a felmondási időhöz kapcsolódik, amikor a munkaszerződés megszűnik. A munkáltató ekkor vagy kiadja a munkavállaló szabadságát a felmondási idő alatt, ellenkező esetben a munkáltató köteles a fel nem használt szabadság után készpénzt kifizetni.

A naptári év során minden lengyel munkavállalót igény szerinti szabadság illeti meg, melynek időtartama legfeljebb 4 nap. A lengyel szabályozás ebben a tekintetben meglehetősen megengedő, hiszen szabadság igény szerinti igénybevételének szándékát a munkavállalónak legkésőbb a szabadság megkezdésének napján kell bejelentenie a munkáltatónak. A munkáltatót bármilyen formában értesíteni lehet, történhet telefonon, e-mailben, futárral vagy más személy útján is. Az igény szerinti szabadság tehát nincs előre ütemezve. A munkáltatónak főszabály szerint nincs joga megtagadni annak kiadását. A gyakorlatban ezt a szabadságot a munkavállalók olyan előre nem látható körülmények esetén veszik igénybe, amelyek megakadályozzák a munkában való részvételt.

[503] Mt. 123. § (4) bekezdés

A magyar szabályok alapján a 7 nap szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni a munkáltatónak, melyet az igénybevétel előtt legalább 15 nappal korábban jeleznie kell.[504]

A lengyel szabályozás alapján minden munkavállaló jogosult alkalmi szabadságra az élet fontos eseményei kapcsán. Az alkalmi szabadságot az alapjául szolgáló esemény napján, vagy ahhoz kapcsolódóan kell felhasználni. Az alkalmi szabadság rövid távú szabadság, időtartama az esemény típusától függ. A munkavállaló egy naptári évben 2 nap vagy 16 óra szabadságra jogosult betegség vagy baleset okozta sürgős családi ügyekben bekövetkezett vis maior miatt, ha a munkavállaló azonnali jelenléte szükséges (vis maior szabadság).[505]

Ezzel szemben a magyar törvény rendkívüli esetben elsősorban nem szabadságot biztosít - bár a gyakorlatban az is többször előfordul, hogy a felek rugalmas hozzáállása okán szabadságként könyvelik le a hiányzást -, hanem mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól. Bizonyos okok fennállása esetén (hozzátartozó halála, kötelező orvosi vizsgálat, különös méltánylást érdemélő személyi, családi ok stb.)[506] a munkavállaló igazoltan marad távol a munkahelyétől, tehát vele szemben emiatt hátrányos jogkövetkezmények nem alkalmazhatóak, ugyanakkor nem minden esetben fedezett a távollét anyagi juttatással.

Minden lengyel munkavállalót, nemtől függetlenül, aki 14 év alatti gyermeket nevel, naptári évenként 16 óra vagy 2 nap fizetett gyermekgondozási szabadság illeti meg. A szülőnek az első szabadság iránti kérelem benyújtásakor nyilatkoznia kell, hogy a szabadságot napokban vagy órákba kívánja-e igénybe venni. A gyermekgondozási szabadság független az éves szabadságtól és nem csökkenti azt. A gyermekgondozási szabadság a szokásos 20, vagy 26 napos éves szabadságon felül két további napot biztosít.

A magyar szabályok értelmében a munkavállalónak, aki tizenhat évesnél fiatalabb gyermeket nevel pótszabadságra jogosult,

[504] Mt. 122. § (2) bekezdés
[505] Lengyel Mt. 148. cikk (1) § 1.
[506] Mt. 55. § (1) bekezdése

- egy gyermeke után kettő,
- két gyermeke után négy,
- kettőnél több gyermeke után összesen hét

munkanap pótszabadság jár a munkavállaló számára.[507]

A magyar munkavállalókat külön nem illeti meg gyermekgondozási szabadság a lengyel szabályozáshoz hasonlóan, azonban a jogalkotó lehetőséget biztosít arra, hogy a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra mentesüljön a munkavégzési kötelezettség alól. Hasonló szabály került a lengyel szabályozásba is beiktatásra, így azok a munkavállalók, akik személyes gondoskodást vagy támogatást nyújtanak egy családtagnak vagy egy háztartásban élő személynek naptári évenként 5 nap szabadság illeti. Mindez az Európai Uniós jogharmonizáció eredményeként azonos a magyar szabályozásba beiktatott gondozói szabadsággal.

A munkaviszony munkáltató általi felmondása esetén a munkavállalót munkakeresés céljából fizetett szabadság illeti meg. Az álláskeresési szabadság terjedelme a felmondási idő hosszától függ, tartama:

- 2 munkanap szabadság 2 hét vagy 1 hónapos felmondási idő esetén
- 3 munkanap szabadság – 3 hónapos felmondási idő esetén[508]

Képzési szabadságot kell kiadni annak a lengyel munkavállalónak, aki szakmai képesítését a munkáltató hozzájárulásával végzi. Képzési szabadságot a következő időtartamra kell kiadni:

- 6 nap – érettségi vizsgára való felkészítés esetén,
- 21 nap – diplomamunka elkészítése, valamint a diplomavédésre való felkészülésre és részvételre.[509]

[507] Mt. 118. § (1) bekezdése
[508] Lengyel Mt. 37. cikk 2 §
[509] Lengyel Mt. 103. cikk$_{(2)}$

A képzési szabadság idejére a munkavállaló díjazásra tarthat igényt. A képzési szabadság napjai nem különülnek el a rendes szabadságtól, annak tartamát nem csökkenti, a munkavállalót azon felül illeti meg.
Ez utóbbi két szabadság típust a magyar szabályozás nem ismeri, a felek erről külön megállapodás keretében (például tanulmányi szerződés) tudnak megállapodni. Ugyanakkor a munkavállói érdekeket nagyban elősegítheti az álláskeresés során a lengyel megoldás.

A lengyel munka törvénykönyve értelmében a munkáltató bármilyen célból fizetés nélküli szabadságot biztosíthat a munkavállalónak.[510] A fizetés nélküli szabadság ideje alatt a munkaviszony nem szűnik meg, hanem átmenetileg szünetel. A fizetés nélküli szabadság lényege, hogy mentesítse a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól és a munkáltatót a munkavállalónak járó díjfizetési kötelezettség alól. Fizetés nélküli szabadságot a munkáltató a munkavállaló kérelmére engedélyezhető. A munkáltató nem köteles elfogadni a munkavállaló kérését. A fizetés nélküli szabadság időtartama nem számít bele abba a szolgálati időbe, amelytől a munkavállalói jogosultságok függnek.
A magyar jogalkotó szintén biztosítja a lehetőségét annak, hogy a felek megállapodjanak fizetés nélküli szabadság igénybevételéről. Mindezen felül a magyar munkavállaló fizetés nélküli szabadságra jogosult gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.[511]
A lengyel szabályozás speciális fizetés nélküli szabadságról is rendelkezik, mégpedig a fizetés nélküli szabadság más munkáltatónál végzett munkavégzés céljából, amely lényegben a munkavállaló bérbeadásához kapcsolódó mentesítés. A lengyel munka törvénykönyve előírja, hogy a munkáltató fizetés nélküli szabadságot biztosíthat a munkavállalónak, hogy más munkáltatónál munkát végezzen a munkáltatók közötti megállapodásban meghatározott időtartamra. Ennek a szabadságnak a célja a munkavállaló „kölcsönadása” egy

[510] Lengyel Mt. 174. § 1. §
[511] Mt. 128.§ (1)

másik munkáltatónak a munkáltatói szerződésben meghatározott időtartamra. Mindez egyfajta munkaerőkölcsönzés. A munkavállaló bérbeadási szabadságának megadását a munkáltató kezdeményezi, azonban a szabadság igénybevételéhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges. Az ilyen szabadságot gyakorló munkavállaló két önálló munkaviszonyban marad. A munkavállaló és az eredeti munkáltató között fennmarad a munkaviszony, bár a felek kötelezettségei a fizetés nélküli szabadság idejére szünetelnek. Az ilyen szabadság időtartama beleszámítandó abba a munkaidőbe, amelytől az eredeti munkahelyen a munkavállalói jogok függnek.

A magyar munkajogi szabályozás sokkal szigorúbb szabályokat állapít meg a munkaerőkölcsönzés vonatkozásában, ezért sokkal inkább rugalmatlannak lehet tekinteni. A magyar jogalkotó teljes mértékben külön jogintézményként tekint a munkaerőkölcsönzésre, amely kizárólag erre irányuló munkaszerződés alapján lehet létesíteni. Elkülönülten a munkaerőkölcsönzés intézményétől ugyanakkor rövid időszakra megengedi a törvény, hogy a munkáltató átmenetileg (évente 44 munkanap) más munkáltatónál foglalkoztassa a munkavállalót.[512]

Hasonlóan egyedi a lengyel szabályozás, mely szerint fizetetlen családi szabadságra is jogosult az a munkavállaló, aki egy adott munkáltatónál legalább 6 hónapja dolgozik, amely a gyermek 6. életévének betöltéséig adható a munkavállalónak. Ez a szabadság legfeljebb 3 évig (36 hónapig) tarthat és maximum 5 részre osztható.[513] Ebben az esetben a gyermek mindkét szülője, vagy gyámja jogosult a szabadságra. Ezen szabály megfeleltethető a magyar jogban a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság intézményével.

A lengyel normák alapján a szülési szabadság hossza az egy szülés során született gyermekek számától függ, és összege:

- 20 hét - egy gyermek születése
- 31 hét - két gyermek születése

[512] Mt. 53.§ és 214-222. §
[513] Lengyel Mt. 182. cikk

- 33 hét - három gyermek születése
- 35 hét - négy gyermek születése
- 37 hét - öt és több gyermek születése.

Ezek a szabályok irányadóak örökbefogadás esetén is. A várandós munkavállaló kérésre legfeljebb 6 hét szülési szabadságot vehet igénybe a szülés várható időpontja előtt. A szülést követően a munkavállaló jogosult a fennmaradó szülési szabadságra.

Az apává váló munkavállaló 2 hetes apasági szabadságra jogosult. Ez a szabadság maximum két részre osztható. Az apasági szabadságra való jogosultság kizárólag az apát illeti meg. A szabadság nem ruházható át a gyermek anyjára. Az apasági szabadságot a gyermek 24 hónapos korának betöltéséig lehet igénybe venni.

A legújabb[514] módosításoknak köszönhetően a szülői szabadság időtartama 41 hét, ikerszülés esetén 43 hét. Ezzel párhuzamosan a jogalkotó kizárólagos jogot vezet be minden szülő számára 9 hét szülői szabadságra. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy egyik szülő sem mondhat le erről a 9 hétről a másik javára. Azok a munkavállalók, akik 2022. augusztus 2-tól a módosítás hatálybalépéséig jogosultak voltak szülői szabadságra, az új szabályok alapján vehetik igénybe a szülői szabadságot.

A magyar anyák egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosultak.[515] A magyar jogalkotó az Európia Uniós jogharmonizációs törekvések eredményeképp 2023. január 1. napjától bevezette az apasági és a szülői szabadság intézményét. Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadság első öt munkanapig terjedő tartamára a munkavállalót távolléti díj, hattól tíz munkanapig terjedő tartamára azonban már csak a távolléti díj 40 százaléka illeti meg.

[514] 2023. április 26. napján lépett hatályba a tanulmány zárásig az utolsó módosítás
[515] Mt. 127.§

A magyar szülői szabadság[516] esetén a munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg. A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony a gyermek születését vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követően egy éve fennálljon. A munkáltató a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki. A munkavállaló erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt bejelenti. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szülői szabadság kiadását – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja A szülői szabadság 44 munkanap tartamára a távolléti díj 10 százaléka illeti meg a munkavállalót, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett gyermekgondozási díj vagy gyermekgondozást segítő ellátás összegével.[517]

V. 1. 2. 7. Felmondás

Lengyelországban a magyar szabályozáshoz hasonlóan háromféleképpen[518] lehet megszüntetni a munkaszerződést. A munkaviszony megszüntethető:

1. Kölcsönös felmondási megállapodás újján: a munkaszerződést kötő felek megállapodhatnak abban, hogy a munkaszerződést egy választott időpontban megszüntetik, amely a felek megállapodása alapján történhet azonnali hatállyal vagy az általuk meghatározott későbbi időpontban. Ebben az esetben a megállapodásban a felek szabályozzák a munkaviszonnyal kapcsolatos minden igényt és kérdést, mint például díjazás, fel nem használt szabadság, munkáltatói eszközök visszaadása, versenytilalom a munkaviszony lejárta után, titoktartás stb.

---

[516] A magyar Mt. 2023.01.01. napján hatályba lépő átfogó novellája az európai munkajogi normáknak általánosságban és alapvetően megfeleltethető, bár több ponton már most indokolttá vált annak korrekciója. Az irányelvek - különösen a munka és a magánélet összehangolása vonatkozásában - a gazdasági megalapozottság mellett szociológiai és demográfiai súllyal is bírnak. Szociális szempontból viszont számos kívánnivalót hagy álláspontunk szerint a hazai átültetés.

in: Prof. em. Dr. Prugberger Tamás - Dr. Mészáros Melinda: A Munka törvénykönyve 2023. január 1-jével hatályba lépett jogharmonizációs módosításának elemzése, Munkajog, 2023/2., 49-55. o.

[517] Mt. 118. § (4) bekezdése és 118/A. §

[518] Mt. 64. §

A magyar szabályzás szintén ismeri a közös megegyezés útján történő jogviszony megszüntetést, amelyben a felek tág keretek között rendezhetik a megszüntetéssel összefüggő ügyeiket**.**

2. Felmondási idővel történő felmondás: a szerződést bármelyik szerződő fél meghatározott felmondási idővel felmondhatja a munkaszerződését azáltal, hogy a felmondó levelet átadja a másik félnek. Ebben az esetben a szerződés a felmondási idő lejártával megszűnik. Lengyelországban a munka törvénykönyve szabályozza a törvényes felmondási időt, amely nem csökkenthető, a felek azonban megállapodhatnak hosszabb felmondási idő alkalmazásáról.

   A lengyel szabályozás lehetővé teszi azt is, hogy a határozott idejű szerződést rendes felmondással szüntesse meg a munkáltató vagy a munkavállaló. A magyar munkajogi szabályozás is lehetővé teszi mindezt, azonban ennek köre behatárolt, például a munkáltató akkor élhet ezzel, ha felszámolás- vagy csődeljárás tartama alatt, vagy a munkavállaló képességére alapított okból, vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik, a munkavállaló pedig csak olyan okra alapíthatja a rendes felmondást amely munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.[519]

   A lengyel szabályok esetén a határozott idejű munkaszerződés vagy a határozatlan időre kötött munkaszerződés megszüntetésére irányuló szándékáról a munkáltató írásban értesíti a munkavállalót képviselő szakszervezetet, megjelölve a szerződés felmondását indokoló okot. Ha a társaság szakszervezete úgy ítéli meg, hogy a felmondás indokolatlan lenne, az értesítés kézhezvételétől számított 5 napon belül írásban megalapozott kifogást nyújthat be a munkáltatóhoz. A szakszervezet álláspontjának mérlegelése után valamint, ha a megadott határidőn belül

[519] Mt. 66.-67.§

nem foglal állást, a munkáltató dönt a felmondásról.[520] Látható tehát, hogy a szakszervezet aktív szerephez jut a jogviszony megszüntetése kapcsán.

Ha a határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott lengyel munkavállaló szakszervezeti tag és a munkáltató csődjétől vagy felszámolásától eltérő okból elbocsátják, vagy elbocsátásra kerül, a munkáltató köteles írásban tájékoztatni a vállalati szakszervezetet a munkavállalóval kötött munkaszerződés felmondási szándékáról és a felmondás okáról. Ha a céges szakszervezet úgy dönt, hogy a felmondás indokolatlannak minősül, a fenti tájékoztatás kézhezvételétől számított 5 napon belül a munkaviszony felmondás idő nélküli megszüntetése esetén 3 napon belül írásban megalapozott kifogást emelhet a munkáltatónál. A munkáltató a döntést a vállalati szakszervezet véleményének figyelembevételével, vagy a vélemény kellő időn belül történő beérkezés hiányában a vélemény nélkül hozza meg. A munkáltatónak azonban nincs szüksége a szakszervezet hozzájárulására, és a szakszervezet véleménye ellenére jogosult a felmondást kezdeményezni.

A törvényes felmondási idő Lengyelországban a munkavállaló szolgálati idejétől függ a következőképen:

- 2 hét - ha a munkavállaló 6 hónapnál rövidebb ideje munkaviszonyban áll,
- 1 hónap - ha a munkavállaló legalább 6 hónapja munkaviszonyban áll,
- 3 hónap – ha legalább 3 éve munkaviszonyban áll.

Amikor a munkavállaló próbaidős szerződéssel kerül foglalkoztatásra, a törvényes felmondás a próbaidő hosszán alapul:

- 3 nap - ha a próbaidő nem haladja meg a 2 hetet,
- 1 hét - ha a próbaidő 2 hétnél hosszabb,

[520] Lengyel Mt. 38. cikk 1. §., 2. §, 5. §

- 2 hét - ha a próbaidő 3 hónap.[521]

A magyar munkajogi szabályok alapján egyoldalú nyilatkozattal, felmondással megszüntethető a jogviszony, azonban nem tesz különbséget a próbaidős szerződés vonatkozásában. A próbaidő természete jelentősen eltér egymástól a két szabályozásban, amelyre már korábban utaltam. A felmondási idő a magyar szabályozásban is az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtől függ és a következőképpen alakul: a felmondási idő 30 nap, amely a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- három év után öt nappal,
- öt év után tizenöt nappal,
- nyolc év után húsz nappal,
- tíz év után huszonöt nappal,
- tizenöt év után harminc nappal,
- tizennyolc év után negyven nappal,
- húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.[522]

A magyar szabályozás lényegesen differenciáltabb, ugyanakkor a 90 napos maximális időtartam – amely mindkét ország esetén azonos – a magyar munkavállalók 20 év után érik el, míg Lengyelországban ez 3 év után bekövetkezik. Álláspontom szerint annak ellenére, hogy a munkajog alapvetően egy tartós jogviszonyt feltételez a szabályozásnak mégis reagálnia kell és nyitnia az új igénykere így a rugalmasság jegyében mindenképpen felülvizsgálatra szorulnának a magyar szabályozásban alkalmazott jogszerző idők úgy, mint például a felmondási idő.

