



*Appendix „A  
kiszolgáltatottabb fél  
védelme a munkajog  
eszközeivel” c. kötethez*

Prugberger Tamás



## **APPENDIX**

Jakab Nóra – Mélypataki Gábor – Prugberger Tamás – Rácz Zoltán – Tóth Hilda : **A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel** c. kötethez

Prugberger Tamás teljes terjedelmű tanulmányai, amelyek a fenti kötetben szerkesztői<sup>1</sup> mulasztás (Mélypataki Gábor és Tóth Hilda) miatt nem teljes egészében kerültek közlésre, valamint a III., XI. és XII. fejezet szerzőinek a kötetben ugyancsak szerkesztői mulasztás miatt lemaradt névmegjelölése

ISBN 978-963-358-332-6

**Miskolc, 2023**



## **A. PRUGBERGER TAMÁS tanulmányainak a szerkesztők részére átadott eredeti szövege a kötet egyes fejezeteihez illesztve**

Kimaradt fejezet a III. és IV. fejezet (ad 45/50. p.) közé:

### **A munkaszerződés alanyi, tárgyi és tartalmi oldala a szolgáltatási tevékenységet végző szociális és egzisztenciális érdekeinek a védelme szempontjából**

#### **I.**

#### **Jogdogmatikai felvezetés**

A munkavégzéssel összefüggő szolgáltatásnyújtási tevékenységet tartalmazó szerződések attól függően, hogy a szolgáltatást teljesítő és a szolgáltatást fogadó között milyen erős a lekötelezettségből adódó függőség az utóbbi javára, továbbá attól függően is, hogy milyen módozatú a tevékenység, tagozódnak a római jogászok által „facere”-ként megjelölt szerződések. A facere, azaz a tevékenységi szerződéseket a szerint tagolja a kötelmi jogi szakirodalom, hogy mekkora a függősége a tevékenység folytatójának attól, akinek a tevékenységet ellenszolgáltatás fejében végzi. A legerősebb lekötelezettség, és alárendeltség a szolgálatot, a munkafeladatot teljesítő részéről a szolgálatra felfogadó, illetve a munkáltató-foglalkoztató irányában a szolgálati, másként szólva a munkaszerződés esetében áll fenn, ahol a szolgálatot teljesítő munkavállaló a foglalkoztató munkáltató részére a nap, a hét vagy a hónap egy bizonyos időszakában rendelkezésre áll és teljesíti azokat a feladatokat, főszabályként a munkáltató foglalkoztató irányítása és ellenőrzése mellett, amelyeket tőle megkapott. Ezzel összefüggésben szükséges megjegyezni, hogy a német BGB. szolgálati szerződésről, míg a többi olyan kontinentális ország, amely polgári törvénykönyvvel rendelkezik, munkaszerződés terminológiát használja. A német jogdogmatikában a „Dienstvertrag”, vagyis a szolgálat (Dienst) alatt a tágabb értelmű munkával végzendő tevékenységet értik, amibe a közelebről meghatározott szűkebb értelmű, körülhatárolt munká (Arbeit) is bele tartozik. A német kötelmi jog kivételével ma már inkább munkaszerződésként jelölik a szolgálattal összefüggő jogviszonyt, amelybe mind a körülhatárolt munka, mint fizikai és/vagy szellemi tevékenység bele tartozik, amelyet a munkavállaló szolgálatként véget a munkáltatója részére.

A munkaszerződéssel határos és rokon különállásuk ellenére a vállalkozási és a megbízási, másként ügyviteli szerződés. Mindkét esetben megélhetésre megélhetésre, jövedelemszerzésre irányuló iparüzésszerű tevékenység folytatásáról van szó a valaminek az előállítására, megjavítására vonatkozó vállalkozást, valamint a bizalmi jellegű ügyviteli megbízásokat teljesítő ügyvivő részéről. Ellentétben a munkaviszonnyal e két szerződéstípus esetében a vállalkozó és az ügyvivő (megbízott) nem áll szoros alárendeltségben a megrendelővel vagy a megbízó ügyféllel. Nem áll fenn egyiknél sem főszabályként a megrendelő, valamint a megbízó irányában olyan rendelkezésre állási kötelezettség, mint amit a Ptk. és a munka jogi törvények előírnak a munkavállaló részére. Ezen kívül, míg a munkaszerződés esetében a munkát főszabályként a munkavállalónak főszabályként személyesen kell ellátnia, addig a vállalkozás esetében a vállalkozó a saját költségére és felelősségére igénybe vehet a megrendelő hozzájárulása nélkül alvállalkozót, míg az ügyvivő, vagyis a megbízott maga helyett a megbízás- teljesítésének bizonyos fázisaira a megbízást adó hozzájárulásával az ügyvitelhez tartozó bizonyos feladatok ellátására a megbízó hozzájárulásával helyettesítheti magát. A vállalkozás és az ügyviteli megbízás esetében nem áll fenn szoros alárendeltség a megrendelő, valamint az ügyvivő részéről a megrendelő, illetve a megbízó irányában. Csupán a megrendelő kívánságának megfelelően kell a vállalkozónak a megrendelés eredményét létre hoznia, teljesítenie. A z ügyvitellel szemben ennek teljesítése esetén jár a díjazás. Ezért a vállalkozási szerződés eredménykötelem, szemben az ügyviteli szerződéssel, amely

bizalmi jellegű gondossági kötelem, ahol az ügyvivő megbízott érdekeinek megfelelőgondos eljárásra köteles, azonban mivel az eredmény nem tőle függ, sikertelen, de gondos ügyvitel esetében is jár az ügyvivőnek a honorárium. Mivel e két szerződéstípusnál a személyes szolgáltatásnyújtástól lehetséges a az eltérés, ezért a vállalkozó és az ügyvivő megbízott – ellentétben a munkavállalóval – jogi személy is lehet.

E két szerződéstípusnál a vállalkozó és az ügyvivő – a munkavállalóval ellentétben—egzisztenciálisan nem áll függésben a megrendelőtől, illetve a megbízótól, vagyis az ügyféltől, mivel a foglalkozásüzemi tevékenységnél fogva mind a kettő több megrendelővel és megbízóval rendelkezik, és ha az egyik visszamondja a megrendelést, vagy a megbízást, jövedelemforrásként ott van még a többi ügyfél. Ezen kívül a vállalkozó főszabályként maga osztja be a megrendelések teljesítésével összefüggésben álló munkaidejét, csupán a rész-, és a vég-teljesítési egy vagy több határidő betartására kell ügyelnie, míg az ügyvivő csak az ügyek előkészítésével reá eső feladatok teljesítésével kapcsolatosan járhat el hasonlóképpen, mivel az eljárással összefüggő hatósági fogadási és tárgyalási időpontokhoz igazodnia kell.

Összegezőképpen e három szolgálati-munkavégzési tevékenység egymáshoz való viszonya alapján az látható, hogy a munkaszerződés főszabályként a munkavállaló-szolgálatot teljesítő részéről a munkáltató-foglalkoztató részére történő meghatározott időn keresztül rendelkezésre állási és a rendelkezése szerinti munkatevékenységet végző kötelem, amit a munkavállaló-foglalkoztatott személyesen ellátni tartozik. Azon a helyen és időben, amelyet a foglalkoztató megjelöl, a foglalkoztatott munkavállaló szolgálat, illetve a munkatevékenység ellátása tekintetében függő munka esetén szigorú utasítása és ellenőrzése alatt áll, kevésbé függő, kötetlen munkaidejű munkavégzés, szolgálat esetén pedig a munkavállalót a munkáltató irányában rendszeres számadási kötelezettség terheli. Mindezek ellentételezéseként a munkáltatónak szociálisan és egzisztenciálisan gondoskodnia kell a munkavállalójáról, egészségének a munkavégzés során történő megóvásáról és közvetve a munkavállalóján keresztül az általa eltartott hozzátartozóiról is. Ez a munkáltatónak a rendszeres bérfizetésben és a munkavállalóinak a munkabalesetekkel szembeni megóvásában megnyilvánuló „Fürsorge”, azaz gondoskodási kötelezettsége, amely összekapcsolódik a munkavállaló-foglalkoztatott részéről a munkáltatója irányában fennálló engedelmisségi és hűségi kötelezettségében. A munkaszolgálati szerződésre a hosszabb időtartamú és napi munkaidőben meghatározott rendelkezésre állási és munkáltató által meghatározott munkafeladatok teljesítése tartozik eredménykötelmi jelleg nélkül, ellentétben a vállalkozási szerződéssel. Ebben, de csak ebben, hasonlít a munkaszerződés az ügyviteli-megbízási szerződéshez, ugyanakkor abban különbözik a munkaszerződés a vállalkozási szerződéstől, hogy a tevékenység kockázatát a munkaszerződésnél nem a munkát végző, hanem a munkát adó viseli.<sup>2</sup>

Ez a munkával összefüggő szerződések klasszikusnak mondható hagyományos felosztása, ahol a munkaszerződés esetében a munkáltató előnyére és a munkavállaló terhére szigorú alá-fölé rendelési helyzet áll fenn, ami főleg ott jelentkezik erőteljesen a munkavállalók hátrányára, ahol nagyüzemi termelés sok munkavállaló részvételével folyik, vagyis ahol tömeges foglalkoztatás jelenik meg. Ezért

---

<sup>2</sup> Mind a nyugat-európai, ind a magyar jogirodalomban a munkáltatónak munkavállalók irányában is fennálló rizikófaktora elsődlegesen az ipartörvényekben, valamint tételes-jogilag a munkaszerződés „Fürsorge” kritériumában van meghatározva. A két világháború közötti, a munkajogot átfogó magyar jogirodalomban Vincenti Gusztáv a munkáltató üzemvitelre is kiterjedő kockázati felelősségére a munkavállalók jogait tárgyaló részben „a contrario” jelleggel utal. In: A munka jogviszonyai, 46. és 48. §-ok. In: Szladits Károly (főszerk.): Magyar magánjog, IV. kötet, Kötelmi Jog. Különös rész. Grill, Budapest, 1942. A külföldi és a hazai gazdaságjogi és munkajogi tankönyvek és a vezetői felelősséggel kapcsolatos átfogó írások egyaránt a munkáltatóra terhelik az üzemvitellel egybekapcsolt kockázati terhet. Vö: Ulrich Imenga/Hans Peter Schwintorwski/Alexander Kolmorgen (Hrs.): Wirtschaftliches Risiko und personliche Verantwortung des Meneger, Nomos Verlag, 2006.; Rolf Birk: Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht. Karl HeimassVerlag. Köln.

főleg a nagyüzemekben van jelentősége a munkavállalók szociális és egzisztenciális érdekeinek jogforrási védelmén felül a szakszervezetek és az üzemi tanács által biztosított érdekvédelemnek, amit a kollektív munkajog két intézménye, a szakszervezetek által a munkáltatói szövetségekkel, valamint a munkáltatóval megkötött kollektív szerződések és a szakszervezetek munkavállalókat védő jogszabályai, továbbá üzemi szinten az üzemi dolgozók által megválasztott üzemi tanács és az általa a munkáltatóval megkötött üzemi megállapodás biztosít. A munkaügyi kapcsolatoknak, vagyis a kollektív munkajognak e két intézménye alkalmas a munkavállalók csoportosan megnyilvánuló érdekeinek a megvédésére, ami Magyarországon azonban mind a jogi szabályozás szintjén, mind a gyakorlatban gyenge lábon áll. Ugyanakkor az egyes munkavállalók individuális érdekeinek a védelme sem megnyugtató Magyarországon, egyrészt a miatt, mert maga az Mt. nem biztosít megfelelő védelmet a munkavállalók számára a munkaszerződés megkötése során, ami megmutatkozik a munkaszerződés megkötése során a tájékoztatás hiányosságainál, ami részben a munkaszerződésre vonatkozó korábbi 86/613. sz. EKG. irányelvből adódik, amelyhez a magyar Mt. még mindig annak ellenére igazodik, hogy e hiányosságokat az új 2010/41. sz. EU. irányelv kiküszöbölte. Ugyanis a korábbi irányelv értelmében a munkaszerződés megkötésekor a munkaviszonyból eredő jogokról és kötelezettségekről csak nagy vonalakban szóban kell tájékoztatni a munkavállalót, míg a munkaviszonya részleteiről csak két hónapon belül köteles a munkáltató írásban tájékoztatni. Ehhez képest a magyar Mt. rendelkezése annyival rosszabb, hogy nem írja elő a munkaszerződés megkötésekor történő szóbeli kötelezettséget, amit a nyugat-európai munkajogi szabályok többségben előírnak,<sup>3</sup> ugyanakkor viszont annyiban jobb, hogy a részletes írásbeli tájékoztatást nem az irányelv által meghatározott két hónapon, hanem 15 napon belül szükséges megadni. A munkavállalók tájékoztatásáról szóló új irányelvet, mely szerint a munkavállalót a szerződés megkötése során azonnal nemcsak szóban, hanem írásban is tájékoztatni kell, Magyarország még mindig nem implementálta. Jól lehet, van erre még ideje, de ennek ellenére már megtehetette volna.

Az itt említetten kívül a magyar Mt.-ben ezen a téren még fennáll egy másik hiányosság is, mivel 45. §-ának (1). bekezdése alapján csak a személyi alpbért kell a szerződéskötéskor a szerződésbe foglalni, a rendszeresen járó bérpótlékokat viszont nem, holott azokat a nyugat-európai államokban a munkaszerződés megkötésekor a kialakult gyakorlat szerint a szerződésbe foglalják.<sup>4</sup> Mivel pedig a nagyvállalatok és azok között is a multinacionális cégek kül-, és belföldön egyaránt ezt meghaladóan a munkaszerződést néhány pontos formanyomtatvánnyal kötik meg, ami miatt Hollandiában a munkaszerződést fogyasztói szerződésként (consumentenovereenkomst) kezelik.<sup>5</sup> Erre vonatkozó igény a magyar munkajogi irodalomban is felmerült.<sup>6</sup> Helyén való lenne ezért, hogy a munkaszerződésre is kiterjedjen a Ptk.-nak a blanketta szerződések közérdekű keresettel megtámadásának a lehetősége.<sup>7</sup>

A munkával összefüggő szerződéseknek e hagyományos felosztásán túlmenően a gyengébb fél védelme érdekében érdemes a felosztást kissé tágítani. Ugyanis sok esetben a munkáltatók tartós vállalkozási szerződéseket, valamint tartós megbízási szerződéseket kötnek olyan egyéni és társas cégekkel, amelyek vállalkozóként összeszerelő üzemek részére szatelit vállalkozóként alkatrészeket gyártanak, vagy műbútorasztalosként régiségkereskedéseknek vagy múzeumok részére tartós

---

<sup>3</sup> Rolf Birk: Das Nachweisgesetz zur Umsetzung der Richtlinie 91/533/EWG in des deutsche Recht. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. (NZA) 6/1996. 281-290. p.

<sup>4</sup> Ld. 1. sz. jegyzet 47. §

<sup>5</sup> Infomáció Reka Urban ügyvédnőtől, a Holland Jogsegélyszolgálat neimingeni irodájának jogi tanácsadó munkatársától. Tanulmányút, 2001. június 24-30.

<sup>6</sup> Prugberger: A kiszolgáltatottabb fél védelmének a kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv koncepciójának kötelmi jogi részében. In Polgári Jogi Kodifikáció, 2002/3. sz. 38. o.; Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban. Pécs, 2007. 171. o.

<sup>7</sup> Ptk. 6:105-106. §§

vállalkozási szerződést kötve restaurálnak, tartós megbízási, ügyviteli szerződéssel pedig vállalatok, valamint pénzügyi jogi képviselőket látják el ügyvédként. Az ilyen tartós vállalkozási és megbízási jogviszonyok sok tekintetben eltérnek a klasszikus vállalkozási és megbízási jogviszonyoktól. Sokkal jobban, bizonyos fokig a munkavállalónak a munkáltatóirányában fennálló függőségéhez hasonlóan függnek a tartós vállalkozói megrendelés, vagy megbízást adó cégtől. Sok esetben, különösen akkor, ha nincs a tartós vállalkozónak önálló műhelye vagy a tartós megbízottnak, pl. ügyvédnek önálló irodája, és ezért a tartós megrendelést, vagy megbízást adó cégnél látja el a feladatait, még akkor is, ha névleg önálló cége van, de külső megrendeléseket vagy megbízásokat csak korlátozott mértékben tud felvállalni, alapjában véve a munkavállalóhoz hasonló egzisztenciális függésben van a tartós vállalkozóként vagy megbízasként őt foglalkoztató cégtől. Nem egyszer a rendszerváltást követően bizonyos szakértői állásokat--pl. jogtanácsosít—alakítottak át formálisan ügyvédek, ügyvédi kamarai tagfelvételt igényelve csak azért, hogy mentesülhessenek a társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség alól.<sup>8</sup> Emiatt függőségük a tartósan foglalkoztatótól nagyon erős. Nagyvonalúan lehetőséget adnak arra, hogy a vállalat dolgozóinak nem a céggel szemben fennálló külső jogvitás ügyeiben eljárhassanak, de ugyanakkor azért a munkaszobáért, amelyben azelőtt munkavállaló jogtanácsosként dolgozott a jogviszony-módosítást követően irodabérleti díj fizetésével terhelik meg. Mind ez amellet szól, hogy a tartós vállalkozási és megbízási szerződésből –mivel jogdogmatikailag nagyon hasonlítanak egymásra, az önfoglalkoztatásnál pedig a kettő össze is csúszik—önálló szerződésként kellene beiktatni a Ptk.-ba.<sup>9</sup> Pro futuro emellett szól még az is, hogy a digieconomie gyors térhódítása következtében egyre terjednek a digitális platformszerződések, a crowdork és a work dimannnd via aps, mely utóbbi olyan alkuszi jellegű szerződés, ahol különösen az uber esetében azoknál, akiket tartósan és rendszeresen közvetít ki a digitális platform, hasonlóképpen ebbe a körbe volnának helyezhetők.<sup>10</sup>

Leszűkítve ezek után vizsgálatunkat magára a munkaszerződéssel létrejövő munkaviszony alanyaira, tárgyára és tartalmára, az ide vonatkozó kérdéseket elsődlegesen a munkavállalók érdekeinek a védelme szempontjából vizsgáljuk. A legújabb külföldi irodalom és azok hatására a magyar is annak vizsgálatát, hogy munkajogviszonyról, vagy vállalkozási, illetve megbízási jogviszonyról, vagy pedig formálisan tartós vállalkozási, illetve megbízási jogviszonyról van szó, elsődlegesen a munkavállaló oldaláról vizsgálja. A nyugat-európai államokban ugyanis korábban európai uniós irányelvvel is megtámogatott önfoglalkoztatás formálisan tartós kényszervállalkozási, vagy kényszermegbízási jogviszony, mert – miként erről már szó esett -- a munkáltató mentesülni akar a munkáltatók társadalombiztosításával összefüggő és a munkavállalóval megosztott járulékfizetési kötelezettsége alól. Ezt akceptálva az államok engedélyezték önfoglalkoztatásnak elnevezve az ilyen foglalkoztatási szerződéseket, de törvényhozási úton kiterjesztették rájuk a munkajogviszonyra vonatkozó előírások alkalmazását. Németországban ez vonatkozik az individuális és a kollektív munkajogi szabályokra egyaránt, míg a többi nyugat-európai államban az individuális munkaügyi előírásokra korlátozódik. Magyarországon is a 2012. évi Mt-t előkészítő kodifikációs bizottság Kiss György kezdeményezésére

---

<sup>8</sup> Handó Tünde: Leplezett szerződések a munkaügyi bíróságok előtt. In: Cég és Jog –Napi Jogász, 2003/7-8. Prugberger Tamás: A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés, In: Előbbi lapszám, 11-13. o.; U.ő: Az önfoglalkoztatás intézménye nyugat-európai és a magyar munkajogban. In: Magyar Jog, 2014/2. sz. 12. o.

<sup>9</sup> Prugberger: A facere típusú szerződések alakulása a gazdasági társasági jogalanyiság módosulása tükrében. Polgári Szemle, 2021/3. sz.

<sup>10</sup> Prugberger: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire. Miskolci Jogi Szemle. 2020/2. sz. 56. és 60-66. o.

törvényi úton a kódexbe foglalva akarta bevezetni az önfoglalkoztatásnak ezt a rendszerét, azonban erre sajnos a munkáltatói szövetségek heves ellenállása miatt nem került sor.<sup>11</sup>

A mai modern munkajogi szakirodalom –miként már jeleztük—a foglalkoztatás jelegéből és a foglalkoztatott jogi helyzetéből, jogainak és kötelezettségeinek tartalmából igyekszik eldönteni, hogy munkajogviszonyról, vagy a foglalkoztatás egyéb módjairól van szó.

## II.

### **A munkaszerződés alanyi oldalával (munkavállaló és munkáltató) összefüggő problémák a munkavállalói érdekek biztosítása szempontjából**

#### **1. A téma körülhatárolása**

A munkajogban az egyéni önrendelkezés a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony két alanyi pozíciójának akarata által realizálódik, ezért a kötelelem alanyi körének meghatározása alapvető jelentőségű, azaz a munkajogtudomány egyik kardinális problémájává vált. A munkáltató-munkavállaló fogalmak egymással korrelatív kapcsolatban állnak.<sup>12</sup> Éppen ezért fontos a munkavállalói jogalanyiség vizsgálata. Az irodalomban van olyan felfogás, amely a munkavállaló fogalmán keresztül határozza meg a munkajogviszony megkülönböztető ismérveit (a munkajog a munkavállalók *Sonderrecht*-je).<sup>13</sup> A munkavállalói jogalanyiség dogmatikai kérdései azért kiemelkedő jelentőségűek, mert a munkajogi szabályok érvényesülésének alapját és kiindulópontját jelentik.

Általánosságban elmondható, hogy munkavállaló az, aki más számára munkatevékenységet végez, ezzel tudunk különbséget tenni a munkavállaló és az önálló munkavégző (önfoglalkoztató) között.<sup>14</sup> A munkavállalói minőség meghatározó ismérve így a munkavégzés, azaz a munkavégző képesség, s nem a cselekvőképesség megléte.<sup>15</sup>

A munkavállalói jogalanyiség alatt az általános és konkrét munkavállalói képességet érthetjük. Általános munkavállalói képesség a törvényi feltételeknek megfelelő képességet jelenti, a konkrét pedig az adott munkakör betöltésére vonatkozó képességet. Az általános és konkrét munkavállalói képesség *az intellektuális és pszichoszociális fogyatékossgal élő személyek/emberek (a továbbiakban többször „mentálisan sérült személyek/emberek”)* és a *megváltozott munkaképességű személyek/munkavállalók* szempontjából bír különös jelentőséggel.

A munkavállalói jogalanyiség, azaz a munkaszerződés alanyaként való megjelenés kérdései különbözőképpen alakultak a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben (a továbbiakban „rég Mt.”) és a 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban „új Mt.”, új Munka Törvénykönyve, vagy Munka Törvénykönyve) A régi Mt. 72. § (1) és (2) bekezdései alapján a magyar

---

<sup>11</sup> Bővebben erről Prugberger: A munkavállalóhoz hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és a Ptk. tükrében. Munkajog, 2021. III. 6-7. o.

<sup>12</sup> Kiss, Gy. (2006): *Alapjogok kollíziója a munkajogban* Akadémiai Doktori Értekezés, Pécs, 249., 253., 258. oldalak. A Doktori Értekezés 2010-ben nyomtatásban is megjelent: Kiss György (2010): *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justus Tanácsadó Bt. Kiadása, Pécs. A továbbiakban azonban a Doktori Értekezés szövegét vettük alapul. Lásd még: Kiss, Gy. (2005): *Munkajog*. Osiris, Budapest, 104.

<sup>13</sup> Kiss, Gy. (2005) 116.

<sup>14</sup> Az önálló munkavégző vállalkozásának szabadságáról, mint alapjogról lásd Kiss, Gy. (2006) 285-290.; lásd még: Kiss, Gy. (2005) 116.

<sup>15</sup> Lásd erről bővebben Kiss, Gy. (2005) 104-105. 117., Kiss, Gy. (2006) 255-261., Bankó, Z. (2010): *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 182.



munkajogban 1992 és 2012 között a munkajogi jogalanyiság feltétele az életkor, azaz a 16. életév betöltése mellett, a legalább korlátozottan cselekvőképesség megléte volt. A cselekvőképesség munkajogi jogalanyiságtól való függővé tétele problémás volt, hiszen nem minden munkaképességgel rendelkező személy lehetett munkaviszony alanya. *Munkaképességgel rendelkezhetnek ugyanis azon mentálisan sérült személyek, akik cselekvőképességet kizáró gondnokság alatt állnak.* Az ő életükben a munkavállalóvá válás és a foglalkoztatás a komplex rehabilitáció része (lásd jelen könyv III. rész). Ha viszont feltételezzük, hogy a munkaképesség alkalmasabb arra, hogy a munkavállalói minőség jogalanyiságot keletkeztető tényezője legyen, akkor indokolt a fogalom közelebbi vizsgálata. Ennél a pontnál kapcsolódik össze a mentálisan sérült személy és a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása. A munkaképesség fogalmával ugyanis a magyar jogban a megváltozott munkaképességű személy/munkavállaló fogalma kapcsán találkozunk.

Az új Mt. 34. § szakasza alapján 2012. július 1-től munkavállaló lehet az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez, és aki 16. életévét betöltötte. Az életkori feltétel megmaradt, a cselekvőképességre vonatkozó kitétel pedig megszűnt. Kérdés azonban, hogy a munkaképességgel rendelkező, de cselekvőképtelen mentálisan sérült személyek valóban lehetnek-e munkaviszony alanyai? Az új Mt. 212. § szakasza a cselekvőképtelen munkavállalóról szól, ami egyértelműen a célcsoport foglalkoztatási kérdéseit igyekszik rendezni.

Mint fentebb olvashattuk, a munkavállalók nem minden esetben maradnak a munkajog keretein belül, hiszen egyesek, különösen a célcsoport, *a munkajog határán mozognak.* Éppen ezért a munkavállalói jogalanyiság kérdései között indokolt megvizsgálni a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogállását dogmatikai szempontból; meg kell továbbá határozni az ilyen személyek által végezhető tevékenységek jellegét. A téma jelentőségét jelzi, hogy az új Mt. tervezete tartalmazta a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát, azonban az élet mégis úgy hozta, hogy az új Munka Törvénykönyvében nem szerepel.

A munkaviszony másik szereplője a munkáltató. Munkáltató azonban nemcsak természetes, hanem jogi személy is lehet. A munkáltatónál ha az jogi személy, akkor a munkáltatói jogokat a képviselője gyakorolja. Ez a helyzet áll fenn akkor is, ha alapítványról van szó. Ez esetben azonban az alapítvány általános képviselője és a közvetlen munkáltató jogalanyisága éppen úgy egybe esik, mint amikor a jogi személy nemcsak vagyonegyesülés, hanem személyegyesülés is egyben. A képviselőt ellátó alapítványi kuratórium éppen úgy, mint az igazgatóság azonban a munkáltatói jogok gyakorlására egy vagy több természetes személyt jelölhet ki, sőt, a cég működése szempontjából szükségszerűen ki is kell, hogy jelöljön. Így alakul ki a nagyobb cégeken belül munkáltatók hierarchikus belső láncolata, míg a munkáltatók hierarchikus külső láncolat a német jogirodalom abban látja, hogy akár konszern vagy tőzsdei részvénytársaság útján ha egy vállalat szolgáló vállalként alá van rendelve egy uralkodó vállalatnak, akkor az uralkodó vállalat külső közvetett munkáltatónak minősül.<sup>16</sup>

## **2. A munkavállalói jogalanyiság problémaköre**

### **2.1. A munkajogi teljes és korlátozott cselekvőképesség problematikája**

Ami a munkavállalói jogalanyiságot illeti,<sup>17</sup> az 1992. évi korábbi Mt. változtatás nélkül átvette a 94/33. sz. EK. Irányelvet, amely lehetővé teszi, hogy 16 éves kortól kezdve a kiskorú és a gondnokság alá helyezett nagykorú korlátozottan cselekvőképes személy is a törvényes képviselőjének hozzájárulása nélkül önállóan köthessen munkaszerződést. Az itt említett irányelv előírásával egyezően a korábbi magyar szabályozás szerint csak 16 éves kor alatt az iskolai szünet idejére kötött határozott idejű

<sup>16</sup> Breuning von Nell: Festband, IAAEG.

<sup>17</sup> Jelen pont a munkavállalói jogalanyiságról alapvetően P.T. szempontjai szerint íródott.

munkaszerződés esetében kellett megkérni a szülő vagy a gyám hozzájárulását, 15 éves kor alatt pedig 12 éves kortól kezdve a szülő vagy a gyám hozzájárulásán kívül gyámhatósági jóváhagyással eseti vállalkozási vagy megbízási jelleggel lehetett rövid időtartamú munkaszerződést kötni olyan feladatok elvégzésére, amely a fiatalok testi vagy szellemi fejlődésére nem hátrányos. Ez a korábbi megoldás ellentétben állt a Ptk. előírásaival, amely szerint a nagyobb jelentőségű szerződéseket az ilyen személyek csak a törvényes képviselő hozzájárulásával köthetnek meg. A nyugati európai államok többsége is a munkavállaló esetében ezt a szabályt követik,<sup>18</sup> ami abból a szempontból helyes, hogy az ilyen személyeket lehet rávenni illegális szolgáltatások munkaszerződés keretében történő elvégzésére vagy válnak emberkereskedelem áldozatává. Erre hivatkozva e tanulmány szerzőinek egyike (P.T.) több korábbi írásában felvetette, hogy helyes lenne ezért, ha a magyar Mt. is a külföldi megoldásokhoz hasonlóan a polgári jogi megoldást követné, amelynek előírásait a 2003:V. tv.-el érvénybe és az azóta hatályba lépett új magyar Ptk. IV. és V. címe rendez.