A lengyel felmondási idő alatt a munkáltató elrendelheti a munkavállalónak a hátralévő szabadság kiadását, illetve felmentheti a munkavállalót a munkavégzés kötelezettsége alól. A fentieket a munkáltató saját belátása szerint dönthet, ehhez a munkavállaló

[521] Lengyel Mt. 34-36 cikk
[522] Mt. 69. §

hozzájárulása nem szükséges. A felmondási idő hossza főszabály szerint nem rövidíthető a törvényi minimum alá. A felmondási időt a felek szerződésszerűen csak a munkavállaló javára hosszabbíthatják meg.

3. Felmondási idő nélküli felmondás (fegyelmi felmondás):[523] a szerződő felek bármelyik felmondási idő nélkül mondhatja fel a szerződést, a felmondó levél átadásával a másik fél súlyos kötelezettség megsértése esetén például a munkavállaló ittasan érkezik, több napig nem jelenik meg indoklás nélkül, vagy a munkáltató nem fizette ki a munkabért. A felmondási idő nélküli felmondásra alapot adó körülmények a lengyel szabályozás alapján:
    - a munkavállaló által az alapvető munkavállalói kötelezettségek súlyos megsértése,
    - a munkavállaló a munkaszerződés időtartama alatt olyan bűncselekményt követ el, amely megakadályozza őt abban, hogy továbbra is a betöltött pozícióban dolgozzon, ha a bűncselekmény nyilvánvaló vagy jogerős ítélet megerősítette
    - a munkavállalónak felróható okból elveszíti a betöltött munkakörben történő munkavégzéshez szükséges jogosítványát.

Mindezzel szintén megfeleltethető a magyar szabályozásban alkalmazott azonnali hatályú felmondás, amely alapján a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.[524]

A felmondási idő nélküli felmondás jogával a lengyel jog szerint a fél attól a naptól számított 1 hónap elteltéig élhet, amikor tudomást szerzett a

[523] Lengyel Mt. 52. cikk
[524] Mt. 78. § (1) bekezdés

szerződés felmondását indokoló okokról. A magyar jog szerint az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

A lengyel felmondási idő nélküli felmondás – csakúgy, mint a magyar azonnali hatályú felmondás - nem von maga után végkielégítési kötelezettsége. A felmondási idő nélküli felmondás a szerződés lejárta tekintetében azonnali hatályú, rendszerint a fel nem használt szabadság után pénzbeni megváltását vonja maga után, azaz a felmondás napján a munkavállaló fel nem használt szabadságát a szerződés lejárta előtt természetben nem használhatja fel, ennek következtében a szabadság pénzbeni egyenértékének megfelelő összeget kell fizetni. Ennek eredményeként a szabadság nem vész el, hanem pénzbeli követeléssé - a fel nem használt szabadságnak megfelelő mértékben - alakul át. A magyar munkavállalók szintén jogosultak a szabadság megváltására függetlenül a felmondás jogcímétől.[525]

Különleges lengyel rendelkezés, hogy a munkáltató a munkaszerződést a munkavállaló keresőképtelensége vagy távolléte miatt azonnali hatállyal felmondhatja, ha:

- a betegség 3 hónapnál tovább tart, amennyiben a munkavállaló szolgálati ideje 6 hónapnál rövidebb, vagy
- a betegség tovább tart, mint a munkáltatói táppénz, a törvényes táppénz és a rehabilitációs járadék együttes folyósítása az első 3 hónapban:
    - ha a munkavállaló szolgálati ideje legalább 6 hónap; és/vagy
    - ha munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatt válik munkavégzésre alkalmatlanná,
- a távolmaradást a fentiektől eltérő ok indokolja és 1 hónapnál tovább tart.

[525] Kártyás Gábor: A szabadság pénzbeli megváltása a munkaviszony végén, 2017.

A felmondási idő nélküli felmondás esetén munkáltató a szerződés megszüntetéséről a munkavállalót képviselő szakszervezettel folytatott konzultációt követően dönt, amelyet értesíteni kell a szerződés megszűnését indokoló okról. A szerződés felmondásának jogosságával kapcsolatos kifogás esetén a szakszervezet haladéktalanul, de legkésőbb 3 napon belül véleményt nyilvánít.

Felmondási okkal szemben azonosak a két ország elvárásai ugyanis a felmondási oknak valósnak és konkrétnak kell lennie, és olyan formában kell előadni, hogy azt a munkavállaló könnyen megértse, tehát az indokolásnak világosnak, valósnak és okszerűnek kell lennie.[526]

A lengyel munkavállaló felmondási idő nélküli felmondása szabályainak megsértése esetén a felmondási időre, határozott idejű munkaszerződés esetén a szerződés lejártáig, de legfeljebb a felmondási idő hosszára járó díjazásnak megfelelő kártérítés illeti meg. A magyar munkajog szintén úgy rendelkezik, hogy a munkavállaló azonnali hatályú felmondás esetén tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára jogosult.

A lengyel munkavállaló a munkaszerződést felmondás idő nélkül is felmondhatja, ha a munkavállaló orvosi igazolással tanúsítja a munkavégzés egészségére gyakorolt káros hatását, és a munkáltató a munkavállalót más (a munkavállaló egészségének megfelelő) munkakörbe nem helyezi át az igazolásban meghatározott időtartamon belül. A magyar munkajog külön szabályozást erre vonatkozóan nem tartalmaz, ilyen esetben általában rendes felmondásra van lehetőség, vagy amennyiben a munkakör betöltésére egészségügyi okból alkalmatlan a munkavállaló, úgy a foglalkoztatásához nem állnak fenn a feltételek, ezért a helyes eljárás a munkáltató által történ rendes felmondás gyakorlása, hiszen nem tud eleget tenni foglalkoztatási kötelezettségének.

[526] MK 95. számú állásfoglalása

V. 1. 2. 8. Felmondás elleni védelem

A lengyel szabályozás szerint a munkáltató a munkaszerződést terhesség, valamint szülési és szülői szabadság ideje alatt nem mondhatja fel, kivéve a felmondási idő nélküli felmondás esetkörét. Ez utóbbi esetben tehát a munkavállaló hibájából történő felmondás idő nélküli felmondást alkalmazhatja a munkáltató akkor, ha az ezt indokoló okok fennállnak és a munkavállalót képviselő szakszervezet ehhez hozzájárult. A magyar szabályozás szintén csak az azonnali hatályú felmondás esetén engedi a felmondást a fent említett időszakokban, azonban ehhez nincs szükség a szakszervezet hozzájárulására.

A lengyel törvény alapján a határozott idejű munkaszerződés vagy a határozatlan időre kötött munkaszerződés megszüntetésére irányuló szándékáról a munkáltató írásban értesíti a munkavállalót képviselő szakszervezetet, megjelölve a szerződés felmondását indokoló okot.[527] Ugyanakkor állami vagy hatóság jóváhagyást nem igényel a felmondás. Ebből kitűnik, hogy a lengyel jogalkotó jóval szélesebb körben ruházza fel a szakszervezetet, mint a magyar jogalkotó. Mindenképpen megfontolandó a munkavállalói védelem szempontjából továbbá a munkáltató jogszerű működésének elősegítése okán is, hogy egy külső kontroll kerüljön beiktatásra, aki, vagy amely bizonyos esetekben jóváhagyja, vagy legalább véleményezi a felmondás jogszerűségét, amely számos módon és formában megvalósulhat.

Lengyelországban a magyar szabályokhoz hasonlóan szülési vagy szülői szabadságról visszatérve a munkáltató köteles a munkavállalót a korábbi munkakörében foglalkoztatni. Abban az esetben, ha ez lehetetlen mert például átszervezésre került a munkáltató működése, úgy a munkakörben foglaltaknak megfelelő munkakörben, vagy a munkavállaló képzettségének megfelelő más munkakörben kell tovább foglalkoztatni. A szülési vagy szülői szabadság után munkába visszatérő munkavállaló munkadíja nem lehet alacsonyabb, mint a szabadság megkezdése előtt betöltött munkakörben a munkavállalót megillető munkadíjnál.

[527] Lengyel Mt. 38. cikk 1. §.

A lengyel munkajog sajátosságát képezi az automatikus munkaszerződés meghosszabbításának jogintézménye egyes meghatározott esetekben. A határozott időre, vagy egy hónapot meghaladó próbaidőre kötött munkaszerződés, amely a terhesség harmadik hónapja után járna le, a szülés napjáig meghosszabbodik.[528] A magyar jogalkotó egyáltalán nem alkalmazza az automatikus meghosszabbítás lehetőségét, abból indul ki, hogy a határozott idejű szerződés annak lejáratakor ipso iure, a jog erejénél fogva megszűnik. Álláspontom szerint ugyanakkor indokolt lehet megfontolni annak lehetőségét, hogy bizonyos kiviételes esetekben a szerződés meghosszabbodik úgy, mint a lengyel szabályok esetében.[529]

Lengyelországban a védett munkavállalóval szemben gyakorolt rendes felmondás semmis. Ahogyan arra korábban utaltam a védelmi szabályok nem alkalmazhatóak a súlyos kötelezettségek megsértése esetén alkalmazott felmondási idő nélküli felmondásra.

A lengyel munkavállalók következő kategóriái védettek a felmondás ellen:

- nyugdíj előtti védelmi időszakban, azaz a nyugdíjkorhatár betöltése előtt 4 évvel
- női munkavállaló a terhesség vagy szülési szabadság alatt (ez az elv nem vonatkozik a munkavállalóra az 1 hónapnál nem hosszabb próbaidő alatt), sem a férfi munkavállalóra az apasági szabadsága alatt,
- a társaság szakszervezeti tagja és szakszervezeti tisztségviselője, vagy a szakszervezet által a felmondás ellen védettnek jelölt más személy. A szakszervezeti tisztségviselők és a szakszervezetek által felmondási védelemre kijelölt más személyek az adott szakszervezet vezetőségének határozatában meghatározott időtartama alatt, illetve ennek lejártát követően, legfeljebb egy évig védelemben részesülnek.

A munkáltató nem mondhatja fel a munkaszerződést a munkavállaló szabadságának ideje alatt, valamint a munkavállaló más indokolt távollétében,

[528] Lengyel Mt. 177. cikk 3. §

[529] A korábbi magyar Mt. (régi Mt.) tartalmazott hasonló szabályt, amely arra vonatkozott, hogy a határozatlan idejű szerződés lejártát követően legalább egy munkanapot dolgozott a munkavállaló közvetlen vezetője tudtával, a jogviszony automatikusan határozatlan idejűvé alakult.

ha a munkaszerződés felmondási idő nélküli felmondására jogosító határidő még nem járt le. Ez utóbbi szabályt a magyar jog nem alkalmazza.

V. 1. 2. 9. Jogorvoslat a munkaviszony megszüntetés esetén

A lengyel munka törvénykönyve értelmében nincs konkrét jogi meghatározása, vagy taxatív felsorolása az „érvényes" vagy az „igazolható" felmondási okoknak, ahogyan a magyar törvényben sincs. Vita esetén a felmondás okát a munkaügyi bíróság vizsgálja meg és értékeli azt. Ha a munkáltató indokolatlannak, vagy más okból jogellenesnek találja a szerződés felmondását úgy jogorvoslattal élhet. A felmondással összefüggésben alkalmazott jogorvoslat során a munkavállaló visszahelyezést igényelhet a munkakörébe, vagy kompenzációra (kártérítés) tarthat igényt, amelynek mértéke maximum 3 havi munkabér erejéig terjedhet. Munkába való visszahelyezés esetén a munkavállaló ezen túlmenően jogosult a munkanélküliség idejére eső munkabérre legfeljebb 2 hónap időtartamban.[530] A magyar munkavállaló bizonyos esetekben szintén kérheti a munkaviszony helyreállítását, a kártérítés pedig maximum 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeg lehet.[531]

Az alkalmazható jogkövetkezmények megválasztása teljes mértékben a lengyel munkavállaló joga, azonban a munkaügyi bíróságnak mérlegelési joga van az előterjesztett kereseti kérelem vonatkozásában. A jogkövetkezményeket a munkaügyi bíróság ítéli meg, amely kártérítés esetén a felmondási időre, illetve határozott idejű munkaszerződés esetén a szerződés megkötéséig járó munkabérnek megfelelő összeg. A kártérítés mértéke a szerződés típusától és a felmondás módjától függ. A kompenzáció semmi esetre sem lehet magasabb, mint 3 havi munkabér összege.

A felmondás elleni fellebbezést a munkaügyi bírósághoz kell benyújtani a felmondó levél kézbesítésétől számított 21 napon belül. A munkaügyi bíróság

[530] Monika Latos: Reinstatement – Do Regulations Need to Change?, Studia Iuridica 2016 sám: 68: 181-191 o.
[531] Mt. 82-83. §

előtti jogvita esetén a felmondás jogszerűségének és indokoltságának bizonyítása teljes mértékben az alperes munkáltatót terheli. A magyar munkajog 30 napon belül teszi lehetővé a bíróság előtti igényérvényesítést és szintén bizonyítási többletteher hárul a munkáltatóra.[532]

V. 1. 2. 10. Fegyelmi felelősség

A fegyelmi felelősség szabályait, valamint a fegyelmi eljárásokat a lengyel munka törvénykönyve szabályozza, amelyek elsősorban kógens, eltérést nem engedő szabályokból áll. Ezek a szabályok a belső kézikönyvekben, szabályzatokban nem változtathatók meg és kizárólag érdemi változtatás nélkül egészíthetők ki. Minden munkavállaló alapvető kötelessége, hogy feladatait szorgalmasan és lelkiismeretesen végezze és kövesse a felettes utasításait kivéve, ha az jogszabályba ütközik. A munkavállalók kötelesek betartani a munkaidőt, az előírásokat, a munkavédelmi szabályokat, valamint a munkahelyi társadalmi együttélés szabályait.

Ha a lengyel munkavállaló kötelességeit megszegi, a munkáltató fegyelmi szankciókat szabhat ki, amelyek lehetnek:

- nem vagyoni szankciók: intés és megrovás
- pénzbüntetés.[533]

A lengyel munkáltató semmilyen más típusú szankciót nem szabhat ki. A munka törvénykönyvében előírtaktól eltérő szankciók alkalmazása a munkavállaló jogait sérti és 1000 PLN-től 30000 PLN-ig terjedő pénzbírsággal sújtható a munkáltató. Intés büntetés kiszabható például, ha a munkavállaló a munkavégzés során nem tartja be a kialakult szervezet rendet, a munkavédelmi előírásokat, a tűzvédelmi szabályokat, valamint a munkahelyre való érkezés és jelenlét igazolására, valamint a távolmaradás igazolására vonatkozó rendet nem követi. Pénzbüntetés szabható ki például, ha a munkavállaló a munkahelyi egészségvédelmi és tűzvédelmi szabályokat nem tartja be, a munkát

[532] Mt. 287. §
[533] Lengyel Mt. 108. cikk.

indokolatlanul hagyja el, ittasan jelenik meg a munkahelyén, vagy alkoholt fogyaszt a munkahelyén.

Ha a munkavállaló megítélése szerint a fegyelmi büntetés kiszabására jogszabálysértéssel került sor, a munkavállaló a büntetés közlésétől számított 7 napon belül kifogást emelhet. A munkáltató dönti el, hogy elfogadja vagy elutasítja a kifogást. Ha a kifogást annak benyújtásától számított 14 napon belül nem utasítja el, azt a kifogás elfogadásának kell tekinteni. A kifogás elutasítása esetén a munkavállaló a kifogás elutasításáról szóló közléstől számított 14 napon belül kérheti a munkaügyi bíróságtól a büntetés visszavonását.

Fontos eltérés a magyar szabályokhoz képest, hogy a lengyel szabályozás bizonyos esetekben sokkal differenciáltabb. A fegyelmi büntetések esetében is megfigyelhető, hogy a jogalkotó szándéka, hogy a munkáltatónak lehetősége legyen arra, hogy módosítsa döntését azelőtt, hogy egyből jogvitába kényszerítené a feleket.

V. 1. 2. 11. Rugalmas-munkaidő szervezés

A 2019/1158 EU irányelv által életre hívott változásnak köszönhetően a lengyel és a magyar munkajogi szabályozás is beiktatja a rugalmas munkarendet, amely a lengyeleknél a következő elemekből áll. A gyermeket 8 éves korig nevelő munkavállaló a rugalmas munkavégzés igénybevétele iránti kérelmet nyújthat be papír vagy elektronikus formában. A kérelmet a rugalmas munkavégzés tervezett kezdete előtt legalább 21 nappal kell benyújtani.

A rugalmas munkaidő-szervezés formái a következők:

- Munkaidő csökkentése
- Távmunka[534]
- Szakaszos munkaidő rendszer (Lengyel Mt. 139. cikk) – a munkaidő-beosztás napi egy, 5 órát meg nem haladó munkaszünetet ír elő

[534] Lásd részeletesen: Ludwik Florek: Legal Framework for Remote Work, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej, Vol 19 No 2 2021. 1-14. o.