Ennek értelmében a 14. életévének betöltésétől kezdve a korlátozottan cselekvőképessé vált kiskorú a 18 éves korról nagykorúságának az eléréséig a nagyobb jelentőségű szerződéseket csak a szülő vagy a gyám hozzájárulásával kötheti meg, de helyette a szülő vagy a gyám is megteheti a jognyilatkozatot, amely alól kivétel – többek között – a kiskorú munkával szerzett jövedelme (2:11-12.§). Ezen kívül a 2:15. § gyámhatósági jóváhagyást is előír a kiskorú által vagy részére megkötésre kerülő szerződéseknél, amelyek jellegüknél fogva számára jogról való lemondást jelent vagy érdekeit veszélyeztetheti. Eme jognyilatkozat-típusokat e törvényhely taxatívan felsorolja. A nagykorú személyek cselekvőképességét korlátozó gondnokság alá helyezését az új Ptk. V. címe a korábbi egységes megoldással szemben két részre bontja, mégpedig cselekvőképességet részlegesen korlátozó gondnokság alá helyezésre és cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá helyezésre. A 2:20. § (1). bek.-e értelmében a gondnokság alá helyezés és a gondnok szerződéskötési hozzájárulása csak a bírósági ítéletben meghatározott ügycsoportokra vonatkozik, míg a 2:21. § rendezi a cselekvőképesség teljes korlátozását a szellemi és a mentális súlyosabb esetekre nézve.

A 2012: I. tv.-nyel megalkotott új Mt. már figyelembe vette a korábbi kritikákat és a 21. § (4). bekezdésében kimondta, hogy a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. Tekintettel azonban arra, hogy ez a szabály még nem vette figyelembe a cselekvőképesség korlátozásának a fenti két módját, ezért a 2013: CCLII, tv. ezt a szakaszt akként módosította, hogy a részleges gondnokság alatt állók esetében a munkaszerződés megkötéséhez a gondnok hozzájárulására csak akkor van szükség, ha a munkakör érinti azt a területet, amelyre a cselekvőképesség részleges korlátozása kihat. Így most az Mt. ide vonatkozó szabálya teljesen összhangba került az új Ptk.-val ebben a vonatkozásban. Ezen kívül a tekintetben is fenn áll az összhang, hogy a 15 éves kor alatti fiatalok munkaszerződésénél a gyámhatósági jóváhagyás is szükséges, mert ez az a különösen veszélyeztetett kor, amikor a kiskorú tapasztalatlanságát és jóhiszeműségét ki lehet használni. Ezért ez a védelem analóg az új Ptk. 2:12 § (2). bek.-ében meghatározott taxatív felsorolással.

Ugyanakkor azonban az Mt.-nek ez az új megoldása, amely a Ptk.-val teljesen összhangban van, bizonyos mértékig ütközik a 94/33. sz. EK. irányelv előírásaival, amely lehetőséget ad arra, hogy 12 éves kortól lehet gyámhatósági jóváhagyással a már említett módon vállalkozási jelleggel a fiatal testi és szellemi fejlődésére nem káros munkát vállalni és 16 éves kortól szülő vagy gyám hozzájárulása nélkül is munkaviszonyt létesíteni, éppen úgy, miként gondnok hozzájárulása nélkül munkaviszonyt

---

<sup>18</sup> Ld. *Prugberger*: A korlátozottan cselekvőképes személy munkaszerződésének problémája de lege lata és de lege ferenda. Jogtudományi közlöny. 2000. 12. sz. 493-502. (Az EU. régi tagállamai szabályainak a bemutatása itt, eredeti forrásmegjelölésekkel.)

létesíthet a cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezett személy is. Ez azonban csak egy látszat ellentmondás, mivel a tagállamok nemzeti joga az érintettek javára kedvezőbb szabályt is hozhat, ami a jelen esetben szigorúbb előírás az irányelvhez viszonyítva, ami azonban a védett jogalanyi kör számára kedvezőbb, mint az irányelv. Éppen ezért az irányelvet részben felülírja az Mt.-nek itt bemutatott új rendelkezése. Nem írja azonban felül a 14 éves kor alatti kiskorú munkavállalási lehetőségét, amit az irányelv gyámhatósági jóváhagyással megenged. Ezért e vonatkozásban az irányelvet kell alkalmazni és a vonatkozásban is, hogy 15 éves kor alatt csak eseti és vállalkozási jellegű olyan munkát lehet végeztetni a kiskorúval, ami testi és szellemi fejlődésére nem ártalmas. Ezen túlmenően pedig 15 és 16 éves kor között iskolai oktatásba betagolt kiskorú csak az iskolai szünetben foglalkoztatható. Mindez hiányzik a módosított Mt.-ből is, ezért indokolt lenne az Mt.-t mindezzel de lege ferenda kiegészíteni.

Érdemes megemlíteni, hogy az itt bemutatott jelenlegi tagállami, uniós és új magyar szabályozás előzménye az a korábbi liberális jellegű szabályozás, amely lehetővé tette, hogy az első világháborúig bezárólag a kiskorú személyek is 12 éves koruktól szülői vagy gyámi hozzájárulás nélkül is vállalhattak munkát. Ez volt a magyar Királyi Kúria álláspontja is, amely a II. Világháborút követő kommunista hatalomátvétel előtt lehetővé tette a 12 éves kortól az önálló munkavállalást és a szülő vagy a gyám csak a gyermek keresményének a kezelését vonhatta el tőle el pazarló gazdálkodás esetén.

## **2.2. A cselekvőképtelen munkavállaló helyzetével összefüggő problémák**

Érdekes, hogy miért is került be az Mt-be ez az új munkavállaló-fogalom? <sup>19</sup> Az 548/E/2006. AB határozat a cselekvőképtelen nagykorú személyek munka- vagy egyéb jogviszonyon alapuló foglalkoztatásának vizsgálatáról 2011. május 30-án született meg. Közzététele a Magyar Közlönyben a 39/2011. (V. 31) AB határozattal történt meg.

Az Indítvány szerint „... a jogalkotó nem tett eleget a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett személyek munkaviszonyon alapuló foglalkoztatása kapcsán az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésbe foglalt munkához való jogból eredő kötelezettségének. ...” „... a jogi szabályozás – a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban Ptk.) és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) – lehetővé teszi a korlátozottan cselekvőképes személyek munkavállalását munkaviszony létesítése formájában, azonban a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett személyek vonatkozásában a szabályok nem egyértelműek. ...” Majd pedig megállapította: „... a cselekvőképesség, mint jognyilatkozati és jogügyleti képesség, valamint a munkavégzés képessége, mint fizikai, pszichikai képesség nem fedik egymást. ...”

Az Alkotmánybíróság a határozatban megállapította, hogy az Országgyűlés mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenességet valósított meg azáltal, hogy nem teremtette meg a cselekvőképtelen nagykorú személyek munka- vagy egyéb jogviszonyon alapuló foglalkoztatásának törvényi feltételeit és garanciáit. Az Alkotmánybíróság ezért felhívja az Országgyűlést, hogy jogalkotási feladatának 2011. december 31-ig tegyen eleget. „... Az Országgyűlés jogalkotói feladatának többféleképpen is eleget tehet. ... de dönthet úgy is – mint ahogy a hatályba nem lépett, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2009. évi CXX. törvényben szerepelt – hogy a szabályozással a bíróságoknak biztosít döntési lehetőséget a gondnokság alá helyezés során a tekintetben, hogy esetről-esetre meghatározassák: az adott személy létesíthet-e munkaviszonyt illetve munkavégzésre irányuló egyéb

---

<sup>19</sup> Jelen pont a munkavállalói jogalanyiságról alapvetően Jakab Nóra szempontjai szerint íródott.

jogviszonyt és milyen feltételekkel. ...”,... A cselekvőképtelen személyek munkaviszony-létesítésének lehetővé tételénél figyelembe kell venni a munkavégzéssel járó felelősség és munkavédelem szempontjait, amelyek a belátási képesség teljes és tartós hiányával rendelkező személyek esetén szükségképpen speciális szabályok meghozatalát igénylik. ... (garancia arra vonatkozóan, hogy) a munkaviszony vagy törvényben meghatározott speciális munkaszerződés keretében lehetővé tett foglalkoztatással a munkaadók ne éljenek vissza. ... (garanciák) a munkaviszony létesítésének (és egyéb munkavégzésének) feltételeit a szerződés kötelező tartalmi elemeit (illetően)...”

A hátrányos helyzetű emberek, különösen a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása, akik közül többen cselekvőképtelenek (teljesen korlátozó gondnokság alatt állnak), korlátozottan cselekvőképeseek (részlegesen korlátozó gondnokság alatt állnak), egy összetett, komplex kérdés. Nem csupán munkajogi, hanem tágabb értelemben vett foglalkoztatási kérdés. Ahhoz, hogy az AB határozatban sürgetett foglalkoztatás a gyakorlatban megvalósuljon, többek között, meg kell találni azokat a pénzügyi hidakat, amelyek lehetővé teszik a jogszabályok, a képzési rendszer, az érintettek szövetségi rendszere, a munkáltatók ösztönzése és az inaktivitás felszámolása közötti összhang megteremtését. Ezen túlmenően az Mt. megadta az elvi lehetőségét annak, hogy a cselekvőképtelen munkavállaló is munkaszerződés alanya lehessen, hiszen mint arra P.T. is utalt az előző pontban, a munkavállalói jogalanyiség alapvető feltétele a korábbi Munka Törvénykönyvében a legalább korlátozott cselekvőképesség megléte. Üdvözlendő, hogy az Mt. a 212. §-ban megteremti a munkavállalás elvi alapjait a fogyatékossgal élő emberek példáit a foglalkoztatás formája tekintetében éppen az Mt. kínálja fel a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokban a XV. fejezetben.

A „cselekvőképtelen munkavállaló” fogalom az új Ptk. által megtartott, ténylegesen cselekvőképességet kizáró gondnokságra, most nevében teljesen korlátozó gondnokságra utal, e tekintetben a két szabályozás összhangban van. Azonban mindkét Törvénykönyvnek előbb-utóbb figyelembe kell vennie a teljes cselekvőképesség elméletét magáévá tevő Fogyatékos Személyek Jogairól szóló ENSZ Egyezményt, annak 12. cikkét,<sup>20</sup> és az ahhoz fűzött **kommentárt**.<sup>21</sup> Ez alapján a „cselekvőképtelen” kategória ellentétes a nemzetközi joggal.

### 3. A munkáltatói oldalon jelentkező problémák

Mint már jeleztük, a mai külföldi és belföldi modern munkajogi irodalom a munkavállalói oldalról közelíti meg a foglalkoztatási jogviszony jellegét. Ez alapján véve rendben is van, csak hogy a munkáltatói oldalt is meg kell vizsgálni, tekintettel arra, hogy a foglalkoztató határozza meg a foglalkoztatás jellegét. Ezért megítélésünk szerint mind a két oldalt vizsgálni kell. Ez főleg olyan esetben

---

<sup>20</sup> Ld. az univerzális/teljes cselekvőképesség elméletéről *Amita Dhanda: Legal Capacity in the Disability Rights Convention: Stranglehold of the past or Lodestar for the future?* Syracuse J. Int'l L. & Com. 2007. 34. sz. 429-462.; A cselekvőképesség szabályiról lásd még: *Hoffman István – Könczei György: Legal Regulations Relating to the Passive and Active Legal Capacity of Persons with Intellectual and Psychosocial Disabilities in Light of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and the Impending Reform of the Hungarian Civil Code.* Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Review, 2010. 1. sz. 143-172.; LCCP No. 119 Mentally incapacitated adults and Decision-Making: An Overview, London, HMSO 1991. paras. 2.30.-2.40., *Brenda Hale: (1997): Mentally Incapacitated adults and Decision-Making: The English Perspective.* International Journal of Law and Psychiatry, 1997. 1. sz. 63.

<sup>21</sup> Lásd erről: Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Eleventh session, 31 March –11 April 2014, General comment No 1 (2014), Article 12: Equal recognition before the law. [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/1&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/1&Lang=en) (2014.05.01.)

lényeges, amikor a foglalkoztató egy egyéni céggel köt munkaszerződést. Abban az esetben, ha a foglalkoztatás a az egyéni cég működési körén kívüli tevékenységre vonatkozik és a foglalkoztató a társadalombiztosítási járulékfizetésbe beszáll és a biztosítottal megosztva, azaz közösen fizetik a járulékokat, egyértelműen munkaviszonyról van szó. A helyzet azonban abban az esetben már problematikusabbá válhat, ha a munkáltató munkaszerződésnek minősített foglalkoztatási szerződéssel foglalkoztatja a neki munkát végző egyéni cég tulajdonosát és olyan feladatkörbe, amely összhangban áll a foglalkoztatott egyéni cégének a tevékenységi körével. A cégtulajdonos foglalkoztatóra nézve az a kedvező megoldás, ha megdönthető jelleggel azt vélelmezzük, hogy a felek akarata munkaszerződés kötésre irányult. Ha viszont a foglalkoztató utólag a szerződést jogban való tévedés címén megtámadja, már bonyolulttá válhat a helyzet. Probléma akkor jelentkezhet, ha a munkavállaló is tévedésben volt, márpedig az nem feltételezhető. Az is problémát jelenthet, hogy míg munkáltató természetes és jogi személy, valamint jogi személyiség nélküli társaság egyaránt lehet, munkavállaló azonban jogi személy nem lehet, már a 2013. évi III. tv.-el kihirdetett új Ptk. valamennyi gazdasági társaságot jogi személynek minősítette. Ezért gazdasági társaság egyetlen formájával sem köthető munkavállalói jelleggel munkaviszony, csak tartós vállalkozási, vagy megbízási szerződés.

Ebben az esetben pedig könnyen ott vagyunk a munkavállalói oldalnál már tárgyalt önfoglalkoztatásnál, ahol formálisan tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződésről, tatalmilag pedig többnyire függő munka teljesítésére irányuló munkavégzésről an szó. Ezt a jogi helyzetet ilyenként rendező 86/613. sz. EGK. irányelv munkavállalóhoz hasonló jogviszonyként (arbeitnehmerlichehnliche Rechtsverhältnis) kezelte. Eme irányelvnek a 2010/41. sz. EU. irányelvvel történt hatályon kívül helyezése ellenére a az EU régi tagállamai továbbra is alkalmazzák. Az irányelv csak azért lett hatályon kívül helyezve, hogy az új tagállamoknak ne jusson eszükbe jogszabály, vagy kúriai (legfelsőbb bírósági) elvi állásfoglalással a munkavállalói jogos érdekek védelmére ezt a megoldást alkalmazni. A hatályon kívül helyezett irányelv és a ma is élő nemzeti szabályok szerint önfoglalkoztatásról akkor lehet szó, ha foglalkoztató nem járul hozzá a foglalkoztatott társadalombiztosításába, a foglalkoztatottnak nincsen cége, vagy ha van is, az önfoglalkoztatás nem a cég működési körével áll összefüggésben. Ezen kívül az önfoglalkoztatásban nem vesz részt olyan személy, aki az önfoglalkoztatónak alkalmazottja, továbbá rendszeresen munkát végez a foglalkoztató részére és üzemében hetente rendszeresen valamennyi időt munkavégzéssel eltölt.

Az önfoglalkoztatást a nyugat-európai államok többsége alkalmazza és jogi rendezését vagy tételes-jogi szabályozással, vagy a bírói testület által kialakított elvi állásfoglalással, vagy pedig mind a kettővel együtt valósítja meg. Németországban a Tarifatorvény 1974. évi novellája alapján a Szövetségi Munkaügyi Bíróság (Bundesarbeitsgericht—BAG.) elvi állásfoglalással rendezi az önfoglalkoztatást, aminek következtében a munkavállalóhoz hasonlóan foglalkoztatott és a társadalombiztosítását maga fizető formálisan vállalkozónak minősülőre teljes mértékben mind az individuális, mind a kollektív előírások vonatkoznak. Így a cégnél működő szakszervezetnek és az üzemi tanácsnak is aktív, valamint passzív joggal tagjává válhat, továbbá a kollektív (tarifa) szerződés és az üzemi megállapodás is védi a jogait, mert vonatkozik rája is. Hasonló módon szabályozott az önfoglalkoztatás Ausztriában és Svájcban azzal a különbséggel, hogy náluk az elvi állásfoglalást a Legfelső Bíróság (Obergerichtshof—OGH.) hozta meg.<sup>22</sup> A holland „Freelancer” annyiban különbözik az eddigiektől, hogy ott csak a kantonbíróság állásfoglalása rendezi az intézményt.<sup>23</sup> A francia jogban az önfoglalkoztatást a Code du

---

<sup>22</sup> Nicole Neuvians: Die Arbeitnehmerliche Person. Duncker&Humblot, Berlin, 2002. (D.);

Gustav Wachter: Wesensmerkmale des arbeitnehmerlichen Person. Schriften zum Sozial-, und Arbeitsrecht. (S.A.). Band 53. Duncker & Humblot, Berlin, 1980. (A.); Wolfgang Portmann—Jan-Fritz Stöckli. Schweizerisches Arbeitsrecht,, 3. Auflage, DIKE Verlag, Zürich—St. Gallen. 2013. 8-10. p.

<sup>23</sup> Heerma van Voss: Inleiding Nederlands Sozialrecht Socialrecht, Boom Juristische Uitgevers, Den Haag, 2006. 39-40. p.

travail (Munka törvénykönyv) rendezi azzal a különbséggel, hogy azokat a munkaköröket két részre osztja, ahol az önfoglalkoztatás alkalmazható. Az első körbe azok a munkakörök tartoznak, ahol az individuális munkajog valamennyi előírását az önfoglalkoztatók érdekében alkalmazni kell, míg a második körbe tartozó szintén tételesen felsorolt munkaköröknél az individuális munkajognak védő leglényegesebb szabályait, amelyek a szerződéskötésre a munka-és a pihenőidőre, a fizetett szabadságra, a minimálbérre, továbbá a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére vonatkoznak.<sup>24</sup> Ezzel szemben a latin államokban az dönti el, hogy valódi vállalkozásról, vagy munkaviszony jellegű önfoglalkoztatásról van szó, hogy a munkát vállalkozói minőségben végző személy a foglalkoztató felelősségére és kockázatára, valamint számlájára, vagy pedig a saját kockázatára és számlájára végzi a megrendelt tevékenységet. Vita esetén a bíróság mérlegelés alapján hozza meg a döntését. Ezt a megoldást alkalmazza az Egyesült Királyság joga és főszabályként a skandináv jog is.<sup>25</sup> Azonban míg az itt felemlített államokban egyedül csak Németországban terjed ki az önfoglalkoztatóra a kollektív munkajog is addig a többi államban csak az individuális munkajogviszonyra. kivétel azonban ez alól Svédország, mert ott az önfoglalkoztató érdekeit bizonyos mértékben védi a kollektív munkajog is.<sup>26</sup>

Az önfoglalkoztatásnál tehát formálisan tartós vállalkozásról és/vagy megbízásról van szó. Tartalmilag azonban az önfoglalkoztató függő munkában végzi a tevékenységét a foglalkoztató elvárásai, utasításai és ellenőrzése alapján. Ezért is terjesztette ki a nyugat-európai államok a nyugat-európai államok munkajoga és korábban az Európai Közösség és Unió joga is a munkajogi védelmet az önfoglalkoztatóra, vagyis az olyan személyre, aki egyben a saját munkavégzését illetően munkáltató de ugyanakkor munkavállaló is egyben. Kiss György a 2012. évi Mt. kodifikációs munkálatai során helytálló módon a német megoldáshoz hasonlóan szerette volna az önfoglalkoztatást az individuális munkajogra kihatással az Mt.-be beiktatni, amire azonban a munkáltatói szövetségek heves ellenállása miatt nem kerülhetett sor.<sup>27</sup> Ezért álláspontunk szerint az önfoglalkoztatók érdekeinek a védelmét mindaddig, amíg az önfoglalkoztatás intézményét a magyar jog nem ismeri el, a Ptk. ....§-ának a törvényi analógia alkalmazásával az önfoglalkoztatásra irányuló függő munkát jogellenes munkajogviszonyt elfedő vállalkozási szerződést semmisnek kell tekinteni és helye a leplezett munkaszerződés szerint kell elbírálni a munkavégzési jogviszonyt. Ez pedig azzal is jár, hogy a munkáltatót terhelő társadalombiztosítás azon részarányát, amelyet köteles lett volna viselni, jogellenesen a munkavállalóra terhelte, aki azt a részt is kénytelen volt befizetni, ezért a munkáltatót a munkavállaló munkáltatót terhelő befizetéseinek a munkavállaló részére történő kifizetésére kellene kötelezni.

Az önfoglalkoztatás a tartós vállalkozási és megbízási szerződésből alakult ki, amely foglalkoztatási formában való megállapodás a tartósan foglalkoztatónak, és foglalkoztatottnak egyaránt érdeke. A foglalkoztató számára működés és gazdaságbiztonságot jelent. A végtermék-előállítását végző összeszerelő vállalatok az alkatrészgyártókkal hosszútávra kötött tartós vállalkozási-szállítási

---

<sup>24</sup> La Code civil, Jurisprudence generale, Librairie Dalloz, Paris. Regulation speciale in in Code du travail. Jura Europae (Droit du travail – Arbeitsrecht) Edition technique juris chasseurs. Paris – C. H. Beck Verlag, München/Berlin, Losebete,; Sandra Isenberg: Rechtsobjekte des Arbeiterverhältnisses in Frankreich und Belgien, Manuskript in IAAEG. Universität, Trier, 2003.; Suchy Róbert (KRE, ÁJK.) kutatása Belgium vonatkozásában a Leoveni Katolikus Egyetemen. Kutatási Jelentés, Leuven—Miskolc.2007. 05. 17.

<sup>25</sup> Alexandra Stefanescu: Die Arbeitnehmerliche Person im italienischem Recht. In: Studien zum ausländische vergleichenden und internationlen Arbeitsrecht, IAAEG. Band 31. Nomos, Trier 2013. Trier; Anna-Lena Kersting: Arbeitnehmerliche Person im spanischen Arbeitsrecht. IAAEG. Band 30. Nomos, Trier, 2012.; Kiss: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme. 181. Guy Davidov: Wo is a worker? Industrial Law Journal 2005. Vol. 34., No.1.alapján. (GB.)

<sup>26</sup> Gyulavári: A szürke állomány, 92-94. o.

<sup>27</sup> Bővebben erről Prugberger: A munkavállalóhoz hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és a Ptk. tükrében. Munkajog, 2021. III 6-7. o..

szerveződésekkel biztosítja a nyersanyag és az alkatrész leszállítást. Ezek részben tartósan ütemezett adásvételi, azaz beszállítási szerveződések. Ugyanakkor cégeknek a működésbiztonsághoz szükségük van rendszeresen visszatérő karbantartási, javítási, átvizsgálási szolgáltatásokra, amelyeket tartós vállalkozási szerveződések kötésével betervezeten és biztonságosan bonyolítanak le hosszú távra szólóan. Hasonló célból kötnek árutermelő és kereskedelmi és egyéb más szolgáltató vállalatok és pénzintézetek tartós megbízási szerveződések ügyműködés és jogi képviselet végett olyan ügyművekekkel, akik már gyakran képviselték megbízójukat és akik ez által már bejáratosak az általuk képviselt intézménynél. Miként már erről szó esett, a tartós vállalkozási-megbízási szerveződések esetében a tartósan megrendelő és megbízó részéről a folyamatosság okán nagyobb elvárás jelentkezik a tartós módon vállalkozást vagy megbízást teljesítő felé, kísérelje figyelemmel a működés folyamatát és ha valami problémát észlel jelezze a vezetés felé és ha más megrendelők és megbízók részére is tevékenykedik, elsődlegesen a tartós vállalkozásból és megbízásból származó feladatok intézése elsőbbséget élvezzen. Ebből fakadóan a tartós vállalkozót és megbízottat állandó rendelkezésre állási kötelezettség terheli. E helyzet által közelít a tartós vállalkozási és ügyműviteli megbízás a munkajogviszony vállalkozási tartalmú kötetlen formájához.

Tartós vállalkozási és megbízási szerveződésnél –ellentétben az önfoglalkoztatással—bármelyik fél, sőt, egyszerre mind a kettő, a szolgáltató és a fogadó egyaránt jogi személy is lehet. Az önfoglalkoztatásnál a munkajogviszonnyal fennálló kettősség miatt csak a foglalkoztató lehet jogi személy. Ezét továbbgondolva a Gyulavári Tamás által leírt „szürke zóna” elméletet,<sup>28</sup> a tartós vállalkozás és megbízás egy olyan köztes jellegű jogviszony, amelyre a vállalkozói és a megbízási szerveződés előírásaiba és elveibe becsatlakoznak a munkajogi szabályokra jellemző vonások is. Ezért jogdogmatikailag és jogszociológiailag a tartós vállalkozás és megbízás esetében olyan „kevert” jogviszonnyal állunk szemben, amely indokoltá tenné, hogy a Ptk.-ba mint tartós vállalkozás és megbízás önálló szerveződéstípusként kerüljön szabályozásra, amelynek jogdogmatikailag megalapozott szabályrendszere a vállalkozás és a megbízás a vállalkozás és a megbízás, valamint a z individuális munkajog előírásaiból tevődne össze. Rendszertanilag is ez indokoltá tenné, hogy a munkajogviszony a munkaserveződéssel, a kollektív szerveződéssel és az üzemi megállapodással együtt bekerüljön a kötelmi jognak az egyes szerveződések tartalmazó különös részébe,<sup>29</sup> és ugyanígy ugyancsak önálló szerveződéstípusként a tartós vállalkozási és megbízási szerveződés is, amely jogdogmatikailag a hagyományos vállalkozási és megbízási szerveződés, valamint a munkajogviszony között kellene, hogy elhelyezkedjen. Mivel azonban a megbízási-ügyműviteli szerveződés hagyományosan a bizalmi kötelmek körében került elhelyezésre, legjobb lenne a közvetítői (alkuszi) szerveződés mögé helyezni önálló fejezetként, ahová tartozna a digitális platform-közvetítésnek az „uber” formája, a „work an dimannnd wia aps”. E szerveződésforma alapján a platform a nála szolgáltatás teljesítésére (személyfuvarozásra, áruszállításra, gyermekfelügyeletre, takarításra, stb.-re) irányuló igények kielégítésére a nála jelentkezők közül kiközvetít a digitális platformnál szolgáltatást igénylők részére, és a platform azokkal, akik hosszú távon tartósan rendelkezésre állnak szolgáltatás kiközvetítésre, a tartós vállalkozáshoz hasonlóan tartós közvetítési jogviszonyt tud kialakítani.<sup>30</sup> A magyar és a külföldi jogirodalomban a „work an dimannnd via aps” közvetítési szerveződést abban az esetben, ha a platformnak speciális igényei vannak a kiközvetített szolgáltatási tevékenységével kapcsolatban, pl. a kocsiban

<sup>28</sup> Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi Monográfiák. 6. Pázmány Press, Budapest, 2014.. különösen 180-182.,233-237., és 243-265. o.

<sup>29</sup> Prugberger Tamás: A facere típusú szerveződések alakulása a gazdasági társasági jogalanyiség módosulása tükrében. Polgári Szemle, 2021/3. sz.

<sup>30</sup> Tóth Hildának a digitális platformszerveződésekről tartott előadásának továbbgondolása, amit Prugberger kifejtett a Kolozsvár Sapientia Egyetemen 2021. szept. 17.-én a magyar és a román összehasonlító munkajogról tartott nemzetközi konferencián tartott hozzászólásában.

legyen üdítő, cukorka, vagy hirdetés, hajlamosak a kiközvetítő platform és a kiközvetített szolgáltatást végző közötti kapcsolatot munkaviszonynak, vagy ahhoz hasonlóknak tekinteni.<sup>31</sup> Az Egyesült Királyság egyes tartományaiban és az USA egyes államaiban munkaviszonynak tekintik a platform és a kiközvetített szolgáltatást teljesítő közötti kapcsolatot, különösen akkor, ha ugyanannak a platform által történő kiközvetítése huzamossá válik. E nézetrel szemben a mi álláspontunk az, hogy a kontinentális jogrendszer szellemében a work an dimand via aps munkajogviszonynak, ha a digitális platform az általa szolgáltatáskiközvetítést végző nyugdíj és egészségbiztosításra bejelenti a társadalombiztosító szervnél és a biztosítási járulékfizetésbe a törvény által megállapított arányban beszáll. Ilyenre azonban Magyarországon még nem került sor, de valószínűleg a kontinentális Európa más államaiban sem. Ha túl sok a platform-elvárás és utasítás, valamint az ellenőrzés, akkor legfeljebb az ilyen jogviszonyt önfoglalkoztatásiként lehet kezelni, de munkaviszonynak nem. Más a helyzet az angolszász jogrendszerben, ahol a nyugdíj-, és egészségbiztosítás nem kötődik szorosan a munkajogviszonyhoz, hanem a kettő elválhat egymástól. Magyarországon ezért az ilyen digitális platform-szerződések a közvetítéshez hasonló vállalkozásnak minősülnek, szűkebb értelemben pedig közvetítési szerződésnek, vagyis alkuszinak. Ezért a work an dimand via aps esetében, ha tartós a kiközvetítő platform és a kiközvetítésre kerülő személy közötti kapcsolat, a tartós vállalkozási és megbízási szerződéssel együtt, helyes a Ptk.-ban a közvetítési szerződést követően önálló fejezetben elhelyezni.