- Hétvégi munkavégzés rendszere (Lengyel Mt. 144. cikk) – olyan munkaidő-rendszer, amelyben a munkavégzés csak pénteken, szombaton, vasárnap és munkaszüneti napokon történik
- Rövidített munkahét rendszer (Lengyel Mt. 143. §) – ebben a rendszerben megengedett, hogy a munkavállaló heti 5 napnál rövidebb ideig végezzen munkát a napi munkaidő 12 órát meg nem haladó egyidejű meghosszabbításával
- Egyéni munkaidő beosztás (Lengyel Mt. 142. §) – a munkáltató a munkavállaló írásbeli kérelmére egyéni munkaidő-beosztást alakíthat ki, a munkavállalót terhelő munkarend keretein belül.
- Mozgómunkaidő (Lengyel Mt. $140_{1.}$ §) – a munkavállaló írásbeli kérelmére olyan munkaidő-beosztás alkalmazható, amely eltérő munkakezdési időt biztosít a munkavállalónak, vagy olyan időközt határoz meg, amelyben a munkavállaló dönt a munkakezdés időpontjáról.

A lengyel munkajogi szabályozás a felsoralt atipikus formákat a munkaidő-rendszerekkel párhuzamosan szabályozza, ugyan elkülönülnek, de mint a munkaidő szervezés típusai jelennek meg. Álláspontom szerint a rugalmas munkaidő szervezés szabályait nem kellene a gyermeket nevelőkre korlátozni, hanem ki kellene terjeszteni más családi, vagy egyéb méltányolható körülményekre. Mindez lehetővé tenné az eredendően tartós jogviszony fenntartásának ösztönzését, amelyre nagy szükség van a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok kiélezett versenyében.

V. 1. 2. 12. Önfoglalkoztatók

Végül de nem utolsó sorban szeretnék egy rövid kitekintést tenni az önfoglalkoztatókra vonatkozó szabályokat illetően, mint a munkajog versenytársára.[535] Lengyelországban nem ritka, hogy a vállalkozások

[535] Ahogy Monika Grabowska is kiemeli, a rugalmas foglalkoztatási viszonyok miatt egyre többen hagynak fel a klasszikus munkaviszony keretében történő foglalkoztatással. In: Monika Grabowska:

együttműködnek olyan természetes személyekkel, akik önállóan működnek, regisztrált vállalkozási tevékenységet végeznek. Előfordul, hogy az önfoglalkoztató munkavállalók a megbízójuk volt alkalmazottai, akiket a cég átszervezése következtében elbocsátott a munkáltató kiszervezése révén. Az efféle konstrukció jogszerű lehet, amennyiben a megbízottak, mint az önálló vállalkozók végzik a tevékenységüket és nem állapítható meg leplezett munkaviszony különös tekintettel az alárendeltségi viszonyra, a munka személyes jellegére és egyéb minősítő jegyeire. A lengyel Legfelsőbb Bíróság ítélkezési gyakorlata is megerősíti mindezt.[536]

2017. január 1-jétől a megbízási szerződésekre a törvényben meghatározott minimális munkabér irányadó, amelyet minimális óradíjként határoznak meg. Az a megbízó, aki megbízási szerződési szerződést létesít, köteles a társadalombiztosítási kötelezettséget a megbízási szerződés kezdetétől számított 7 napon belül bejelenteni a hatóság felé. Megbízási szerződés esetén a megbízó köteles beszedni a társadalombiztosítási járulékot, és azt a társadalombiztosítási intézménynek (ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych) átutalni. A megbízó köteles továbbá a megbízási szerződés alapján járó díjazás után a jövedelemadót beszedni és az illetékes adóhatóságnak átutalni.

A lengyel szabályozás egyedi módszert alkalmaz a munkáltató személyében bekövetkezett változás esetén. A munkáltató a munkahely vagy annak egy része átvételének napján köteles új munka- és fizetési feltételeket javasolni azoknak a munkavállalóknak, akik nem munkaszerződés alapján dolgoztak és legalább 7 napos határidőt jelöl meg, amelyen belül a munkavállalók nyilatkozatot nyújthatnak be a javasolt feltételek elfogadásáról, vagy elutasításáról. Ha nem állapodnak meg új munka- és bérfeltételekben, a fennálló munkaviszony megszűnik a felmondási időnek megfelelő időszak végén, amely attól a naptól számítandó, amikor a munkavállaló nyilatkozatot tett arról, hogy elutasítja a javasolt feltételek elfogadását, vagy attól a naptól, ameddig ilyen nyilatkozatot

Flexible Employment Forms as an Element of Flexicurity, Journal of International Studies, Vol. 5, No 2, 2012, pp. 98-105.

[536] Michał Skąpski: The basics of Polish labour law. Pravovedenie 65 (3): 327–344.

benyújthatott volna.[537] A szabályozás lényegét tekintve a munkáltató személyében bekövetkezett változás során kötelezően felszámolja a munkáltatónál megbízási szerződés keretében foglalkoztatást azáltal, hogy a munkáltatónak munkakör felajánlási kötelezettsége van, amelynek visszautasítása esetén a jogviszony megszüntetésre kerül. Mindez szintén a megbízási szerződés keretében történő kényszerfoglalkoztatás felszámolását célozza, amely a munkaviszony keretében történő foglalkoztatás által a munkát végző számára biztonságosabb keretek közötti munkavégzést biztosít. A lengyel megoldás drasztikusnak tűnhet, ugyanakkor egyetértek azon jogalkotói szándékkal, mely szerint a munkáltató személyében bekövetkezett változás kiváló lehetőséget jelent arra, hogy az új munkáltató kötelezően felülvizsgálja azt, hogy a korábban alkalmazott foglalkoztatási struktúra megfelelő-e. Azzal már sokkal inkább vitába lehet szállni, hogy a kényszer milyen esetekben bizonyul produktívnak. Álláspontom szerint az utóbbi időben erőteljes nyomás éri a munkajog világát abban a tekintetben, hogy egyre jobban felerősödnek a munkaviszonytól eltérő foglalkoztatás igénye amelyre, ha szükséges akkor a jogalkotó következetes kényszere útján is indokolt lehet a munkaviszony felé terelni a szerződő feleket a modernkori kizsákmányolás megakadályozása érdekében.

Végezetül egy teljesen egyedi rendelkezést szeretnék kiemelni a lengyel szabályozásból. Eszerint, ha a munkáltató anyagi helyzete indokolja, megállapodás köthető a munkaviszonyban részt vevő felek jogait és kötelezettségeit meghatározó munkajogi rendelkezések alkalmazásának teljes vagy részleges felfüggesztéséről. A munkáltató a megállapodást továbbítja az illetékes körzeti munkaügyi felügyelőnek.[538] A megállapodást a munkáltató és a munkavállalókat képviselő szakszervezet köti meg, ha a munkáltatóra ilyen szervezet működése nem terjed ki, a megállapodást a munkáltató és a munkáltató által elfogadott módon kiválasztott munkavállalók képviselete köti meg. A munkajog alkalmazásának felfüggesztése legfeljebb 3 évig tarthat.

[537] Lengyel Mt.23. cikk (1) 5.§
[538] Lengyel Mt. 9. cikk 1., 4.

Efféle felfüggesztési jogintézményt a magyar kódex nem ismer, továbbá a munkaügyi felügyelőség szabályozásbeli bevonására is mindössze egyetlen esetben kerül sor, az pedig a csoportos létszámleépítés estköre.[539]

V. 1. 3. Összegzés

A munkajog fejlesztése felé támasztott egyik legfontosabb elvárás, hogy a legújabb gazdasági trendekre reagáljon, így a jogalkotó célja ennek tükrében nem lehet más, mint hogy a munkavégzés modern formáit is lefedje a munkajog (védelmi lényegű) szabályozása.[540] A munkajogi szabályozásnak olykor áldozatot kell hozni annak érdekében, hogy megőrizze versenyképes pozícióját. Ennek legjobb példája a határozott idejű munkaszerződés létezése és szabályozása, amely lényegét tekintve teljes mértékben ellentétes a munkajogi jogviszonyok hosszú távú, tartós szerződési jellegével. A hatorzott idejű munkaszerződés jó példát ad számunkra arra, hogy megfelelő védelmi szabályok mellett még ilyesfajta „nóvum" is megállja a helyét a munkajog területén. Álláspontom szerint a munkajogi kihívásokra a munkajogi szabályok vonzóbbá tételén, versenyképességének növelésén át vezet az út. Minderre pedig a rugalmas szabályozás jelentheti a kulcsot. A rugalmasság kapcsán megfigyelhető a rugalmas biztonság sajátos fejlődése. A rugalmas biztonság olyan fogalom, amelyet egy folyamatban lévő folyamat részeként kell meghatározni. Nem szabad, hogy szabványosított modell legyen, amely ugyanúgy alkalmazható például az Európai Unió valamennyi tagállamában.[541] Hiszem azt, hogy a munkavállalói érdekképviseleti szervek által védett szociális biztonság nem áll kibékíthetetlen ellentétben a munkaadói érdekképviseletek által javasolt deregulációval, amely a munkavállaló garanciák szűkítésével járna. A munkaszerződés lehetséges alakító hatása e körben felbecsülhetetlen.

[539] Mt. 74. §
[540] Szekeres Bernadett: Távolodás a stabil munkajogtól – gondolatok a munkavégzés helyéhez köthető bizonytalan szabályozás kérdéseiről, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 394. o.
[541] Michał Barański: Employment flexibility in times of crisis, Studia Iuridica 2022; 95. szám: 9-29. o.

A munkaszerződés tartalmazhat felhatalmazásokat a feltételek jövőbeli egyoldalú alakítására, ami különösen a gazdasági körülmények megváltozása esetén nyeri el jelentőségét. A tapasztalatok azt támasztják alá, hogy ez a felhatalmazás a munkáltatói szerződési ajánlat része, általános szerződési feltétel és a nemzetközi gyakorlat is így kezeli, legalábbis, ami a szerződés tartalmi kontrollját illeti.[542]

A lengyel munkajog előtt álló kihívásként hasonló szempontokat jelölnek ki mind a lengyel mind pedig a magyar szerzők. A végbe menő globális változások a lengyel foglalkoztatási trendekre épp úgy kihatással van,[543] mint a magyarra. A lengyel munkajog a folyamatos változások időszakát éli és az elmúlt években végrehajtott és megvalósított számos módosítás ellenére még mindig jelentős kihívások előtt áll a szabályozás. Az egyik a legnagyobb az egyensúly helyreállítása a munkajogi és a magánjogi foglalkoztatás sémák között, amelyet a különféle rugalmas munkarendek kialakítása, kialakíthatósága terelt el, amely sok vállalkozásnál felváltotta a munkaszerződéseket. Az 1974-es munka törvénykönyvét számtalan módosítással teljesen átírták 1990 óta, de jelenleg sok szempontból elavultnak tűnik. A lengyel munkajogi szakmai közösség egy része szerint javasolt lenne két külön munka törvénykönyvét megalkotni és elfogadnia, az egyik tartalmazná az egyéni, individuális munkajog szabályanyagát, míg a másik a kollektív munkajog szabályait. [544]

Az is egyértelműen megállapítható, hogy a lengyel munkajog hasonlóan küzd a digitalizáció által életre hívott munkajogi problémákkal. A munkavállaló és az önfoglalkoztató (aki gazdaságilag függ a megbízójától, ami különösen szembetűnő a digitális munkaerő-platformokon végzett munka során) közötti különbség lassan elmosódik.[545] Lengyelországban az a tendencia is

[542] Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, Miskolci jogi szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 267-277

[543] Ilona Kijek - Przybylska Joanna: Employment Flexibility in Poland against the Background of Other EU Countries, in: The policy of the EU member states in relation to labour market competitiveness / sci. ed. D. Kopycińska (pp.79-90)

[544] Michał Skąpski: The basics of Polish labour law. Pravovedenie 65 (3): 327–344.

[545] Tomasz Mirosławski: Platform work as a manifestation of a new form of employment in the era of the fourth industrial revolution, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki SocjalnejT. 4(21). Katowice 2023., 1-16. o.

megfigyelhető, hogy a polgári jogi szerződések alapján foglalkoztatott személyeket egyre inkább bevonják a munkajog védelmébe. Hiányzik azonban egy koherens és általános koncepció. A munkajog alárendelt munka miatti szétválasztásának korábbi indoklását elsősorban a munkavállalói autonómia szabályozásának igénye váltja fel az új technológiák világában.[546] Lengyelországban sok esetben a munkaautomatizálásról és a munka jövőjéről folyik a vita melynek középpontjában az automatizálás miatt megszűnő munkahelyek száma áll. Sokkal kevesebb figyelmet szentelnek a jogi elemzésre az egyre növekvő kockázati tényezőt jelentő emberek és a technológiai eszközök közötti interakciókra és ezek munkaviszonyt befolyásoló hatásiara.[547] Álláspontom szerint egy jogviszonyt a jellegadó jegyei alapján lehet besorolni és elkülöníteni más jogviszonyoktól, azonban változtatni kell azon a szemléleten, mely szerint kizárólag egyik vagy másik kategóriába kívánjuk sorolni a jogviszonyokat. Ugyanis a munkajogban számos magánjogi intézménye nyer munkajogi relevanciát a megfelelő védő mechanizmusok és garanciák megléte esetén. Éppen így nyer értelmet valamennyi eddig kodifikált atipikus munkavégzési viszony is.

A fejezetben elvégzett elemzés rávilágít arra is, hogy a lengyel szabályozás igyekszik a jogvitákat megelőzni azáltal, hogy sok esetben lehetőséget ad a munkáltatónak saját döntését felülbírálni, illetve előszeretettel alkalmazza a több szem elvét, hiszen számos esetben bevonja a szakszervezetet a munkálatói döntésben. A szakszervezet általában ugyan nem rendelkezik erős jogosítvánnyal úgy, mint az együtt döntés, vagy a döntés megváltoztatásának joga, de mégis egy külső kontrollt gyakorolnak a munkáltató felett.[548] Mindez messze nem olyan erős, mint egy hatósági jóváhagyást igénylő megoldás, így egyaránt szolgálhatja a felek igényeit anélkül, hogy hivatalos szerv szerezne tudomást a munkáltató belső működését is érintő ügyekről. Több esetben

[546] Michał Barański: Employment flexibility in times of crisis, Studia Iuridica 2022; 95. szám: 9-29. o.
[547] Michał Barański: Poland: Employment Relationship from the Perspective of Individual, Collective Labor Law and EU Law, in Jakab, N. (ed.) Fundamentals of Labor Law in Central Europe. Miskolc–Budapest: Central European Academic Publishing, 2022. pp. 163–182.
[548] Jan Czarzasty, Adam Mrozowicki: Poland: Trade unions developing after a decline, Trade unions in the European Union, 833-869. o.

megfigyelhető, hogy a lengyel munkajogi szabályozás előre gyártott sémákat alkot a felek számára, így a feleknek tálcán kínálja az egyes rugalmas megoldási lehetőségeket. Erre ugyan a magyar munkajog is lehetőséget biztosít, de annak lehetőségét nem kész jogintézményeken keresztül kínálja fel a feleknek, hanem csupán az eltérés lehetőségét biztosítja számukra. A sémák létrehozása ugyan a szabályozást tehetik bonyolultabbá, azonban álláspontom szerint sokkal jobban elősegítik az jogintézmények alkalmazásának gyakoriságát, ha a felek kész formákat kapnak a jogalkotótól, mintha azt maguk kellene megalkotniuk.
Összességében elmondható, hogy a lengyel szabályozás több elemében hordoz olyan megoldást, amely szolgálja a rugalmasságot, számos esetben találkozunk olyan szabályozási elemekkel is, amely a nagyobb védelmet ígér a munkavállalók számára, mint a magyar szabályozás. Ugyanakkor a magyar szabályozás a lengyel szabályozáshoz képest több ponton részletesebb differenciálásokat tartalmaz, amely álláspontom szerint adott esetben jobban szolgálhatja a felek érdekeit, valamint a jogosultságok és kötelezettségek igazságos elosztását.

V. 2. Román munkajog és a rugalmas szabályozás

A román munkajogi szabályozás alapját a 2003 évi 53. törvény a Munkatörvénykönyv határozza meg. A hatályba lépése óta eltelt időszakban több jelentős módosításon átesett normaszöveg legjelentősebb mértékben a 2011 évi 40. törvény által változott. Ez a módosítási törvény a kétezres évek végének gazdasági válságára adott kormányzati válaszlépések közé tartozik, s mint ilyen az aktuális munkaerőpiaci változásokra próbált válaszokat kínálni. Egyértelmű céljaként az alapvetően a munkajogviszony minden eleme tekintetében, a flexicurity elveinek megfelelően megvalósuló rugalmasítást jelölhetjük meg. Ennek ellenére a román Mt. jelenlegi szabályozásában is még viszonylag merev, a munkajog klasszikus határait nem feszegeti olyan

mértékben, mint amint azt a munkavégzési gyakorlat teszi. [549] A román munka törvénykönyve alapvetően egy hagyományos, szigorúbb alapokon nyugvó szabályozás, amely bizonyos tekintetben jobban védi a munkavállalót, mint más rugalmasabb nyugat-európai szabályozás.[550] A rugalmasítást célzó kodifikációk és a megjelenő új munkaszervezési módszerek ellenére a román munka törvénykönyve sem emelte be az atipikus munkavégzési formák közé a crowdwork, vagy applikáció alapú munkavégzési formákat.[551]

V. 2. 1. Román munkaviszony jellegzetességei

A román Mt. egyik sajátossága a magyar szabályozáshoz képest, hogy a román munkajog ismeri a munkaviszony szüneteltetésének intézményét. A szünetelésre a felek megegyezése alapján, vagy jogszabályi rendelkezés alapján kerülhet sor. Az első esetkör azonban jelentős hasonlóságot mutat a magyar jogban alkalmazott fizetés nélküli szabadság intézményéhez, a két jogintézmény erősen konvergál egymáshoz. A román szabályozás által biztosított szünetelésre példa, hogy a munkaszerződés szüneteltethető a román munkavállaló igazolatlan hiányzásai miatt, az alkalmazandó kollektív szerződés, munkaszerződés, valamint a belső szabályzat által megállapított feltételek között.[552]

A munkaviszony megszűnése kapcsán a román munkajog nem tesz különbséget a megszűnés és a megszüntetés esetei között, mind a megszűnés alatt tárgyalja. További eltérés mutatkozik a felmondás indokolása tekintetében ugyanis a román munkajogi szabályozás minden esetben mentesíti az indokolási

[549] Vallasek Magdolna: Digitális munkahely – a jövő munkahelye? Symbolon Volume XX. no. 1 (36) 2021. 63-73 o.