És ha már újból visszakanyarodtunk a vállalkozáshoz, szükséges szólni arról is, hogy a fővállalkozó és az alvállalkozó viszonyában gyakran áll fenn olyan alá-fölé rendelt helyzet az a fővállalkozó anyagi és státusz erőfölénye alapján, amelyben az alvállalkozó teljesen ki van szolgáltatva a fővállalkozónak. Ez legtöbb esetben a késedelmes fizetésben, vagy minőséghibára hivatkozással a vállalkozási díj lecsökkentett kifizetésében, vagy kifizetésének a megtagadásában nyilvánul meg. Ez nemcsak magyar, hanem közép-, és kelet-európai jelenség. Nem véletlen, hogy a kis-, és középvállalkozások Oroszországban a szakszervezetekbe lépnek be és tőlük várják érdekeik védelmét a nagyvállalatokkal szemben.<sup>32</sup> Magyarországon ez nem tapasztalható. Itt az erőszakkal való fenyegetés jelent valamit, de csak akkor, ha az alvállalkozó neki nem fizetni akaró fővállalkozója állami intézménynek végez munkát. Ez történt a Miskolci Kemény Dénes Fedett Uszoda esetében, aminek a megépítését követően a munkát megrendelő Városi Önkormányzat kifizetett, viszont a fővállalkozó az alvállalkozói irányában a kifizetést szabotálta. Az alvállalkozók az önkormányzatot fenyegették meg, amennyiben a fővállalkozó 8 napon belül nem rendezi az alvállalkozó felé a tartozását, traktoraikkal neki mennek az uszoda üvegfalainak. Azzal tudta a megrendelő rászorítani a fővállalkozót a fizetésre, hogy ha a fenyegetés megvalósul, az összes kárt vele fizeteti ki. Ezen kívül a hosszú távú együttműködés esetében az összeszerelő nagyvállalatok igyekeznek a nekik dolgozó beszállító kisvállalkozásokat szervezetileg is kiszolgáló egységként betagolni, munkavállalóvá téve őket. Erre már a munkajogi irodalom is felfigyelt, kimutatva azt, hogy a fővállalkozók alvállalkozóikkal, valamint a termék előállító üzemek az alkatrészgyártóikkal szemben a munkáltatóhoz hasonló módon lépnek fel és utasítgatnak.<sup>33</sup>

Ide tartozik végül szólni a multinacionális vállalatok szociális felelősségéről szóló újabb külföldi jogi szakirodalom, amelyet Magyarországra Kun Attila monográfiája hozott át. A szerző az elmélet lényegét abban látja, hogy a vállalatoknak az is küldetése lenne, hogy döntéshozatalaik során a részvényesek érdekein kívül más érdekeket is figyelembe vegyenek. Így a működésük helyén lévő fogyasztói,

---

<sup>31</sup> Gyulavárt Tamás: Az uber sofőrök és társaik. Jogtudományi Közlöny, 2019/3. sz., 108-111. o.; Székelyhidi Réka: A digitális platformon keresztül nyújtott munka. Munkajog, 2019/III. sz. 41-42. o.; Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog a munkajog egyes alapintézményeire. PhD. értekezés, Károlyi Gáspár Református Egyetem ÁJK. Doktori Iskola, 2021. 61. o.

<sup>32</sup> Wilhelm Rivinius: Die russische Arbeitsrecht im Überbick. Wirtschaft und Recht (WIRO), 10/1995. 361. p.; U.ő: Die neue Sozialstaat Rusland? In: Recht in Ost und West. 3/1996. 80-82. p.

<sup>33</sup> Alvállalkozóktól és szakszervezeti vezetőktől szerzett információk



környezetvédelmi, üzleti partneri, a helyi közösségi érdekeket, mindenek előtt azonban saját munkavállalói szociális és egzisztenciális érdekeit.<sup>34</sup> Ez tényleg egy lényeges kérdés, amit Kiss György is felvet, amikor a foglalkoztatás rugalmasságáról és a munkavállalói jogállás védelméről szóló legújabb könyvében ismerteti Mac Neil relational contract elméletét, mely szerint a polgári jogi hosszú távú szerződésekhez hasonlóan a munkaszerződésnél is, amely szintén hosszú távú szerződés, fő motívum a felek közötti együttműködés. A munkáltatónak együtt kell működnie a munkavállalóival és lehetőleg együtt kell a gazdasági zavarokat, válságokat úgy elhárítani, hogy ne kelljen a munkavállalóktól megválni.<sup>35</sup> Szép példája volt ennek most, amit a koronavírus járvány eddigi hullámain kormánysegítséggel ilyen módon áthidáltak a munkáltatók a munkavállalóikkal együttműködve. Ugyanakkor azonban az is tény, hogy a munkáltatók részéről a munkavállalók irányában elvárt szociális felelőssége sok tekintetben egyáltalán nem jeleik meg. 2009-ben Magyarországon a rugalmas és biztonságos munkavégzésről és a kettő egyensúlyáról nagyon szép szövegek hangzottak el egy Budapesten szervezett nemzetközi konferencián,<sup>36</sup> amiről szintén Kiss Györgynek kellett utóbb megállapítania, hogy a rugalmasság a munkavállalók terhére bekövetkezett, a biztonság azonban nem.<sup>37</sup> Ezzel összefüggésben jegyezzük meg, hogy a 2003/41. sz. EK. irányelv bevezette kiegészítő második pilléreként a foglalkoztatói nyugdíj intézményét, aminek alapján a munkáltatók Zrt.-ként működő nyugdíjintézetekkel köthetnek a munkavállalói kollektívával megtárgyalva az alapnyugdíjon kívül olyan kiegészítő foglalkoztatási nyugdíjat, amely járulékaiknak a fizetésébe a munkavállalói kollektívával kollektív szerződés, vagy üzemi megállapodás keretében megállapodva beszáll a munkáltató is. Eme irányelv kötelező implementálásaként Magyarország megalkotta a 2007. évi CXVII. tv.-t a foglalkoztatási nyugdíjról és intézményeiről. Miként közös tanulmányunkban Barta Judit megállapítja, hogy sem a munkáltatók, sem a munkavállalók nem preferálják ezt a rendszert és inkább a kafetériát választják. érhető.<sup>38</sup> A helyzet ugyanis az, hogy a foglalkoztatási nyugdíj elsődlegesen a pénzintézeteknek jó, mert egy újabb nyugdíjformával gyarapíthatják jövedelmüket, viszont a biztosítottaknak nincs beleszólásuk a Zrt.-ként működő biztosítási intézet irányításába, amit az intézet vezetés a biztosítottak megkérdezése nélkül bármikor eladhat. Ennél fogva a társadalombiztosításra jellemző önkormányzatiság nem érvényesül. Ugyanakkor az e rendszert megelőző, egész Nyugat-Európában elterjedt kiegészítő üzemi biztosítás, ami teljesen önkormányzati alapon működött és több nyugat-európai államban az EK. és az EU. kiiktatni akaró politikája ellen ma is működik a munkáltatók és a munkavállalók közös befizetésével teljesen önkormányzati alapon.<sup>39</sup> Az osztrákoknál nagyjából sikerült a szociáldemokrata kormányoknak szétverni az önkormányzati alapon nagyon jó megszervezett üzemi biztosítási rendszert, viszont a németeknél még nem. Mind ez arra utal, hogy a munkáltatóknak a munkavállalókkal szembeni szociálisfelelőssége körül még sok a kívánni való, azonban valami megindult, fékező azonban maga az Európai Unió.

<sup>34</sup> Kun Attila: A multinacionális vállalatok szociális felelőssége. A Librum Kft. Kiadása, Budapest, 2009. 99. o.

<sup>35</sup> Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme. Wolters Kluwer Hungary Kiadása, Budapest, 2020. III. fejezet.

<sup>36</sup> Prugberger Tamás: A munkavállalói biztonság a globalizációban. Valóság. 2008/2. sz. 42-51. o.

<sup>37</sup> Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején.—A munkajogban rejlő lehetőségek a munkaviszony tartalmának alakítására. (Jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok) állam és Jogtudomány 2014/1. sz. 37. o.

<sup>38</sup> Barta Judit: 555. o. In: Prugberger Tamás—Barta Judit: A foglalkoztatási kiegészítő nyugdíj megszervezésének és finanszírozásának útjai az Európai Gazdasági térség államaiban és Magyarországon. Megjegyezzük, hogy a Lentner Csaba által szerkesztett Adózási pénzügytan és államháztartási gazdálkodás. Közpénzügyek és államháztartás II. kötet Prugberger és Barta által írt 21. fejezetét a foglalkoztatási nyugdíjról szóló 1, és 5. alfejezetét (553-555 o.) Barta, míg a foglalkoztatási nyugdíjrendszer előzményéről, a kiegészítő üzemi biztosításról szóló 2. alfejezetet Prugberger írta meg (555-557. o.) Nemzeti Közsolgálati Egyetem kiadása, Budapest, 2015.

<sup>39</sup> Bővebben lásd: Prugberger Tamás-Pongrácz Aladár: Magyar és európai összehasonlító társadalombiztosítási jog. Bíbor Kiadó, 2001. 8-12. o. és 81-104. o.

## **A munka-, a pihenőidő és a szabadság európai nemzeti és integrációs szabályozásának alakulása a munkavállalói érdekekhez való viszonyulás tükrében**

### **I.**

#### **A munkaidő alakulásának általános kérdései, főbb csomópontjai és a munkavállalói érdekeknek való megfelelés**

Jogdogmatikailag a munkaidő a munkaszerződés egyik leglényegesebb meghatározó eleme. A római jogban kialakult bérleti szemlélet értelmében –ami egyértelműen fenn áll ma is a frankofon–latin jogrendszerekben, de beivódott a germán és az angolszász jogrendszerekbe is – abban különbözik a munkabérlés a műbérlettől, vagyis a munkavégzéssel megrendelésre történő eredmény elkészítésétől és honorárium ellenében s megrendelő részére történő átadásától, valamint valamely dolognak a tulajdonos részéről más valaki részére használati díj ellenében használatra, vagy azon kívül még hasznok szedésére is tulajdon fenntartása mellett történő átadásától, az az s dologbérlettől, hogy a munkavállaló a munkaerejét adja hosszabb vagy rövidebb időre annak, aki őt munka elvégzésére, szolgáltatásra felfogadta. Ez a locatio conductio, amelynek munkabérleti formája a locatio conductio operarum, vállalkozási formája a locatio conductio operis, míg dologbérleti formája a locatio conductio rei. Mind a három locatio-conductionak közös vonása a hosszabb időtartam, a locator részéről gyakran megélhetést biztosító jövedelmet jelent. A locatio conductio operarum esetében aki saját magát adja bérbe a munkaidőn belül a munkáltató rendelkezése szerinti több munka és szolgáltatás elvégzésére (se locare) többnyire visszatérő munkadíjban, illetve munkabérben, a locatio conductio operis esetében, aki egy meghatározott mű elkészítésére vagy munka elvégzésére vállalkozott, az eredmény felmutatását követően a megrendelőtől egyszeri munkabérleti díjban, míg a dologbérlet, vagyis a locatio conductio rei esetében a használat időtartamára ugyancsak visszatérő jelleggel dologhasználati díjban részesül a dolog tulajdonosa, birtokosa. Ha a birtokos jogcíme a tulajdonostól származik, az albérlés esete forog fenn. Ez a jogviszony kapcsolódás ma is létezik. A munkavállaló jövedelme a munkabér, a foglalkozásszerűen vállalkozói vagy megbízási/ügyviteli tevékenységet végző jövedelme a megrendelőktől, megbízóktól a vállalkozónak/megbízottnak járó honorárium, míg a dolognak, legtöbbször ingatlan (pl. lakásnak) visszatérő díjazás ellenében történő használatba adása gyakran szintén megélhetést biztosító jövedelem.<sup>40</sup>

Kiemelve az előbb tárgyalt bérleti formákból a munkabérletet, eredetileg bármilyen szolgáltatás, illetve munkatevékenységre vonatkozott, amelyeket az ügy ura, a szolgáltatásra felfogadó a szolgáltatási idő tartalma alatt elrendelt. A szolgáltatátevőnek ezeket az ügy ura kívánságára, annak utasításai szerint kellett elvégeznie. Nem az egyes munkákért kapta a munkabért, mert ha az egyes munkákért kapta volna, és kapja ma is, akkor vállalkozási, esetleg megbízási szerződésről van szó. A munkabérleti/szolgáltatási szerződésnél az automatikusan meghatározott összegben visszatérő díjazás a szerződésben meghatározott időtartamban és időben fennálló szolgáltatási/munkatevékenységek elvégzésére történő rendelkezésre állására és azoknak az utasítások szerinti elvégzésére vonatkozik. Ezért a díjazás akkor is jár, ha csak rendelkezésre állás áll fenn, de a rendelkezésre álló szolgáltatás teljesítésére, vagy munka elvégzésére utasítást nem kap. Az eredetileg meg nem határozott, vagy csak tág értelemben megnevezett szolgáltatásokra, munkák elvégzésére vonatkozó szolgáltatási szerződés a gazdaság és a foglalkozási formák specializálódása következtében egyre erőteljesebben konkretizálódott foglalkozási körökön belül is munkaköri beosztások szerint. Ezért a szolgáltatási megjelölés már kezdte egyre kevésbé magába foglalni tudni a specializált munkakörökre vonatkozó foglalkozási szolgáltatásokat. Ennek következtében került mind a német BGB-ben és az osztrák ABGB-ben a szolgáltatási szerződés mellé a munkaszerződés, a frankofon-latin államokban pedig a szolgáltatási szerződést csak keretjellegetűen szabályozó Code civil, ill. a Codice/Codice civile mellé kodifikált munkatörvényként Franciaországban a Cod du travail, míg a

<sup>40</sup> V. ö. Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme. (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához. Wolters Kluwer Hungary. Budapest, 2020. I. fejezet, 41-76. p.

latin államokban az Estatuto del lavoro, ill a Codico du trabalho. Mind a germán államok Polgári Törvénykönyvében, mind frankofon-latin államok munkakódexében központi helyet foglal el a munkaidőnek, a pihenőidőnek és a szabadságnak a jogi rendezése. Minthogy a germán jogrendszerhez tartozó államok esetében a Polgári Törvénykönyv képtelen az egyes munkajogi intézmények minden részletkérdését szabályozni, ezért külön törvényi jogforrásként a munkaidőt „Arbeitszeitordnung”-ban (AZO), ill. „Arbeitszeitgesetzes”-ben (AZG), míg a szabadságot „Urlaubsgesets”-ben szabályozzák. A germán jogot érintően ez alól a svájci jog annyiban kivétel, hogy a részleteket a némethez, az osztrákhöz és a hollandhoz hasonlóan nem külön törvény, hanem egybefüggően „Arbeitsgesetz” rendezi a frankofon-latin jogrendszerekhez hasonlóan. Mindegyik jogrendszer munkaidőre és pihenőidőre és szabadságra vonatkozó jogforrása esetében a pihenőidőre vonatkozó szabályozás a munkaidőnél található meg.<sup>41</sup>

A munkaidőre, a pihenőidőre, valamint a szabadágra vonatkozó jogi szabályozás tartalmát elsődlegesen a gazdaságilag legfejlettebb állam, Anglia alakította ki és az angol jogi rendezést vette át a legtöbb kontinentális európai jogrendszer. Alapjául a „master et servant”, vagyis a mester és a szolga viszonya határozta meg a munkaidő és a pihenőidő tartamát. Ez a familiáris családi vállalkozások esetében napi 12-16 óra közötti elfoglaltságot jelentett a segédek és az alkalmazottak számára. A tanulóknál megrövidíti a tényleges munkavégzésre fordított időt a szakma kitanulására, szabályainak elsajátításra fordított idő. A dologházi, a manufaktúrákban, valamint a gyárakban dolgozó segéd-, és betanított munkások munkaideje ugyancsak napi 12-16 órában volt kezdetben meghatározva, és csak heti egy pihenőnap volt meghatározva, ami főszabály szerint vasárnap járt a munkavállalóknak. Ezen kívül a vasárnapok és az állami, valamint a vallási ünnepnapok számítottak munkaszüneti napnak. A túlmunka jogilag nem volt korlátozva, azt a familiáris kisvállalatoknál a mester, mind pedig a nagyüzemi manufaktúrák és gyári nagyüzemekben, miként a kis-, és nagykereskedelemben egyaránt a munkáltató részéről elrendelhető volt, amiért csak a normál alap munkadíjazás járt, a mai értelemben vett pótlék nem. A fizetett szabadság ismeretlen volt. A szakszervezetek hosszú és kitartó harcának eredményeként először kollektív szerződésekben, majd pedig az ipari törvényekben és a kereskedelmi rendtartásokban szabályozták a munkaidőt és a szabadságot. A munkaidő először napi 10 órában, majd 8 órában került meghatározásra azzal, hogy ha az a heti 48 órát meghaladja, vagy ha munkaszüneti napon, vagy vasárnap a munkavállalót munkavégzésre a munkáltató berendeli, a munkavállaló igényt tarthat vagy az alap munkabéren felül pótlékra, vagy arányos szabadidőre. A pótlék egyes államokban – így pl. Franciaországban -- az első két órában az alaplombdíj 25 %, azt követően pedig 50 %-ban került meghatározásra, az államok többsége azonban az egységes 50 %-os pótléket alkalmazta és alkalmazza ma is.

A munkaidő nyilvántartására és az munkabér elszámolására kialakult a ma is használatos munkaidő keret, amely napi, heti, havi és éves időtartamban vált általánossá. A segéd-, és betanított munkásoknál általában a hetit, a szakmunkásoknál és mestereknél, valamint az alkalmazottak és a vezető alkalmazottak esetében a havit, míg a mezőgazdaságban az éves időtartamút alkalmazzák. A heti 48 órát meghaladó túlmunkát a munkaidőkeret alapján, annak a végén köteles elszámolni a munkáltató. Európának a nyugati részében a II. Világháború végéig, illetve a szociális piacgazdaság bevezetése előtti időszakáig ez a rendszer volt érvényben azzal, hogy a munkaidő heti 48 óráját a hat napos munkaidőben

---

<sup>41</sup> BGB. Dienstvertrag §§611-630.. In Adomeit/Sodan (Hrsg.): Arbeit und Sozialrecht. Nomos Verlag, Baden-Baden. 8. BGB. (Auszug), 11-39.p.; ABGB §§ 1151-1164. In: Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, Taschenkodex. LexisNexis--ARD ORAC. Wien; Obligationsgesets (OR) §§ 46. et 369-362.; I. Martine Hoogendoorn/ Julia N. Rogmans: Arbeitsrecht in Niederlanden. In: Hennsler-Braun.: 779. p.; Einzel-, und Gesamtarbeitsvertrag. In Theo Guhl: Das schweizerisches Obligationsrecht, Scuteis V. Tülich, 2000, Niklaus R. Gadiant: Arbeitsrecht in Schweiz Quellen: OR+Arb.ges.); In: Hennsler/Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln 2011. 1270. p.; Bburgerlijk Wetboek Nederland, Arbeidsovereenkomst §§ 610-634; Generalregulation in Code civil, Luage du travail, concret Regulation in Code du travail. Vol.I-II. In Jura Europae (Droit du travail—Arbeitsrecht), Edition technique Iuris chasseurs, Paris—C. H. Beck Verlag, München-Berlin I. 30.10. 5-7.; Codice Civile 5. livre dei lavoratori, nr. 300/1970. Art. 2094. ff. Stefania Radocchia: Arbeitsrecht in Italien In: Hennsler Braun. 609. p.; Codice Civile, Art 1. 2. + Estatuto delos trabajadores. Vicente Calle/Stefanie Prehm: Arbeitsrecht in Spanien. In Hennsler- Braun: 1389. p.; Lei Civil + Codigo do trabalho 2009. In:E. Fetke/J. J. Fedtke: Arbeitsrecht in Portugal, In: Hennsler-Braun: 1060-1063. p.

napi 8 órát kitevő munkaidőben, de úgy is meghatározni lehetett, hogy a 8 óránál rövidebb munkaidő érdekében a hét többi napján 8 óránál több legyen a munkaidő. A II. Világháborút követően 1949-ben megalakult Német Szövetségi Köztársaság első kormánya Konrad Adenauer kancellárral és Ludwig Erhard alkancellárral az élén a G. M Keynes által kidolgozott jóléti társadalom és a jóléti állameszme (welfare society & state) filozófiájának megfelelően az amerikai „New deal”- nek a mintája a szociális piacgazdaságot. Ezzel párhuzamosan az NSZK Franciaországgal, Olaszországgal és a BENELUX államokkal együtt tagja lett az EUROATOM-nak és az EURO MONTANUNIO-nak, vagyis az EURÓPAI SZÉN-, ÉS ACÉLKÖZÖSSÉGNEK, amely két szervezetnek a az itt említett tagországai szintén társadalom-gazdsági és államszervezetüket szintén a welfare society és state eszmerendszere szerint alakították ki. Ennek következményeképpen a munkajogban általánossá vált és megerősödött az érdekegyeztetés joga a kollektív alku és a kollektív szerződés intézményével és általánossá vált a munkavállalói részvétel a vállalati/üzemi irányításban a tőketulajdonosok mellett a német üzemi tanácsi rendszernek a németországi visszaállításával és a Montanunio itt említett többi tagja részéről történő átvételével. Az individuális munkajogban megjelentek a diszkriminációt, a felmondásvédelmi, és a munkaerő regenerálódását biztosító előírások, mely utóbbit érintően a munkaidő fokozatosan a heti 40 órára csökkent le és az ezen felüli túlmunka --amely nem haladhatta meg a munkaidő felső szintet jelentő heti 48 órát, a munkaidőkeret pedig az egy hónapot. Az EURÓPAI GAZDASÁGI KÖZÖSSÉG (EGK) megalakulásával a MONTANUNIO tagjai automatikusan az EGK tagjaivá váltak, amely viszont Európa nyugati szektorának Dél-, és Észak-Európában fekvő államaival fokozatosan kibővülve együttesen alakították a jóléti társadalomnak és a szociális piacgazdaságnak megfelelő nyugat-európai munkajogot, amely jogalkotást közös mederbe az EGK főleg irányelvekben megjelent jogalkotása terelt. Mielőtt azonban e folyamatra rátérnénk, meg kell nézni a munkajoggal és a munkaidővel kapcsolatos kelet-, és közép-európai alakulást is.

Közismert, hogy 1947-ben a II- Világháborút megnyert antant államok szövetsége két részre szakadt. A két rész nyugati oldalán az USA volt az élén, amely létrehozta katonapolitikailag a NATO-t, míg a vele szemben álló keleti blokk a Szovjetunió vezetésével megalapította a Varsói Szerződést. Ebbe a magát „szocialistának” feltüntetett diktatórikus szovjet hatalom beintegrálta a közép-, és kelet-európai országokat a vesztes Német Birodalom keleti felével együtt, amely Német Demokratikus Köztársaságnak elnevezve (NDK) önálló államalakulattá vált. A Varsói Szerződés tagállamai a Szovjetunióval együtt magukat az óhatatlanul diktatúrát jelentő egy párt rendszer ellenére igyekezett szociális gondoskodást nyújtani polgárainak, már csak a nyugat-európai blokk által bevezetett jóléti társadalom és szociális piacgazdaság léte miatt. A szociális gondoskodás tekintetében igyekezett mind a két tábor egymással rivalizáló kirakatpolitikát folytatni a munka világára kiterjedően is. Mivel a Varsói Szerződéshez tartozott „népi demokratikusnak” vagy „szocialistáknak” elnevezett országokban a Szovjetunió példáját követve a piacgazdasági rendszer helyébe a kötött és utasításos direkt tervirányítási rendszer lépett, a munkáltatók pedig főszabályként állami vagy szövetkezeti gazdálkodási szervezetekké váltak, hivatalossá a venediktovi kettős kollektíva elmélet vált. Eme elmélet szerint az állami vállalat egyfelől össznépi tulajdon, vagyis az ország minden állampolgárának a tulajdona, másfelől pedig azoknak a munkavállalóknak a tulajdona, akik az adott munkahelyen dolgoznak.<sup>42</sup> Eme elmélet szerint hasonló a helyzet a szocialista munkaszövetkezetek (mezőgazdasági és ipari) esetében is ahol egyrészt a szövetkezeti szövetségi rendszer, másrészt pedig a szövetkezeti szövetséghez tartozó egyes szövetkezetek tagjai a tulajdonosok.<sup>43</sup> Ennél fogva a valóságtól teljesen elrugaszkodva az elmélet azt vallotta, hogy érdekkonfliktus a munkavégzést érintően egyik szektorban sincs. Ezért a munkaügyi kapcsolatok jogában (kollektív munkajog) feleslegessé vált a munkavállalói érdekvédelem és emiatt a kollektív szerződés a kollektíva által a munkáltatóval együtt közösen meghatározott olyan belső munkarendhez hasonlít, mint amilyent a szövetkezeti közgyűlésen a tagság magának megszavaz.<sup>44</sup> Ennek következtében üzemi vezetésbeli participáció a lengyel munkástanácsok kivételével egyik

---

<sup>42</sup> Venediktov: Gosudarstvennoje Szocialicseckoe Cobstvennosty, Moszkva. 1948. (Magyar fordítás Pap Tibortól: Állami szocialista tulajdon. Kézirat, In: Jogudományi Intézet)

<sup>43</sup> V.ö.: Hegedűs István: A termelőszövetkezeti jogviszony jogi alapkérdései. Közgazdasági Jogi Könyvkiadó, Bp. 1973.; nagy László: A szövetkezeti jog alapkérdései. Akadémiai Kiadó (KJK), Budapest, 1977.; Prugberger Tamás: Tagsági megállapodások a szövetkezetekben. KJK. 1979.

<sup>44</sup> Hegedűs, és Nagy, előbbi jegyzetben hiv. mű.

országban sem volt.<sup>45</sup> Ez egységesen vonatkozott a munkaviszonyt érintő szabályozás (individuális munkajog) munkaidő, pihenőidő, és szabadságot tartalmazó részeire is, ahol a munkajog elszakadva a polgári jogtól önálló jogágként funkcionált és funkcionál ma is.

Mint hogy az eddigiekből láthatóan a kelet-, és a közép-európai blokkban lényegében kisebb eltérésekkel a szovjet-országi munkatörvénykönyvet másolták le a Varsói Szerződés tagállamai, elegendőnek tűnik a munkaidő, pihenőidő és a szabadság szabályrendszerét bemutatni a magyar munkajogi szabályozás figyelembe vétele alapján. Magyarországon az 1953. évi 25. tvr.-el módosított 1951. évi 7. tvr. IV. fejezete rendezte először a pihenőidőt napi 8 órában megállapítva azzal, hogy a heti munkanapok hétfőtől szombatig tartanak és főszabályként egyedül a munkaszüneti napnak a vasárnap számít. vagyis egy nappól állt a heti pihenőnap. Ez annyit jelentett, hogy a heti munkaidő a hat munkanapot összeadva 48 órát tett ki nemcsak nálunk, hanem a Varsói Szerződés többi tagállamában is az általános háború előtti konzervatív irányvonalnak megfelelően, ami ma egyedül csak az Egyesült Királyságban érvényesül. Ugyanakkor a háború előtti konzervatív szabályozáshoz hasonlóan Magyarországon és a többi „népi demokratikusnak” nevezett közép-, és kelet-európai államban fenn állt a lehetőség arra, hogy a szombati rövidített munkaidő érdekében hosszabb munkaidőt állapítsanak meg a hét többi munkanapjára. A munkaidőkeret az 1953. évi Mt.vr. módosítást megelőzően kizárólagosan egy hétben került megállapításra. Az 1953. évi módosítás azonban bevezette a nyugat-európai megoldáshoz hasonlóan a havi és az éves munkaidőkeretet is, azonban az évi munkaidőkeretet a Nyugat-Európában kialakult gyakorlathoz hasonlóan Magyarország és a többi közép-, kelet-európai ország csak az időnyomlás és a mezőgazdaság esetében, ott is csak az időnyomlás jellegű munkáknál alkalmazta.<sup>46</sup> A munkaidőkeret bővítésének a lehetősége bizonyos fokú közeledést mutatott a nyugat-európai szabályozáshoz

Ami a túlmunkát illeti, a tvr-el megalkotott első „szocialista” magyar munkakódex (Mtvr) 41. §-a szerint túlmunkáról akkor lehetett beszélni, ha a munkavégzés ideje túllépte a heti 48 órát, és ezzel együtt a napi 8 órára átalányként kiszámított munkavégzés idejét. Ha a túlmunkára munkanapon került sor, akkor a már jelzett 41. § szerint az alaplombán felül 50 %-os mértékű pótlék, vagy a túlmunkával arányos szabadidő illette meg a munkavállalót, ha pedig túlmunkára munkaszüneti napon került sor, a pótlék 100 %-os, vagyis a fizetés az alaplombán duplája, vagy pedig időarányos szabadidő, kombinálva 50 %-os összegű alaplombán pótlékkal. A munkavállalót érintő kompenzáció pénzben vagy szabadidőben történő megválasztásának a joga eleinte a munkáltatót illette meg, ami azonban fokozatosan átbillent a munkavállaló részéről történő választási jogra. Ez azonban a nyugat-európai államokban már jóval korábban, pár évvel a II. Világháború befejezése után megvalósult.

Megemlítendő még, hogy a rendszerváltást megelőző magyar munkajogi szabályozás nevesítve ismerte a „rendkívüli berendelés” intézményét, ami abban különbözött a mai rendkívüli munkavégzéstől, hogy abból kiragadt azt az esetet, amikor a munkavállaló a munkahelyén kívül munkáltatói felügyelettel mentesen a magánautonómia lehetősége szerint tölti szabadidejét és innen történik a munkahelyre szóló berendelés, ami lehet munkavégzés, vagy készenlét, vagy ügyelet. Az Mt vr. rendkívüli berendelés esetén az első két órára 50 %-os, míg a további órákra 100 %-os pótlékot állapított meg. A berendelés abban különbözött a túlmunkától, hogy az előbbinél a berendelés többnyire a magánszféra helyéről (pl. lakásról) történik, addig a túlmunka és a munkahelyet történő tartózkodás folytatását jelenti. Ha a berendelés csak ügyeletre és nem tényleges munkavégzésre vonatkozott és azt a munkavállalónak a munkahelyen kellett letöltenie a hagyományos külföldi jogi rendezéssel egyenlően 50 %-os pótlék illette meg a mai magyar 40 %-os ügyeleti pótlékkal szemben. Berendelésen kívüli ügyeletről vagy készenlétről nem esett az akkori magyar jogban szó. Ha arra az általános munkaidőben került sor, azt a munkáltató a „szocialista” Magyarországon is alaplombán fizette ki, nem úgy, mint a mai szabályozás szerint. A mai szabályozás szerint ugyan ügyelet esetén csak 40 %-os összegű pótlékot megfelelő bér jár. Ügyeletesetében tehát a rendszerváltás előtti szabályozás a munkavállaló számára kedvezőbb volt, mint a mai. Viszont a lakáson eltölthető készenlét korábban a jelenleginél annyiban volt

<sup>45</sup> V.ö.: Prugberger: A munkavégzés és a dolgozói érdekvédelem szabályozása a vállalatoknál és a szövetkezeteknél. MTA. Államtudományi Kutató Programirodája kiadása. Budapest, 1967. ....p.