[550] Vallasek Magdolna: Munka-magánélet egyensúly Romániában, KáVéPONT Sapientia S03.E02. https://www.youtube.com/watch?v=NlIdXQjHalU&ab_channel=SapientiaEMTE%E2%80%93Kolozsv%C3%A1riKar (megtekintés dátuma: 2023. november 10.)

[551] Vallasek Magdolna: Digitális munkahely – a jövő munkahelye? Symbolon Volume XX. no. 1 (36) 63-73 o.

[552] 2003. évi 53. törvény a munka törvénykönyvéről, Forum iuris könyvkiadó, Kolozsvár, 2023. (Román Mt), 51. cikk (2)

kötelezettséget alól a munkavállalót, míg a magyar munkajog a határozott idejű munkaszerződés esetében ezt nem teszi lehetővé.

A román munkavállalónak jogában áll indoklás nélkül felmondani. A munkavállalói felmondás esetén a felmondási idő a felek által a munkaszerződésben, adott esetben az alkalmazandó kollektív szerződésben meghatározott időszak, amely nem lehet hosszabb 20 munkanapnál egyszerű beosztású, illetve 45 munkanapnál vezető beosztású munkavállalók esetében.[553]

A román szabályozás ugyan a felmondás tekintetében megengedőbb, amely kedvezőbb a munkavállaló számára, ugyanakkor a felmondái idő relatív merev, hiszen hiába a felek megállapodására bízza azt, annak felső határát rögzíti, amely kevésbé szolágálja a munkavállaló érdekeit.

A román Mt. tartalmaz felmondási tilalmakat, ugyanakkor felmondási korlátozást nem iktat a szabályozásba. A felmondási okok a munkáltató oldaláról taxatív meghatározottak a román szabályozásban. Ebben a körben érdemes megjegyezni, hogy a román törvény alapján a szabadság ideje felmondási tilalmat képez.

A román munka törvénykönyve továbbá alkalmazza a felmondási idő szünetelésének intézményét, amelyre akkor kerülhet sor, ha felmondási idő alatt a munkaszerződés szüneteltetése következik be.

Eltérő az azonnali hatályú felmondás intézménye is a román jogban, amely alapján az azonnali hatályú felmondással kizárólag a munkavállaló szüntetheti meg a jogviszonyt a román szabályok értelmében.

A felmondási idő főszabály szerint legkevesebb 20 munkanap. Ettől eltérhetnek a felek így, megállapodhatnak hosszabb felmondási időben. Eltérés mutatkozik abban a tekintetben, hogy a magyar szabályozás napokban határozza meg a felmondási idő tartamát, amely 30 nap. Tekintettel arra, hogy a román szabályozás munkanapokban határozza meg a felmondái idő mértékét a két szabályzás közel azonos időtartamú.

A magyar munkajogi szabályok a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében lehetőséget adnak arra, hogy a munkáltató a munkavállalót

[553] Román Mt. 81. cikk (4) bekezdés

átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztassa.

A munkavállaló más munkahelyen (kiküldetés), vagy más munkáltatónál (kirendelés) történő foglalkoztatását a korábbi magyar szabályozás is ismerte és a román szabályozás is tartalmaz hasonló jogintézményt.

A romám munkajogi szabályok alapján a munkavégzés helyét a munkáltató egyoldalúan módosíthatja a munkavállalónak a munkaszerződésben előírttól különböző munkahelyre való kiküldetésével vagy kirendelésével.[554]

Kirendelés az az ügylet, amely alapján a munkáltató utasítására elrendelik a munkahely ideiglenes megváltoztatását, egy másik munkáltatóhoz, azzal a céllal, hogy ennek érdekében végezzen el egyes munkálatokat. Kivételes esetben a kirendelés által módosítható a munkakör is, azonban csak a munkavállaló írásos beleegyezése mellett.[555]

A kirendelés legfeljebb egy évre rendelhető el. Kivételes esetben, a munkavállalónak a kirendelés helye szerinti munkáltatónál való jelenlétét szükségessé tevő objektív okokból a kirendelés 6 havonta meghosszabbítható, mindkét fél beleegyezése mellett.

A munkavállaló csak kivételesen és alapos személyes indokból kifolyólag utasíthatja vissza a munkáltatója általi kirendelést. Törvény vagy az alkalmazandó kollektív szerződésben meghatározott feltételek alapján a kirendelt munkavállaló jogosult utazási- és szállásköltségeinek megtérítésére, illetve juttatásra is.[556]

A román jog alapján lehetőség van a munkáltató által végzett tevékenységnek gazdasági, technológiai, strukturális vagy más hasonló okból történő, 30 napot meghaladó ideiglenes lecsökkentésére, amely esetben a munkáltatónak lehetősége van a munkaprogramnak heti 5 napról 4 napra való csökkentésére, a munkabér arányos csökkentése mellett, a munkaprogram csökkenését előidéző

[554] Román Mt. 42. cikk. - (1)
[555] Román Mt. 45. cikk
[556] Román Mt. 46. cikk. (1)-(4)

helyzet megoldódásáig, az üzemi szinten reprezentatív szakszervezettel vagy a munkavállalói képviselettel való tanácskozást követően.[557]

A tevékenység ideiglenes csökkentése/ megszakítása alatt, a csökkentett/megszakított tevékenységben érintett munkavállalók, akik nem folytatnak tevékenységet, a béralapból fedezett juttatásban részesülnek, amely nem lehet kevesebb az adott munkakörnek megfelelő alapbér 75%-nál.

Az ideiglenes csökkentés/ megszakítás idejére a munkavállalók a munkáltató rendelkezésére állnak, akinek lehetősége van bármikor elrendelni a tevékenység folytatását.[558]

A román szabályozás által alkalmazott intézmény egyfajta különleges kurzarbeit modellként is funkcionál, amely kifejezetten a munkáltató tevékenysége során bekövetkezett nehézség áthidalását célozza, a munkáltató oldalán megjelenő rugalmasítást hajt végre a román jogalkotó.

A román munkajogi szabályozás tartalmaz speciális kiegészítő szerződéseket, mint például a szakmai beilleszkedést segítő szerződés. A szakmai beilleszkedést segítő szerződés a kezdő munkavállalóknak egy új állás betöltéséhez, új munkahelyhez vagy új munkaközösséghez való alkalmazkodása érdekében köthető.[559] A szakmai beilleszkedést segítő szerződés egy meghatározott, legfeljebb egy éves időtartamra szóló szerződés. A szakmai beilleszkedést segítő szerződés lejártát követően a munkavállaló a leendő munkavégzés szerinti új állásban, munkahelyben, munkaközösségben való helytállásának megállapítása érdekében végzendő értékelésnek vethető alá.

A román szabályozás alkalmazza az úgynevezett mobilitási záradékot, amely alapján a szolgálati feladatoknak a munkavállaló általi teljesítésére nem egy állandó munkahelyen kerül sor, ezért a munkavállaló kiegészítő juttatásban részesül.

A magyar munkajoghoz hasonlóan a román munkajog is ismeri a versenytilalmi megállapodást. A román szabályok alapján a versenytilalmi záradék nem eredményezheti a munkavállaló számára hivatása vagy képesítése

[557] Román Mt. 52. cikk (3)
[558] Román Mt. 53. cikk. - (1), (2)
[559] Román Mt. 204. cikk. - (1)

gyakorlásának abszolút mértékű megtiltását. A munkavállaló vagy a területi munkaügyi felügyelőség kérelmére az illetékes bírói hatóság mérsékelheti a versenytilalmi záradék hatásait.[560]

A román szabályozás specialitásának tekinthető, hogy a felsőoktatási intézmények végzősei számára a szakmában való elhelyezkedést követő első 6 hónap gyakornoksági időnek tekintendő.[561] Ezen szabályt a román próbaidő szabályainál helyezte el a jogalkotó.

A magyar munkajogban olykor éles viták tárgyát képezi a munkabér nyilvánosságra hozatalának kérdésköre.[562] A magyar jog elsősorban az általános magatartási követelmények és az üzleti titok körébe utalva igyekszik feloldani a kérdést, ugyanakkor nincs főszabály, amelyhez igazodik a kérdéskör. Ennek alapján a magyar jogban jogszerű lehet a munkáltatói tiltás a munkavállaló bérének nyilvánosságra hozatala tekintetében, ugyanakkor a munkavállaló oldalán is felmerülhet olyan jogos érdeke, amely alapján jogszerű a nyilvánosságra hozatal. Így tehát esetről esetre szükséges a döntést meghozni. A román szabályok alapján a munkabér bizalmas jellegű, a munkáltatónak kötelessége megtenni a szükséges intézkedéseket a titkosság biztosítása érdekében. [563]

A munkabér tekintetében további speciális szabályt találunk a román törvényben, amely alapján lehetőséget ad a természetbeni kifizetésre a munkabér egy része vonatkozásában akkor, ha ezt kifejezetten rögzíti az alkalmazandó kollektív szerződés vagy a munkaszerződés.[564]

Előremutató szabályozási megoldással találkozhatunk a román törvénykönyvben a képzést illetően. A munkáltatónak kötelessége minden munkavállaló számára biztosítani a szakmai képzési programokban való részvételt. Mindezt 2 évente kell teljesítenie a munkáltatónak a 20 fős

[560] Román Mt. 23. cikk. - (1), (2)
[561] Román Mt. 31. cikk (5)
[562] Lásd például: Veszprémi Törvényszék 19-H-PJ-2012-34.
[563] Román Mt. 163. cikk. - (1)
[564] Román Mt. 166. cikk (3)

munkavállalói létszám esetén, vagy 3 évente 20 fő munkavállaló létszám felett.[565]

Természetesen a szakmai képzési formákban való részvétel költségeit a munkáltató viseli Mindezen szabályok elősegítik az élethosszig tartó tanulás célkitűzéseit, amely jelentősen segíti a munkaerő-piaci integrációt is.

V. 2. 2. Atipikus munkavégzési formák és munkaerőkölcsönzés a román szabályozásban

Az atipikus munkaszerződések közül a román Mt. csupán a részmunkaidős és határozott időre szóló munkaszerződést, az otthonról végzett munkát és a munkaerő-kölcsönzést tárgyalja, a távmunkavégzésre pedig külön törvény vonatkozik.[566]

A román határozott idejű munkaszerződés az eredeti időtartamának lejárta után, a felek írásos megegyezésével meghosszabbítható egy projekt, program vagy munkálat megvalósításához szükséges időtartamra. Ugyanazon felek között legfeljebb három egymást követő határozott idejű munkaszerződés köthető. Egy határozott idejű munkaszerződés lejárta utáni 3 hónapon belül kötött határozott idejű munkaszerződés egymás utáninak tekintendő, és egyik sem lehet 12 hónapnál hosszabb időtartamú.[567]

Taxatív felsorolás, hogy milyen esetekben köthető határozott idejű munkaviszony. Határozott idejű munkaszerződést nem lehet 36 hónapnál hosszabb időszakra kötni.[568]

Az ismertetett román szabályok szigorúbbak, mint a magyar szabályok, amelyek főszabály szerint a határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg.

---

[565] Román Mt. 194. cikk (1)

[566] Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, Erdélyi Társadalom – 18. évf., 2. sz., 127-152. o.

[567] Román Mt.82. cikk (3),(4),(5)

[568] Román Mt. 84. cikk (1)

A román szabályok többlet követelményt támasztanak a határozott idejű szerződés vonatkozásában. A munkáltatók kötelesek tájékoztatni a határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalókat a szakmai felkészültségüknek megfelelő betöltetlen, vagy betöltetlenné váló állásokról, és biztosítaniuk kell számukra a határozatlan munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalókkal azonos feltételek mellett való hozzáférést azokhoz.[569] Hasonló tájékoztatási kötelezettséget ír elő a magyar szabályozás is, mely szerint munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.[570]

A román munkajogi szabályok a próbaidő időtartamát a határozott idejű szerződések esetén a határozott időtartamhoz igazodóan sávosan határozza meg, míg a magyar jog esetén a legfeljebb tizenkét hónapra létesített jogviszony esetén a próbaidő arányos megállapítását írja elő.[571]

A magyar munka törvénykönyvének szabályozáshoz képest eltérés, hogy a román szabályozás megkülönbözteti az otthonról végzett munkát a távmunkától.[572] A román Mt. alapján az otthonról végzett munka esetében egy olyan munkaszerződés alapján történik a munkavégzés, amely lényegileg csupán a munkavégzés helyének meghatározásában tér el egy rendes munkaszerződéstől, illetve ennek következtében néhány sajátos jogot és kötelezettséget rendel el a felek számára. A munkahelyi feladatok elvégzésének érdekében az otthonról munkát végző munkavállalók maguk határozzák meg a munkaidő beosztásukat.[573]

[569] Román Mt. 86. cikk (1)
[570] Mt. 61. § (1)
[571] Mt. 192. § (5)
[572] Lásd részletesen: Mélypataki Gábor – Máté Dávid Adrián – Rácz Zoltán: Az otthon, mint munkahely, Publicationes Universitatis Miskolciensis. Sectio Juridica et Politica; Miskolc Vol. 38, Iss. 2, 2020., 212-223. o.
A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 126. §-a külön rendelkezik az otthoni munkavégzésről a távmunkavégzés mellett.
[573] Román Mt. 108–110. cikkek

A törvényi rendelkezésekből következően viszont az otthonról végzett munka mindig valamilyen kézzelfogható késztermék elkészítését feltételezi, és a munkavégzéshez nem szükségszerű az információtechnológiai eszközök használata.[574] A román távmunkára vonatkozó szabályok között szintén találunk eltérést a magyar szabályozáshoz képest. Nem a román munka törvénykönyvének normaszövegébe iktatva, hanem külön törvényben 2018-ban került sor a távmunka szabályozására 2018. évi 81. törvény keretében. Fontos kiemelni, hogy egyéb, a digitalizáció hatására a világ más országaiban már megjelenő új munkavégzési formák beemelésére a román munkajogi szabályozásba még nem látunk példákat. Ez nem azt jelenti természetesen, hogy az adott munkavégzési formák ismeretlenek a gyakorlatban, azonban egyelőre teljes mértékben kívül esnek a munkajogi szabályozás keretein.

További eltérés, hogy a román munkaszerződésben egyrészt kötelező a pontos megjelölése annak, hogy a munkavállaló mikor, milyen időtartamban van jelen a munkáltató telephelyén, másrészt hasonlóképpen meg kell jelölni a pontos helyet, ahol a munkavállaló dolgozni fog. A legkevésbé sincs szó arról, hogy távmunkavégzés keretében a munkavégzés helyét a munkavállaló rugalmasan, pillanatnyi igényei szerint határozza meg, amelyre adott esetben az információtechnológiai lehetőségek egyébként meglennének. [575] Mindezért a román szabályzás elveszi a távmunka egyik lényeges és előnyös tulajdonságát, nevezetesen a rugalmasságot.[576] A román jogalkotó a távmunka fogalma kapcsán a szűkítést választotta, míg a magyar jogalkotó fogalom tágítása mellett tette le a voksot.

Munkaerő kölcsönzés esetén a román szabályok alapján a kikölcsönzés legfeljebb 24 hónapra állapítható meg. A kikölcsönzés időtartama meghosszabbítható az eredeti kikölcsönzéshez hozzáadott egymást követő

[574] Vallasek Magdolna: Digitális munkahely – a jövő munkahelye? Symbolon Volume XX. no. 1 (36) 63-73 o.
[575] Vallasek Magdolna: Digitális munkahely – a jövő munkahelye? Symbolon Volume XX. no. 1 (36) 63-73 o.
[576] Magdolna Vallasek, Gábor Mélypataki: Rules on Home Office Work and Telework in Romania and in Hungary, Central European Journal of Comparative Law, Volume I, 2020, 2. 177-191.o.

időszakokra anélkül, hogy meghaladná a 36 hónapot.[577] A munkaerő-kölcsönzés időtartama a magyar munkajogi szabályok alapján maximum 5 év lehet.[578]

A román munkaerő-kölcsönző határozatlan időre szóló munkaszerződést is köthet, ez esetben a két kihelyezés közötti időszakban a kölcsönzött munkavállaló a munkaerő-kölcsönző rendelkezésére áll.[579]

A kihelyezés lejárta után a kihelyezett román munkavállaló munkaszerződést köthet a kölcsönvevő vállalkozással. Abban az esetben, ha a kölcsönvevő vállalkozás, egy kihelyezést követően alkalmazza a kihelyezett munkavállalót, a kihelyezés időtartama beszámításra kerül a munkadíj, valamint a munkajog által előírt más jogosultságok megállapításához.[580]

V. 2. 3. Munkaidő, túlmunka, szabadság

A román munkaidőt érintő szabályoktól lehetséges az eltérés, így előfordulhat a munkaidőnek nem egyenletes jellegű eloszlása, egyéni munkarend meghatározása, illetve munkaidő-keret alkalmazása, és természetesen lehetőség van rendkívüli munkavégzésre, amelynek maximális mértékét azonban az Mt. határozza meg, a 114. cikkében: a munkaidő maximális törvényes hossza nem haladhatja meg a heti 48 órát, beleértve a túlórákat is. [581]

A román munkaidőnek az egy héten belüli eloszlása általában egyenletes, öt nap munkát két nap pihenőidő követ, azonban lehetőség van, minden esetben a munkavállaló beleegyezése és a munkaszerződésbe való rögzítése mellett, az egyenlőtlen elosztás, egyéni munkaprogram meghatározására is. Ilyen esetben a munkaidő két részre oszlik, egy kötött, előre meghatározott részre, amelyben a munkavállaló köteles a munkahelyén tartózkodni, és egy rugalmas munkaidőre, amelynek kezdeti és végső időpontját a munkavállaló saját igényei

[577] Román Mt. 90. cikk
[578] Mt. 214. § (2)
[579] Román Mt. 95. cikk (2)
[580] Román Mt. 99. cikk
[581] Vallasek Magdolna: Digitális munkahely – a jövő munkahelye? Symbolon Volume XX. no. 1 (36) 63-73 o.

szerint határozza meg. Az ilyen jellegű munkaidő-beosztás ugyanakkor a szakirodalom egy része szerint nem kedvez a munkáltatónak, nem a munkavégzés esetleges hatékonysági problémái miatt, hanem mert többletterheket ró rá a munkaidő nyilvántartása szempontjából.

Kivételes esetben alkalmazható a négy, hat vagy tizenkét hónapos munkaidőkeretben való számítása a maximális munkaidőnek. A rendes munkaidő szabályaihoz képest további, rövidebb vagy hosszabb munkaidőt jelentő kivételeket lehet kollektív tárgyalás, egyéni tárgyalás vagy jogszabályok útján megállapítani, azonban csak bizonyos, az Mt. 115. cikke által ugyanakkor nem meghatározott tevékenységi szektorokban, üzemekben vagy szakmák esetében.[582]

Túlmunka a román szabályok alapján a heti munkaidőt meghaladó munkavégzést túlmunkának kell tekinteni.[583] A román szabályozás elsősorban a heti munkaidő mértékéhez köti a túlmunka fogalmát, míg a magyar szabályozás szerint a rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügyelet tartama.[584]

A román szabályozás munkavállaló érdekeinek erősebb védelmét szolgálja a túlmunkára vonatkozó rendelkezése, amely szerint ilyen jellegű rendkívüli munkavégzésre kizárólag a munkavállaló írásos beleegyezése esetében kerülhet sor. Mivel azonban a beleegyezés vonatkozásában semmilyen formai követelményt nem állít az Mt., főszabály szerint beleegyezésnek minősül pusztán az a tény is, ha a munkavállaló a munkaidő lejárta után továbbra is a munkahelyén tartózkodva munkát végez. [585] Túlmunka tehát csak a munkavállaló beleegyezésével végezhető, kivéve a vis maior helyzetét, vagy

[582] Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, Erdélyi Társadalom – 18. évf., 2. sz., 127-152. o.
[583] Román Mt. 120. cikk. - (1)
[584] Mt. 107. §
[585] Vallasek Magdolna: Digitális munkahely – a jövő munkahelye? Symbolon Volume XX. no. 1 (36) 63-73 o.

egy baleset bekövetkeztének elkerülését, illetve következményeinek elhárítását célzó sürgős munkálatokat.[586]

A túlmunka teljesítését a munkáltatónak minden esetben kompenzálnia kell. Erre az Mt. 122. cikke értelmében főszabály szerint szabadidő kiadásával kell sor kerüljön, és a munkáltatónak a túlórázást követő hatvan napon belül teljesítenie kell az ilyen irányú kötelezettségét. Amennyiben erre valamilyen objektív okból kifolyólag nincs lehetőség, kivételesen lehetséges a túlmunkának az alapbér legkevesebb 75%-a arányában meghatározott pótlékban való kifizetése is.[587]

A túlmunkát, annak elvégzését követőn 60 naptári napon belül, fizetett szabad órákkal kell megtéríteni. [588] Ezzel szemben a magyar szabályozás elsődlegesen pénzbeli ellenérték megfizetését teszi főszabállyá, a szabadidő biztosítása kizárólag a felek megállapodása, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján lehetséges.[589]

Az előírt határidőn belül nem lehetséges a fizetett szabad órákkal való megtérítés, a rákövetkező hónapban a túlmunka, időtartamának megfelelően, a munkavállaló munkadíjához adott pótlék formájában kerül kifizetésre.[590]

Részmunkaidőben foglalkoztatottaknak tilos túlmunkát végeznie a román szabályozás alapján.[591]

A román kódex külön munkavállalói csoportot határoz meg az éjszakai munkavállalók személyében, akikre speciális pihenőidő szabályok vonatkoznak. Éjszakai munkavállalónak tekintendő az a munkavállaló, aki a napi munkaidejéből legalább 3 óra éjszakai munkát végez vagy az a munkavállaló, aki havi munkaidejének legalább 30%-ában éjszakai munkát végez.[592]

---

[586] Román Mt. 120. cikk (2)

[587] Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, Erdélyi Társadalom – 18. évf., 2. sz., 127-152. o.

[588] Román Mt. 122. cikk (1)

[589] Mt. 143. § (2)

[590] Román Mt. 123. cikk (1)

[591] Vallasek Magdolna: Digitális munkahely – a jövő munkahelye? Symbolon Volume XX. no. 1 (36) 63-73 o.

[592] Román Mt. 125. cikk (2)

Az éjszakai munkavállalók jogosultak:

- vagy a napi rendes munkaidőhöz képest egy órával csökkentett munkaidő beosztásra, minden olyan napért, amelyben legkevesebb 3 óra éjszakai munkát végeznek, anélkül, hogy ez az alapbér csökkenését eredményezné,
- vagy az alapbér 25%-ával egyenlő éjszakai munkavégzésért járó pótlékra, amennyiben az éjszakai munkavégzés legkevesebb 3 éjszakai órát jelent a rendes munkaidőből.[593]

A szabadság kiadás vonatkozásában a román szabályok megengedőbbek, rugalmasabbnak mondhatók, mint a magyar szabályozás. Romániában, ha a munkavállaló, indokolt okból kifolyólag, részben vagy teljesen, nem tudja letölteni az adott naptári évben neki járó éves pihenőszabadságot, az érintett személy beleegyezésével a munkáltató köteles a le nem töltött pihenőszabadságot az arra való jog megszületését követő évtől számított 18 hónapon belül kiadni számára.[594]

A magyar munkajogban külön nem nevesített fizetés nélküli szabadságról is rendelkezik a román munka törvénykönyv. A fizetés nélküli tanulmányi szabadságot a munkavállaló kérelmére, a saját kezdeményezésére végzett szakmai képzésének az időtartamára nyújtják. A munkáltató csak abban az esetben utasíthatja el a munkavállaló kérelmét, ha annak hiánya súlyosan károsítaná a tevékenységek folytatását.[595]

Végezetül érdemes kiemelni, hogy a román Mt. semmilyen pontosítást nem tartalmaz arra vonatkozóan, hogyan kell értelmeznünk a maximális munkaidőt halmozott munkaszerződések esetében, a jellemző gyakorlatként találkozhatunk azzal az esettel, amikor egy adott személy két, akár három teljes munkaidőre szóló munkaszerződéssel rendelkezik.[596] Minderről a magyar munkajogi szabályozás is hallgat.

[593] Román Mt. 126. cikk
[594] Román Mt. 146. cikk (2)
[595] Román Mt. 155. cikk (1), (2)
[596] Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, Erdélyi Társadalom – 18. évf., 2. sz., 127-152. o.

V. 2. 4. Összegzés a román szabályozásról

A román Mt. 2011. évi módosításával kezdődően egyértelmű tendenciaként figyelhető meg a román munkajogban is a rugalmasabb munkavégzési lehetőségek irányába való eltolódás. Ez részben a munkavállalók igényeit kívánja kiszolgálni, de legalább olyan mértékben kedvezőek a lazább szabályok a munkáltatók számára is. [597]

A román Mt. hozzávetőleg ötször kevesebb olyan kifejezést tartalmaz, amelyből a felek megállapodására lehet következtetni, mint a magyar munkajogi szabályozás. Mindez szintén arra ad következtetést, hogy a román szabályozás jóval kevesebb teret enged a felek megállapodásain nyugvó szabályozási megoldásnak.

A román kódex szabályiból kitűnik az is, hogy lényegesen nagyobb szereppel ruházza fel az egyes munkaügyi hatóságokat úgy, mint például a területi munkaügyi felügyelőségeket, amely egyaránt hathat a merevebb, vagy épp a rugalmasabb szabályozás irányába is, hiszen utóbbi esetében a hatósági intézkedés gyorsabbnak és rugalmasabbnak bizonyulhat sok esetben, mint adott esetben egy bírósági eljárás. A román munkajog fejlődési iránya tehát egyértelműen körvonalazódik, és a rugalmas biztonság elveinek elfogadása felé halad.[598]

A román munkajogban éppúgy megjelennek azon munkajogi kihívások, mint más országokban. A kihívások a digitalizáció, az atipikus munkavégzés terjedése és a munkavállalói csoportok közötti mély egyenlőtlenségek körül forognak és részben, vagy egészben megoldásra várnak. A rugalmas biztonság, amelyet az Európai Unió országai igyekeznek követni, nem csodaszer mindenre, sok kétség merül fel a működésével kapcsolatban. A piacszabályozás perspektívája a „rugalmas biztonság" fogalmában jelenik meg. Ebben az

[597] Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, Erdélyi Társadalom – 18. évf., 2. sz., 127-152. o.

[598] Magdolna Vallasek: Romania: Development of Labor Law Under the Banner of Flexibility, in: Fundamentals of Labor Law in Central Europe, Central European Academic Publishing, Miskolc – Budapest, 2022., 77. o.

álarcban a munkajog szerepe az, hogy hozzájáruljon a munkaerőpiacok tisztességes és hatékony működéséhez. Mint ilyen, az egyenlő bánásmód elve szabadon alakítható, hogy tükrözze a kívánt flexicurity kombinációt. Amíg hiszünk, és hinnünk kell, hogy az élő munkavállalók védelme a feladata, addig nincs más út a munkajog számára, mint olyan megoldások keresése, amelyek ezt a védelmet rugalmasan, vagy mondjuk úgy, a társadalmi realitásokat figyelembe véve biztosítják.[599]

[599] Magdolna Vallasek: How Will the Future Be? The Transformation of Romanian Labour Legislation in a Global Context, İnsan&İnsan, Year 8, Issue 30, 2021., 57-68. o.

V. Záró gondolatok:

A kutatási eredményeket figyelembe véve egyetértek azon megállapítással, amely szerint a rugalmas foglalkoztatás motivációs ereje az elmúlt évtizedekben nem csökkent.[600] A hazai foglalkoztatáspolitika a munkahelyek paradigmáján alapul, azaz a központban a klasszikus bérmunka és a munkahelyek számának bővítése áll. A globális trendek alapján a bérmunka típusú munkahelyek és a munkaképes népesség száma közötti tartós egyensúlybomlásra kell számítani a közeljövőben. Emiatt a rugalmasság a munkaerőpiacon a jövőben egyre fontosabb lesz.[601]

A napjainkban megjelenő új karakterjegyekkel rendelkező foglalkoztatásra irányuló jogviszonyai kapcsán elmondható, hogy a magyar szabályozás továbbra is a munkaviszony keretében történő foglalkoztatás, vagy az egyéb polgári jogi alapokon nyugvó foglalkoztatási formák dualitására alapoz. Ahogyan arra a Kúria egyik ítéletének indokolása is rámutat, a jogviszony minősítése során fontos kiindulópont, hogy ma Magyarországon még mindig meghatározó az önállótlan (munkaviszonyban történő) és önálló (polgári jogi jogviszonyban megvalósuló) munka alapján tipizáló bináris modell, tehát vagy polgári jogi jogviszonyban áll a munkát ellátó, vagy munkaviszonyban. Hazánkban nincs külön jogi kategória a kettő közötti átmenetnek megfelelő jellegzetességeket mutató foglalkoztatásra, ami más nemzetek jogában fellelhető.[602]

Az említett Kúriai ítélet hangsúlyozza, hogy az adott ügyben nem általános jogpolitikai vagy jogalkotói kérdésben foglalt állást, hanem a meghatározott egyedi ügyben, a kereseti kérelem alapját képező jogszabályok alapján hozott döntést. Ennek ellenére mégis sejtetni engedi, hogy a jogalkalmazás kétes

[600] Rab Henriett: A négynapos munkahét dilemmái munkajogi nézőpontból - avagy a piaci működés gazdaságossága összefér-e a munkajogi garanciarendszerrel? Munkajog folyóirat, 2022/4., 9-15. o.
[601] Mélypataki Gábor, Lipták Katalin, Varga Krisztina, Harangozó Zsolt: A négynapos munkahét bevezetésének jogi és gazdasági dilemmái, Publicationes Universitatis MiskolcinensisSectio Juridica et Politica, Tomus XL/2 2022. 295–308. o.
[602] Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletének indokolása

esetekben elsőbbséget enged a szerződési szabadság elvének.[603] Mindemellett fontos hangsúlyozni, hogy a perbeli esetben a munkaviszony, mint függő munka elsődleges minősítési jegyét jelentő alá- fölérendeltség fennálltát igazoló széles körű: a munkavégzés helyére, idejére, módjára is kiterjedő utasítás és ezt biztosító ellenőrzési jog az alperes oldalán nem volt megállapítható. Álláspontom szerint a perbeli eset másik jelentős megállapítása, hogy ténylegesen munkaidő nem volt meghatározva, a rendelkezésre állási kötelezettség pedig kifejezetten meghatározott munkaidő esetén értelmezhető.

A kutatás tükrében igazolást nyert, hogy a XXI. század munkajogi szabályozása igényli a rugalmasságot. A rugalmas foglalkoztatási kereteket a felek számos okból keresik és igénylik. Egyértelműen megállapítható, hogy a digitális hatások következtében a munkavégzés sok esetben megváltozott, a munkavégzés részben, vagy egészben átkerült az online térbe. Nem csupán a foglalkoztató, de a foglalkoztatottak részéről is megjelenik az igény a rugalmas munkavégzés iránt, még akkor is, ha ez adott esetben a munkajogi garanciák csökkenésével, vagy azok hiányával érhetőek el.

Azon feltételezés, mely szerint a rugalmasság polgári jogi alapokon nyugszik szintén igazolást nyertek. A foglalkoztatás rugalmasságának kérdése óhatatlanul a polgári jogi alapokon nyugvó foglalkoztatás és a munkaviszonyban történő foglalkoztatás elhatárolási kérdéseihez vezetett. A foglalkoztatás rugalmasítása egyértelműen a polgári jog szerződési szabadság elvéhez kötődnek, az abban rejlő potenciált aknázzák ki. Mindez a munkajogi rugalmasság esetén is megfigyelhető, hiszen a felek megállapodásainak erősítése szintén a munkajog a polgári joghoz történő közelítését, a magánjogi jelleg erősítését jelenti.

[603] A következetes ítélkezési gyakorlat szerint amennyiben a munka természete folytán a tevékenység nemcsak munkaviszony, hanem munkavégzésre irányuló más jogviszony keretében is ellátható, a szerződési szabadság elvére figyelemmel a felek szabadon dönthetnek arról, hogy a munkavégzés milyen típusú szerződés (polgári jogi vagy munkaszerződés) alapján történjen (Kúria Mfv.I.10.566/2016., megjelent: BH2017.412.).

A kutatás elején rögzített azon feltételezés, mely szerint a rugalmasság mindig a biztonság szerepének csökkentésével jár együtt csupán részben nyert igazlást. A tézis azért nem igaz teljes mértékben, mert sok esetben a rugalmasság kölcsönös engedményeken és kölcsönös előnyökön alapul. Álláspontom szerint rugalmasság sok esetben biztosítható úgy, hogy az mindkét fél számára kölcsönösen előnyös és fennmaradnak biztonságot erősítő elemek. Tény azonban, hogy a rugalmasság fokozása rendszerint együtt jár a feleket terhelő kockázatok átrendeződésével. Fontos megállapítása a kutatásnak az is, hogy a foglalkoztatottak részéről sok esetben a biztonság nem feltétlenül a jogviszony tartósságában nyilvánul meg.

Azon hipotézis mely szerint a rugalmasság fokozható addig a mértékig, hogy a munkajog elveszítse karakterét alapvetően helytállónak bizonyult, lényegében azonban ez a munkajogi szabályozás teljes hiányához vezetne. A foglalkoztatás kizárólag magánjogi alapokon történő szervezése nem elképzelhetetlen, azonban mindez szintén nem jelent egyet a foglalkoztattat védő garanciák teljes leépítésével. A kiszolgáltatottabb fél védelmére jelenleg is van példa a magánjogi viszonyokat szabályozó hatályos joganyagban.
Ennek azért is nagy jelentősége van, mert a platform munkát végzők védelme a polgári jogi szabályozás keretei között is megvalósítható lehet, például a tartós közvetítés polgári jogi szabályozásához hasonló módon. Ehhez szükséges sui generis szabályozásra, valamint egyoldalú kógencia biztosítása a munkát végzők védelme érdekében.

A kutatás korábbi részében már utaltam rá, hogy a munkajog fő feladatának tartom, hogy a munkajogviszonyban történő foglalkoztatás továbbra is versenyképes maradjon. Mindez több munkajogi tényezőn is múlik, mint például a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adó és járulékfizetési kérdések. Véleményem szerint munkajog még sokat tehet a versenyképességének növelése érdekében. A feleknek a munkaszerződés keretében lehetőségük van több esetben a főszabálytól eltérniük közös akarattal, ezáltal formálhatják és

alakíthatják a jogviszonyt. Álláspontom szerint azonban az atipikus jogviszonyokban rejlő lehetőségeket jobban ki kell aknáznia a munkajogi szabályozásnak, hiszen ezek még mindig a munkajog védelmi ernyője alatt tartják a foglalkoztatási jogviszonyokat.