<sup>46</sup> Szerző gyakorló ügyvédjelölti és jogtanácsosi tapasztalata Vas megyéből és Baranya megyéből 1959 és 1977 között

kedvezőtlenebb, hogy, ha munkavállaló lakása a munkáltató telepén volt, akkor a pótléknak megfelelő bér csak 10 %-ot tett ki, nem pedig 20 %-ot. Visszatérve magára a berendelés intézményére, indokolt lenne újból az Mt.-ben szabályozni. A mai magyar munkajog a berendelést nem ismeri. Igaz, a munkaszüneti napon történő munkavégzésre lényegében berendeléssel kerül sor és ilyenkor a pótlék 100 %-ot tesz ki. ha viszont a berendelés ügyeletről szól, akkor a pótlék a mai jog szerint csak 50 %. Emellett nem egyszer fordul elő, hogy a munkálta munkanapon azt követően rendeli vissza a munkavállalót, hogy munkavégzését követően már elhagyta munkahelyét és haza, vagy valahová ment és így kapja a berendelést. A mai magyar jog szerint, mivel nincsen szabályozva a berendelés, ilyen esetben a munkáltató nem köteles 100 %-os pótléket adni, csak 50 %-osat. A mai magyar munkajogban emiatt jelenleg joghézag áll fenn, amit „belső analógiával” vagyis a munkaszüneti, vagy a heti pihenőnapon történő munkavégzés esetére járó pótlékfizetés alkalmazásával lehet csak kitölteni. Megnyugtatóbb lenne azonban a berendelést nevesíteni és így kétséget kizáróan a hétköznapi berendelés esetén is 100 % pótlék járna a munkáltatónak, ha a berendelés munkavégzésre vonatkozik. Itt azonban megjegyezném, hogy a nyugat-európai államok ma már egyöntetűen alkalmazzák az amerikai „portal to portal act” előírását, mely szerint a munkavállalónak teljes bér jár akkor, ha munkahelyen van, függetlenül attól, hogy dolgozik, vagy ügyel.<sup>47</sup>

A pihenőidőről és a szabadságról az Mtvr. V. fejezete szólt, ahol a 45. § csak annyit állapított meg, hogy két munkanap között 8 óra pihenőidőt a munkavállaló számára biztosítani kell. E szabály egyértelműen a hagyományos kapitalista szabályozás átvételét jelentette, amelyhez viszonyítva a nyugat-európai jogi rendezés, amely már az Európai Gazdasági Közösség (EGK) előtt kedvezőbb volt a munkavállalók számára, mivel főszabályként az ágazati kollektív szerződések alapján általánossá vált a két munkanap közötti pihenőidőnek 12 óra időtartamban történő megállapítása. A heti pihenőnap Magyarországon szintén hagyományosan szintén egy napban került az Mtvr.-ben meghatározásra, miként a többi közép-, és kelet-európai szocialista országban is. A heti pihenőnapot minden esetben vasárnap kellett kiadni, amely alól a folyamatosan üzemelő vállalatok jelentettek kivételt. Ilyen esetben is azonban a heti pihenőnapot úgy kellett kiadni, hogy havonta legalább egy, vasárnapra essen. Ez egyébként egy minden rendszerben, és minden időben valamennyi európai államban érvényesülő jogi előírás.

Áttérve az évi rendes szabadságra, az Mtvr. az éves alapszabadságot 12 munkanapban állapította meg, amelyre az életkor alapján a mostani megoldáshoz hasonlóan két évenként egy nappal fokozatosan emelkedő, összesen 12 nap pótszabadság járt. Ehhez képest az 1990. évi rendszerváltást követő jogi rendezés szociális szempontból a munkavállalók számára kedvezőbbé vált, mivel az 1992. évi Mt. az alapszabadságot csak 10 munkanapban, a pótszabadságot pedig szintén az életkor két évenként két-két munkanappal történő emelésével ugyancsak 10 munkanapban határozta meg. Ez a megoldás változatlanul átvételre került a 2012. évi Mt.-be. Ennél fogva ma mind a az alapszabadság, mind a pótszabadság két-két munkanappal, összesen négy munkanappal rövidebb, mint az a rendszerváltás előtt fennállott.

Az 1965-ben a Szovjetunióban közzétett Liberman-Leontyev elmélet alapján kidolgozott és a Szovjetunióban egy rövid ideig folytatott gazdaságirányítási reformnak megfelelően Magyarország is megszüntette a kötött tervirányítást és bevezette a francia megoldáshoz hasonló indirekt tervirányítási rendszert.<sup>48</sup> Ennek alapján az egyes állami vállalatok maguk dönthették el az újból beindult piaci igényeinek megfelelően, hogy mit és milyen mennyiségben termeljenek, amibe az állami gazdaságirányítás nem szólhatott bele. Azonban azok a vállalatok és szövetkezetek, amelyek a központi állami terv figyelembe vételével gazdálkodtak, pénzügyi támogatásban, valamint adókedvezményben részesültek. E rugalmas gazdasági rendszerre való áttérés kihatott a munkajogi szabályozásra is, bizonyos mértékig azt is rugalmasította. Ennek figyelembe vételével az 1953-ban módosított 1951. évi

<sup>47</sup> Információ Prof. Marley Weistől, University of Maryland, USA.

<sup>48</sup> Szamuely László: Vita a gazdaságirányítási rendszerről. Budapest, 1965.; L. Rutman: A szovjet iparirányítás reformjának jogi kérdései Magyar Jog és Külföldi Jogi Szemle. 1975/10. sz.; Turánszky: Vita a gazdaságirányítás reformjáról. Valóság, 1963/4. sz.; Prugberger: A jogalkotás és a jogalkalmazás, valamint a szocialista társadalmi fejlődés kölcsön-hatásának problémái hazai jogunk vetületében. Jogtudományi Közlöny, 1966/12- sz.679. és 681.

Mtvr helyére az 1967. évi II. tv.-el egy új Munkakódex lépett, amely a korábbi heti 48 órában megjelölt munkaidőt heti 44 és 48 óra közötti keretben állapította meg, mely kereten belül minden munkáltató szervezet maga állapította meg a nála alkalmazott munkaidő hosszát. Ugyanilyen kereten belül került meghatározásra heti 36 és 42 közötti időkeretben az egészségre ártalmas munkaidőben dolgozók munkaideje, a munkaidőkeret pedig a heti, a havin és az évin kívül a több hetivel bővült. A túlmunka díjazásának a korábbi összegi nem változtak, de az új szabályozás szerint a munkavállaló jogává vált megválasztani, hogy pénzbeli pótlékot vagy arányos szabadidőt kér. A két nap közötti és a heti pihenőidő, valamint a szabadság szabályai nem változtak. Az viszont figyelemre méltó, hogy a szabadság esetében a munkavállalónak átlagkereset járt, nem pedig annál kevesebb összegű távolléti díj, mint ami a jelenlegi magyar jogban a többi közép-, és kelet-európai állam jogával ellentétben —ahol szintén a szabadság idejére átlagkereset jár—fenn áll.

Mindebből összegezeként megállapítható, hogy a II. Világháború befejezéséig addig az időpontig, amíg a Globuszon mind gazdaságpolitikailag, mind pedig katonapolitikailag két hatalmi centrum, az USA és a Szovjetunió egyszírtalt és körük tömörültek a kisebb hatalommal rendelkező, valamint a hatalommal nem rendelkező államok aszerint, hogy a győztes államok az 1943. évi Jaltai Konferencián, majd pedig a háború befejezését követően Potsdamban miként osztották fel Európát. Európa nyugati féltekéje a NATO-n és az EUROATOM-ból, valamint a MONTANUNIO-ból az EURÓPAI GAZDASÁGI KÖZÖSSÉGBE (EGK), annak kétszeres transzformációján át először az EURÓPAI KÖZÖSSÉGBE (EK), majd az EURÓPAI UNIÓBA (EU) átkerülve a győztes angol-amerikai és részben francia irányítással a nyugati blokk országaivá váltak, míg Európa közép-, és keleti felének országai a Varsói Szerződésen keresztül a győztes Szovjetunió befolyási övezete alá kerültek. Az amerikai MARSALL SEGÉLY megteremtette az alapját a szociális piacgazdaságnak és a jóléti államiságnak, amely a munkavilágát és a munkaviszonyt is magas szociális minimál standardokkal munkavállaló barátta tette és ez megmutatkozott a munkaidő, a pihenőidő és a szabadság szabályozásánál is. A munkaidő, pihenőidő és a szabadság jogi rendezése a munkaerő leamortizálásától való megóvását és regenerálódását tartotta szem előtt a nyugat-európai szociális piacgazdaság jóléti társadalmának államaiban. A közép-, és kelet európai szocialista blokk államai már csak azért sem tudtak hasonló szociális kedvezményeket a munkavállalóknak biztosítani, mivel a győztes nyugati antant államokhoz viszonyítva a szintén győztesnek számított Szovjetunió a tényleges harcokban gazdaságilag és katonailag egyaránt teljesen kimerült, a Varsói Szerződés tagállamai viszont, azok is, amelyek győzteseknek számítottak —mint Lengyelország és Csehszlovákia— a német megszállás alatt gazdaságilag teljesen ki lettek fosztva. Ugyanakkor sem a győztesnek számító, sem a vesztes közép-, és kelet-európai államok, miként a Szovjetunió tagországai sem vehették fel a az Európa minden államának felkínált MARSALL segélyt. Ennél fogva a közép-, és a kelet-európai blokk a nyugat-európaival versenyezni nem tudott. Ennél fogva a nyugat-európai államok munkajogában a szociális gondoskodás jóval mérsékeltbben jelent meg, mint az a nyugat-európai államokban fenn állott. Ez azonban nem jelentette azt, hogy nem volt szociális gondoskodás. Az un. szocialista államok a legsötétebb sztálini diktatúra éveiben is igyekeztek a munkaerő karbantartását és regenerálódását biztosítani, ami a munkaidő, a pihenőidő és a szabadság rendezésénél is megmutatkozott. Ez fennállott —miként kimutattuk a túlmunka díjazásánál, a túlmunka és a rendkívüli munka korlátnak a meghatározásánál, a munkaidőkeret hosszának a meghatározásánál, a rendkívüli és a túlmunka pénzbeli vagy szabadnapban történő honorálását érintően a választási jogosultságnak a munkavállalóra telepítésében, valamint abban, hogy szabadság idején, ha szabadsági pótlék nem is jár, azonban az átlagkeresetre a távollét ellenére is jogosult. Összegezve a szocialista időszak munkajogi szabályozásáról elmondható, hogy szociális juttatásokat és védelmet a munkavállalók számára mérsékeltlen a munkajogi jogalkotás az állami dirigizmusból és a politikai kötöttségek által meghatározott gazdasági kötöttségek folytán a lakosság részére szolid életszínvonalat adó kötött állami gazdaságpolitika a munkavállalóknak szociális biztonságot és munkaerő regenerálódást és megőrzést biztosító szabályozást alakított ki. A rendszerváltás után a varsói szerződés hez tartozott közép-, és kelet-európai államokban átmenetileg az EGK. munkajogi irányelvei által meghatározott nemzeti, részben német és osztrák mintára (Csehszlovákia, Szlovénia, Horvátország és Lengyelország, részben francia mintára (Románia), részben mind a két mintát ötvözve (Magyarország) a nyugat-európai szociális piacgazdasági modellt átvéve alakították ki a munkaidő szabályozást is erős szociális minimum-standardok beiktatásával, amelyeket azonban eme országoknak az Európai Közösségbe történt felvételét követően az EK. munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályainak a munkavállalókra vonatkozó kedvező uniós szabályinak fokozatos

„keményítésével” a munkáltatói oldal számára tették kedvezőbbé, amely módosításoknak a közép-, és kelet-európai államok részéről való követését elvárták, ugyanakkor a régi tagállamok esetében a munkavállalókra vonatkozó a kedvező jogi előírások a munkaidő és a pihenőidő, valamint a túl-, és a rendkívüli munkaidő és díjazása vonatkozásában is megmaradtak. A következők során ennek figyelembevételével mutatjuk be a magyar munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályozásnak az alakulását az irányelvek tükrében. amely a mai szabályozáshoz vezetett el és ami a magyar munkavállalók számára sem egészségügyileg, sem szociálisan nem mondható kedvezőnek.

## II.

### **A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság a korábbi és jelenlegi hazai szabályai a nyugat-európai államok és az EU-jog alakulása tükrében**

#### *1. A rendes és rendkívüli munkaidő, a készenlét és az ügyelet mértékének és időközi módosításainak szabályai a munkavállalói érdekek szemszögéből nézve*

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól címen a munkaidő, a pihenőidő és az évi rendes szabadság tagállami előírásainak jogharmonizációjáról az európai (gazdasági) közösségi jogalkotásban három irányelv született. Az első a 93/104. sz. EGK. irányelv volt, amelyet módosított a 2000/34. sz. EK. irányelv, majd a kettő helyére lépett a 2003/88. sz. EK. irányelv. Valamennyi irányelvnek az alapját az 1989 júniusában életbe léptetett 89/391. sz. EGK irányelv képezte és képezi ma is, amely a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének a javítását célzó intézkedések bevezetéséről szólt. Mivel a rendszerváltást követő első, 1992. évi Mt. megalkotása, életbe és hatályba lépése idején a munka-, és a pihenőidőről, valamint a szabadságról szóló egyik irányelv sem született még meg, a magyar jogalkotó a 89/391. sz. EGK. irányelv alapul vételével rendezte e jogterületet. Ennek figyelembe vételével a napi munkaidő hosszát 8 órában határozta meg, aminek egyenlőtlen alkalmazása esetén a napi 12 órát nem haladhatta meg és nem lehetett kevesebb napi 4 óránál. Mivel a heti pihenőidőt két napban, azaz 48 órában állapította meg, ebből következett, hogy a munkahét öt napból állt, amely alól annyi kivételre volt lehetőség, hogy az egyik, mégpedig a szombatra pihenőnapot le lehetett rövidíteni 44 órára. A napi 8 órát meghaladó és a heti pihenő-, valamint a munkaszüneti napokra elrendelt túlmunka napi négy óránál, két egymást követő nap esetében pedig napi 2 óránál hosszabb nem lehetett. Ennél fogva hetenként 8, legfeljebb 10 óra túl-, illetve rendkívüli munka volt elrendelhető, aminek évi korlátja 144 munkaóra volt, ami kollektív szerződéssel 200 munkaórára volt felemelhető. Az éjszakai műszak időtartamát a 1992. évi Mt. 22 órától reggel 6 óráig terjedő időtartamban, vagyis napi nyolc órában határozta meg. A munkaidő fogalmát az 1992. évi Mt. tartalmilag nem határozta meg, csupán annyit állapított meg, hogy a munkaidőbe bele tartozik az előkészítő és a befejező tevékenység is. A nem sokkal ezt követően a munkaidőről, a pihenőidőről és a szabadságról szóló 93/104. sz. EGK. irányelv 2. cikkelye határozza meg tartalmilag a munkaidő fogalmát. Ennek értelmében munkaidő az, amely alatt a munkavállaló dolgozik vagy a munkáltató rendelkezésére áll. Az irányelv a heti munkaidőt 48 órában, a munkanapot pedig heti 6 napban állapítja meg. Ez annyit jelent, hogy elvben a napi munkaidő 8 órát tesz ki. A heti munkaidőnek 48 órában való megállapítása azonban csak a maximális keret, mivelhogy az irányelv 6. cikkelye kimondja, hogy a munkaidő 7 napos időtartamokban a túlórákat is beleértve ne haladja meg a 48 órát. Ezt konkretizálta a 95/457. sz. EGK. ajánlás, amely kimondta, hogy a heti 40 órás munkaidő az indokolt. Mindezt figyelembe véve az 1992. évi Mt. 1995. évi módosítása eltörölte a túlmunka heti korlátait és csak a nap maximális 12 óra és a minimális 4 óra közötti munkaidő meghatározást és az évi túlmunkaidő korlátot tartotta meg.

Ez a magyar jogi rendezés alapvetően nemcsak az irányelvnek felel meg, hanem összhangban állt az Európai Közösség tagállamainak a munkaidőre vonatkozó rendelkezéseivel is. Áttekintve a 93. évi irányelv életbe lépését követő időszakot, a mai EU régi tagállamainak egy része – Luxemburg, Ausztria, Görögország, Spanyolország, Svédország, Franciaország és Finnország – törvény útján heti 40 órában vagy az alatt állapítja meg a munkaidőt.<sup>49</sup> Ezzel szemben a másik része ezt – elvben a törvényileg

<sup>49</sup> Jura Europae (Droit du travail-Arbeitsrecht), Edition technique iuris Chasseurs-C.H. Beck Verlag, II. 50.30-1.3-4. (Luxemburg); Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG), in: Kodex des österreichischen Rechts, Arbeitsrecht. 24. Aufl. Linde Verlag, 179. p.; Calle: Arbeitsrecht in Spanien, II..1.5.3. in: Hennsler-Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa, Verlag Dr. Otto Schmidt. 2. Aufl. Köln, 1403. p.; Nordlöf-Fachat: Arb.r. in Schweden Rz. 3.2.



megállapított heti 48 órában meghatározott munkaidőt fenntartva – országos általános vagy ágazati kollektív (tarifa) szerződéssel heti 40, vagy annál néhány órával kevesebb időtartamban állapítja meg a heti munkaidőt. Ebbe a körbe tartozik Németország, Olaszország, Portugália, Hollandia és Írország.<sup>50</sup> Mind a két körbe tartozó országok esetében a törvényileg, mind a kollektív szerződésileg heti 48 óránál kevesebb időben megállapított munkaidő a túlmunkára és a rendkívüli munkavégzésre lehetőséget adott a tagállamok nemzeti szabályozása a munkaidőnek az irányelvben meghatározott heti 48 órás felső határáig.<sup>51</sup> Ezt, a heti munkaidő-meghatározáshoz kötött szabályt annyiban rugalmasítja az irányelv 2. cikkelye, hogy lehetővé teszi a napi túlmunkának, valamint a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett munkának 2, 4, maximum azonban 6 havi keretben, illetve ennek megfelelően átszámított heti keretben napi 8 órás átlagra történő kiegyenlítését, amely munkaidőkeret az idénymunkánál és a többműszakos, valamint a folyamatosan üzemelő munkahelyeken lehetett legfeljebb egy éves időtartamú. A rugalmas munkaidő-megállapítás – amely elsősorban a munkáltatók érdeke ily módon mind az irányelvben, mind a tagállami és a nemzeti szabályozásban biztosítva van. Ugyanakkor ez a szabályozás – amely az itt kimutatottak szerint korlátozta a túlmunkát és a rendkívüli munkát és általánosságban a 48 órás heti munkaidőt átlag 40 órára, sőt több államban még az alá is levitte, biztosítja a munkavállalók részére a regenerálódást és egyben a magánéletét is.

Ennek ellenére azonban a munkaidőnek nemcsak a magyar szabályozásában van ellentmondás, amely a régi tagállamok esetében is fennállott, amelyet azonban a régi tagállamok kiküszöböltek, a magyar szabályozás viszont nem. Ez az ügyelet és a készenlét problémaköre, amelyet nemcsak Magyarország, hanem az EGK. és az EK régi tagállamai is jóval kevesebb összegben honoráltak és az irányelvben, valamint a nemzeti szabályozásokban meghatározott munkaidő korlátait túllépve határozták meg az ügyelet és a készenlét időtartamát. Az ügyelet (Inspection) díjazását a német jogi szabályozás az alapmunkabér 50 %-ában, míg a készenlétét (Arbeitsbereitschaft ausser Betrieb) 25 %-ában állapította meg. Hasonlóképpen járt el a többi régi tagállam jogi szabályozása is 20-30 %-os díjazásban részesítve a készenlétet, 40-60 %-osban az ügyeletet. Emiatt indultak el a nemzeti bíróságoknál azok a készenléttel és ügyelettel kapcsolatos perek, amelyek végül is felkerültek az Európai Törvényszékre, a Curiaira. A Curia ezeket az ügyeket az amerikai megoldás figyelembe vételével bírálta el. Ugyanis az USA ezt az európai megoldást sohasem alkalmazta, mivel a „To portal ot portal act” szerint a munkahelyre belépéstől az onnan való távozásig a teljes munkabér jár, függetlenül attól, hogy a munkavállaló tényleges munkát végez, ügyel, vagy készenlétben áll.<sup>52</sup> Az üzemen, illetve a munkahelyen kívüli készenlétet az USA joga nem ismeri és több nyugat-európai állam sem. Ezért, ha a gyakorlatban van is ilyen otthoni, vagy munkahelyen kívüli készenlétben állás az USA-ban és azokban a nyugat-európai államokban, ahol a készenlét nem került sem munkaidőként, sem díjazásként figyelembe vételre.<sup>53</sup> Valószínűleg ez az amerikai megoldás készítette a valenciai mentőszolgálat dolgozóit arra, hogy a mentőszolgálattól az ügyeletet is rendes munkaidőként ismerjék el és számolják el. Ez az elhíresült SIMAP ügy, amelyben az Európai Törvényszék (Curia) C. 303/98. sz. alatt meghozott ítéletében elsőként mondta ki, hogy az ügyeletet a munkaidő fogalmát meghatározó a 89/391. sz. EGK. irányelv 2. cikkelye értelmében rendes munkaidőnek kell tekinteni a rendelkezésre állást is. Ezt követően még két németországi kórház szövetséggel szemben az orvosok és az ápolók által indított hasonló két ügyben a Pfeifer és a Voster ügyben az Európai Curia hasonló álláspontot fogadott el.<sup>54</sup> E

---

in; Henssler- Braun, 1241. p.; Palm: Arb.r. in Finnland, Rz. 38-43, in: Henssler-Braun, 299-301. p.; Harth/Taggart: Arb.t. in Grossbritannien., Rz. 28. in: Henssler – Braun, 501-502.; Kerameos-Kerameus: Arb.r. in Grichenland, Rz.-50-54. in: Henssler-Braun, 418-420..

<sup>50</sup> Zöllner-Loriz-Herdenhölger: Arbeitsrecht, C.H. Beck Verlag, 6. Aufl. 2. § V. 4. 19. p.; Jura Europae, II.40.30—4 (Olaszország); E. Fedtke-J. Fedtke: Arb.r. in Portugal. II. 3.1.2. In Henssler-Braun, 1122-23. p.

<sup>51</sup> I. az 1. és a 2. sz. jegyzetet

<sup>52</sup> Lásd. a 8. sz. jegyzett

<sup>53</sup> U. ott

<sup>54</sup> C-303/98 sz. (SIMAP ügy); C-151/98 (Jaeger ügy); C-137/05. sz. (Vortel ügy). Azóta születtek újabb EU. törvényszéki (curiai) ítéletek mint pl. 14/04 ügysz. alatt nyilvántartott Dallas ügy. In Prugberger Tamás/Jakab Nóra/Zaccaria Márton Leo: Az európai munkajog vázlata -- Abriss des europäischen Arbeitsrechts. Novotni és a Lícium Art Könyvkiadó Kft. kiadása. Debrecen, 2016. Alapítvány kiadása, 64-65. p.; Sipka Péter/Zaccaria Márton Leo: Dolgozik, pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió Bíróságának újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar bírói gyakorlatra. In: Jogtudományi Közlöny, 2016/9. sz.449-457. p.; Prugberger: A munkaidő

három ügyben hozott európa-curiai ítélet figyelembe vételével valamennyi olyan nyugat-európai államban, ahol az ügyelet időtartamát a munkaidőnél hosszabban, bérezését pedig alacsonyabban állapították meg, a szabályozás megváltoztatásával ma már rendes munkaidőként számolják el és díjazák.

Sőt, azóta az Európai Törvényszék még tovább szélesítette a rendes munkaidő körét. Ugyanis újabb ítéleteiben kimondta, hogy az is munkaidőnek számít, ha a munkavállalónak a lakásáról a munka elvégzéséhez szükséges munkaeszközökért, adatokért, iratokért, vagy eligazítás végett be kell utaznia a cégéhez, és onnan indul e kötelezettségei teljesítését követően azokra a területekre, ahol a munkát elvégeznie kell, mind a lakásról a cége központjába, mind pedig onnan azokba az egy vagy több helyiségbe történő utazásokat is rendes munkaidőnek kell tekinteni. Az Európai Kúria ezen kívül rendes munkaidőnek tekinti azt is, amikor a munkavállaló számára előírja, hogy a munkahelyén kívül hol, vagy a lakásán úgy kell készenlétben állnia, hogy bármikor behívhatják a munkahelyére és rövid időn belül ott megjelennie kell. A Curia újabb ítéletei az ilyen készenléteket akkor is rendes munkaidőnek minősíti, ha a behívásra, a „riasztásra” nem kerül sor.<sup>55</sup>

Magyarországon az 1992. évi Mt. 144. §-a a korábbi kontinentális nyugat-európai szabályozáshoz hasonlóan az ügyeletet az alapmunkabér 20 %-ával, míg az ügyeletet 40 %-ával honorálja. Emiatt először a szolnoki majd pedig a győri megyei kórház ügyeletet ellátó orvosai és ápolói indítottak a megyéjük szerint illetékes munkaügyi bíróság előtt pert. A szolnoki egészségügyi dolgozók első-, és másodfokon egyaránt elvesztették, viszont a győriek esetében a másodfokon eljáró megyei bíróság az időközben a SIMAP ügyben meghozott európai törvényszéki ítélet figyelembe vételével megváltoztatva az első fokon eljáró munkaügyi bíróság ítéletét helyt adott a keresetnek. Mivel már a rendőrök, tűzoltók és más hasonló szervezetek ügyeletet ellátó dolgozói is készültek hasonló perek elindítására, az államkincstár jelentős megterhelésétől tartva az akkori Legfelső Bíróságot igyekezett olyan elvi állásfoglalás meghozatalára rávenni, amely továbbra is lehetőséget ad az ügyelet és a készenlét az Mt.-ben megállapított alacsonyabb díjazására. A Legfelső Bíróság Munkaügyi Kollégiuma a kormány kérését akceptálva hozta meg 2003-ban azt az elvi állásfoglalását, mely szerint, mivel a Curia egyik ügyben sem szólt a honoráriumról, továbbra is fenntartható a készenlét 20 %-os, az ügyeletnek pedig a 40 %-os díjazása. Ennek figyelembe vételével csak a rendelkezésre állás és a készenlét, valamint az ügyelet tartalmát harmonizálta a jogalkotó. Ennek figyelembe vételével a 2012. évi I. tv. 57. pontja értelmében a 110. § (2). bek.-ébe foglalt kivételeken kívül nem haladhatja meg a napi 4 órát, az ügyelet tartama pedig a 24 órát, amelybe azonban az ügyelet napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidőt is be kell számítani. Ezen kívül a készenlét havi tartalma 168 óránál több nem lehet, amit a munkaidőkeret alkalmazásakor átlagban kell figyelembe venni. Ezen kívül készenlét a heti pihenőnap (pihenőidő !) tartamára havonta legfeljebb csak négy alkalommal rendelhető el. Ebből viszont az következik, hogy elvileg minden munkavállalónál a heti 48 órás pihenőidőt le lehet rövidíteni 24 órára, sőt, ha a zárójelbe tett pihenőidőt tágra értelmezzük a teljes pihenő idő is elvonható. Az előbbi értelmezéssel a magyar Mt.-ben az irányelvnel nagyvonalúbban megállapított pihenőidő lecsökkenthető az irányelvben 24 órában meghatározott mértékre, míg az utóbbi értelmezés esetén elvonható lenne még az egy napot kitevő pihenő idő is, ami túlmenne még a Manchester-i vadkapitalizmuson is.

Mint hogy az ügyelet és a készenlét díjazásának a szabályai nem változtak meg, így nincs változás a bírói gyakorlatban sem. Újabb perekre e tárgyban Magyarországon legjobb tudomásunk szerint nem került sor. Az érdekesség kedvéért azonban érdemes a korábbi időszak gyakorlatát figyelembe venni, ami, ha ilyen perek újból elő jönnének, a bírói gyakorlat újból hasonló módon alakulna. A munkaügyi bíróság annak idején az akkor hatályban volt 1992. évi Mt. 148. §-ából indult ki, amely akkor egyezően a jelenleg hatályos 2012. évi Mt. 144. §-ával egyezően mondta ki, hogy készenlét esetén az alpbér 20 %-a, míg ügyelet esetén a 40 %-a jár. Két munkavégzési, illetve szolgálati idő közötti pihenés alatt viszont, még ha a pihenő idejét a munkahelyén tölti, ami esetleg csak 2-3, vagy négy óra, nem jár semmiféle díjazás. Tipikusan ilyen eset áll fenn az egészségügyben és a vasútnál. Az egészségügyben

---

és a szabadság új hazai szabályozásának megítélése a munkáltatói érdekek szempontjából. In: Pro Futuro (A jövő nemzedék joga. 2017/2. sz. 34-36.p.