A kutatásom során törekedtem arra, hogy a rugalmas foglalkoztatás egyes meglévő kérdéseit, valamint a rugalmas foglalkoztatásban rejlő lehetőségeket körbejárjam és összegyűjtsek többféle megoldási lehetőséget és alternatívát. Fontos hangsúlyozni azonban, hogy a jövő munkajogát elsődlegesen nem a jogalkotó formálja, hanem a társadalom tagjai, benne a foglalkoztatottakkal és a foglalkoztatókkal.

VI. Összefoglaló

A társadalmi változások magas intenzitásának hátterében jórészt a rohamos digitális fejlődés áll. A digitális megoldások széleskörű alkalmazása jelentős hatást gyakorol a munkavégzésre, nagymértékben lazítja a korábban kialakult általánosnak elfogadott kereteket.

A kutatás egyik fontos témakörét a rugalmas munkavégzés megvalósulási formáinak vizsgálata képezi. A kutatás megerősítette azt, hogy a rugalmas munkavégzés iránt egyre nagyobb az igény mind a foglalkoztatók, mind pedig a foglalkoztatottak oldalán.

A kutatás másik fő témaköre a rugalmas munkavégzés és a foglalkoztatott oldalán fennálló biztonság viszonyának vizsgálatára irányul. A kutatás rávilágított arra, hogy a rugalmasság és biztonság fogalom párosát számos megközelítésben értelmezhetjük, annak több részterületét különíthetjük el. Ezeknek a területeknek a vizsgálata során nem lehetett egyértelműen megállapítani azt, hogy minden esetben a rugalmasság növelésével egyenes arányban csökken a biztonság a foglalkoztatott oldalán. Tény azonban, hogy a rugalmas foglalkoztatás rendszerint együtt jár azzal, hogy a foglalkoztató oldalán felmerülő kockázatok bizonyos mértékben a foglalkoztatóhoz kerülnek át. Gondoljunk csak arra az esetre, amikor távmunkavégzésben állapodnak meg a felek és a munkavállaló biztosítja a munkavégzés helyéül szolgáló helyet. A további munkavégzésre irányuló jogviszonyok keretében foglalkoztatottak körében is számos esetet emelhetnénk ki úgy, mint például a platform munkavégzők esetében, akik rendszerint saját maguk biztosítják a munkavégzés eszközeit. Úgy is mondhatjuk, hogy a rugalmasság kisebb-nagyobb mértékben, de növeli a foglalkoztatott kiszolgáltatottságát.

A kutatás eredményei azon következtetés levonására is alkalmasak voltak, mely szerint a rugalmas foglalkoztatás rendszerint a polgári jogi szabályokhoz történő közelítést hozza magával. Mindemellett fontos azt is hangsúlyozni, hogy a polgári jogi szemlélet erősítése nem feltételezi azt, hogy a foglalkoztatott védelme nem valósítható meg magánjogi úton. Ezen állítást erősíti meg, hogy a

polgári törvénykönyv hatályos joganyaga is tartalmaz rendelkezéseket olyan csoportokra, akik külön védelemben részesülnek a jogalkotó által úgy, mint a fogyasztók csoportja. Mindemellett a munkajog magánjogi alapjai szintén széles lehetőséget biztosítanak arra, hogy a jogviszonyok rugalmasságát magánjogi jellegű eszközök révén érjék el a felek. Ilyen eszköz többek között a felek megállapodásainak nagyobb teret engedő munkajogi szabályozás, ami azonban nem lehet korlátlan, mindenképpen szükséges a munkavállalót helyzetét védő fékek és egyensúlyok kiépítése.

A foglalkoztatás területén megvalósuló újításokat elsősorban a gazdasági hatékonyság ösztönzi, mint sem a társadalmi innováció, amelynek középpontjában a jólét áll. Természetesen a rugalmas foglalkoztatás is alapulhat társadalmi innováción, gondoljunk csak a rövidebb munkaidő beosztás alkalmazására egyes munkáltatóknál.

A munkaviszonyon belül vagy azon kívül történő foglalkoztatás kérdését a közvetlenül vonatkozó szabályokon túl nagyban befolyásolja a kapcsolódó területek szabályozása is. Éppen ezért az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyokban történő foglalkoztatás megválasztása nagyban befolyásolható például az adózási szabályok révén.

Fontos kiemelni, hogy a dolgozat a digitális hatások következtében változó munkavégzési viszonyok egyes problémáit és megoldási lehetőségeit kívánta összegyűjteni, amelyeket elsődlegesen a rugalmasság és biztonság relációjában igyekezett bemutatni. A jövő foglalkoztatási viszonyait jelentős mértékben a foglalkoztatottak maguk is formálják, ezért különösen fontos, hogy a foglalkoztatottak mindenkor tisztában legyenek jogaikkal és kötelezettségeikkel annak érdekében, hogy felelős és tudatos döntést hozhassanak a jogviszony létesítésekor.

VII. Summary

The high intensity of social change is largely driven by rapid digital development. The widespread use of digital solutions is having a significant impact on the way we work, greatly loosening previously accepted frameworks. An important theme of the research is the examination of the ways in which flexible working is implemented. The research confirmed that there is a growing demand for flexible working from both employers and employees.

The other main theme of the research is the relationship between flexible working and security on the part of the employee. The research has shown that the concept of flexibility and security can be interpreted in a number of ways, with several sub-areas of the concept. In examining these areas, it has not been possible to establish clearly that an increase in flexibility leads to a decrease in security on the part of the employee in proportion to the increase in flexibility. However, it is a fact that flexible employment is usually associated with a certain transfer of risks from the employer to the employee. Consider the case where teleworking is agreed between the parties and the employee provides the place of work. There are also a number of cases of employees in the context of an additional employment relationship, such as platform workers, who usually provide their own means of work. It could be said that flexibility increases the vulnerability of the employee to a greater or lesser extent.

The results of the research also led to the conclusion that flexible employment usually brings convergence with civil law rules. However, it is also important to stress that the strengthening of the civil law approach does not imply that the protection of the employee cannot be achieved. This assertion is reinforced by the fact that the existing body of civil law also contains provisions for groups that are specifically protected by the legislator, such as consumers. In addition, the private law basis of labour law also provides ample scope for the parties to achieve flexibility of legal relations by means of private law instruments. One such instrument is labour law regulation, which gives greater scope to the

parties' agreements, but this cannot be unlimited; it is essential to build in checks and balances to protect the position of the employee.

Innovation in employment is driven primarily by economic efficiency, rather than social innovation with welfare at its heart. Of course, flexible employment can also be based on social innovation, such as the use of shorter working hours by some employers.

The question of employment inside or outside the employment relationship is influenced to a large extent by the regulation of related areas in addition to the directly relevant rules. For this reason, the choice of employment in a particular employment relationship can be greatly influenced, for example, by tax rules.

It is important to underline that the thesis aimed to collect some of the problems and possible solutions to the changing working conditions due to digital influences, which were primarily presented in the context of flexibility and security. The employment relations of the future will be shaped to a large extent by the employees themselves, and it is therefore particularly important that employees are aware of their rights and obligations at all times, so that they can make responsible and informed choices when entering into a legal relationship.

VIII. Jogszabályjegyzék

1840. évi XVI. törvénycikk a kereskedőkről https://net.jogtar.hu/ezer-ev torveny?docid=84000016.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D27,

1840. évi XVII. törvénycikk a gyárak jogviszonyairól https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=84000017.TV&targetdate=&printTitle=1840.+%C3%A9vi+XVII.+t%C3%B6rv%C3%A9nycikk&referer=1000ev, 2019. október 13.

1872. évi VIII. törvénycikk az ipartörvényről, https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=87200008.TV&targetdate=&printTitle=1872.+%C3%A9vi+VIII.+t%C3%B6rv%C3%A9nycikk&referer=1000ev, 2019. október 13.

1919. ILO 1. sz. Egyezmény

1930. ILO 30. sz. Egyezmény 3. cikk

1935. ILO. 47. sz. Egyezmény 1. cikk (a)

1937. évi XXI. törvénycikk a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról

1951. évi 7. tvr.

1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről

1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről

1987. évi 20. törvényerejű rendelet az Egyesült Nemzeteknek az áruk nemzetközi adásvételi szerződéseiről szóló, Bécsben, az 1980. évi április hó 11. napján kelt Egyezménye kihirdetéséről (Bécsi Vételi Egyezmény)

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

1997. évi CLV. törvény a fogyasztóvédelemről

1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól

2003. évi 53. törvény a munka törvénykönyvéről, Forum iuris könyvkiadó, Kolozsvár, 2023. (Román Mt), 51. cikk (2)

2006. évi X. törvény a szövetkezetekről 18.§ (1)

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2013. évi CXXXIX. törvény a Magyar Nemzeti Bankról

2013. évi V. törvény a Polgári törvénykönyvről, a továbbiakban Ptk.

2018. évi CXXV. törvény kormányzati igazgatásról

2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról, 125-126.§

2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról

2020. évi XII. törvény a koronavírus elleni védekezésről

32/1991. (VI. 6.) AB határozat

7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv

7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény indokolása

A munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról, T/3628., Benyújtás dátuma: 2018-11-20

A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 238. § (2) bekezdés

A szociális jogok európai pillére: II. fejezet: Méltányos munkafeltételek, 5. Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás

A szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2019/1158 irányelv (2019/1158 irányelv)

A veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvény indokolása

Az átlátható és kiszámítható munkakörülményekről az Európai Unióban szóló 2019/1152 irányelv

Az Európai Parlament 2020. október 20-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a mesterséges intelligenciára vonatkozó polgári jogi felelősségi rendszerrel kapcsolatban

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 Irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről, 3. cikk Fogalommeghatározások, (1) bekezdés f) pont

Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK Irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól

Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK Irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (2008. november 19.) 3. cikk

Az Európai Unió Tanácsa, Brüsszel, 2019. április 29. 8754/19 – A Tanács következtetései a fiatalokról és a munka jövőjéről

Az Európai Unió Tanácsa: Ajánlás a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről, 12753/19 Brüsszel, 2019. október 21.

Az ipartörvényről szóló 1872. évi VIII. törvénycikk szerint az iparos és segédei közötti viszony szabad egyezkedés tárgya. A tanoncok esetében 12 és 14 év között csupán 10 óra, 14 életév fölött pedig 12 óra munkát végezhettek.

BH 1997.500.

BH 2006. 92.

BH 2008. 167.

BH 2016/286.

Directive of the European Parliament and of the Coucil on improving working conditions in platform work,

EBH 1999.53.

EBH 2004. 1146.

EBH 2006.1443.

EBH 2012. M. 13.

Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról, T/1845. törvényjavaslat

Kúria az Mfv.I.10.260/2018/5. számú ítélet

Kúria Mfv.I.10.566/2016., megjelent: BH2017.412.

Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletét munkaviszony fennállásának megállapítása tárgyában

Lengyel Munka törvénykönyv (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy) - Lengyel Mt.

Magyarközlöny: 2020. évi 47. szám

Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

MK 95. számú állásfoglalása

Munka törvénykönyve kommentár, Wolters Kluwer

Román Munkatörvénykönyv, Fordította: Dr. Vallasek Magdolna, Forum Iuris Könyvkiadó Kolozsvár 2018. 118. cikk

T/15035. számú kormányzati törvényjavaslat A munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről, 8.

T/1845 Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról indokolás

T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Budapest, 2011. október, Általános indokolás

XI. Irodalomjegyzék

A foglalkoztatottak távmunkavégzésének alakulása, háromhavi mozgóátlag, letöltés dátuma: 2023.10.11. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0117.html

A Koronavírus-járvány munkajoga, 2020. március 13., https://ado.hu/munkaugyek/a-koronavirus-jarvany-munkajoga/, (letöltés dátuma: 2020. március 20.)

A munkavégzés rugalmasságát és minőségét támogató konstrukciók értékelése, Értékelési jelentés 2019. 25. o.

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről

Abi Adams, Jeremias Prassl: Zero-Hours Work in the United Kingdom, Conditions of Work and Employment Series No. 101, International Labour Organization 2018., 5. o.

Akima Hamandia-Güldenberg: On-call work and "zero hours" contracts, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf (letöltés dátuma: 2022.02.25.)

Aleksandra Wilczyn´ska - Dominik Batorski - Joan Torrent Sellens: Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers, Social Indicators Research, Springer Science+Business Media Dordrecht 2015,

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2007/C 175/17) véleménye, „Zöld könyv - A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival"

Az Európai Közösségek Bizottsága, Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Brüsszel, 2006.11.22.

Az Európai Unió Tanácsa, Brüsszel, 2019. április 29. 8754/19 – A Tanács következtetései a fiatalokról és a munka jövőjéről

Az ILO szervezeti felépítése és működése, https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/az-ilo-szervezeti-felepitese-es-mukodese, 2019.09.28.

Balogh Eszter - Dr. Bodnár Lilla - Dr. Krémer András - Dr. Kulisity Mária - Lovász Gabriella - Dr. Nádházy Zsolt - Rákóczy Zsuzsanna - Dr. Rúzs-Molnár Krisztina: Kutatási beszámoló, A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat tevékenységének társadalmi hasznossága c. kutatás, Rézler Gyula Mediációs Intézet,

Bankó Zoltán / Berke Gyula / Kiss György / Szőke Gergely László, Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Első rész, Általános rendelkezések, I. fejezet Bevezető rendelkezések 1. A törvény célja

Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, Magyar Munkajog E–folyóirat 2016/2, 49–61. o.

Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok: A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2008. 55. o.

Barta Judit - Prugberger Tamás: Kérdések a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének „kettős jogi státuszáról”, Acta Universitatis Szegediensis: Acta juridica et politica, 79. Tom. 1-64. Fasc. / 2016. 61-83. o.

Bérces Kamilla: Munkajogi változások a 2019-es év elején, Munkajog folyóirat, 2019/1., 66-69. o.

Berend T. Iván, Ránki György: Gazdasági elmaradottság, kiutak és kurdarcok a XIX. századi Európában, Az európai periféria az ipari forradalom korában, Közigadasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1979. 11.

Berend T. Iván, Ránki György: Magyarország Gyáripara 1900-1914, Szikra kiadó, 339.

Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, Pécsi Munkajogi Közlemények, II. évfolyam, III. szám, 2009. december, 150. o.

Berke Gyula: Az új koronavírus miatti veszélyhelyzetben alkalmazandó munkajogi szabályok, Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft. 2020. március 25.

Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban, Utilitates Bt., Pécs, 2014.

Berke Gyula: Az új koronavírus miatti veszélyhelyzetben alkalmazandó munkajogi szabályok, Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft. 2020. március 25.

Berki Erzsébet, Gyulavári Tamás, Kártyás Gábor: A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012–2023),Friedrich-Ebert-Stiftung, Munka és társadalmi igazságosság, Tanulmány, 2023. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/20640.pdf, letöltés dátuma: 2024.02.10.

Bill Conerly: The 15-hour Work Week: Keynes And AOC Disagree https://www.forbes.com/sites/billconerly/2020/02/19/the-15-hour-work-week-keynes-and-aoc-disagree/#422b49b25729, 2020. február 19.

Bodó László: A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében, Debreceni Jogi Műhely, 2012. évi (IX. évfolyam) 4. szám, 13–21. o.

Bogárdi Dóra, Kocsis Gergő: Jog és innováció tanulmánykötet, 2017, Rácz Ildikó: Az ’uberizált’ munkaerő jelene és jövője, 9.

Czirók Andrea - Nyerges Éva: Digitalizáció a munkajogban Elektronikus munkaügyi folyamatok a "most" generációja számára, Munkajog, 2018/3., 33-38. o.

Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata, Szegedi rendezvényszervező Kft., Szeged, 2020.,

Csemáné Váradi Erika: Alternatív vitarendezési lehetőségek, Miskolci Jogi Szemle 14. évfolyam (2019) 1. különszám, 19-30. o.

Csoba Judit: Flexibilitás a munkaerőpiacon, A munkavállalók szociális biztonságának ugródeszkája, vagy zsákutcája? Munkaügyi szemle, 2018/6. sz. 12.

Dan Top: Flexibilization of Labor Relations in Romania – Kurzarbeit model,. in: http://www.cielolaboral.com/flexibilization-of-labor-relations-inromania-kurzarbeit-model/ (megtekintés dátuma: 2023.01.28.)

David Graeber: Bullshit munkák, fordította: Boross Ottilia, Typotex Elektronikus Kiadó Kft., 2020.

Simon Deakin – Gillian S. Morris: Labour Law. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon. 2012., 30-37.

Digitális Jólét Fórum, Miskolci Egyetem, 2019. november 12.

Elke Viebrock – Jochen Clasen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés, Esély 2014/1, 18-44. o.

Embernek be sem kell mennie a Hell új automata gigaraktárába: https://hvg.hu/kkv/20190212_hell_magasraktar, (2019. október 24.)

Ensuring decent working time for the future International Labour Conference 107th SESSION, 2018, 2. o., inhttps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relco: nf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf (2020. 10. 26.)

Essösy Ákos: A rugalmas foglalkoztatás iránti fogadókészség a magyar kkv-k körében, TAYLOR Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat, Évf. 10 szám 1, 2018. 42-52 o.

Európa digitális évtizede: a 2030-ra kitűzött célok, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_hu, letöltés dátuma: 2024.03.02.,

Európa Tanács szakértői anyaga: Study on the human rights dimensions of automated data processing techniques (in particular algorithms) and possible regulatory implications, 28-30, https://rm.coe.int/study-hr-dimension-of-automated-data-processing-incl-algorithms/168075b94a 2079. október 25.)

Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában, megjelenés: 2021.04.07., letöltés dátuma 2023.10.11., https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html

Ferencz Jácint: A szociális szövetkezetek tagjának munkaviszonya, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 61-71. o.