<sup>55</sup> Sipka Péter/Zaccaria Márton Leo: A munkaidő uniós jogi fogalma: A készenlét teljes tartalma munkaidőkénti minősítésének dilemmája. In: Munkajog, 2021. III.sz. 51-54. p.

az ügyeletet ellátó orvosok és ápolók amikor a kórházban alszanak akkor is megkapják az alpbér 40 % át kitevő ügyeleti díjukat, viszont a vasútnál a jegyvizsgálók nem. Egy jegyvizsgáló pert indított amiatt, hogy a vasút nem ismerte el szolgálati időnek azt a nem egész négy órát, amelyet az érkező állomáson az éjfél utáni megérkezéstől a hajnali négy órai indulás között az állomás pihenő szobájában töltött. A munkaügyi bíróság ahelyett, hogy az előző napi délutáni szolgálat kezdetétől a másnap délben lejáró szolgálat teljes idejét nézve szolgálati időnek minősítette volna a szerintem sem pihenőidőnek, sem ügyeletnek, legfeljebb csak készenlétnek minősíthető „várakozási időt”, a bíróság elutasította a keresetet azzal az indokkal, hogy a helységben fekvőhely volt, ahol le lehetett dőlni. A munkaügyi bíróság a keresetet, hogy még készenlétnek sem minősíthető a szolgálatban töltött olyan „várakozás”, ahol fekvőhely van elhelyezve. Ha nem lenne fekvőhely elhelyezve, akkor lehetne a „várakozási időt” készenlétnek minősíteni.<sup>56</sup>

Ezzel szemben a valenciai mentőszolgálat munkáltatói szövetsége és e szolgálat munkavállalóit tömörítő szakszervezeti szövetség között folyt jogvitában az Európai Törvényszék 2000 októberében meghozott ítéletében kimondta, hogy a munkaidő fogalmát szigorúan az irányelv 1. cikkelye szerint kell értelmezni, és így teljes munkaidőnek számít a rendelkezésre állás következtében a készenlét és az ügyelet is.<sup>57</sup> Ezért nemcsak a spanyol jog, hanem a német jog is revízió alá vette azt az addigi szabályrendszerét, amelyhez hasonlót – miként ezt kimutattuk – a magyar jog is kialakított és azon máig sem módosított. Az Európai Curia ítéletének megfelelően először a Német Szövetségi Munkaügyi Bíróság (Bundesarbeitsgericht-BAG) mondta ki két fellebbviteli ítéletében, hogy az ügyelet (Inspection) és a készenlét (Arbeitsbereitschaft) a rendes munkaidő része,<sup>58</sup> majd pedig a Munkaidőtörvény (Arb. Z. G.) 2003. évi módosítása hatályon kívül helyezte a készenlétre és az ügyeletre vonatkozó speciális szabályozást, a teljes munkaidővel egyenlővé téve azt.<sup>59</sup>

A magyar jog hasonló jogi következményeket még nem vont le sem a normatív jogi rendezés, sem a bírói gyakorlat síkján. Még mindig az a jogi szabályozás van hatályban, amit az eddigiek során ismertettünk és a gyakorlat is ennek alapján folyik.<sup>60</sup> Ez az orvosi munkabéreknek a paraszolvencia tilalmával is összefüggő jelentős béremelése ellenére is a hazai orvosok anyagi érdekeit továbbra is erősen sérti, mivel külföldön az ügyelet után teljes munkabér jár és ezért megéri a magyar orvosoknak, hogy a nyugat-európai országokban rendszeres hétvégi ügyeletet vállaljanak, amit itthon hét közben pihennek ki, anélkül, hogy orvosi tevékenységet Magyarországon folytatnának. Az így hétvégén ügyelő orvosok az orvosi bérek megemlése ellenére is nagyobb jövedelemre tesznek szert, mint amiben itthon részesülnének. Mindjárt megszűnne ez a kijárási, ha az ügyelet után is a magyar orvosok megkapnák a nemrégiben megemelt teljes fizetést. Mindebből **Konklúzió**képpen azt vonjuk le, hogy az **Mt. 144.§-ának a kiiktatásával lényegében az amerikai „Ot portal, to portal Act-hoz hasonlóan a kérdést rendezni, miként ezt megtették a nyugat-európai államok. A jelenlegi magyar szabályozás ugyanis a munka-, és a pihenőidőről szóló irányelv 2. cikkével.**

Ezek után áttérve a tényleges munkaidőre és annak kereteit meghatározó előírásokra, a rendszerváltást követő magyar szabályozás a munkaidőnek és annak korlátainak a jogi rendezését illetően a német –osztrák megoldást vette alapul, amely csak kis mértékben tért el a többi nyugat-európai állam jogi szabályozásától. Ez vonatkozik a munkaidő, és a korlátainak szabályozására is. Az EU régi tagállamainak egy része – mindezek előtt Németország – a 6 munkanapra számított és a Munkaidőtörvényben (Arbeitszeitgesetz – Arb. Z. G.) megállapított napi 8 órás munkaidőt<sup>61</sup> a készenlét

<sup>56</sup> Szolnoki Munkaügyi Bíróság, M. 591/2001. és Jász-Nagykun-Szolnok megyei Bíróság IV. Mf. 21-320/2002.

<sup>57</sup> Eu. Tv. szék (Curia) 2000. 10. 3. Keltezésű határozata, In: Neue Juristischen Wochenschrift 2003. é. 2971. o.; Neue Zeitschrift für Arbeit-, und Sozialrecht, 2003. é. 1019. o. Löwisch, Arbeitsrecht, 7. Aufl, Werner Verlag, Düsseldorf, 2004. 245. o.; Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit – vergütungspflicht, In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZa), 3/2004. 164-170. o.

<sup>58</sup> AG, von 18.2.2003. AP Nr. 12 zu §611 BGB Arbeitsbereitschaft, In: Neue Zeitschrift für Arbeit-, und Sozialrecht, 2003. évf. 742. o.; NZA. 3/2004. 164-170. o.

<sup>59</sup> Löwisch, Manfred: Arbeitsrecht, Vernes verlag, Düsseldorf, 7. aufl, 2004. 245. o.

<sup>60</sup> Radnai József (szerk.): Munkajog a gyakorlatban, HVG. ORAC

<sup>61</sup> Arb. Z. G. 3.§ (1) bek.

és az ügyelet vonatkozásában napi 10 órában engedte meghatározni<sup>62</sup>. Ennek megfelelően készenlét és ügyelet esetében (Arbeitsbereitschaft) a Munkaidőtörvény 3.§-ának (2) bekezdésében megállapított 6 havi, illetve 24 heti tartamú munkaidőkerete is ezzel arányosan meghosszabbodott. Ezen kívül a folyamatos üzemeltetést fenntartó ágazatokhoz tartozó intézmények és üzemek (vasúti menetszolgálat, kohászat) esetében, továbbá az idénymunkánál a Munkaidőtörvény ugyancsak lehetővé teszi a napi munkaidőnek 10 órára történő meghosszabbítását, aminek azonban a már itt említett munkaidőkereten belül 8 óras átlagra ki kell egyenlítődnie.

Az 1992. évi magyar Mt.-nek a 2001:XVI. tv.-el történt ún. „első jogharmonizációs” módosítása is a 117. § változatlanul hagyásával a napi munkaidőt főszabályként 8 órában állapította meg, kimondva, hogy a munkanapok száma heti 5. Ugyanakkor azonban kiegészítette a 117/B §-al. Ez által lehetővé vált, hogy a készenléti jellegű munka, a többműszakos munkavégzés, a folyamatosan üzemelő munkahelyek, az idénymunka, valamint olyan esetben, amikor a munkavállaló a munkáltató közeli hozzátartozója, a munkaidő jogszabályi felhatalmazással, munkáltatói döntéssel, kollektív szerződéssel, vagy a munkavállalóval történő megállapodás alapján a munkaidő napi 12 órában, 5 munkanap figyelembevételével heti 60 órában kerüljön megállapításra. A munkaidő e nagyfokú megnövelésének lehetőségével a magyar jogalkotó azért élt, mert biztosra vette, hogy a 93/104. évi EGK. irányelvben meghatározott munkaidejének felső határa az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szövetségének (UNICE), valamint az Állami Vállalatok Európai Irodájának (CEEP) ebbéli javaslata alapján heti 60 órára kerül felemelésre. Az Európai Parlament által javasolt megállapodás tervezet a munkáltatói érdekeknek megfelelően a heti munkaidőnek ezt a nagyfokú felemelését javasolta, amit azonban a Szakszervezetek Európai Szövetsége (ETUC) nem volt hajlandó elfogadni. Ezért a kompromisszum eredményeként az előbb felsorolt esetekben a heti maximális munkaidő 58 órában 5 évi időtartamra szólóan úgy került megállapításra, hogy az első három évet követően 56 órára, azt követő 2 éven belül pedig 52 órára kell lecsökkenteni. A kompromisszum eredményeként a 2000/34. sz. EK irányelvvel véglegessé vált a heti munkaidőnek a 48 órától 52 órára történő felemelésének a lehetősége. Ezért szükségessé vált a 2002:XIX. tv.-el a „második jogharmonizációs” módosítás, ami az Mt. 117/B.§-át akként alakította át, hogy a napi 12 és heti 60 óras emelt munkaidő csak a készenléti jellegű munkánál, az idénymunka esetében, valamint abban az esetben alkalmazható, ha a munkavállaló a munkáltató közeli hozzátartozó. Közeli hozzátartozónak számított viszont az olyan munkáltató is, akinek gazdasági társaságban 25 %-ot meghaladó vagyoni részesedéssel, illetve szavazati joggal rendelkezik. Visszatérve a munkaidő irányelvi jogi rendezéséhez, a az UNICE és a CEEP nem nyugodott bele a munkaidőnek a munkaidőnek a 2000/34. sz. irányelvben megvalósított kompromisszumos rendezésébe és ahogyan közeledett az 5 év letelte, ismét kezdett ragaszkodni ahhoz, hogy véglegessé váljon a munkaidőnek heti 58 órára történő felemelésének a lehetősége. Az ETUC tiltakozása következtében a másik két koalíciós szervezetnek ezt elérni nem sikerült, mivel a 2003/88 sz. EK. irányelv még egy alkalomra lehetővé tette a heti 58 óras maximális munkaidő 2 éven keresztül történő alkalmazásának a lehetőségét azzal, hogy a következő 2 év folyamán a heti 52 óras maximális időtartamra végleges jelleggel vissza kell állni. Lehetővé tette azonban, hogy országos ágazati kollektív szerződéssel történő felhatalmazás mellett firma kollektív szerződéssel a munkáltató a heti munkaidőt maximum 58 órában állapítsa meg, vagy azokkal a munkavállalókkal, akik hajlandók heti 52 órán felül dolgozni, velük külön megegyezve ugyancsak 58 órát nem meghaladva foglalkoztathatja. Az ilyen túlóra megállapodást azonban a munkavállaló bármikor indokolás nélkül és jogkövetkezményektől mentesen azonnali hatállyal a rendes munkaidőre visszaállítva visszamondhatja. Ezt a 2003/88 sz. EK. irányelvvel véglegesített megoldást azonban sem az 1992. évi MT. „második európai jogharmonizációs módosítása”, sem a 2012. évi Mt. vette figyelembe. A 2012. évi I. tv. is főszabályként a rendes munkaidőt a 92. §-ának (1). bekezdésébe foglalva napi 8 és a 97. § (2). bekezdéséből levezetve heti 40 órában, a rendkívüli és a túlmunka idő mértékét pedig ezt meghaladó további 8 órában, vagyis a maximális munkaidőt heti 48 órában határozta csak meg. További hosszabbításának a lehetőségéről nem szólt, csak rövidítésének a lehetőségéről. Emiatt egy újabb módosítás vált szükségessé. Ezért a 2012. évi Mt.-nek a 2017. évi decemberi novellája mintegy „harmadik európai jogharmonizációs módosításként” a német autóipar magyarországi cégeinek a kívánságára átvette az abban megfogalmazott munkaidő hosszabbítás lehetővé tételét.

Ennek megfelelően Magyarországon is lehetővé vált a munkaidőnek egyoldalú munkáltatói döntéssel heti 52 órában történő meghatározása, amihez azonban az új magyar szabályozás értelmében

---

<sup>62</sup> Arb. Z. G. 5.§ (3) bek.

elég az egyszerű vállalati kollektív szerződés, vagy a munkavállalóval történő megállapodás. A problémát azonban ezen a téren az jelenti, hogy a magyar Mt. az irányelvvel és a nyugat európai államok jogi szabályozásával ellentétben nem igényli, hogy országos ágazati kollektív szerződés általi felhatalmazás esetén lehessen csak vállalati kollektív szerződéssel a munkaidő hosszabbítását megvalósítani. A helyzet ugyanis az, hogy a vállalati szakszervezet – már ahol van – igen gyenge és a munkáltató ledarálja. Ezen kívül pedig az is egy komoly probléma, hogy míg az 1992. évi XXII. tv. értelmében a vállalati kollektív szerződés megkötéséhez a 10 % - os reprezentativitással rendelkező szakszervezetek egyedül és konföderációba lépve többen csak akkor köthettek kollektív szerződést, ha az adott vállalatnál 50 %-os képviselettel rendelkeztek, ha pedig közülük valamelyik ellenezte a kollektív szerződéskötést, akkor az, vagy azok, amelyek a kollektív szerződés megkötésében érdekelt, vagy érdekelték 65 %-os képviselettel kell, hogy rendelkezzen egyedül, vagy konföderációba lépve többed magával. A korábbi Mt. helyébe lépett 2012. évi I. tv. ezt az előírást kiiktatva, lehetővé teszi, hogy akár 10 %-os tagsági képviselettel rendelkező szakszervezet is a tagok többsége nevében, azok ellenére is kollektív szerződést köthessenek a munkáltatóval, ami komoly visszaélésekre adhat lehetőséget. A munkavállalók ez által teljesen ki vannak szolgáltatva a munkáltatóknak, különösen akkor, ha a vállalati szakszervezet a munkáltatóval összejártszik. Az pedig, hogy a munkáltatók a munkavállalókkal munkaidő hosszabbításban a szakszervezettől függetlenül is megállapodhatnak, szintén kiszolgáltatja a gyengébb pozícióban lévő munkavállalókat mind a megállapodás megkötése, mind pedig annak bármikor történő felmondása esetén, mivel a munkáltató megtalálja a módját olyan hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának, amelyet a munkavállaló nem tud kivédeni.

### III.

#### **A rendkívüli munkavégzésnek és a munkaidőkeret alkalmazására vonatkozó szabályozás és gyakorlat az EU-normarendszer tükrében**

##### ***1. A túlmunka és a rendkívüli munka idejének munkaidőkereten belüli szabályozása és díjazása az Mt. 2017. évi decemberi módosítás előtt***

###### 1.1 A túlmunka és a rendkívüli munka, valamint a munkaidőkeret idejének meghatározása

Az irányelv 2. cikkelye lehetőséget ad arra, hogy az 1. cikkelyben megállapított heti munkaidő túlmunkával és a pihenőnapon, valamint a munkaszüneti napon történő munkavégzéssel a már említett munkaidőkereten belül a heti munkaidőnek kiegyenlítődnie kell, aminek tartamát egységesen maximum 4 hónapban állapítja meg. Ezzel szemben, a régi tagállamok jelentős része lehetővé teszi, illetve tette, hogy a munkavállalóval kötött külön megállapodásban és firma tarifaszerződés, valamint interorganizációs kollektív szerződés esetén a munkaidőkeretet bizonyos ágazatokban maximum 6 hónapra hosszabbíthassák meg. Ezt a 6 hónapos időtartamra szóló legmagasabb munkaidőkeretet a folyamatosan üzemelő ágazatok ilyen munkakört betöltő dolgozóira, valamint a mezőgazdasági idénymunkára nézve lehetett és lehet részben ma is alkalmazni.<sup>63</sup>

Ezt a megoldást alkalmazta a német jog is azzal, hogy amíg az Európai Törvényszék a már említett határozatát meg nem hozta, ágazati tarifa-keretszerződésekkel a készenlét, és az ügyelet (Arbeitsberetschaft) esetében ezt meghaladó munkaidőkeretet is lehetővé tett akként azonban, hogy a munkaidőkeret túllépését szigorúan tiltotta.<sup>64</sup> Az Európai Törvényszék határozatát követő joggyakorlat és jogszabály-módosulás folytán ez a meghosszabbítási lehetőség elesett. Azonban az EU irányelvvel összhangban álló az a szabály továbbra is él, hogy a rendkívüli munkavégzés összes időtartamának az átlaga a munkaidőkeret időtartamán belül nem lépheti túl a Munkaidőtörvényben (Arb. Z. G.) meghatározott napi rendes munkaidő (8 óra) átlagát<sup>65</sup>. A már említett Európai törvényszéki határozat nyomán megváltoztatott bírói gyakorlat és törvénymódosítás hatására itt is változás történt, mivel

<sup>63</sup> L. az 1. és a 2. sz. jegyzet forrásait

<sup>64</sup> Löwisch, 244-245. o.; Iura Europae, I. 10.30-1

<sup>65</sup> Löwisch, 245-248. o.

főszabályként az irányelvhez igazítva 4 hónapra csökkent le a munkaszakításokkal végzett idénymunka esetében van lehetőség.<sup>66</sup>

Magyar viszonylatban ezt a kérdést a munkaidőről szóló 93/104. irányelv és a nyugat-európai államokban kialakult gyakorlat figyelembe vételével először az 1992. évi Mt. 118/A.§-a rendezte a 2005. évi novellázás során. E törvényhely (1) és (2) bekezdése értelmében a napi törvényes munkaidő tartamának (ez 8 óra) alapulvételével a munkaidő legfeljebb 2 havi, illetve 8 heti keretben volt elsődlegesen meghatározható, melynél magasabb munkaidőkeretet a nyugat-európai államok általában nem alkalmaztak. Kollektív szerződéssel azonban lehetőséget adott a novellázott 118/A. § a munkaidőkeretnek 4 havi, illetve 18 heti kiterjesztésére, ami ágazati kollektív szerződéssel legfeljebb 6 hónapra, illetve 26 hétre növelhető. Ez teljesen összhangban volt az 1993. évi irányelvi szabályozással, amelynek 16. cikkelye, a referencia időszak felső határát 4 hónapban állapította meg, de a 2003/88.sz. EK. irányelvnek a19. cikkellyel történt kiegészítése lehetővé tette maximum 6 hónapra történő meghosszabbítását. Ez a kiterjesztési lehetőség összhangon állt a gyáripar, valamint az idénymunka és az agrárium speciális igényeivel. Ugyanakkor e cikkely kivételes lehetőségként megengedte, hogy „objektív (gazdasági), műszaki, vagy munkaszervezési okokból kollektív szerződéssel a referencia időszakot, vagyis a munkaidőkeretet 12 hónapra terjesszék ki. Az 1992. évi Mt. újabb novellája során a 2 hónapos munkaidőkeret kikerült a 118/A §-ból és az irányelvvel összhangban a 4 hónap maradt. Ez azonban nem jelentette azt, hogy a munkáltató a Nyugat-Európában kialakult rövidebb munkaidőkeret alkalmazási gyakorlatot ne követhesse. A Magyarországon letelepedett külföldi vállalatok azonban inkább a hosszabb referencia időszak alkalmazásának a hívei. Ezért az újabb módosítás kiindulva a korábbi német szabályozásból, azonban attól bizonyos mértékig irányelv-ellenesen eltérve, lehetőséget adott arra, hogy ágazati kollektív szerződés a készenlét, a készenléti jellegű munka, a folyamatos üzemelésű munkahelyen és a többműszakos munkahelyen, valamint az idénymunkás esetében a munkaidőkeret a heti 52 hetet vagyis 12 hónapot ne csak kivételesen, hanem általános gyakorlatként is elérhesse (118/A.§ 3. bekezdés). Az Mt. 118/A.§-a (3) bekezdése ebből a felsorolásból csak a munkáltatóval közeli hozzátartozói viszonyban álló munkavállalót iktatta ki (124. § 6. bek.). A munkaidőkeretnek ez a fokozatos tágítása, éppen úgy, mint a munkaidő korlátainak a szintén fokozatos szélesítése is csak a munkáltatói érdekeket veszi tekintetbe, és nem veszi figyelembe a munkavállalóknak a pihenéshez, a kikapcsolódáshoz és a magánélethez fűződő ergonómiai, egészségügyi, valamint munkaerő regenerálódási érdekeit.

A munkaidőkeretnek ez az egy éves általánosként alkalmazható magyar meghosszabbítási lehetősége bizonyos fokig ellentétben állt nemcsak az irányelvvel, hanem a régi tagállamok nemzeti jogi szabályozásával is. Korábban publikált összehasonlító elemzésünk során az egyes nemzeti államok adatai azt mutatták, hogy egyetlen tagállam sem lépte túl a munkaidőkeret jogszabályi vagy tarifális megállapítása során a 6 hónapos időtartamot.<sup>67</sup>

Az eddigiek során a munkaidőkeret, illetve a vele azonos fogalmat takaró referencia időszak alakulásának szabályait csak az irányelvi jogi rendezés tekintetében tárgyaltuk a jelen helyzetre vonatkozóan is, míg a magyar szabályozás alakulását teljesen a korábbi Mt. alapján tárgyaltuk és nem tértünk ki a jelenleg hatályos 2012. évi Mt. eredeti jogi szabályozására, amely a törvény 48. pontjában és ezen belül a 93. és a 94. szakaszában került lefektetésre. Az e helyeken lefektetett jogi szabályozás semmiben sem tért el a korábbi Mt. alapján bemutatott jogi rendezéstől. Viszont a kollektív szerződéssel történő munkaidőkeretnek most már nem egy, hanem három évre szóló kiterjesztésének lehetőségével kapcsolatosan előbb felvetett munkavállalói érdekekkel szembenő aggályainkat illeti, a 135.§ (1). és (2). bekezdésébe foglalt jogi rendezés azzal, hogy tételesen felsorolja azokat az előírásokat, amelyekről a felek megállapodása, valamint a kollektív szerződés nem térhet el, és amelyekről csak a munkavállaló javára lehet csak eltérni, megalapozott. Ide tartoznak azok a megállapodások és kollektív szerződések, amelyek a munkaidő és annak keretét érintő tágításával kapcsolatosak. Erre a multinacionális vállalatok nyomására az irányelv előzetes koalíciós egyeztetések alapján létesített kollektív szerződések lehetőséget adnak. A munkáltató és a munkavállaló között azonban a túlmunkavállalás túl hosszú munkaidőkeret mellett nem érdeke, csak a munkáltatónak, mivel a túlmunka és a rendkívüli

<sup>66</sup> Löwisch, 246-247. o.

<sup>67</sup> Az 1-2. sz. jegyzetben közölt források figyelembevételével V.ö. a 6. sz. jegyzettel

munkavégzés után járó pótlékok kifizetésére a munkaidőkeret, vagyis a referencia időszak végén kerül elszámolásra és kifizetésre.<sup>68</sup>

Problémát jelent az az újabban elterjedt jogértelmezés is, mely szerint a munkaidőkeret óraszámának és a szabadságnapoknak a számítása egymástól elkülönülhet, mivel ez az elkülönítés – mutat rá Fodor T. Gábor/Tóth Tibor szerzőpáros – négyheti szabadságot. Munkaidőkeretben történő egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén, ha a hét minden napját a heti pihenőnapok és a munkaszüneti napok kivételével munkanapnak kell tekinteni, ide értve a szabadnapokat is (Mt.124. § 2. és 4. bek.). Ennél a megoldásnál a heti pihenőnap egybe esik a vasárnapkal, a szombat, amely általában szabadnap, munkanapnak tekintendő. Ez esetben azokkal az órákkal rövidül a szabadság, amelyeket a szabadnapokon kellene teljesíteni. A másik megoldásnál a munkavállaló a szabadság kiadásakor a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani. A szabadságkiadás két módszere tekintetében a munkáltatónak van választási joga. Abból kifolyólag, hogy a szabadságnapokat napi 8 órában kell elszámolni és kiadni, és ha a munkaórákat a munkanaptól elkülönítve kezelik, az előbbi alapulvételével rövidülhet a szabadság, amely így is éppen hogy megfelel az évi rendes szabadság minimum idejét meghatározó irányelvek. Következésképpen a tényleges munkavégzési napokat el kell különíteni a tényleges munkát nem végző napoktól, a tényleges munkavégzési időket pedig külön kell választani a munkanapoktól és a szabadság kiadásánál a munkanapokat napi 8 órában kell figyelembe venni. Az ennek során a szabadság mértékénél figyelembe nem vehető fennmaradó munkaidők az elszámolás körébe tartoznak álláspontunk szerint. A másik megoldás alkalmazása esetén pedig ha eltérés lenne a 8 órás szabadságnapok és a munkaidőkeretbe foglalt egyenlőtlen munkanapokat tartalmazó referencia idő, vagyis a munkaidőkeret munkaóráinak számában, akkor a fennmaradó órák tekintetében a referencia időszak meghosszabbodik.<sup>69</sup>

A Fodor T. Gábor/Tóth Kristóf tanulmányukban foglalkoznak az egyéb távolléteknek a munkaidőkeretben történő elszámolásával is. A szerzőpáros helytállóan utal arra, hogy az Mt. 93. §-ának (3). bek.-e alapján a munkaidő-keretben teljesítendő munkaidő mértékének megállapításakor a távollét tartamát nem szabad figyelembe venni, vagy az adott munkanapra eső beosztás szerinti munkaidő mértékével kell figyelembe venni. Az első variációnál erre általunk is helytállóak tartott álláspontjuk szerint erre három megoldás kínálkozik. Az elsőnél a távollét a munkaidő keret tekintetében figyelmen kívül hagyásra kerül. Ez esetben a munkaidőkeret vége eltolódik. A másodiknál a figyelmen kívül hagyás úgy jön létre, hogy a napi munkaidő értéke a teljesítendő munkaidő mértékéből levonásra kerül, míg a figyelmen kívül hagyás harmadik megoldásánál a teljesítendő munkaidő mértékéből a napi munkaidő mértékét kell levonni.<sup>70</sup> Ezzel összefüggésben alakította ki a Győri Audi Gyár azt a megoldást, hogy állásidő esetén nem alapbért, hanem nyugat-európai megoldásokkal összhangban a német megoldásnak megfelelően nem alaplombért, hanem átlagkeresetet fizet, de az állásidőt később le kell a munkavállalóknak dolgozniuk. Ezt a megoldást a győrmegyei Munkaügyi Bíróság némelyik tanácsa jogszerűnek ítélte. Megítélésünk szerint azonban egyet értve a Törvényszék álláspontjával aggályos lehet, mert a ki nem fizetett állásidőre járó alaplombdíjjal a munkáltató alaptalanul gazdagodik.<sup>71</sup>

## 1.2 A túlmunka és a rendkívüli munkavégzés ellenérték, pótlék és/vagy szabadidő

Ezzel szemben a régi tagállamok többsége, így a német és a francia munkajog is országos ágazatközi és ágazati kollektív keretszerződésekben (Manteltarifvertrag) minden esetben megállapít túlmunkapótlékot a napi 8 órás munkaidőt meghaladó munka, valamint a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon történő munkavégzés esetére. Ez vonatkozik arra az esetre is, ha a pihenőnapon, valamint a munkaszüneti napon végzett munka időtartamának átlaga nem lépi túl az esetleg alkalmazott munkaidőkeretben megállapított mértéket. Eme minden ágazatot általánosan lefedő tarifaszerződések szerint a maximum napi 4 óra időtartamban megállapítható túlmunkánál – amivel a magyar Mt. 120.§-

<sup>68</sup> Radnay József (szerk.): Munkajog a gyakorlatban, HVG-ORAC, 19. pótlás, 309. o. (LB. Mfv. II. 10. 177/1999.)

<sup>69</sup> Fodor T. Gábor/Tóth Kristóf: A négy hét, az négy hét – Gondolatok a szabadság munkaidőkeretben történő számításáról. In: Munkajog III. 45-48. és 49-50. p.

<sup>70</sup> Előző jegyzet ben hiv. mű, 48. p.

<sup>71</sup> Prugberger: A munkaszerződés kötéséből és teljesítéséből eredő egyes joghatásbeli problémák. In: De iuris peritorum meritis 13. Studia in honorem Ferenc Fábrián 70. KRE. ÁJK. kiadás. Budapest, 2019. 391-393.

ának (1) bekezdése is összhangban áll – a túlmunkapótlék címén. Hasonló szabály van érvényben Franciaországban és Dániában is. Ez alól a magyar joggal egyezően csak az jelent kivételt, ha a munkavállaló túlmunkával arányos szabadidőben részesül.<sup>72</sup> A magyar jog értelmében, abban az esetben, ha nem alkalmaznak munkaidőkeretet, vagy a túlmunkaórák száma a munkaidőkeretet megengedett napi 8 órás átlagát meghaladja, a túlmunkapótlék összege egységesen az alapmunkabér 50%-a (Mt. 143.§ 2. bek.). A pótlék mértéke ennél fogva kedvezőbb, mint a francia vagy a német jogi szabályozásban, munkaidőkeret esetén azonban annak függvényévé téve az ide vonatkozó jogi szabályozás már kedvezőtlenebb.

Hasonló a helyzet a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén is. Ha munkaidőkeret nem kerül alkalmazásra, akkor az Mt. 147.§-ának (3) bekezdése értelmében a munkavállalónak 100%-os pótlék jár, 50% pedig abban az esetben, ha helyette másik pihenőnapot/pihenőidőt kap. A túlmunka esetén a pótléket helyettesítő szabadidőt, valamint a munkával töltött heti pihenőnapot/pihenőidőt egy másikkal történő megváltását jelentő pihenőnapot/pihenőidőt a (4) bekezdése értelmében legkésőbb a következő hónap, munkaidőkeret alkalmazása esetén pedig a munkaidőkeret végéig kell kiadni. Ez a szabály szintén összhangban áll az irányelvvel és megfelel a régi tagállamok nemzeti szabályozásának. Hátrányosabb a helyzet viszont akkor, ha a túlmunka és a heti pihenőnapon végzett munka munkaidőkereten belül kerül nyilvántartásra, mivel ebben a pótlék a magyar bírói gyakorlat értelmében csak akkor jár, ha a túlmunkaórák és a heti pihenőnapon végzett órák meghaladják a napi munkaidő átlagát. Ez esetben pótlék csak a munkaidőkeret meghaladó órák után jár aszerint, hogy mennyi ebből a túlmunka és mennyi ebből a heti pihenőnapon végzett munka. Ezzel szemben – miként erről már szó esett – a régi tagállamok keret-tarifaszerződésai biztosítják, hogy a napi rendes munkaidőt meghaladó túlmunka és a heti pihenőnapon végzett munka a kiegyenlítő szabadidő vagy másik pihenőnap esetleges, részben azonban kötelező (havonta egy másik szabadnap kiadása kötelező – Mt. 127.§ (2) bek.) kiadásával arányos bérpótlék a munkaidőkeret alkalmazásától függetlenül minden ilyen eseten megállapításra kerüljön. Ez azért méltányos, mert így az élő munkaerő többlet erőfeszítése és regenerációs idejének részbeni elvétele külön honorálásra kerül.