Ferencz Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése, Doktori értekezés, 2014. Győr, 12. o.

Ferge Zsuzsa: Szociálpolitika és társadalom. ELTE, Budapest, 1991.

Finna Henrietta, Forgács Tamás. A rugalmas foglalkoztatási formákról Információs Társadalom X, 1. szám (2010): 77–94.

Finna Henrietta: A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál PhD értekezés 2008. 104. o.

Fodor T. Gábor: A Szovjetunióban nincs szex - avagy gondolatok a "kiszámíthatatlan munkarend" irányelvi szabályainak átvételéről, Munkajog folyóirat, 2023/1., 52-55. o.

Framework Agreement on Telework by ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP, 16 July 2002.

„Gazdaságilag kiszolgáltatott munka” vagy „gazdaságilag függő munka” Lásd: Az Európai Közösségek Bizottsága, Brüsszel, Zöld Könyv, 2006, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival;

G. Karácsony Gergely: „Az oktatáshoz való jog” in Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: Bodnár Eszter, JAKAB András) http://ijoten.hu/szocikk/az-oktatashoz-valo-jog (2022). 1-9. o.

Glavanits Judit, Wellmann Barna Bence: Az alternatív vitarendezés helye a jogrendszerben, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2020., 21. o.

Globális szabályozás a munkajogban, 2016. https://jogaszvilag.hu/cegvilag/globalis–szabalyozas–a–munkajogban/ (letöltés dátuma: 2021. március 28.)

Gráner Zsófia: Az alternatív vitarendezés lehetséges útjai a polgári-gazdasági jogviták tekintetében, fókuszban a választottbíráskodással, Székesfehérvári Törvényszék, 2020. 1-40. o.

György – Hazafi – Horváth – Kun – Linder - Petrovics: Közszolgálati jog, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2014. 7. o.

Gyulavári Tamás: A behívásos munkavégzés szabályozása Európában, Munkajog, 2018/2. lapszám, 1-5. o.

Gyulavári Tamás, Halmos Szilvia, Kártyás Gábor, Krajecz Laura, Petri Dávid: A munkaügyi perek számának csökkenése Magyarországon: okok és lehetséges megoldások ,Friedrich-Ebert-Stiftung, Munka és társadalmi igazságosság Tanulmány, 2023., https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/20639.pdf , letöltés dátuma: 2024.02.19.

Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? Magyar Munkajog E–Folyóirat 2014/1, 1–25. o.

Gyulavári Tamás: A szürke állomány Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán, Pázmány Press, Budapest 2014.

Gyulavári Tamás: Szürke Zóna, A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon, Habilitációs értekezés, Budapest, 2010, 65. o.

Halmos Szilvia – Petrovics Zoltán: Munkajog, 22. o. http://m.ludita.uni-nke.hu/repozitorium/bitstream/handle/11410/8585/Teljes%20sz%C3%B6veg%21?sequence=1&isAllowed=y

Hanyu Henrietta: Rugalmas munkaidő-szervezési módszerek a régióban és Nyugat-Európában, https://ado.hu/munkaugyek/rugalmas-munkaido-szervezesi-modszerek-a-regioban-es-nyugat-europaban/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27, (2020.10.17.)

Herdon István - Sipka Péter - Zaccaria Márton Leó: Van? Volt? Lesz? - A munkaszerződés létezésének dogmatikai és gyakorlati problémái, Munkajog folyóirat, 2021/4., 1-9. o.

Herdon István: A távmunkáról szóló kormányrendelet módosítása, avagy a home office kodifikálásnak pillanata, Munkajog folyóirat, 2021/3., 67-71. o.

Herdon István: Munkajogi dilemma, adójogi megoldás és magánjogi jogkövetkezmények - A munkajog és a KATA kapcsolata, 2020. (https://ado.hu/ado/kata-munkajogi-dilemma-adojogi-megoldas-es-maganjogi-jogkovetkezmenyek/ (megtekintés időpontja: 2022. január 18.)

Horváth István – Petrovics Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal, Digitization at Work: Expanding Horizons with Loopholes, Pro Futuro 2021/2, 61-80.

I. Daugareilh – C. Degryse – P. Pochet: The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, European trade union institute, Brussels 2019. 21. o.

ILO: Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping progress. ILO, Geneva, 2016. 2. o.

ILO: Work for a brighter future global comission on the futureof work, 51. o

Ilona Kijek - Przybylska Joanna: Employment Flexibility in Poland against the Background of Other EU Countries, in: The policy of the EU member states in relation to labour market competitiveness / sci. ed. D. Kopycińska (pp.79-90)

Implementation of the common principles of flexicurity within the framework of the 2008-2010 round of the Lisbon Strategy - Report by the "flexicurity" mission, Council of the European Union, Brussels, 12 December 2008.

Szikora, Veronika; Török, Éva (szerk.) Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére I.-II. kötet Debrecen, Magyarország : Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, (2017) pp. 395. Tóth Hilda: Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam 2017. 2. különszám 620-630.

ISAP – Internetowy System Aktów Prawnych, https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19740240141 (letöltés dátuma: 2023.04.15.)

Jakab Nóra - Prugberber Tamás: Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi, és polgári jogi szabályozás között, Jogtudományi Közlöny, 2014. 477-485. o.

Jakab Nóra – Rab Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében, Pro Futuro, 2017/1, 26–40. o.

Jakab Nóra, Mélypataki Gábor, Szekeres Bernadett: A szociálpolitika jogi alapjai a XXI. század társadalmi kihívásainak tükrében, Bíbor kiadó, Miskolc, 2017. 27-29.

Jakab Nóra, Prugberger Tamás, Tóth Hilda: A magyar munka- és a közszolgálati jogi szabályozás alakulása a rendszerváltás után, Polgári Szemle, 16. évf. 1–3. szám, 2020, 287–313. o.

Jakab Nóra: Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2018. 103.

Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80.születésnapja alkalmából, Miskolci Jogi Szem le 12. évfolyam (2017.) 2. különszánt, 219.

Jakab Nóra: A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében. Magyar Jog, 62 (1)., 2015. 18-26. o.

Jakab Nóra: Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2018, 30. o.

Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 214.

Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében, Jogtudományi Közlöny, 2015. 421–432. o

Jakab Nóra: Systematic thinking about the employee status. Lex et Scientia XXV/2018., 56-68 o.

Jakab Nóra: Új játéktér, új játékszabályok, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 182. o.

Jakab Nóra - Mélypataki Gábor - Prugberger Tamás - Rácz Zoltán - Tóth Hilda: A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2022., 22. o.

Jakab, Nóra: Az egyéni önkormányzat jelentőségéről a munkajogban. Ünnepi Tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére, 2017. 1. pp. 247-260.

Jan Czarzasty, Adam Mrozowicki: Poland: Trade unions developing after a decline, Trade unions in the European Union, 833-869. o.

Jan Rudnicki: Kształtowanie się prawa pracya specyfika procesów kodyfikacjii dekodyfikacji prawa w Polsce, Forum pr Wnicze, 2017., pp. 15-25.

Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 106.

Joanna Unterschütz: Fixed-term contracts in Poland: protection or flexibility? Hungarian Labour Law E-Journal 2015/1, pp. 23-39.

Jogharmonizáló - Kötött munkaidő helyett rugalmas, A Munkaadó Lapja 90. számában (2005. augusztus 15.) (https://munkaugyilevelek.hu/2005/08/jogharmonizalo-kotott-munkaido-helyett-rugalmas/)

John Atkinson, Flexibility, Uncertainty and Manpower Management, The Institute for Employment Studies 1994.

Krzysztof Szubert: The Future is Digital, Internet and New Technologies Law, Europen Law Institute, 2021. 26. o.

Kálmán Anikó –Szűcs András: A nyitott és távoktatás, élethosszig tartó tanulás uniós politikáinak összefüggéseiről (1990-2021), Opus et Educatio 9. évfolyam 1. szám, 17-27.o.

Kártyás Gábor: Munkáltatók az Mt.-ben: rugalmas regulák, 2017. március 6., https://jogaszvilag.hu/munkaltatok-az-mt-ben-rugalmas-regulak/ (letöltés dátuma: 2020. március 12.)

Kártyás Gábor - Répáczki Rita - Takács GáborA munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka szerepe a fiatalok foglalkoztatásában, Budapest, 2012. 44. o.

Kártyás Gábor: A munkaidő szabályok veszélyhelyzet idején (megvéd vagy gúzsba köt?), Magyar Munkajog E-folyóirat 2020/1, 53. o.

Kártyás Gábor: A szabadság pénzbeli megváltása a munkaviszony végén, 2017.

Kártyás Gábor: Kell-e rugalmasabb munkaidő-szabályozás?, https://ado.hu/munkaugyek/kell-e-rugalmasabb-munkaido-szabalyozas/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27, (2020. 10. 18.)

Kártyás Gábor: Kölcsönzés vagy közvetítés? https://ado.hu/munkaugyek/kolcsonzes-vagy-kozvetites/ (2020. december 20.)

Kártyás Gábor: Munkáltatók az Mt.-ben: rugalmas regulák, 2017. https://jogaszvilag.hu/cegvilag/munkaltatok-az-mt-ben-rugalmas-regulak/ (2022. szeptember 20.)

Kas Kinga: Alternatív vitarendezés a foglalkoztatási konfliktusokban, Ph.D. Értekezés Budapest, 2008. 39-54. o.

Kenderes György: A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája, Miskolci Jogi Szemle 9. évfolyam 2014. 2. szám, 8.

Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai, PhD értekezés, Miskolc, 2007, 141.o.

Kenderes György: A szakszervezeti jogok elemző bemutatása magyar és nemzetközi vonatkozásban, Miskolci Jogi Szemle, XII. évfolyam 2017 2. különszám, 257.

Kéri Judit: A munkához való jog és a munkanélküliség kapcsolatának szociális jogi meghatározása, Publicationes Doctorandorum Juridicorum 72.

Ki nyeri a versenyt? Hamarosan jönnek az önvezető kamionok https://hvg.hu/tudomany/20190112_Ki_nyeri_a_versenyfutast_Hamarosan_jonnek_az_onvezeto_kamionok, (2019. október 24.)

Kirúghatnak-e végkielégítés nélkül a koronavírus miatt? https://www.hrportal.hu/hr/kirughatnak-e-vegkielegites-nelkul-a-koronavirus-miatt-20200319.html, (letöltés dátuma: 2020. március 24.)

Kiss György: A kutatási tanulmány szerzői: Kiss György, Berke Gyula, Bankó Zoltán, Kovács Erika, Kajtár Edit, A tanulmány lektora: Prugberger Tamás: A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére, Tanulmány, Pécs, 2010. 232.

Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához), Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020. 226. o.

Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 267-277. o.

Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (PJK, 2000/1., 3–17.)

Kiss György: Foglalkoztatás Gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok), állam - és Jogtudomány, LV. évfolyam 2014. 1. szám, 36 - 76. o.

Kiss György: Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez. Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. konferencia utókiadványa 19. o.

Kiss György: Munkajog, 2. átdolgozott kiadás, Osiris Kiadó, Budapest, 2005. 55.

Kiss György: Munkajog, Dialóg Campus Budapest, 2020.

Kiss György: Munkajog, Scientia Rerum Politicarum, Dialóg Campus, Budapest, 2020., 48.o.

Kiss, György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1, 7–33. o.

Kovács Erika: Regulatory Techniques for ‘Virtual Workers Hungarian Labour Law E-Journal 2017/2

Kozma Anna - Lőrincz György - Pál Lajos: A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2022.

Központi Statisztikai Hivatal, Távmunka és „home office”, https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html#atvmunktvgzk69afelsfokvgzettsggelrendelkezik (megtekintés dátuma: 2023. január 19.)

Központi Statisztikai Hivatal: A járvány után is népszerű a távmunka, https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0117.html?utm_source=kshhu&utm_medium=banner&utm_campaign=theme-munkaero (megtekintés dátuma: 2023. január 19.)

Központi Statisztikai Hivatal: Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában, https://www.ksh.hu/sajtoszoba_kozlemenyek_tajekoztatok_2021_04_07 (megtekintés dátuma: 2023. január 19.)

Kun Attila: A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között, 358.

Kun Attila: Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest 2017. in: Rácz Ildikó: Az élethosszig tartó tanulás finanszírozásának innovatív megoldásai, különös tekintettel az egyéni tanulási folyószámlák gondolatára, 56-77. o.

Kun Attila: Az egész életen át tartó tanulás egyes munkajogi aspektusai Miskolci Jogi Szemle, 2022., 1. Különszám, 228-237. o.

Kun Attila: Az új munka törvénykönyve, In: Jakab, András; Gajduschek, György (szerk.) A magyar jogrendszer állapota Budapest, Magyarország: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet 2016. 385-412. o.

Laki Mihály – Nacsa Beáta – Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet 2013. 6. o.

Laky Teréz: Az atipikus foglalkozásokról. Struktúra Kiadó, Budapest, 2001. 16. o.

Laribi Karim - Sziládi Péter: Kísérlet a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében, Munkajog folyóirat, 2023/1., 33-39. o.

László Gyula: Foglalkoztatáspolitika A munkaerőpiac és a foglalkoztatáspolitika sajátos világa - A foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai, Wolters Kluwer, 2021., 185. o.

Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában, Erdélyi Társadalom – 18. évf., 2. sz. 127-152. o.

Lipták Katalin: Maradj otthon, dolgozz otthon! – A koronavírus-járvány hatása a távmunkára Észak-Magyarországon, 2020. április, Területi Statisztika, 2021., https://www.ksh.hu/statszemle_archive/terstat/2021/2021_02/ts610202.pdf, letöltsé dátuma: 2023.01.10.

Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon, A kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918. Akadémiai Kiadó, Budapest 1974. 15.

Lőrincz György: Az új Ptk. alkalmazása a munkaviszonyra https://ptk2013.hu/szakcikkek/lorincz-gyorgy-az-uj-ptk-alkalmazasa-a-munkaviszonyra/4215

Lőrincz György: Munkatörvénykönyv-módosítás: új igényérvényesítési lehetőségek, Munkajog 2023/1., 40-51. o.

Ludwik Florek: ewolucja Kodeksu pracyThe, Evolution of the Labour Code, Studia iuridica Lublinensia vol. XXiV, 3, 2015 pp. 29-43.

Ludwik Florek: Legal Framework for Remote Work, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej, Vol 19 No 2 2021. 1-14. o.

Łukasz Pisarczyk: Working Time Flexibility and Its Limitations, Studia Iuridica 2016, 68. szám, 293-305 o.

Lux Judit: A magyarországi szakszervezetek történetéből, Átdolgozott kiadás, Budapest, 2008. 10.

Maayan Niezna, Guy Davidov: Consent in Contracts of Employment, The modern law review, 2023., 1-32. o.

Magdolna Vallasek, Gábor Mélypataki: Rules on Home Office Work and Telework in Romania and in Hungary, Central European Journal of Comparative Law, Volume I, 2020, 2. 177-191.o.

Magdolna Vallasek: How Will the Future Be? The Transformation of Romanian Labour Legislation in a Global Context, İnsan&İnsan, Year 8, Issue 30, 2021., 57-68. o.

Magdolna Vallasek: Romania: Development of Labor Law Under the Banner of Flexibility, in: Fundamentals of Labor Law in Central Europe, Central European Academic Publishing, Miskolc – Budapest, 2022., 77. o.

Magyar Közgazdasági Társaság: A platform munka szabályozási dilemmái c. konferencia előadás, 2023. március 2., https://www.youtube.com/watch?v=01LNmx0UAf0&ab_channel=MagyarK%C3%B6zgazdas%C3%A1giT%C3%A1rsas%C3%A1g

Magyar Telekom közlemény https://www.telekom.hu/rolunk/sajtoszoba/sajtokozlemenyek/2024/februar_13 (letöltés dátuma: 2024.03.13.)

Magyarország és az ILO kapcsolata, https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/magyarorszag-es-az-ilo-kapcsolata, 2019.09.29.

Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020-2030, 2020. május, https://ai-hungary.com/files/c0/2d/c02dec104186938b84d95132eecc31ce.pdf, 10. o.

Makó Csaba, Gyekiczky Tamás: Rugalmas foglalkoztatás, aktív munkaerőpiac, Társadalmi Szemle, XLV. évfolyam 90/5, 23-37. o.

Makó Csaba, Illéssy Miklós, Csizmadia Péter: Rugalmas-biztonság: Elméleti megközelítések és gyakorlati tapasztalatok, Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézet, 2010. 34. o.

Malik Éva: Alternatív vitarendezés a munka világában, Pécsi Munkajogi Közlemények, 10. évfolyam 1. szám 2017. 152-158. o.

Marek Pliszkiewicz: Worker's Protection – Polish STUDY, https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205377.pdf (letöltés dátuma 2023.04.15.)

Marencsák Zsolt: A kis- és középvállalkozások munkajogi szabályozásának kérdései, különös tekintettel a differenciált szabályozásra, Doktori (PhD) értekezés, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Szeged, 2018. 205. o.

Mark Freedland – Nicola Kountouris: The Legal Construction of Personal Work Relations, Oxford Monographs on Labour Law 2011. 304–308. o.

Mark Williams – Ying Zhou – Mins Zou: Mapping Good Work: The Quality of Working Life Across the Occupational Structure, Bristol, Bristol University Press, 2020., Tófalvy T. (2014b) A technopesszimizmustól a digitális utópiákig: A technológiák kulturális megalkotása. Információs Társadalom, 4. 113–138.

Martin Roberts: Európa története 1789-1914 Az ipari forradalom és a liberalizmus kora, Akadémiai Kiadó, Budapest 1992., 84.

Máté Dávid Adrián 6 óra munka, 9 óra pihenés, 9 óra szórakozás: A 30 órás munkahét nyomában Erdélyi Jogélet, 2020, 77-93. o.