Mindebből kitűnik, hogy a **magyar jogi szabályozás e vonatkozásban bár nem áll szemben az európai uniós joggal, mégis azonban ellentétes a tagállamok nemzeti jogában kialakult tarifális gyakorlattal.** Szociálpszichológiai és humanitárius megfontolás ezért amellet szólna, hogy az országos ágazatközi és ágazati kollektív szerződés-kötési gyakorlat gyermekcipőben járása miatt **helyes lenne, ha a jelenlegi helyzet megváltoztatását előidézve maga az Mt. mondaná ki, hogy a munkaidőkerettől függetlenül minden egyes túlmunka, illetve heti pihenőnapon végzendő munka esetében a pótlék fizetése kötelező.**

Ez, ha közvetlenül nem is, közvetetten azonban elősegíti az élő munkaerő regenerálását, illetve karbantartását, mert ez az anyagi juttatás egy magasabb színvonalú megélhetést biztosít a munkavállaló részére.

*2 A túlmunka-, és a rendkívüli munkaidő, valamint a munkaidőkeret időtartamának növelési lehetősége munkáltatói kezdeményezésre az Mt. 2017. évi decemberi módosítását követően*

## 2.1 A módosítás lényege

A Munka Törvénykönyvének a munkaidőre vonatkozó szabályainak legújabb módosítását tartalmazó törvényjavaslatot a szakma és az érdekképviseletek tiltakozása ellenére a Parlament elfogadta és 2018. december 20-n aláírta és kihirdette a köztársasági elnök, amely azonnal hatályba is lépett<sup>73</sup> A *munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvény*, a túlmunkavégzés korlátainak jelentős kitágítására vonatkozott, ami két jelentős módosításban valósult meg. Egyrészt a rendkívüli munkavégzés éves mértékét felemelte 250 (300) óráról 400 órára. Ez a módosítás még akkor is jelentősen sérti a munkavállalók érdekeit, ha az elfogadott törvény szerint a munkáltató a kitágított túlmunkát egyoldalú határozattal nem rendelheti el, mert ahhoz a munkavállalóval történő megállapodás is szükséges. Mivel ezt a „megállapodást” a munkavállalót függésben tartó munkáltató kikényszerítheti a munkavállaló munkaviszonyának más indokkal történő megszüntetésével, ezért a megállapodás csak formális, amely

<sup>72</sup> Löwisch, 247. o.; Iura Europae, I. 30.10-33-34. (Franciaország); III. 70. 40-. (Dánia)

<sup>73</sup> 2019. január 1-jén lép hatályba



mögött a valóságban egyoldalú munkáltatói akarat áll, az önkéntesség ebben a munkajogi intézményben nehezen, vagy egyáltalán nem értelmezhető. Az európai jogrendszerekhez tartozó államok túlnyomó többségének idevonatkozó legújabb jogi szabályai hasonlóak, de mégis enyhébb a szabályozás Nyugat Európában, még az Egyesült Királyságban is. Ez vonatkozik a germán és a frankofon-latin jogrendszerhez tartozó államokra egyaránt. Az Európai Unió új tagállamainál is csak ott van hasonló, de enyhébb megoldás ezen a téren, ahol külföldi érdekeltségű autógyáraknak összeszerelő üzemei vannak. A másik jelentős rendelkezése a törvénynek a munkaidőkeret három évre történő felemelése, ha a kollektív szerződésben ezt a felek kívánják.

## 2.2. A munka díjazására vonatkozó szabályok rugalmasítása a korábbi szabályokban

Vitán felüli tény, hogy a 2012. évi I. tv.-el megalkotott új Munka Törvénykönyv (Mt.) az 1992. évi XXII. törvénnyel hatályba lépett korábbi Mt.-hez viszonyítva jelentősen leszűkítette a munkavállalók szociális és egzisztenciális védelmét biztosító előírásokat.<sup>74</sup> Ez a folyamat azonban már elkezdődött az 1992. évi Mt. módosításaival, amelyek közül az 1995. évi LV. tv., a munkahelyétől igazoltan távol levő személy részére a nyugat-, és kelet-európai államok mindegyikében alkalmazott átlagkereset megfizetése helyett, az annál kisebb összegű távolléti díjat vezette be, amely csak a rendszeresen kifizetésre kerülő bérösszetevőket (pótlékokat) tartalmazza, de már a prémiumokat nem, mivel azok nem rendszeresen járnak.<sup>75</sup> Az 1992. évi Mt. első változata még előírta, ha a túlmunkára egymást követő napokon kerül sor, a túlmunka napi időtartama összesen négy óra lehet.<sup>76</sup> 1995-ben akként módosult ez a szabály, hogy az elrendelhető túlmunka négy egymást követő napon maximum 8 óra lehet. 2001-ben jogharmonizációs célú módosítással a rendkívüli munkaidő szabályai a Tanács 93/104/EK irányelvének megfelelően módosultak. Az irányelv nyomán a törvény 2001. július 1-től a munkaidő mértékét napi 12 órában és heti 48 órában határozta meg.<sup>77</sup> Az elrendelhető túlmunkának a törvényből levezethetően csak két korlátja van, mely szerint a napi túlmunka nem haladhatja meg a négy órát, éves viszonylatban pedig nem lehet több, mint 250 munkaóra, amit azonban kollektív szerződéssel fel lehet emelni 300 órára.<sup>78</sup> A most elfogadott törvény szerinti „önkéntes túlóra” nem újdonság a magyar munkajog történetében, már 2007. július 1-jével egyszer bevezette a jogalkotó ezt a „jogintézményt”, a kollektív szerződéssel

---

<sup>74</sup> A 2012. évi I. törvény indoklása szerint a Kormány a „Magyar Munka Terv” c. dokumentumban a foglalkoztatási viszonyok átalakítását tűzte ki célul a foglalkoztatás növelése érdekében, e célkitűzésnek a megvalósulása az új Munka Törvénykönyv. Már az indoklás is utalt arra, hogy a foglalkoztatás átalakítását részben a rugalmas foglalkoztatás kereteinek megalkotásával valósítják meg. E rugalmasság számos helyen tetten érhető a magyar munkajogban olyan intézmények esetében, mint a munkaviszony megszüntetés, kárfelelősség, vagy a munkaügyi kapcsolatok jogában fellelhető szakszervezetek gyengítését célzó szabályozások. Ld. erről KISS GYÖRGY: *Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez.* In.: Kun Attila (szerk.) *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái* című tudományos konferencia utókiadványa. KRE ÁJK, 2011. december 13., Budapest, KRGE ÁJK 2013. 11-23.; RÁCZ ZOLTÁN: *Az új Mt. és az átmeneti törvény kollektív munkajogot érintő rendelkezéseiről.* *Publicatoines Universitatis Miskolciensis Series Juridica et Politica* 2013/1. 451.; SZABÓ IMRE SZILÁRD: *A magyar kollektív munkajog egyes jogértelmezési kérdéseiről.* *Debreceni Jogi Műhely.* 2017/3-4/6. JAKAB NÓRA: *Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából.* *Miskolci Jogi Szemle,* 2017/2, 213-226.; JAKAB NÓRA: *Systematic thinking on employee status.* *Lex et scientia.* XXV:2 (2018) 56-68.; MÉLYPATAKI, GÁBOR: *Az újrakodifikált magyar munka - és közszolgálati jog jellemzői.* *Pécsi Munkajogi Közlemények,* 2015/1-2. 147-163.; MÉLYPATAKI GÁBOR: *A munkaidő és foglalkoztatás kérdésköre különös tekintettel a vasárnapi munkavégzés tilalmára.* *Hr és Munkajog.* 2015/3. 7-13.

<sup>75</sup> 1995:LV. tv. Az 1995. szeptember 1-je előtti szabályozás szerint: 1992:XXII. tv. 152. § (3) bekezdés: „Az átlagkereset-számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévben kifizetett munkabérek szolgálnak.”

<sup>76</sup> 1992:XXII. tv. 129. § (1) bekezdése szerint: “Az elrendelhető túlmunka felső határa két egymást követő napon összesen négy óra; ettől érvényesen eltérni nem lehet. Az elrendelhető túlmunka felső határa naptári évenként száznegyvennégy, kollektív szerződés eltérő rendelkezése esetén legfeljebb kétszáz óra.”

<sup>77</sup> a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2001. évi XVI. törvény

<sup>78</sup> A módosítás tervezetének a vitája az Országos Munkaügyi Tanácsban zajlott, ld erről részletesen: PRUGBERGER TAMÁS – TÓTH HILDA: *A munkaidő, pihenőidő, a szabadság és a túlmunka munkajogi kérdései.* Valóság 2001/1. 22-27.

nem rendelkező munkáltatóknál is 300 óra lehetett a maximum, ha a munkavállaló ehhez hozzájárult.<sup>79</sup> A 2012. július 1-jén hatályba lépett (negyedik) Mt. a heti 48 órás munkaidőt átvette, a rendkívüli munkavégzés munkáltató által egyoldalúan elrendelhető éves korlátját pedig 250 órára emelte, és nem szabályozta az önkéntes megállapodással felemelhető rendkívüli munkavégzés intézményét.

A parlamenthez 2018. november 20-n nyújtott be három országgyűlési képviselő javaslatot az Mt. munkaidőt tartalmazó szabályainak részbeni módosítására „a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról” címmel T/3628 szám alatt. (T.) A javaslatot a tárgyat tekintve illetékes Vállalkozásfejlesztési Bizottság és a Törvényalkotási Bizottság is megtárgyalta, és módosította, így az eredeti javaslat szövegtől kissé eltérő javaslat került a parlament elé 2018. december 12.-én. A javaslatot a képviselők elfogadták és a köztársasági elnök 2018. december 20-n kihirdette. A dátumok rögzítésével azt kívántuk érzékeltetni, hogy milyen rendkívül rövid idő alatt lett a javaslatból kihirdetett törvény. Kiemeljük, hogy e törvényjavaslat előterjesztését nem előzte meg szociális párbeszéd a munkavállalói érdekképviseleti szervezetekkel, komolyabb tárgyalás, konzultáció nem zajlott a felek között, holott a jogszabály szerint az NGTT véleményt nyilvánít a vállalkozásokat, a foglalkoztatást, illetve a társadalom széles körét közvetlenül érintő tervezett kormányzati intézkedésekről.<sup>80</sup> 2018. december 6-n három szakszervezeti konföderáció, a LIGA, a MASZSZ és a MOSZ egyeztetett a javaslatot benyújtó képviselők egyikével, valamint a Pénzügyminisztérium egyik képviselőjével, de az egyeztetés eredménnyel nem zárult, a parlamenti elfogadásra benyújtott javaslat lényegében nem változott.

A problematikus kérdéseket vizsgálva, legelőször is a törvény szövegét össze kívánjuk vetni e témát rendező európai uniós irányelvvel. Visszatekintő jelleggel nézve a kérdést, még az 1992. évi Mt. 1995-ben történt módosítása a munkaidő szervezés egyes szempontjairól megalkotott 93/104. sz. EK. Irányelvben szereplő „referencia idő” figyelembe vételével bevezette az un. „munkaidőkeretet”, mely szerint a rendkívüli munkaidőket maximálisan négyhavi időtartam figyelembe vételével a személyi alapbéli felüli juttatások, így a rendkívüli munkavégzés után járó pótlékok átlagolva is elszámolhatóvá válhassanak. Az irányelv lehetővé tette a négyhavi hivatkozási időtartamtól való eltérésre a tagállami törvényekben, kollektív szerződésekben, de csak az irányelvben rögzített tevékenység esetén. Rögzítette továbbá az irányelv, hogy ez az eltérés legfeljebb hat hónapos hivatkozási időtartamot eredményezhet, továbbá kivételesen 12 hónapra is emelhető ez az időtartam: „*A tagállamoknak azonban lehetősége van arra, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy a kollektív szerződések vagy a két szakmai oldal között kötött megállapodások a hivatkozási időtartamokat legfeljebb 12 hónapban rögzítsék.*”<sup>81</sup> Lényeges csupán az, hogy az alkalmazott munkakereti időszak alatt teljesített munkaórák napi, illetve heti szintű elosztásának az átlaga az adott munkaidőkeret időszakában napi 8, illetve heti 48 óra alatt maradjon, a rendkívüli munkavégzés után járó pótlék szempontjából pedig napi 8, illetve heti 40 óra felett legyen. Itt azonban meg kell jegyezni, hogy az azóta a 93. évi irányelv helyére lépett 2003/88. sz. EK. irányelv 16. cikkelye kategorikusan kimondja, hogy az Mt. által munkaidőkeretnek nevezett referencia időszak nem haladhatja meg a négy hónapot, illetve kollektív szerződés esetén a 12 hónapot. A 19. cikkely rögzíti a referencia időszak alóli eltérések korlátait, eszerint: „*A tagállamoknak azonban lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása*

<sup>79</sup> Egyes foglalkoztatási jogviszonyokat szabályozó törvények munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályainak módosításáról szóló 2007. évi LXXIII. tv. A törvény azonban komoly korlátokat épített be, csak olyan munkáltató alkalmazhatta ezt a megállapodást, amelynél szakemberhiány merült fel, és a munkaerő igényt a az állami foglalkoztatási szolgálatnál bejelentette és az állasközvetítés nem járt eredménnyel. Mennyiségi korlátot is tartalmazott a törvény, 10 fő alatti foglalkoztatás esetén 1 munkavállalóval, 10 fő feletti foglalkoztatás esetén a munkavállalók 10%-val volt köthető ilyen megállapodás.

<sup>80</sup> Ugyanis a háromoldalú érdekegyeztetést és megállapodás-kötés lehetőségét az érdekegyeztetés (ÉT, OÉT, OMT elnevezések alatti intézmény) felszámolásával, illetve gazdasági és társadalmi tanácsa történt átalakításával az országos érdekegyeztetésről szóló 2009:LXXII. tv. helyére lépett 2011:XCIII. tv.-el megalakított Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács megállapodás-kötésre nem, hanem csak véleményezésre jogosult konzultatív jellege megszüntette.

<sup>81</sup> 93/104/EK irányelv 17. cikkely (4) bekezdés

mellett objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a referencia-időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék.”<sup>82</sup> E körben ki kell emelni az irányelv egyértelmű célját, amely a munkavállalók egészsége és biztonságának a védelme érdekében kialakítandó munkafeltételeket kívánta rögzíteni. Ahogy az irányelv, úgy az új magyar munkajogi szabályozás sem védi a munkaidő és a munkaidőkeret drasztikus emelésével a munkavállalók egészségét, sőt ellenkező irányban hat. Erre a szakirodalomban mások is felhívták a figyelmet.<sup>83</sup> Ezen kívül a 3 éves hosszú munkakeretben történő túlórapótlék elszámolásának a lehetősége veszélybe hozhatja annak kifizetését egy időközbeni csőd, vagy felszámolási helyzet beállta esetén, amire bármikor lehet számítani. Ezért nem lehet csodálkozni azon, hogy e decemberi törvénymódosítás sztrájk és tüntetés sorozatba torkollott.

Részleteiben megvizsgálva az Európai Unió régi és új tagállamainak e kérdésben fennálló jogi szabályait, mind a germán, mind pedig a frankofon jogrendszerre nézve, az egyes tagállamokban e kérdés rendezését a következőalponthoz mutatjuk be.

### 2.3. Munkaidő szabályozás Európában

Jog-összehasonlító vizsgálatunkat a germán jogrendszerhez tartozó országokkal, mindenekelőtt Németországgal kezdjük.<sup>84</sup> Németországban a munkaidőre, és a pihenőidőre vonatkozó előírásokat, ide értve a túlmunkát (Überstunde) is, a munkaidőtörvény, az Arbeitszeitgesetzes tartalmazza. E törvény értelmében a napi munkaidő 8 óra, a heti pedig 48. Ezzel szemben azonban az országos és a tartományi ágazati tarifaszervezetek jóval kevesebbet állapítanak meg. A nehéziparban az ágazati tarifaszervezetek átlag heti 37,8 órát, míg a könnyűiparban 38,8 órát állapítanak meg. Még kedvezőbb a helyzet a fémiparban, ahol az ágazati tarifaszervezetek heti 35 óra munkaidőt állapít meg. Ezen felül lehetséges a túlóra, ami maximum napi 2 óra lehet, azonban nem haladhatja meg 6 hónapon, vagy 24 héten belül a napi 8 órás munkaidő átlagot.<sup>85</sup> A munkaidőkeret (Referenzzeit) ennek megfelelően 6 hónap, vagy pedig 24 hét egy naptári éven belül. A túlmunka után a magyar joghoz hasonlóan a tarifaszervezetek és a munkavállalókkal történő megegyezések szerint általában az átlagkereset 50 %-a, heti pihenő-, és munkaszüneti napon 100%-a vagy szabadidő-kiegyenlítés jár, az utóbbinál azonban még az átlagkereset 50 %-a is.<sup>86</sup>

Hasonló szabályozás van érvényben Görögországban is, mivel az ottani munkajogi kodifikációban jelentős szerepet játszott a német jogtudomány. A maximális munkaidő itt is napi 8 óra és 6 napos munkahéttel számolva legfeljebb heti 48 óra. Tarifaszervezetek azonban a heti munkaidőt fő szabály szerint 40 órában állapítják meg. A napi 8 órás munkaidő 2 munkaórával megemelhető, azonban a túlmunka a heti 45 órát nem haladhatja meg. A munkaidő plusz-mínusz 2 órával rugalmasítható és ugyanígy a heti 10, illetve 45 óra átlagának 4 hónapon belül kell kijönnie. A munkaidőkeret

<sup>82</sup> A korábbi irányelv hasonlóképpen szabályoz, a munkaidő EU-ban való szabályozási háttéréről, indokairól ld. részletesen: KISS GYÖRGY: *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2001. 351-360.

<sup>83</sup> Lipták Katalin—Mélypataki Gábor—Vallasek Magdolna—Muzsinszki Zoltán: Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában. In: Erdélyi Társadalom, 18(2), 2020. 139-140. o.

<sup>84</sup> A törvény javaslat indoklásából arra lehet következtetni, hogy elsősorban a feldolgozóipar ezen belül is az autóipar részéről állt fenn az az igény, hogy az eddig bemutatott és elemzett munkaidő-liberalizálást a magyar jogalkotó végrehajtsa. „A törvénymódosítás a hosszabb távú gazdasági trendekre figyelemmel kívánja biztosítani a munkaidő-szervezés megfelelő kialakításának lehetőségét. Erre különösen a hosszú, akár 6-7 éves termékciklusokkal működő ágazatokban segítheti elő a kereslethez igazodó termelést, ahol a törvényben rögzített, legfeljebb 12 hónapos munkaidőkeret korlátai szűknek bizonyulnak.” Hivatkozik továbbá az ellátási láncba bekapcsolódó magyar tulajdonban lévő vállalatok által elérhető előnyökre is: „A javaslat a hosszú termékciklusokhoz igazodó, hullámzó munkaintenzitást rugalmasan követő munkaidő-beosztásra kíván lehetőséget adni, mely igazodik a nemzetközi gazdasági környezetben melyeknek termelésüket a globális rendszerben kell megszervezniük.” T/3638 javaslat általános indoklása.

<sup>85</sup> Christian Töpfer: Wie lange darf man arbeiten. <https://www.channelpartner.de/a/wie-lange-darf-man-arbeiten,236791>. (2018.12.14.); Dr. Britta Beate Schön: Arbeitszeitgesetz – So lange dürfen Arbeitnehmer arbeiten. <https://www.finanztip.de/arbeitszeitgesetz>. (2018.12.14.)

<sup>86</sup> MANFRED LÖWISCH: *Arbeitsrecht*, Düsseldorf, Werner Verlag, 2004. 242.

(referenzperiod) ennek megfelelően 4 hónap. A túlmunka után 25 % pótlék, vagy szabadidő-kiegyenlítés jár.<sup>87</sup>

Ausztriában a német munkajoghoz hasonlóan a munkaidőt és a pihenőidőt szintén külön törvény, az „Arbeitszeitgesetz” szabályozza, melynek 9. §-a szerint a napi munkaidő napi 8, a heti pedig 5 munkanapra számítva 40 óra. Túlmunkával a munkaidő főszabály szerint nem haladhatja meg a heti 50 órát, kivételesen azonban heti 60 óra is lehet.<sup>88</sup> A munkaidőkeret maximálisan egy év, amely idő alatt a munkaidő havi átlaga a 60 órát nem lépheti túl. A túlmunkapótlék, illetve a szabadidő-kiegyenlítés a német jogi rendezéshez hasonló.<sup>89</sup>

Hollandiában az ottani Munkaidőtörvény (Arbeittijdenwet) értelmében a heti munkaidő 5 munkanapra vetítve 40 óra, a napi munkaidő pedig ennek megfelelően 8 órát tesz ki. A túlmunkát és a munkaidő-referenciaidőszak viszont egészen sajátosan is indirekt módon, valamint liberálisan rendezi a holland munkajog. Egy évi időtartamot ugyanannál a munkavállalónál történt ledolgozás után a munkáltató 4 hónapon belül a munkáltató javasolhatja, hogy a munkaszerződésben meghatározott munkaidőt a tényleges munkavégzés alapján megemeljék vagy lecsökkentsék a következő évre. A munkavállaló ilyen kezdeményezéssel nem 4, hanem csak egy hónapon belül élhet. A munkaidőnek a következő időszakra történő a tényleges munkavégzéshez történő eme igazítását a Munkaigazítási Törvény (Wet aanpassung arbeidusur) szabályozza. A munkaidőt elsősorban az üzemi tanács a munkáltatóval történő megállapodással állapítja meg az egész üzemre nézve, amelynek figyelembevételével rendezik egyénekenként a munkavállalókkal évente a ténylegesen elvégzett munkához a munkaidő-igazítást, ha a felek ezt a munkáltató, vagy a munkavállaló szükségesnek látja.<sup>90</sup>

A frankofon-latin jogrendszerekhez tarozó országokat vizsgálva, Franciaország esetében a Code du travail (Munkakódex) szerint a heti munkaidő 35 óra, ami túlmunkával 38 óra lehet. A havi munkaidő túlmunka nélkül 157, 67 órában van maximálva. A túlóra, és/vagy a heti pihenőnapon végzett munka csak heti 3 óra lehet a napi 8 és a heti 35 órás alpmunkaidőt figyelembe véve. A túlmunka és a rendkívüli munka maximális ideje heti 48 óra, viszont csak 44 óra lehet akkor, ha 12 egymást követő héten túlmunka zajlik. Referencia idő, vagyis munkaidőkeret alkalmazható, amelynek maximális időtartama 12 hét lehet. Ezen belül kell kiegyenlítődnie a túlmunkával kiegészült heti 38 óra munkaidő átlagának, egy éves átlagban azonban nem lehet túllépni a napi 8 és a heti 35 órában meghatározott alpmunkaidő átlagot, valamint az évi 220 órát. A feleknek azonban lehetőségük van e törvényi előírásoktól magasabb munkaidő kontingensben megállapodni. Viszont ebben az esetben lehet 1607 óránál magasabb az éves munkaidő. Ennek megfelelően Franciaországban a referencia periódus két osztatú, van egy rövidebb és egy hosszabb időszakú formája, ahol a rövidebbnél a túlmunka-korlát, míg a hosszabbnál az alap munkaidőnek kell kiegyenlítődnie.<sup>91</sup>

Belgiumban a napi 8 óra időtartamú munkaidő alapul véve a munkaidő túlmunkával együtt napi 9, esetleg 10, kivételesen pedig 11 óra lehet. Az utóbbi esetben azonban csak akkor, ha anyag-tönkremenetel, vagy folyamatos gépműködési szükséglet miatt nem lehet leállni. A belga munkajogban a referenciaperiódus nem került mind ez ideig bevezetésre.<sup>92</sup>

Luxemburgban a napi munkaidő 8, a heti pedig 40 óra. Túlmunkával a napi munkaidő 10 órára, a het 48 órára emelhető fel. A referencia-időszak, vagyis a munkaidőkeret 4 hétre szólhat, aminek az alkalmazását a munkáltató a munkavállalóval a bevezetését megelőzően közölni köteles. Ez is a

<sup>87</sup> KALIOPI KERAMEOS – GEORGIUS KARAMEUS: *Arbeitsrecht in Grichenland*. Rz. 45-52. In: Martin Henssler –Axel Braun (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*. Köln, Dr. Otto Schmidt Verlag, 2011. (Továbbiakban rövidítve: H/B.) 418-420.

<sup>88</sup> GERT-PETER REISSNER: *Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht*. Wien, Manz, 2015. 175.

<sup>89</sup> HELEN PELZMANN: *Arbeitsrecht in Österreich*. Rz. 69-74. In: H/B. 943-944.

<sup>90</sup> MARINE HOOGENDOORN - JULIA N. ROGMANN: *Arbeitsrecht in Niederlanden*. Rz. 54-62. In: H/B 781-788.

<sup>91</sup> Jura Europae (Droit du travail – Arbeitsrecht) . München. Berlin, C. H. Beck Verlag Edition technique iuris Chasseurs. Paris. I. 30.30-1.2.; PAULE WELTER – ELOIDE CARON: *Arbeitsrecht in Frankreich*. Rz. 42-45. In: H/B.: 347-348.

<sup>92</sup> Jura Europae, I. 20.31-1

munkaidőnek a referencia-időszakon belüli hasonló plusz-mínusz csúsztatását jelenti (glechene Arbeitzeit), amelyről a holland megoldásnál már szó esett.<sup>93</sup>

A latin államok körében Spanyolország esetében az „Estatuto de los trabajadores”, vagyis a munkavállalók szabályzata 34. cikkelye rendezi a munkaidőt, mely szerint a napi munkaidő 8, a heti pedig 40 óra, 5 munkanappal számolva. A túlmunkát és annak időtartamát kollektív szerződéssel rendezik Spanyolországban, azonban a túlmunka naptári évenként nem lépheti túl az évi 80 órát. Referenciaperiódus itt is alkalmazható, amelynek maximális terjedelme 4 hónap. Ez alatt az időszak alatt a heti 40 órás túlmunka átlagának ki kell jönnie. Az ezen felüli túlórakat vagy szabadidőben vagy túlóra pótlékkal kell kiegyenlíteni.<sup>94</sup>

Portugáliában a *Codico do trabalho* szerint a munkaidő napi 8, és heti 40 óra. 5 napos munkahéttel számolva. Túlmunkával a heti munkaidő 48 órára felemelhető. Munkaidőkeret, vagyis referenciaperiódus létezik, amelynek leghosszabb időtartama 12 hónap. Ha a munkaidő letelte után az elszámolás 40 munkaóránál többet mutat ki, a többlet órák után a munkavállalón vagy szabadidő vagy pótlék jár a munkavállaló választása szerint.<sup>95</sup> Az olasz szabályozás sokban hasonlít a spanyolhoz és a portugálhoz. Itt is a napi munkaidő 8, a heti pedig 40 óra 5 munkanapos héttel számolva. A munkaidőkeret pedig főszabályként egy hónap, az időnyomunkára, valamint a több műszakra és a folyamatosan üzemelő cégekre tekintettel egy év.<sup>96</sup>

A skandináv jogrendszerhez tartozó Norvégia Munkatörvénye (*Arbeidsmijowen*) szerint a heti munkaidő 36-38 óra. Az ágazati és a firma tarifaszabályozások e két szám között állapítják meg a tényleges heti munkaidőt, ami a jogirodalom megállapítása szerint átlagolva heti 37,5 órát tesz ki. Ez hasonlít a német gyakorlathoz. Az *Arbeidsmijloven* 10-11. cikkelye szerint a munkaidőkeret tarifaszabályozással maximum 52 hét lehet. A munkaügyi hatóság azonban a maga területén ennél alacsonyabb munkaidőkeretet is megállapíthat azzal, hogy a munkaidőkeret a 26 hetet nem lépheti túl. A túlmunkavégzés terjedelmi kereteit is általában kollektív szerződések rendezik. A munkatörvény szerint azonban a napi munkaidő túlmunkával együtt a 10 órát, a heti munkaidő nem haladhatja túl az 54 órát. Eme törvényi felső korlátnál a munkaügyi hatóság szűkebben is megállapíthatja a túlmunka terjedelmét. Ez esetben a napi munkaidő a túlmunkával együtt nem lehet több, mint napi 13, valamint heti 48 óra.<sup>97</sup> Dániában a 219/2002. évi rendelet a heti munkaidőt 37 órában állapítja meg. Ezen kívül csak azt írja elő hogy két munkanap között 11 óra pihenőidőt kell a munkavállaló részére biztosítani. Referencia időszakot a dán jog nem ismer.<sup>98</sup> E két sarkalatos szabály figyelembevételével országos és területi ágazati, valamint firma tarifaszabályozások rendezik a munkaidőt. A svéd munkaidő-szabályozás e kettő között helyezkedik el.

A két európai angolszász jogrendszerhez tartozó államot, az Egyesült Királyságot és Írországot nézve, a napi munkaidő 8 óra, a heti pedig 6 munkanapot figyelembe véve 48 óra. Ezen kívül az Egyesült Királyság munkajoga ismeri a munkaidőkeretet (*Referenzzeitraum*), ami főszabályként 17, bizonyos munkakörök, illetve munkatevékenység esetén 26 hét is lehet. A munkáltató és a munkavállaló megegyezése alapján a referencia-időkeret ennél magasabban is megállapítható, azonban az 52 hetet nem haladhatja meg. Az ilyen megállapodást azonban a munkavállaló bármikor felmondani jogosult.<sup>99</sup>

Az ír munkajogban a munkaidőtörvény (*Working time act*) értelmében a napi és a heti munkaidő szintén 8 és 48 óra, amely azonban az angollal szemben semmilyen megállapodással nem léphető túl. Az ír jog is az angolhoz hasonlóan szigorúan előírja, hogy két munkanap között 11 óra pihenőidőt, 6 napi munkavégzés után pedig egybefüggő 24 óra szabadnapot kell a munkavállaló részére biztosítani. Ha munkavállaló a heti pihenőidejében vagy munkaszüneti napon dolgozik, valamint túlmunkát végez

<sup>93</sup> GUY CASTEGNARO: *Arbeitsrecht* (továbbiakban röviden: *Arbr.*) *in Luxemburg*. Rz. 168-172. In: H/B.: 742-743.

<sup>94</sup> VINCENTE CALLE – STEFANIE PREHM: *Arbr. in Spanien*. Rz. 27. In: H/B.: 1395-1396.

<sup>95</sup> EBERHARD FEDTKE – JORG JOHANNES FEDTKE: *Arbr. in Portugal*. Rz. 57-59. In: H/B.: 1078-1079.

<sup>96</sup> STEFANIA RADOCCIA: *Arbr. in Italien*. Rz. 81. In: H/B. 621.

<sup>97</sup> HELGA AUNE – PREBEN HAUGMOGEN MO: *Arbr. in Norwegen*. Rz. 61-64. In: H/B. 865-866.

<sup>98</sup> LISBEN STEINBRÜCKER – MICHAEL HEDAGER WÜRZ: *Arbr. in Dänemark*. Rz. 52-53. és 55. In: H/B. 221-223.

<sup>99</sup> ANDRIEN HART – ANDREW TAGART: *Arbr. in Großbritannien*, Rz. 28. In: H/B.; 500.

-- szintén a brit joghoz hasonlóan--, a munkáltató ezt vagy pótlékkal, vagy szabadidővel kiegyenlíteni tartozik.<sup>100</sup>

Az Európai Unióhoz 2004. május 1-jével történő csatlakozása a visegrádi-4-ek és Románia esetében a munkaidő jogi rendezésének a bemutatását Csehországgal kezdjük. Csehországban a munka törvénykönyvéről szóló 262/2006. törvény;<sup>101</sup> 79. §-a és 93. §-a értelmében a heti munkaidő főszabályként maximálisan 40 óra. A munkaidőkeretet a cseh jog sajátosan alkalmazza. Bevezette az ún. „munkaidőkontót”, ami azt jelenti, hogy az 5 napos munkahétre vonatkozó munkabérnek láncolatosan csak a 80 %-a kerül elszámolásra és kifizetésre, a maradék 20 %-ok pedig a munkavállalóval megállapodott, vagy a kollektív szerződésben meghatározott 4-6 havi munkaidőkeret leteltével. A túlmunka nem lehet több heti 8 és évi 150 munkaóránál. Külön megállapodással azonban e korlátoktól el lehet térni. Azonban ilyen megállapodás esetén sem lehet több a túlmunka évi 416 óránál.<sup>102</sup> (Úgy tűnik, ezt a megoldást próbálja a magyar kormány az Mt. módosításával keresztül vinni, kezdetben „ex lege” jelleggel, most már azonban a nagyfokú szakszervezeti ellenállás miatt szintén a munkáltatóval történő megállapodással).

A szlovák Zákonník práce<sup>103</sup> a cseh jogi rendezéshez hasonlóan a napi munkaidőt 8, a hetit pedig 40 órában állapítja meg, szintén 5 napos munkahét mellett. Ez alól kivétel az egészségügy, ahol a heti munkaidő maximálisan 56 óra lehet. A túlmunkát a munkáltató utasítása alapján a törvény évi 150 órában határozza meg, a munkavállaló hozzájárulásával maximum évi 400 óra lehet, hasonlóan mostmár a magyar szabályozáshoz.<sup>104</sup> További korlátozás a túlmunka esetében, hogy a napi munkaidő a túlmunkával együtt nem haladhatja meg a 12 órát, az elszámolási referencia-időszak pedig főszabály szerint 4 hétnél hosszabb nem lehet egyes ágazatok és munkaköröket kivéve, ahol a munkaidőkeret maximum 4 hónapra meghosszabbítható.<sup>105</sup>

Lengyelországban a kodex prace szintén 5 munkanapra vetítve a napi munkaidőt 8 órában, a hetit pedig 40 órában rögzíti. Ismeri a referencia időszakot, aminek hossza főszabály szerint maximálisan 4 hónapig terjedhet. Főszabály szerint a lengyel munkajog a túlmunkát elutasítja, egyes ágazatokban és munkakörökben, mint amilyen az idény-, és a mezgazdasági munkavégzés lehetővé teszi az alkalmazását, aminek referencia-, és elszámolási időszaka csak kivételesen lehet 12 hónap.<sup>106</sup>

Végezetül Romániát nézve a „Codul muncii”, vagyis a román Mt.<sup>107</sup> a napi és a heti munkaidőt és a heti munkanapok számát az előbbiekhöz hasonlóan állapítja meg. Mind a napi, mind a heti, mind pedig a havi, sőt az ennél is hosszabb időre szóló munkaidő konkrét meghatározását a codul muncii rugalmasan kezeli, amelynek keretében maximálisan 12 hónapig terjedő referencia időszak kiköthető. A túlmunka esetében a megdolgozott bér 75 %-a jár pótlékként, ami a túlmunkával arányos szabadidővel kiváltható. Munkaszüneti és heti pihenőnapon, valamint pihenőidőben történő munkavégzés esetén a bérpótlék 100 %-os, a munkavállaló kívánságára azonban szabadidővel feleződhet szabadidőkérés esetén.<sup>108</sup> A munkaidő felső határa nincs megállapítva. Sokan ún. „halmozott” szerződéssel „halmozott” munkaidőben látástól vakulásig dolgoznak.<sup>109</sup>

Összegezőképpen e jog-összehasonlítást kivetítve a mostani magyar munkaidő szabályozás módosítására, először is megállapítható az, hogy néhány ország kivételével a túlmunka a magyar jogi rendezéshez viszonyítva még az újonnan uniós taggá vált közép-európai országokat is beleértve, a szabályozás külföldön a munkavállalók számára a magyar szabályozásnál lényegesen kedvezőbb a munkaidőkeret tartamának szempontjából. A hivatkozási időszak (referencia időszak) átlagosan

<sup>100</sup> Beate Erken:Arbeitsrecht in Irland. Rz. 29-31. In: H/B.: 562. p.

<sup>101</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákonník práce

<sup>102</sup> Tomas Linhart/Radin Ranic: Arbr. in Tschechien. Rz. 34 és 37-38. In: H/B.: 1475-1476. p.

<sup>103</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 311/2001. törvény, a szlovák neve: Zákon č. 311/2001 Z. z.

<sup>104</sup> : Zákon č. 311/2001. 85. §; 97. §

<sup>105</sup> JANA MARKECOVA – KATERINA KLIMANOVA: Arbr. in Slovenskej Republik. Rz. 47-50, 52. In: H/B.: 1344-1346.

<sup>106</sup> JULIA ZIMOCH –TUHOTKA/MONIKA MALINOWSKA – HYLA: Arbr. in Polen, Rz. 37-52. In: H/B.: 108-1011.

<sup>107</sup> 2003. évi 53. törvény

<sup>108</sup> VALLASEK MAGDOLNA: *Román munkajog. Az egyéni munkaszerződés.* Kolozsvár, Forum Iuris, 2017. 89-91.

<sup>109</sup> Lipták Katalin--Mélypataki Gábor--Vallasek Magdolna--Musinszki Z.: sz. alatt hiv. mű, 133-134. o.

rövidebb a külföldi megoldások esetében, mint a magyar munkaidőkeret. A törvények által biztosított alternatívák pedig nagyobb választási és meggyezési lehetőségeket biztosítanak mind a munkavállalók, mind pedig a munkáltatók részére.

A parlamenthez benyújtott javaslatához képest – vélhetően a szociális partnerek nyomására – mindenképpen pozitívuma az elfogadott tervezetnek, hogy a rendkívüli munkaidő éves keretét 250 órától 400 órára csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazza, mindazonáltal álláspontunk az, hogy a munkajogviszonyban az önkéntesség nehezen vagy bizonyos intézményeknél egyáltalán nem értelmezhető. A munkajogviszony alá-fölé rendeltségéből adódóan a munkaviszony tartama alatt a munkavállaló hozzájárulását egy esetleges jogvitában az alapelvek szigorú teljesülése mellett lehet értékelni, értelmezni, megadottnak tekinteni. E problémát álláspontunk szerint akként lehetne orvosolni, ha a 400 órára történő felemelése a rendkívüli munkavégzésnek kollektív szerződéses megállapodással történne.

A rendkívüli munkavégzés évi időkorlátjának ez a drasztikus mértékű tágítása önmagával az irányelvvel nem ütközik, mivel az irányelv nem határozza meg az éves szinten végezhető rendkívüli munkavégzés óraszámának a maximumát, a heti 48 órás munkaidő évi 416 óra rendkívüli munkát feltételez. Problematikus a rendkívüli munkavégzés ilyen mértékű felemelése az irányelv céljában kifejtett azon elvvel, amely szerint a munkaidőt a munkavállalók egészségének védelme, biztonsága, a munkafeltételek megfelelő kialakítása érdekében szükséges korlátozni, szabályozni. Magyarországon az elmúlt években jelentősen megnőtt a munkahelyi balesetek száma, és a statisztikák szerint nagyobb számban következnek be munkahelyi balesetek a munkaidő (rendkívüli munkaidő) végén.<sup>110</sup> A munkaidőkeret három évre történő kiterjesztésének a lehetősége egyaránt ellentétben áll az irányelvvel és ugyan így ellentétes a német „Arbeitszeitgesetz-el is. Ennek oka, hogy az irányelvvel összhangban rendezzi a német jog a referencia időszakot. Mint már jeleztük, hasonló a helyzet a többi nyugat-európai államban is.

Tekintettel arra, hogy ez az Mt. módosítás komoly ellenállást váltott ki a munkavállalói társadalomban és a szakszervezeteknél, a fentiek szerint javasoljuk a módosítását a jogszabálynak. A szociális párbeszéd keretében – amennyiben valós igény van rá – ágazati kollektív szerződés megkötésével lenne kívánatos a vonatkozó ágazatokban a rendkívüli munkaidő és a munkaidőkeret tágításának a lehetőségét engedélyezni, de nem általános jelleggel a Munka Törvénykönyvében. Ezt az álláspontot vallja rajtunk kívül Hungler Sára is.<sup>111</sup>

#### IV.

##### **A pihenőidőre és a szabadságra vonatkozó előírások az uniós rendezés tükrében**

A *rendkívüli munkavégzés korlátok közé szorítása* kihatással van a munkavállaló közvetlen regenerálódási lehetőségeire. Az 1992. évi Mt. ennek megfelelően az „első jogharmonizációs módosítás” előtt ezt figyelembe véve előírta, hogy 3 egymást követő túlmunka esetén annak időtartama a napi 2 órát nem haladhatja meg. Ezt a korlátozást a módosítás eltörölte és csak a 127.§ (4) bekezdésébe foglalt éves korlátozás maradt érvényben, miszerint a munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb 200, kollektív szerződéssel legfeljebb 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el. Ez az egy éves időszak meghatározás összhangban állt a már kritizált egy éves munkakeret-meghatározás lehetőségével, amiről kimutattuk, hogy bár az irányelvvel nem ütközik, azonban a munkaerő regenerálódása, testi és szellemi kipihenése szempontjából nem a legmegfelelőbb. Ennél fogva a túlmunkaóráknak csak az eredeti egy éves viszonylatú korlátozása is ergonómiai, munkaegészségügyileg aggályos. A 2012. évi Mt. ezt a problémát figyelembe véve az évi rendkívüli

<sup>110</sup> A Pénzügyminisztérium Munkavédelmi Főosztályához beérkezett és feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek adatai alapján az *összes munkabaleset számában* 2013-tól a foglalkoztatottság növekedése és a feldolgozóipar bővülése miatt emelkedés tapasztalható, tény azonban hogy az emelkedés üteme 2017-ben lelassult.

<sup>111</sup> Hungler Sára: Alkotmánybírói döntés a munkaidőkeretről és a rendkívüli munkavégzésről. Munkajog. 2021. III. 66. o.

munkaórák számát 250 munkaóra-ra csökkentette le. Ennél többet még kollektív szerződéssel sem engedett kikötni (109. §). Ezzel szemben a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjának módosítását érintő fentiek során már kritizált 2018. évi CXVI. tv. lehetővé tette az Mt.-ben meghatározott rendkívüli munkaidő maximumán felül a munkáltató kívánságára egy éves időtartamra „önként” vállalható rendkívüli munkaidőt, amelynek felső határát e módosítás a törvényileg elrendelhetővel együtt összevonva évi 400 órában állapította meg. Ez a hosszabbítás önmagában a legdurvább munkaerő-kizsákmányolás jelenti, amely már rövid távon is olyan egészségkárosodást idézhet elő, amely az öregségi nyugdíjkorhatárt évtizedekkel megelőző munkaképtelenné váláshoz vezethet. Téves ezért az Alkotmánybíróság 18/2021(V. 27.) AB. határozata, amely az indítványozók álláspontját elutasítva az egészséghez és az emberi méltósághoz való alapjog megsértését arra hivatkozással, hogy a munkaidőnek a pihenőidő rovására történő felemelése a munkavállaló önkéntes vállalásán alapul. Ez az „önkéntesség” azonban a munkáltató erőfölényén alapul, amely munkáltatói elvárást ha a munkavállaló visszautasítja, a munkáltató megtalálja a lehetőségét annak, hogy kerülő úton a jogszerű eljárás látszatával retorzióval éljen.<sup>112</sup>

Áttérve a *pihenőidőre*, először a két munkanap közöttit vizsgáljuk. Az irányelv 2. cikkelye értelmében két munkanap között a munkavállaló részére minimum 11 óra szabadidőt kell biztosítani. A német jog az Európai Törvényszék már tárgyalt 2000. október 3-i döntése előtt lehetővé tette bizonyos ágazatokban és munkakörökben a két munkanap közötti pihenőidőnek 10 órára való lecsökkentését.<sup>113</sup> Ebből kiindulva az 1992. évi Mt. „első jogharmonizációs módosítása” a 123.§-ba elhelyezve főszabályként a két munkanap közötti pihenőidőt 11 órában állapította meg, azonban lehetővé tette, hogy kollektív szerződéssel készenléti jellegű munkakörben, folyamatos és többműszakos munkakörben dolgozók, valamint idénymunkások esetében a két nap közötti pihenőnap 8 órára lecsökkenthető legyen. A két munkanap közötti pihenőidőnek ezt a lecsökkentési lehetőséget az irányelvek mindegyikével fennálló ellentétben állása ellenére dacára a 2012. évi Mt. 104. §-a fenntartotta. **Mint hogy ez a lecsökkenthető lehetőség ma is érvényben van, és mivel az irányelvvel egyértelműen ütközik, az Mt.-ből való sürgős kiiktatására lenne szükség.** Német viszonylatban ezt megette mind a már hivatkozott szövetségi munkaügyi bírósági elvi határozat és a munkaidő-rendtartást (AZO) hatályon kívül helyező munkaidőtörvény (Arb. Z. G.)<sup>114</sup>. Az EU többi régi tagállama eddig is tartotta magát a szigorú 11 órás pihenőidőhöz.<sup>115</sup>

Ami a *heti pihenőidőt* illeti, a régi tagállamok többsége az irányelv 6 napos munkahetének megfelelően heti egy teljes egybefüggő 24 órás pihenőnapot biztosít a munkavállalók részére. Ugyanakkor a munkáltatónak ágazati és firma tarifaszereződés esetén lehetősége van arra, hogy a heti pihenőnapot rendkívüli munkavégzésre részben felhasználja, többnyire másik pihenőnap/pihenőidő kiadása és pótlék fizetése mellett.<sup>116</sup> Az 1992. évi Mt. 124.§ (1)-(4) bekezdésébe foglalt, és onnan a 2012. évi Mt. 106. §-ába változatlanul átvett magyar szabályozás ennél jóval kedvezőbb, mivel előírásai szerint a munkavállalónak heti 2 pihenőnap jár, amelyek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie. Munkaidőkeret alkalmazása esetén is lehetőség szerint úgy kell hetenként legalább 48 óra megszakítás nélküli pihenőidőt biztosítani, hogy abba a vasárnap is beleessen. A vasárnap csak a rendeltetése folytán is működő munkáltatónál, illetve munkakörben, a készenléti jellegű munkakörben, a folyamatosan, illetve több műszakban üzemelő munkahelyen ilyen munkakörben, valamint az idénymunkában foglalkoztatottak esetén maradhat ki a heti pihenőidőből (3. bek.).

<sup>112</sup> Emiatt írják elő az EU. nyugat-európai tagállamaiban, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti a törvényi korlátokon felüli túlmunka-vállalásra, csak akkor és olyan mértékben kerülhet sor, ahogyan az adott ágazat országos kollektív szerződésében és annak figyelembevételével a vállalati kollektív szerződésben a koalíciós partnerek megállapodtak.

<sup>113</sup> Löwisch, 247-245. o. (Arb. Z. G. 5.§ 1. bek. főszabály, kivétel 3. bek.)

<sup>114</sup> L. a 8.- és a 9. sz. jegyzetet

<sup>115</sup> Jura Europae, I. 30.30-4 (Code du travail, Art L. 220-1-Fr. O.); I. 20.30-IV. (Belg.); II. 40.38-6-7. (Olaszo.); II. 50.30 (Luxemburg); Estatuto de las trabajadoras, Art. 34. (Spanyol o.)

<sup>116</sup> Jura Europae I. 10.30-1 (NSzK); 20.30-IV. (Belg.); 30.31-1 (Fr. o.); II. 50.30.2-6, és 60-30-F (Luxemburg); 60.30-F (Hollandia); III. 70. 31-1-5 (Dánia); 90.30-3 (Egyesült Kir.)



Mindez a főszabályként heti 2 pihenőnap biztosítás okán előnyösebb jogi rendezést jelent a tagállamok jogi rendezéséhez és az irányelvhez viszonyítva. Ennek azonban – lényegében a nyugat-európai szabályozáshoz közelítő korlátozását azonban megvalósítja a (4) és a (6) bekezdés. Munkaidőkeret alkalmazása esetén ugyanis a fent már említett főszabálytól eltérően az ott említett pihenőnapok helyett a munkavállalónak a munkaidő-beosztása alapján a heti egybefüggően kiadandó pihenőidőt 40 órára le lehet csökkenteni, ahol csak havonta egy alkalommal kell a teljes pihenőnapnak vasárnapra esnie. Ez esetben is azonban – és ez kedvező eltérést jelent a nyugat-európai szabályozáshoz viszonyítva – a munkaidőkeret átlagában a heti 48 óra pihenőidőnek ki kell jönnie. Mindez irányelvszinkron és a régi tagállamok nemzeti szabályozásával összhangban áll.

A munkaközi szünetre vonatkozóan az irányelv cikkelye nem tartalmaz külön előírásokat, hanem annak rendezését a szociális partnerek közreműködésével a nemzeti szabályozásra bízta. Az Mt. 122.§-ába foglalt magyar szabályozás a német szabályozáshoz hasonló, azzal a különbséggel, hogy a munka megszakítására lehetőséget adó részben azonos munkaidő-kontingens mellett munkaközi szünet időtartama nem fél óra, hanem csak 20 perc, amit az első egybefüggő 6 óra munkavégzést követően kell a munkavégzés megszakításával kiadni. Minden további 3 óra munkavégzés után a korábbi Mt.-nek szintén 20 perces időtartamával szemben 25 perc jár. E limiten túlmenően azonban a felek kollektív szerződéssel vagy üzemi megállapodással, vagy pedig a munkavállalókkal esetenként megállapodva hosszabb munkaközi szünetben is alkalmazhatnak, amely azonban ha a 60 percet meghaladja, azt osztott munkaidőnek kell tekinteni.

Ami a szabadságot illeti, a magyar munkajogi szabályozás foglalkozik az évi rendes szabadsággal, a betegszabadsággal, a szülési, a szülői szabadsággal és a fizetés nélküli szabadsággal. A szabadságnak eme formáit valamennyi uniós tagállam tételes-joga ismeri. Az Európai Unió joga viszont irányelvi szabályozással csak az évi szabadság legkisebb mértékéről, valamint a szülői szabadságról szól.

Kezdve a vizsgálatot az évi rendes szabadsággal, a magyar szabályozást érintve számon kérhető az évi rendes szabadságra vonatkozó az a szabályozás, amely az Mt. 122-125.§-aiban került lefektetésre és amely az irányelv mai állapotának szűkösen megfelel, azonban a régi tagállamokhoz viszonyítva kevésnek mondható. Az irányelv 7. cikkelye értelmében ugyanis az évi alapszabadság eredetileg egy hónapban került megállapításra, amely később 4 hétre módosult. A régi tagállamok azonban az irányelv eredeti előírása alapján állapították meg az alapszabadság mértékét, aminek alapján egyes tagállamok legkevesebb 24-25 napot, többségében azonban 30 munkanapot biztosítanak és ami azóta sem változott.<sup>117</sup>

A német jogban a „Bundesurlaubsgesetz” értelmében az ex lege biztosított alapszabadság 24 nap, az ágazati és az ágazatközi tarifális szabályozás azonban általánosságban az életkor és a más szempontok szerint járó pótszabadságokkal együtt átlagosan 6 hét szabadságot biztosít.<sup>118</sup> A többi régi tagállamban is hasonló gyakorlat uralkodik. A szabadság időtartamára nemcsak átlagkereset jár, hanem még szabadsági pótlék is, amit a 13. havi fizetés tartalmaz.

Ezzel szemben az Mt. 116. §-a alapszabadságként csak 20 napot állapít meg, ami az életkortól függően maximálisan 30 napra emelkedik. Ezen kívül a szabadság időtartamára a magyar jog nem átlagkeresetet, hanem az annál kisebb összeget kitevő távolléti díjat fizeti, ami már több vonatkozásban is a kodifikátorok részéről is kritika tárgyát képezte.<sup>119</sup> Az irányelv értelmében a szabadság felét, azaz kétheti 6 napos munkanapnak megfelelő mértékűt, vagyis 12 napot egybefüggően kell kiadni a munkavállalónak. A többit is azonban lehetőség szerint a kívánsága szerint így. A szabadságolási ütemtervet is az üzemi tanács egyetértésével ily módon alakítják ki az EU. régi tagállamaiban. Ezzel szemben a magyar szabályozás értelmében a munkavállaló a szabadságának csak hét munkanapot kitevő részével rendelkezhet, amelyet legfeljebb két részletben, és nem többet kérhet ki az általa megjelölt

<sup>117</sup> Iura Europae adata szerint: Franciaországban és Belgiumban 24 nap (I.30.31-I.); Luxemburgban és Hollandiában 25 nap (II. 50.30-26; 60.30-7); az Egyesült Királyságban 4 hét (III.30-3); Dániában 31 nap (III. 70.30-7).

<sup>118</sup> Löwisch, 271, 277. o.; Iura Europae (Droit du travail-Arbeitsrecht), Edition techniques iuris chasseurs, Paris-C.H. Beck Verlag, München, I.10..30-IV:

<sup>119</sup> Prugberger, Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog, KJK-KERSZÖV, 3. kiadás, Bp. 2002. 320-321. o.; Kiss György: Munkajog, Osiris K. 2000. 169-170. o.

időpontban és tartamra a munkáltatótól. Ilyen kivételével, valamint más eltérő megállapodás hiányában a szabadságot a munkáltató oly módon köteles kiadni, hogy a munkavállaló legalább 14 egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és a rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben a szabadságon kívül kiadott egy vagy több szabadságnak számító naphoz hozzácsatolható a heti pihenőidő a munkaszüneti nap, és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap. A szabadság kiadásának időpontjával kapcsolatos munkavállalói kérelmet, de ugyanígy a munkáltató által megadott időpontot és mértéket egyaránt a másik féllel 15 nappal előzetesen közölni kell. Ha a szabadság a munkavállaló oldalán felmerült okból nem adható ki a munkavállalóval megállapodott, vagy a munkáltató által megjelölt időpontban, az esetben az ok megszűnését követő 60 napon belül kell a szabadságot kiadni. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdekből vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a közölt szabadságot idejét módosíthatja, a már megkezdett szabadságot megszakíthatja, a szabadság egynegyedének a kiadását pedig a következő év március 31-ig elhalaszthatja.

A fiatalok munkavállalót és az egészségére ártalmas munkát végző dolgozót, az 50%-os mértéket meghaladó egészségkárosodottat a fogyatékos támogatásra szorulókat és a vakokat megillető pótszabadság is csak 5 munkanapot tesz ki (Mt. 119-121. §), ami a 20 nap alapszabadsággal együtt éri el csak az irányelv alapján azt a mértéket, amelyet a tagállamok közül egyesek alapszabadságként biztosítanak.

Problematikus – 132.§ (2) bekezdésében meghatározott *szülői szabadságra* vonatkozó szabályozás nemcsak a mértékét, hanem a konstrukcióját illetően is.<sup>120</sup> A szülői szabadságról szóló 2010/18. sz. EU. irányelv ugyanis gyermekenként a gyermek 8 éves koráig 4 hónapig terjedő fizetett szülői szabadságot biztosít mind a két szülő részére, amelyet belátásuktól függően részletekben akkor vehetnek ki, amikor a gyermek(ek) fejlődése és nevelése érdekében szükségesnek látják. Ezzel szemben a magyar szabályozás értelmében eredetileg csak a gyermek nevelésében nagyobb szerepet viselő munkavállaló vehette igénybe a szülői szabadságot, most már azonban mindkét szülő, amelynek mértéke mind a két szülőnél melynek mértéke évenként egy gyermek után 2 nap, 2 gyermek után 4 nap, kettőnél több gyermek után összesen 7 nap (Mt. 118. §). Fogyatékos gyermeknél ez két munkanappal nő. Ez a konstrukció összetéveszti a gyermek egészséges nevelését az utánuk történő otthoni rendcsinálással. Nevelési szempontból teljesen vakvágány. Ugyanígy teljesen vakvágány ebből a szempontból az is, hogy az Mt. 128. és 130. §-a lehetőséget ad arra, hogy mind a két munkavállaló szülő munkáltatóként a gyermek gondozása céljából, annak három éves koráig fizetés nélküli szabadságot vehessen ki, beteg, valamint sérült gyermek esetében pedig a gyermek 10. életévének betöltéséig pedig az a szülő, akinek a gyermekgondozási segély folyósításra kerül. Mind a korábbi, mind a jelenlegi Mt. nem is az irányelv értelmében vett szülői szabadságként, hanem pótszabadságként kezeli a szabadságot ezeket a módosításait. Ezért a szülői szabadság irányelvének implementációjának a hiánya miatt is kötelezettségszegési eljárás folyik Magyarországgal szemben.<sup>121</sup> Ezért is *indokolt lenne ezt a kedvezményt pótszabadságként továbbra is fenntartva a szülői szabadságot az irányelv megfelelő adaptálásával a magyar Mt.-be beiktatni azzal, hogy indokolt lenne terjedelmét 5 hónapra, a gyermek életkorát pedig a 12-ik életkor elérésére feleltetni. Eme életkor elérését követően ugyanis a fiatalok többsége a szülői és a nevelőtestületi kioktatás alapján maga is ki tudja kerülni a számára nem kívánatos idegenektől jövő veszélyforrásokat.*<sup>122</sup>

Áttérve az egészségüggyel összefüggő keresőképtelenségi, valamint önellátásra képtelenné vált hozzátartozó gondozásával összefüggő fizetés nélküli szabadságra, a betegszabadságot az Mt. 126. §-a rendezi. E szerint a munkavállalónak a betegség miatti keresőképtelenné válása esetén 15 napig terjedő betegszabadság jár, ha azonban egy éven belül többször megbetegszik és keresőképtelenné válik, valamennyi időt be kell számítani a betegszabadságba és ezekkel a betegségek miatti betegszabadságok időtartamával csökkenteni kell a betegszabadság időtartamát. A betegszabadság idejére a távolléti díj 85 %-a jár bérezésként. A betegszabadságot az irányelv nem rendezi. Viszont a nyugat-európai államokban kialakult szabályozás és gyakorlat értelmében általában hathetes időtartamra jár az átlagkereset és ezt követően kerül a beteg munkavállaló táppénzes állományba, ahol fizetésének 75 %-át, kórházi ápolás esetén pedig 65 %-át kapja meg betegségi segélyként. A táppénzes állományba

<sup>120</sup> Ezzel ellentétes nézetten Gyulavári Tamás; In: Kiss György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga, Osiris K. 2001. A. az uniós szabályozás, B. a hazai szabályozás, 137. o.

<sup>121</sup> Mélypataki Gábor/Prugberger Tamás: A szülői szabadság rendezésének a kérdése az európai irányelv módosítások és a tagállami szabályozások tükrében. In: Európai jog, 2018/3. sz. 22. p.

<sup>122</sup> Előző jegyzetben hiv. mű, 25. p.

kerülést megelőző betegszabadság többhetes, általában egy hónapot mindenhol meghaladó időtartama - ellentétben a magyar jogi megoldással-- csak az ugyanazon betegségbe egy éven belül történő visszaesés esetén rövidül meg. Mindezekből átható, hogy a magyar jogi szabályozás a nyugat-európai országok jóléti társadalmi szabályozásához viszonyítva erősen antiszociális.

A szülési szabadságnak az Mt. 127. §-ában meghatározott 24 hét, amely átszámítva 6 hónapos időtartam, amelyből egy hónap a szülést megelőzően jár, de kivethető egyben a szülést követően is. Ez a szabály nemcsak megfelel az általános európai jogi rendezésnek, de kedvezőbb, mint amit a módosított Európai Szociális Charta, valamint a 92/85. sz. EGK. irányelv 8. cikke tartalmaz, mivel mindkét normahely a szülési szabadság minimumát 14 hétben állapítja meg.// Amennyiben a szülő nő rendelkezik két éven belüli szolgálat idő előzménnyel, úgy a táppénzhez hasonlóan szülési segélyben is részesül a szülési szabadság tartama alatt, amely azonban a szülő nő átlagkeresetének összegében van meghatározva a szülési ráta növekedésének elősegítésével összefüggésben állva. Ugyanezt a célt szolgálja helyesen az is, hogy a fenti törvényszakasz 4-k bekezdése értelmében a szülési szabadság időtartamát munkában töltött időnek kell tekinteni. A szülési szabadság idejének egy része alatt, pontosabban a szülést követő második hónap végéig 5, ikerszülés esetén 7 munkanap pótszabadság jár az apának is a szülő anya tehermentesítése érdekében, amit részletekben is kivehet akkor, amikor erre az anya vagy a gyermek érdekében indokoltnak vagy szükségesnek mutatkozik. Ezt az uniós normát a magyar jog EU-konform módon bevehette.