Máté Dávid Adrián: A családalapítás és a munka összehangolása a digitális korszakban, Publicationes Universitatis Miskolcinensis Sectio Juridica Et Politica, 2020. 375-391. o.

Máté Dávid Adrián: A munka világának rugalmassága, Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai 2. szám, 2020. 85-102. o.

Máté Dávid Adrián: A munkajog egyes polgári jogi vonatkozásai kitekintéssel a platform munkavégzésre Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai, 2021. 91-112. o.

Máté Dávid Adrián: A XXI. század munkajogi dilemmái és alternatívái, In: Molnár, Dániel; Molnár, Dóra (szerk.) Tavaszi Szél 2021 / Spring Wind 2021. Tanulmánykötet I. Budapest, Magyarország: Doktoranduszok Országos Szövetsége (DOSZ), 2021 227-239.o.

Máté Dávid Adrián: Megállapodások aszimmetrikus jogviszonyban, Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium - Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai 2. szám, 2023. 135. o.

Mélypataki: Gábor - Máté Dávid Adrián - Riczu Zsófia: A munka fogalmának alapvető kérdései a digitalizálódás tükrében, Miskolci Jogi Szemle, 2022, 272-280. o.

Mélypataki Gábor: A munka digitalizálódása a munkajogi alapelvek tükrében, Miskolci Jogi Szemle 15. évfolyam (2020) 3. különszám 97-104. o.

Mélypataki Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra, Magyar Munkajog E-folyóirat 2019/1. 16.

Mélypataki Gábor – Máté Dávid Adrián – Rácz Zoltán: Az otthon, mint munkahely, Publicationes Universitatis Miskolciensis. Sectio Juridica et Politica; Miskolc Vol. 38, Iss. 2, 2020., 212-223. o.

Mélypataki Gábor, Lipták Katalin, Varga Krisztina, Harangozó Zsolt: A négynapos munkahét bevezetésének jogi és gazdasági dilemmái, Publicationes Universitatis MiskolcinensisSectio Juridica et Politica, Tomus XL/2 2022. 295–308. o.

Mélypataki Gábor, Lipták Katalin, Varga Krisztina, Harangozó Zsolt: A négynapos munkahét bevezetésének jogi és gazdasági dilemmái, Publicationes Universitatis MiskolcinensisSectio Juridica et Politica, Tomus XL/2 2022. 295–308. o.

Mélypataki Gábor: A munkaügyi vitákkal foglalkozó alternatív vitarendező szolgálat tapasztalatai, Miskolci Jogi Szemle 15. évfolyam (2020) 4. különszám, 55-62. o.

Mélypataki Gábor: Az Ipar 4.0. és a jog kapcsolata – Problémafelvetések a foglalkoztatás és szociális biztonság témaköre kapcsán, Jogelméleti Szemle 2023/1. szám, 61-74. o.

Mélypataki Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra, Magyar Munkajog E-folyóirat 2019/1. 25.

Mélypataki Gábor: Egy hangalak, több jelentés - A távmunka fogalmi keretei a munka- és közszolgálati jogban, Munkajog folyóirat, 2023/3., 31-35. o.

Menyhárt Szabolcs: A munkaerő szabad áramlása az Európai Unióban a keleti bővítést követően, Romániai Magyar Jogtudományi Közlöny, 81-90.

Michał Barański: Employment flexibility in times of crisis, Studia Iuridica 2022; 95. szám: 9-29. o.

Michał Barański: Poland: Employment Relationship from the Perspective of Individual, Collective Labor Law and EU Law, in Jakab, N. (ed.) Fundamentals

of Labor Law in Central Europe. Miskolc–Budapest: Central European Academic Publishing, 2022. pp. 163–182.

Michał Skąpski: The basics of Polish labour law. Pravovedenie 65 (3): 327–344.

Monika Grabowska: Flexible Employment Forms as an Element of Flexicurity, Journal of International Studies, Vol. 5, No 2, 2012, pp. 98-105.

Monika Latos: Reinstatement – Do Regulations Need to Change?, Studia Iuridica 2016 sám: 68: 181-191 o.

Moniksa Schlachter: The initiative of the European Commission for improving working conditions in platform work, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 384. o.

Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat: https://www.munkaugyivitarendezes.hu/

Nagy Judit: Az ipar 4.0 fogalma, összetevői és hatása az értékláncra, Budapesti Corvinus Egyetem Vállalatgazdaságtan Intézet, Műhelytanulmányok, 2017. 10. o.

Némethy Krisztina – Poór József: A jövő munkahelye az ipar 5.0 küszöbén, Munkaügyi szemle 62. évf. 1. szám, 2019., 9-17. o.

Nicola Countouris, Valerio De Stefano: The future concept of work, Osgoode Hall Law School of York University, 93-103. o.

Otto Kahn-Freund: Labour and the Law. Stevens and Sons, London, 1977. 6. o.

Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt,2020. március, https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egyes-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-

rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/, (letöltés dátuma: 2020. március 26.)

Pál Lajos: A munkarend sajátos formáiról, Munkajog folyóirat, 2020/2. lapszám, 5-9. o

Pál Lajos: Munkaidő, pihenőidő, ÁFEOSZ, Budapest, 2018.

Pentz Edina: Kötetlen vagy rugalmas munkaidő? Ezt engedi az Mt., https://ado.hu/munkaugyek/kotetlen-vagy-rugalmas-munkaido-ezt-engedi-az-mt/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27, (2020.10.14.)

Peter R.A. Oeij, Vassil Kirov, Egoitz Pomares: The pracitcal side of digital transformation: A tool book for practitioners, Prof. Marin Drinov Publishing House of Bulgarian Academy of Sciences Sofia, 2023., 26. o.

Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában, A munkajogviszony megszüntetésével szemben védelem alapkérdései, Doktroi értekezés, Budapest, 2016. 56. o.

Petrovics Zoltán: A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre, Munkajog, HVG Orac, 2019/4. lapszám, 15-22. o.

Petrovics Zoltán: Gondolatok a munkajogi szabályozásról, "Új kihívások – régi problémák. A munkajogi jogalkotás- és jogalkalmazás kérdései – hatásuk a munkavállalókra és érdekképviseleteikre" c. konferencia. 2020. október 26.

Proposal for a directive of the european parliament and of the council on improving working conditions in platform work, Brussels, 9.12.2021 COM(2021) 762 final

Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében, Polgári jogi kodifikáció, IV. Évfolyam 3. Szám, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft., 36.

Prugberger Tamás: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződés hiánya miatt, Polgári jogi kodifikáció, 2008/1. 21.

Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyve koncepciójához, Miskolci Jogi Szemle 1. évfolyam (2006) 1. szám, 33. o.

Prugberger Tamás – Kenderes György– Mélypataki Gábor: A munka– és közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése, Egyetemi tankönyv, Novotni kiadó, Miskolc, 2012, 194. o.

Prugberger Tamás - Mészáros Melinda: A Munka törvénykönyve 2023. január 1-jével hatályba lépett jogharmonizációs módosításának elemzése, Munkajog 2023/2., 49-55. o.

Prugberger Tamás - Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Complex kiadó, Budapest, 2014. 227.

Prugberger Tamás - Román Róbert: A heti négynapos munkaidő bevezetésének a kérdése. Magyar

Prugberger Tamás - Tóth Hilda: A 2012. évi Munka Törvénykönyvének egy újabb módosítása a rendkívüli munkavégzés korlátainak tágítása érdekében Jogtudományi közlöny, 2019/1., 25-30. o.

Prugberger Tamás - Mészáros Melinda: Tézisek a munka törvénykönyvének szociális szempontú módosításához. In: Magyar Munkajog (E-folyóirat), 2022/2. 1-17.

Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében (PJK, 2002/3., 36-41. o.)

Prugberger Tamás: A munkajogi jogági elhelyezésnek kérdései a változások új igényei szerint. Jogelméleti Szemle, 2023/1. 92-95.

Prugberger Tamás: A többlemunkavégzés korlátainak liberalizálásával összefüggő jogi, ergonómiai, család- és népességpolitikai problémák, Új Magyar Közigazgatás 2019. június, 12. évfolyam 2. szám, 109-115. o.

Prugberger Tamás: Az akarati hiba miatti jognyilatkozat megtámadását érintő munkajogi szabályozás problémája, Munkajog folyóirat, 2020/4. lapszám, 1–3. o.

Prugberger Tamás: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire, Miskolci Jogi Szemle 15. (2020): 2. szám, 44-66.

Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyve koncepciójához, Miskolci Jogi Szemle 1. évfolyam (2006) 1. szám, 28-50. o.

Prugberger Tamás: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel, Novotni kiadó, 2012. 157.

Prugberger Tamás:A munkajog jogági elhelyezésének alapkérdései a változások új igényei szerint, Jogelméleti Szemle 2023/1. szám, 92-95. o.

Rab Henriett: A munkavállalói státusz egyes kérdései, A fogyasztóvédelmi jogról másképpen – Előképek, közjogi és munkajogi vetületek, Debrecen, 2019. 121–138.

Rab Henriett: A négynapos munkahét dilemmái munkajogi nézőpontból - avagy a piaci működés gazdaságossága összefér-e a munkajogi garanciarendszerrel? Munkajog folyóirat, 2022/4., 9-15. o.

Rab Henriett: A négynapos munkahét munkajogi anomáliái, Miskolci Jogi Szemle 17. évfolyam (2022) 2. szám (1. különszám), 336-344. o.

Rab Henriett: A szociális jogok alkotmányjogi megközelítése a hazai és nemzetközi környezetben, 2.

Rab Henriett: A versenyszektor foglalkoztatását ösztönző mechanizmusok bemutatása, JURA, A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos lapja 2018/2. 519-527. o.

Rab Henriett: Védőháló vagy ketrec? A munkához való jog változásai a munkaerőpiac és a szociális jogok szemszögéből, Jogtudományi közlöny, 2019/2., 61-68. o.

Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam– és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020.

Rácz Ildikó: A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre, 274. https://dfk-online.sze.hu/images/egyedi/doktori/doktori%20m%C5%B1helytanulm%C3%A1nyok%202017/r%C3%A1cz.pdf (2019. október 25.)

Rácz Ildikó: Platform munkavégzés Magyarországon Munkajogi és egyéb jogági dilemmák, Magyar Munkajog E-folyóirat 9 (2021):1., 1-15.

Rácz Zoltán - Mélypataki Gábor: Alternatív vitarendezés a munkajog gyakorlatában Miskolci Jogi Szemle, 2018. 1. Különszám, 36-43. o.

Rácz Zoltán: A szociális biztonsághoz való jog Magyarországon a rendszerváltozás óra eltelt időszakban, 539.

Rácz Zoltán: Az alternatív vitarendezés (AVR) helyzete Magyarországon In: Kékesi Tamás (szerk.) 28th microCAD Nemzetközi Multidiszciplináris Tudományos Konferencia = 28th microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference. Miskolc, Miskolci Egyetem, 2015. 1.

Rácz Zoltán: Quo vadis, MKDSZ? Az alternatív vitarendezés helyzete a munkajog területén, Publicationes Universitatis Miskolcinensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXIII (2015), pp. 326–334.

Rácz-Antal Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2022, 30. o.

Radnai Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében, Munkajog folyóirat, 2022/4., 23-32. o.

Raffay Bálint: Összhangba kerül az Mt. és az új Ptk., https://jogaszvilag.hu/szakma/osszhangba-kerul-az-mt-es-az-uj-ptk/ (2020. december 14.)

Rédl Petra: Számvetés három év távlatából, 2015.10.28. https://arsboni.hu/szamvetes-harom-ev-tavlatabol/, (2022. szeptember 15.)

Répáczki Rita: Munkaidő: rugalmasan, de nem határok nélkül, https://ado.hu/munkaugyek/munkaido-rugalmasan-de-nem-hatarok-nelkul/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27, (2020.10.20.)

Romsics Ignác: Magyarország története a XX. században, Osiris kiadó 2010. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_520_magyarorszag_tortenete/ch07s04.html, 2019.10.11.

Rusz Zsuzsanna: A munkajog története, 2014. 26.

Rúzs Molnár Krisztina: A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére, Doktori értekezés, Szeged, 2005. 134. o.

Sacha Garben: Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Risk Observatory Discussion Paper, 2017.16.

Sándor Vilmos: A technika fejlődése Magyarországon a kapitalizmus korában, in:https://tti.btk.mta.hu/images/kiadvanyok/folyoiratok/tsz/tsz1961_3/sandor.pdf 315. o 2019. október 7.

Sári János: Alapjogok, Osiris Kiadó, 2008. 138. o.

Seres Antal: A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon, Institute of Economics, Hungarian Academy of Scienes Budapest, 2010., 41. o.

Solecki Áron: Munkaidő-kontrolling – csak szemléletváltás után! Munkajog folyóirat 2020/3. lapszám, 53-61. o.

Solymosi-Szekeres Bernadett - Mélypataki Gábor: A kényszer-önfoglalkoztatás helyzete a KATA változásai kapcsán, Munkajog folyóirat, 2022/4., 33-39. o.

Stefkó Judit: A rugalmas foglalkoztatásról, 2020. https://www.rugalmasmunka.hu/hu/article/%C3%B6sszefoglal%C3%B3%20anyag%20rugalmas%20foglalkoztat%C3%A1sr%C3%B3l (letöltés dátuma: 2023.05.25.)

Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1

Szabó Imre Szilárd: Szakszervezetek és a "túlóratörvény" - Avagy hol vannak "a szakszervezetek"?, Munkajog folyóirat, 2019/1., 70-73. o.

Szegedi Levente: Digitális platformok mint a sharing economy munkáltatói? 2019. február 15. https://arsboni.hu/digitalis-platformok-mint-a-sharing-economy-munkaltatoi/ (2019. október 29.)

Szekeres Bernadett: Munkajogon innen – munkaviszonyon túl, A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme, PhD értekezés, 2019. Miskolc, 31. o.

Szekeres Bernadett: Munkajogon innen munkaviszonyon túl, A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme, Bíbor kiadó, 2021. 29. o.

Szekeres Bernadett: Távolodás a stabil munkajogtól – gondolatok a munkavégzés helyéhez köthető bizonytalan szabályozás kérdéseiről, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi

tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 394. o.

Szilágyi Péter: A jog általában. Propedeutika. A jog módszerei és segédtudományai Jogi alaptan, ELTE Eötvös Kiadó, 2014. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_527_jogi_alaptan/ch10s02.html

Szörényi Marianna: Munkáltatói nehézségek koronavírus idején – kérdések és válaszok, https://ado.hu/munkaugyek/munkaltatoi-nehezsegek-koronavirus-idejen-kerdesek-es-valaszok/, (letöltés dátuma: 2020. március 25.)

Tamás Pál: A tudásalapú társadalom kialakulása Magyarországon, Új Mandátum Könyvikiadó, Budapest, 2006., 23. o.

Tamás: A jogkövetkezményeket érintő problémák a munkaszerződés egyes hibatípusainál, Debreceni Jogi Műhely 15 (2018): 3-4. Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 19-26.

Tarján Zoltán - Szopkó Rebeka: A munkáltató tájékoztatási kötelezettségének változó szabályozása, Munkajog folyóirat, 2023/1., 24-32. o.

Taxes in Poland – Quick Facts: https://www.dudkowiak.com/tax-law-in-poland/?utm_source=mondaq&utm_medium=syndication&utm_content=inarticlelink&utm_campaign=article (letöltés dátuma: 2023.04.26.)

Tomasz Mirosławski, Platform work as a manifestation of a new form of employment in the era of the fourth industrial revolution , Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki SocjalnejT. 4(21). Katowice 2023., 1-16. o.

Tóth Hilda: A munkajog új kihívásai: a "gig" gazdaság munkavállalói csoportjai In: Szikora V. – Török É. (szerk.): Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére I.-II. kötet Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2017. 393-400.

Transition to green economy could yield up to 60 million jobs, ILO says https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_181795/lang--en/index.htm (2019. november 10.)

Urbánné Mező Júlia: Az ifjúsági munkanélküliség kihívásai az Európai Unióban (PhD értekezés) Szegedi Tudományegyetem, Szeged, 2017. 43.

Urbánné Mező Júlia, Udvari Beáta: Munkapiaci rugalmasság és ifjúsági foglalkoztathatóság, Közgazdasági Szemle, LXIII . évf., 2016. 431-460. o.

Vallasek Magdolna: Digitális munkahely – a jövő munkahelye? Symbolon Volume XX. no. 1 (36) 2021. 63-73 o.

Vallasek Magdolna: Munka-magánélet egyensúly Romániában | KáVéPONT Sapientia S03.E02. https://www.youtube.com/watch?v=NlIdXQjHalU&ab_channel=SapientiaEMTE%E2%80%93Kolozsv%C3%A1riKar (megtekintés dátuma: 2023. november 10.)

Vékás Lajos: A diszpozitív szabályozás elve és az elv kérdőjelei a gyakorlatban (MJ 2018/7–8., 385-391. o.)

Vékás Lajos: Adalékok a Polgári Törvénykönyv történeti és összehasonlító jogi értékeléséhez, 567.

Veszélyhelyzetben rugalmas a munkajog, Magyar Nemzet, 2020. március 22. https://magyarnemzet.hu/gazdasag/veszelyhelyzetben-rugalmas-a-munkajog-7914626/, (letöltés dátuma: 2020. március 27.)

Veszprémi Törvényszék 19-H-PJ-2012-34.

Wolters Kluwer Alaptörvény jogtár kommentár

Zaccaria Márton Leó: Ki nevel a végén? Fragmentumok a munka és a családi élet egyensúlyát elősegítő új unió jogi szabályozásból, in: Miskolci Jogi Szemle, XVII. évfolyam, 2. szám (1. különszám) Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 85. születésnapjára, Miskolc 2022., 495. o.