Végezetül szólni kell a hozzátartozói ápolás céljára rendelt fizetés nélküli szabadságról, amelyet a munkavállaló hozzátartozójának előreláthatólag 30 napot meghaladó tartós betegsége, vagy megrokkánása miatti ápolása céljából maximum két évig terjedő időtartamra igénybe vehet, ha ezt a tényt és az ápolásra szorulást a hozzátartozó kezelő orvosa igazolja. Ez általánosan elfogadott lehetőség Európában, amit egyes nyugat-európai államok nem fizetés nélküli szabadságként, hanem a munkaviszony szüneteléseként aposztrofálnak.

Fizetés nélküli szabadság jár az Mt. 132. §-a alapján a tényleges önkéntes katonai szolgálat tartamára, valamint az olyan munkavállalónak, akit meghatározott időre olyan állami, vagy önkormányzati tisztség viselésére választanak meg, amely teljes elfoglaltságot igényel. A nyugat-európai államokban ilyenkor is munkaviszony szünetelése áll fenn. A fizetés nélküli szabadság állami-, és önkormányzati tisztségre történő megválasztásával összefüggő válfaját az 1992. évi Mt.-vel ellentétben a 2012. évi Mt. nem tartalmazza, ami azért kifogásolható, mert aki választott köztisztviselést elvállal és emiatt munkaviszonyát megszüntetik, abban az esetben, ha a következő parlamenti vagy önkormányzati választáson nem az a politikai irányvonal kerül hatalomra, amelyik az ilyen személyt megválasztotta, annál fogva, hogy eredeti munkaviszonya fizetés nélküli szabadság hiánya miatt nem szünetel, könnyen munkanélkülivé válhat a vele ellentétes politikai kurzus betartása miatt. Ezért szüksége lenne a fizetés nélküli szabadságra menetel lehetőségét a választott tisztségből eredő mandátum lejártáig az Mi-be visszaállítani. Ezen kívül szociális szempontból az is kifogásolható, hogy a 2012. évi Mt. nem vette át az 1992. évi Mt.-ből azt a fizetés nélküli szabadságra meneteli lehetőséget, amely két éves időtartamra megillette az olyan munkavállalót, aki saját maga és családja részére lakóházat vagy lakást épít vagy újít fel.

**Konklúzióként** azt vonjuk le az eddigiekből, hogy **mind az évi rendes szabadságra, mind pedig a szülői szabadságra vonatkozó magyar szabályozás ellentétes az EU-nak a szabadságra vonatkozó irányelvével, valamint a kialakult kontinentális nyugat-európai államok gyakorlatával. Éppen ezért az Mt.-nek az ide vonatkozó és a 115-127. §-aiba foglalt előírásait az itt tárgyalt két irányelvvel összhangba kell állítani.**

## V.

### A műszakbeosztások rendezésének a problémái

A két vagy három műszakban dolgozó munkahelyeken, valamint a folyamatosan működő üzemekben mind a műszakbeosztás, mind pedig a beosztással kapcsolatos műszakpótlék fizetése eltér a rendkívüli munkavégzéssel összefüggő pótlékfizetéstől. Kiindulva az irányelv 3. cikkelyéből, amely speciális műszakként az éjszakai műszakot említi meg, amely este 10 órától másnap reggel 6 óráig tart és a munkavállalói jelenlét fennáll éjjel 12 órakor és reggel 6 órakor. Éjszakai műszakban dolgozónak számít az, aki rendszeres jelleggel a munkanapnak ebben az időszakában dolgozik, vagy pedig váltott műszakban az évi munkaidejének egyharmadát éjszakai műszakban tölti el. Ennek egyszerűbb és

leggyakrabban alkalmazott formája a hetenként történő műszakváltás, amikor a munkavállaló egyik héten dél előtt reggel 6 órától dél után 2-ig, a másik héten dél után 2-től este 10-ig, a harmadik héten pedig este 10-ől másnap reggel 6 óráig dolgozik. Bonyolultabb esete ennek az, amikor a munkavállaló egyik napon a nap 24 órájában dolgozik, amit 48 óra pihenő idő követ. Az irányelv az éjszakai pótlékokról nem tesz említést, de az EU régi és új tagállamaiban egyaránt kialakult gyakorlat az, hogy az olyan munkavállalónak, aki rendszeresen éjjel végzi a munkát, az alapbérén kívül 15 % összegű műszakpótlék jár, míg annak, aki váltott műszakban dolgozik, amikor éjszakai műszakban van, 30 %-os pótlék jár. Ebben az a megfontolás játszik szerepet, hogy a változó műszakban történő munkavégzés sokkal nagyobb fizikai és szellemi megterhelést jelent, mint az állandó jelleggel éjszaka végzett munka. Az 1992. évi korábbi Mt. is ezt a megoldást követte azzal, hogy ismerte a 10 % összegű délutáni műszakpótléket is. Ezen az 1992. évi Mt-t felváltó 2012. évi Mt. akként módosított, hogy az irányelvvel és a korábbi hazai szabályozással összhangban megtartotta az éjszakai műszakot, amelyre azonban csak 15 % pótléket irányoz elő, viszont egy új „műszakpótléket” alakított ki 30 %-os pótlék mellett, megszüntetve a délutáni pótléket. Eme új műszakpótlék konstrukció este 6 órakor kezdődik s másnap reggel 6 óráig tart és aki ez alatt az időszak alatt akár egy órát is anélkül dolgozik, hogy rendes munkaidős beosztása erre kötelezné, az itt említett 30 % összegű műszakpótlék minden egyes óra után jár. Megítélésünk szerint ez a szokásjogi alapon kialakult külföldön és korábban Magyarországon is alkalmazott megoldásnál jóval bonyolultabb és látszatra előnyösebbnek tűnik a munkavállalók számára, azonban azok számára, akik váltott műszakban dolgoznak, egyértelműen előnytelen, mivel a beosztás szerint az éjszakai műszak után járó pótlék egyöntetűen 15 %-ra csökkent le. Az új 30 %-os összegű műszakpótléket viszont csak igen ritka esetben kell a munkáltatóknak a munkavállalók részére kifizetniük.

A munkaidő-beosztás az Mt. 97. § (4)-ik bekezdése értelmében éppen úgy, mint valamennyi korábbi munkajog szabályozásban, a munkáltató hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell a munkavállalóval közölnie. Ez az előírás összhangban van a kialakult európai gyakorlattal. Ugyanakkor szólni kell arról is, hogy a 2000 évi Mt. módosítás előtt a módosítást előkészítő kodifikációs bizottság kormány által támogatott irányvonala mindenképpen szerette volna ezt a régen kialakult jogi rendezést és gyakorlatot akként módosítani, hogy elé legyen a műszakváltozást az érintett munkavállalóval vagy munkavállalókkal a változás előtti hét utolsó munkanapjának a végén közölni. Ez a szakszervezetek részéről, és a kodifikációs bizottság tagjainak egy részénél heves is heves ellenállást váltott ki.<sup>123</sup> Ezért az ilyen tartalommal megfogalmazott javaslat szöveg már nem került be az 1992. évi Mt. 2000. évi módosításába. Ezzel összefüggésben indokolt megemlíteni azt, hogy munkarend-, illetve műszakmódosításra a nyugat-európai államokban viszonylag ritkán kerül sor, mivel a nemzeti jogok többsége azt a megoldást alkalmazza, hogy azokat a munkavállalókat, akik hajlandók bármikor berendelésre munkába állni, külön megemelt munkadíjazásban részesülnek. Ezt az intézményt a német munkajog alakította ki, amelynek alkalmazása nemcsak a nyugat-európai országokban terjedt el, hanem a posztkommunista közép-európai országok közül Lengyelország a rendszerváltást megelőzően is alkalmazta és alkalmazza ma is. Ez a „kapacitástól függően változó munkaidő” (kapacitatsorientierte wariabilierete Arbeitzeit – KAPOWAZ), amit a munkavállalók egy része, különösen az egyedülállók és a gyermektelenek a megemelt bértarifa miatt szívesen vállalnak. Ennek az intézménynek a magyarországi bevezetéséről érdemes lenne gondolkodni.

## VI.

### *Leszűrhető következtetések a munkavállalók mentális és szociális érdekeinek a szemszögéből*

Az előző öt alfejezetből az tűnik ki, hogy mind az európai uniós irányelvi szabályozás, mind pedig a magyar munkajogi szabályozás az idők folyamán gyakran módosult. A rendszerváltás előtti magyar szabályozás a többi szocialistának nevezett államhoz hasonlóan nem követte azt a szociális munkajog-fejlődést, amely a II. Világháborút követően elindult a nyugat-európai zónában, hanem megrekedt annál a mérsékelt szociális munkajogi szabályozásnál, amely a nyugat-európai polgári liberális jogrendszerekben kialakult a II. Világháború előtt. A rendszerváltás időszakában mind az európai

<sup>123</sup> A hitelesség kedvéért meg kell említeni, hogy e fejezet szerzője is annakidején eme módosítást Pál Lajos elnöksége mellett elvégző kodifikációs bizottság tagja volt, aki szintén e módosítási javaslattal szemben foglalt állást, amely végül is lekerült a napirendről. – P. T.

közösség, mind pedig a közösség régi tagállamainak, valamint az Európai Szabadpiaci Rendszerhez tartozó államok munkajogi szabályai szinkronban álltak a keynesi jóléti állam és társadalom (welfare state end society) szociális piacgazdasági rendszerével. A rendszerváltás során az újonnan létesült szakszervezetek és szakszervezeti szövetségek, valamint a munkavállalók részéről fennforgott az a remény, hogy a közép-európai posztkommunista államokban is hasonló, munkavállalói érdekeket figyelembe vevő munkajog alakul ki. E tekintetben nem volt kivétel Magyarország sem. A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság jogi rendezése területén az első, 1992. évi Mt.-t illetően az eredeti jogi rendezésnél ez a remény nagyjából teljesült is. Azonban már az első 1995. évi átfogó módosításnál az eredetileg a nyugat-európai munkajogi szabályokkal nagyjából összhangban álló szociális minimálstandardoknak a megnyirbálása, amit egyértelműen tükröz az átlagkereset helyett a távolléti díj bevezetése, amelyet egyetlen egy külföldi állam sem ismer.<sup>124</sup> A 2000. évi átfogó Mt. módosítás kiiktatta a heti túlóra-korlátozó előírásokat és csak a havi, valamint az évi korlát maradt fenn, de a későbbi módosításokkal ez a két túlórakeret és velük együtt a munkaidőkeret is olyan nagymértékben tágult, ami már a munkaerő regenerálódását is veszélyezteti. Mindez az új tagállamok munkajogában következett be, és ez alól – miként elemzésünkben látható –nem kivétel hazánk sem. A hazai szabályozásban egyértelműen a munkavállalói szociális kiszolgáltatottságot tükrözi a munkáltatói megállapodással növelhető munkaidő, mivel a magyar szabályozás nem követeli meg hogy az ebbe történő vállalat kollektív szerződéses hozzájárulást országos ágazati kollektív szerződés engedélyezze. A vállalati szakszervezetek pedig gyengék, ráadásul 10 %-os reprezentativitással a munkakollektíva többségének a megkérdezése nélkül és érdekei ellenére is megkötheti, alávetve magát a munkáltató érdekeinek. Meg kell jegyezni, hogy ezekre a szociális és egzisztenciális, valamint gazdaági megszorításokra a munkaidő megszervezéséről szóló irányelv módosulások és a korábbiak újabb irányelvvél történt lecserélése lehetőséget ad, azonban a régi tagállamok azokat a megoldásaikat, amelyeket a korábban a munkavállalói érdekek figyelembe vételével kialakítottak, nem vagy csak igen kis mértékben módosították a munkavállalók hátrányára.

Az V. fejezethez tartozó lerövidítés előtti teljes szöveg (ad 63-70.p.)

## **A munkajogviszonyból eredő kártérítési felelősség újraszabályozásának néhány problematikus vonása a 2012:I. törvényben**

### ***I. A munkáltató és a munkavállaló kölcsönös anyagi felelősségének új szabályai***

#### ***1. Felelősség-egyensúlymegbontás a munkavállalók hátrányára***

Az új Mt. XIII. fejezete szabályozza a munkáltató, a XIV. fejezete pedig a munkáltató, a XIV. fejezet pedig a munkavállaló kártérítési felelősségét. A korábbi Mt. (1992:XXII. Tv.) helyébe lépett új Mt. megalkotói – ahogy ezt az indokolásban meg is írták<sup>125</sup> -- a munkajogi szabályozást közelíteni kívánták a polgári jogi szabályozáshoz, a korábbihoz viszonyítva nagyobb teret adva a felek megállapodási lehetőségének. Ennek a deklarációnak csupán az a szépséghibája, hogy az Mt. 3. §-ának (1). bek.-e csak annyit mond ki, hogy a kódex rendelkezéseit a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell csak alkalmazni, a Ptk.-ra való tekintettel azonban nem. Ugyanakkor az új Ptk.-nak az egyes szerződések szabályait felölelő hatodik könyvének az egyes szerződések szabályait felölelő III-ik része sem tartalmazza a munkaszerződést, bár voltak erre irányuló törekvések<sup>126</sup> Az, hogy a Ptk. Ilyen módon nem

<sup>124</sup> Szerző a Trieri Egyetem Európai Munkajogi és Munkaügyi Intézetének vendégkutatói professzoraként (1998. évi tavaszi szemeszter) tüzetesen átnézte a kilenc EGK ország munkajogi intézményeit bemutató Jura Europae-t (Droit du travail –Arbeitsrech) Edition technique iuris chasseurs Paris—C. H. Beck Verlag München, továbbá a Roger Blanpain által szerkesztett és kiadott International labour law and labour relation a világ valamennyi országának munkajogát tartalmazó kötetét, valamint a Hennsler--Braun (Hrsg): Arbeitsrecht in Europa (Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011, egyik gyűjteményben sem találtam a távollét esetére hasonló kifejezést, csak átlagkereset elszámolást.

<sup>125</sup> Munka Törvénykönyve, Javaslat/tervezet, 2011 július, Indokolás a 2.fejezethez, 2. pont és a 14. §-hoz, 104-105.

<sup>126</sup> Radnay József, A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra, Polgári Jogi Kodifikáció (Pjk), 1999/1. 9-14.; Kiss György, Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás kihatása az egyéni munkaszerződésre, Pjk.

lett „háttér” jogforrása a korábbi Mt.-hez hasonlóan az új Mt.-nek sem, problémákat okoz a munkajogi kártérítési felelősség területének is. Erre a későbbiekben rá is kívánunk mutatni. Ez lesz egyik sarkalatos pontja mondanivalónknak. A másik sarkalatos pontja mondanivalónknak az, hogy a munkáltatónak a munkavállaló irányában a munkabalesetek tekintetében megszüntetett veszélyes üzemi felelősséghez hasonló „vis maior”-i kimentési konstrukciója helyére lépett ellenőrzési körön kívüliségi és előre nem láthatósági kimentési lehetőség csökkenti a munkavállaló irányában fennálló irányában fennálló munkáltatói felelősséget, míg a Ptk.-ból a felróhatóság fogalmát a munkavállalói felelősségbe történő beiktatásával fokozódott a munkavállalónak a munkáltató irányában fennálló felelőssége. A munkáltató üzemvitelért fenn álló kockázatviselése háttérbe szorul, míg a munkavállaló felelőssége a deliktuális vétkességi felelősségről a szerződésszegésért fennálló helytállási felelősséghez közelít. Ennél fogva az új Mt. rendelkezései erősen közelítik egymáshoz a munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelősségének a szabályait és mind ez méltánytalanul megvalósul a munkavállalók hátrányára.

### *2. A munkavállalóval szembeni munkáltatói felelősségenyhülés*

A munkáltató a munkavállaló irányában a korábbi vétkességtől független objektív felelősségét mérsékeli a 166.§ (2)-ik bek.-e. Ugyanis az elháríthatatlanság a károsult munkavállaló magatartásában, valamint a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső olyan körülményben rejlik, amellyel nem kellett számolnia és nem volt tőle elvárható sem a károkozó körülmény elkerülése, sem a kár elhárítása. A munkáltatónak ez a kimentési lehetősége végig fut a munkavállaló irányában fennálló valamennyi felelősségi formájánál, bele értve a munkabalesetekért fennálló őrzési felelősséget, valamint a szerződésszegő, vagy a jogforrási és kollektív szerződési/üzemi munkarendi (üzemi megállapodási) normákba, valamint munkaszerződési vállalásokba foglalt kötelezettségek megszegéséből a munkáltatót érő károkért.

Mivel a munkabalesetekért fennálló felelősség alól a munkáltató az általános kimentési szabályok szerint tud szabadulni, szemben a korábbi Mt.-nek lényegében a veszélyes üzemi felelősséghez hasonló vétkességtől független, objektív felelősségével szemben, a munkavállaló irányában fennálló felelőssége enyhült. A munkáltatónak a munkavállaló irányában fennálló ezt a felelősségét összevetve az új Ptk.-nak a szerződésszegésért a másik féllel szemben fennálló kártérítési felelősségével, akkor látható, hogy a munkáltató, mint szerződésszegő, a munkavállalójával szemben enyhébben felel, mint aki polgári jogi szerződésszegéssel a szerződéses partnerét megkárosítja. Ugyanis, míg a Ptk. 6:142. §-a értelmében a szerződésszegő a szerződésszegéssel okozott kár alól csak akkor tud mentesülni, ha az előre nem láthatóság már a szerződéskötés időpontjában fennállott. Ez a megszorítás az Mt. 166. § (2)-ik bek.-ében nem jelenik meg, holott a munkáltatónak a munkavállaló irányában fennálló munkaszerződés-szegését a polgári jogi szerződésszegéshez viszonyítva azért is szigorúbban kellene elbírálni, mert a munkajogviszonyban a munkavállaló a munkáltatóhoz viszonyítva alárendelt, kiszolgáltatott helyzetben van.

### *3. A munkavállalónak a munkáltatóval szembeni anyagi felelősségének változása*

Míg a munkáltató felelőssége a munkavállaló irányában enyhült, a munkavállalóé a munkáltató felé szigorodott. Szigorodott egyrészt az által, hogy a korábbi ama vétkességen nyugvó felelősséget,

---

2000/2. 3-17.; Prugberger, Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre, Pjk. 2003/1. 1936.; u.ő, Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt. Pjk. 2008/1. 29-25.; U.ő, Helye van-e a munkaszerződésnek az új Ptk.-ban és ha igen, miként? Magyar Jog, 2011/3. 19-36.; Zlinszky János, Javaslat a magánmunkáltatói szerződés szabályozására az új Ptk.-ban. Pjk. 2008/1. 20-22.; U.ő, Észrevételek a magánjog új törvénykönyvéhez, Jura, 2010/1. 202-203.; Meg kívánjuk jegyezni, hogy Kecskés László 2013. okt.29.-én tartott akadémiai székfoglalójában felvetette, hogy a munkakollektíva jogágazata c. elméletével a munkajogot „eltöltötte” a polgári jogtól és ez is befolyásolhatta a kodifikációt abba az irányba, hogy a munkajogot továbbra is a polgári jogon kívüli területként kezelte.

amelyben a gondatlanság valamennyi esetében a munkavállaló kártérítési felelőssége „ex lege” összegszerűen korlátozva volt és a bíróságnak csak azt kellett megállapítania, hogy a munkáltató szándékosan vagy gondatlanul okozta a kárt. Ezzel szemben az új Mt. 179. §-ának az (1). bek-e értelmében a felelősség alóli mentesítés tekintetében először azt kell megvizsgálnia, hogy a munkavállaló, amikor a munkáltatójának kárt okozott, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben elvárható volt, vagy sem? Ezzel a hatályát veszítő korábbi Ptk.-ból az Mt.-be lett átmentve a 339. §-ba foglalt általános civiljogi kártérítési felelősség. Ezzel a munkavállaló kártérítési felelőssége szigorodott és közeledett a munkáltató kártérítési felelősségéhez. Erre utal a 179. § (4)-ik bek.-e, mely szerint a munkáltató kártérítési felelősségéhez hasonlóan a munkavállaló részére is az biztosít részben vagy egészben mentesülést, ha a kár bekövetkezése a részéről nem volt a károkozás idején elvárható. Addig ugyanis csak a munkavállaló vétkességét kellett csak vizsgálni és annak enyhébb fokozata felelősséget enyhítő helyzethez vezethetett, most viszont még egy objektív jellegű körülményt is vizsgálnia kell a bíróságnak, vagyis azt, hogy a betöltött munkakörtől függő általános társadalmi elvárás szerint mennyiben volt a munkavállaló károkozása neki felróható.

Itt a munkáltató kárfelelősségéhez viszonyítva az elvárhatósági klauzulának a károkozás idejére történő leszűkítése jelentheti a méltányosabb elbírálást, mivel ilyen megszorítást a munkáltatói oldalon érvényesülő előreláthatósági klauzulát a megfogalmazó 167. § (1). bek. nem tartalmaz. Ugyanakkor, azzal is szigorítja a 179. § (3)-ik bek.-e a munkavállaló kártérítési felelősségét, hogy ha az adott helyzetben nem elvárható módon eljárva súlyos gondatlansággal okoz a munkáltatójának kárt, a szándékos károkozással egyenlő módon elvileg a teljes kár megtérítéséig felel. A munkavállaló kártérítési felelőssége az új Mt.-ben csak az átlagos és az enyhe gondatlanság esetében kerül „ex lege” korlátozás alá. Ez a szemlélet a deliktuális felelősséget illetően a korábbi Ptk.-ában is létezett, a teljes reparáció irányába közelítve.

A 179. § (3)-ik bek.-e ugyanis nem veszi figyelembe, amit a kontraktuális nyugat-európai jogrendszerek vagy a jogi szabályozás vagy a jogalkalmazás szintjén figyelembe vesznek. Nem veszi figyelembe azt, hogy nemcsak a monoton munkából és a hosszú munkaidőből eredő kifáradásból eredő nagyfokú károkozási kockázat, hanem az is enyhítő körülményként közrehat, hogy a munkáltatónak a munkavégzéssel kapcsolatos ellenőrzési-felügyeleti joga van és a munkavállalói károkozásban vélelemként ennek elmulasztása is fennforog. Ezt elfogadva a nyugat-európai államok nemzeti jogai a szakirodalmi álláspontokkal összhangban akkor is mérséklék a munkavállaló kártérítési felelősségét, ha azt súlyos gondatlansággal (grobe Fahrlässigkeit) okozta.<sup>127</sup> Azt, hogy az új magyar Mt. e vonatkozásban mennyire szembe megy a nyugat-európai munkajoggal és mennyire elfogultan munkáltató barát, mutatja az is, hogy ha a munkavállaló a munkáltató engedélye nélkül visz be a munkahelyre a munkába járáshoz nem szükséges holmikat, a bekövetkezett károkért csak szándékos magatartása esetén felel, súlyos gondatlanságnál azonban nem (168.§ 2. bek.). Ez elfogadható lenne akkor, ha a munkavállaló sem teljes kártérítéssel felelne súlyos gondatlanság esetében.

#### 4. Az őrzési (custodia) felelősség

Áttérve az őrzési felelősségre, az új Mt. mind a munkáltatót, mind a munkavállalót terhelő esetében a korábbi Mt.-hez hasonlóan rendezi, amely jogdogmatikailag a munkavállalónak a munkáltató által

<sup>127</sup> A magyar szakirodalomban I. Eörsi Gyula, A jogi felelősség alapproblémái, Akadémiai Kiadó, Bp.1963. 16.; U.ő; Elhatárolási problémák az anyagi felelősség körében, Közgazdasági és Jogi K. Kiadó, Bp. 1962. 220-223.; Nagy László, Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért. Bp. 1962. 15-16. A nyugat-európai rendezés és irodalom bemutatását I. Prugberger, Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog, Complex Kiadó, Bp. 2006. 383-386. o.; Prugberger/Kenderes, Jogelméleti és jogalkalmazási problémák a munkajogi kártérítési felelősség körében. Magyar Jog, 2009/12. 707-714.; Deli Petra Eszter, A munkavállaló szubjektív alapú jogi felelőssége a német és az osztrák jog összehasonlító keresztmetszetében, Ph.D. értekezés, (kézirat), Szeged, 2013. 109-130. (német), 159-168. (osztrák).

átvételi elismervény ellenében kizárólagos őrizetében adott munkaeszközök tekintetében a korábbi Ptk. Általában elvárhatóságon nyugvó letéti felelősségi előírásain alapul, amely az új felelősségi szabályokhoz képest enyhébb. Az őrzésnek az áru-kezeléssel és rendszeres áru-kiadással, valamint bevételezésével összefüggő jellege miatt, amelyben az őrzés tevékenység kifejtésével is összekapcsolódik az ebből fakadó sajátosság okán speciális szabályozást nyert a leltárfelelősség. A leltárfelelősségnél ugyanis őrzés áru-kezeléssel, a tárolás következtében az árúk többségénél a be-, és kiszáradással, megromlással bekövetkező használat-csökkenést vagy használhatatlanságot (normalizált hiány) is figyelembe kell venni. Ezen kívül figyelembe kell venni a raktárkészlet mozgását és mások általi hozzáférhetőségi lehetőséget is. Ezért a hiányért fennálló objektív felelősség szerződéssel (leltár-megállapodással) történő felvállalásán felül, annak érdekében, hogy e felelősség érvényesülhessen, szabályszerűen ismétlődő leltárfelvétel is szükséges. Ez a kérdés korrekt módon rendezett az új Mt.-ben is, a korábbihoz hasonlóan. A pénz és értékkezelő hiány-felelőssége az elszámolási felelősség szabályait követi, ugyancsak a korábbi Mt.-hez hasonlóan módon.

A munkáltatónak a munkavállaló által történő bevitt tárgyakért fennálló felelőssége jogdogmatikailag a szállodai őrzési felelősséghez hasonlít, ahol az értéktárgyak és a nagy összegű pénzek, valamint értékpapírok elvesztéséért a szálloda csak akkor felel, ha az külön széfben kerül elhelyezésre. A munkába járáshoz nem szokásosan bevitt és nagyobb értékű tárgyak, valamint pénzösszegek bevitelét a korábbi Mt. szerint a munkáltató kategorikusan megtagadhatta. Ezt, méltánytalansága miatt magunk is kifogásoltuk<sup>128</sup>. A munkavállaló ugyanis gyakran kényszerül szokásostól eltérő holmikát és pénzösszegeket a munkahelyre bevinni, mivel munkaidő után színházba vagy vendégségbe megy és átöltözködni nincs ideje haza menni. Hasonló a helyzet pl. akkor is, ha reggel lakásvásárlási célból a takarékpénztárból kiveszi megtakarított pénzét, amit a munkahelyre kénytelen bevinni, mert munkaidő után kell az ügyvédnél a lakáseladókkal találkoznia és a szerződést aláírnia, valamint a vételárat kifizetnie. Ebből a szempontból a jelenlegi szabályozás a korábbihoz viszonyítva lényegesen jobb, mivel a 168. § (2)-ik bek.-e lehetővé teszi, hogy a munkavállaló ilyen tárgyakat és értékeket előzetes bejelentéssel és munkáltatói engedéllyel a munkahelyre bevihessen úgy, hogy azok őrzéséért a munkáltató feleljen is.

##### *5. A mindkét oldalú szerződésszegésnél fennálló előreláthatósági problémája*

Az Mt.- szabályozás és az eddig leírtak azt mutatják, hogy itt a munkajogviszonynak általában hosszabb ideig tartó jellegéből és a kötelezettségek együttes jelentkezéséből eredően a kártérítési felelősség is több felelősségi elemből áll. Ennek ellenére azonban a jogalkotó, de a jogalkalmazó is korábban még inkább, de ma is lényegében a deliktualis felelősség szabályai, nem pedig a munkaszerződés magasabb elvárási szintje szerint szabályoz és jár el. Összehasonlítóképpen ismét utalva arra, hogy az új Ptk. 6:142. §-a értelmében a szerződésszegő csak akkor mentesül a felelősség alól, ha sikerül bizonyítania, hogy a szerződésszegését az ellenőrzési körén kívül eső és a szerződéskötéskor sem előrelátható körülmény okozta és nem volt elvárható, hogy a körülményt vagy a kárt elkerülje.

Eme viszonylag absztrakt megfogalmazást Vékás Lajos akként konkretizálja, hogy az előreláthatósági követelményt nem a konkrét szerződésszegőre, hanem egy hasonló helyzetben levő személyre vonatkoztatva kell érteni<sup>129</sup>. Ezt a szigorúbb elbírálást a munkáltató által a munkavállalóval szembeni károkozásra is vonatkoztatni lenne szükséges és csak a munkavállalónál a felróhatóságot az általában elvárhatóság szerint kezelni. A munkáltató esetében azonban az előreláthatóságot, a munkavállaló esetében pedig az általában elvárhatóságot a tőle az adott helyzetben egy hasonló

<sup>128</sup> Prugberger, Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog. Complex, Bp. 2006.383-386. o.

<sup>129</sup> Vékás Lajos, Külső minták hatása az új Polgári törvénykönyvben, In: Ünnepi tanulmányok Kecskés László professzor 60. születésnapjára. Pécs, 2013. 583.



képzettségű, képesítésű és foglalkozás- vállalkozói, versus munkavállalói-munkaköri kötelességű fiktív kívülálló személy alapulvételével szükséges megítélni.<sup>130</sup>

Ebben látjuk a munkavállaló vs. a munkáltató általános munkajogi kárfelelősségét. Ugyanakkor ellentmondásos, hogy a veszélyes üzemi tevékenységet folytató üzembirtokos munkáltatóként a munkabalesetekért az itt bemutatott enyhébb felelősségi szabályok szerint feleljen. Márpedig az új Mt. rendszertani értelmezéséből és abból, hogy a munkaszerződés nem szerepel a Ptk. kötelmi jogának a különös részében, ez következne. Egy ilyen értelmezésnél viszont egy olyan ellentmondás állna elő, hogy míg külső természetes és jogi személyeket érő veszélyes üzemi tevékenységből eredő kár esetén objektív felelősség és csak a „vis maior” a kimentési lehetőség, addig a munkavállalók irányában ugyanaz az üzemben tartó, mint munkáltató nem ilyen szigorúan felel. Még ellentmondásosabb a helyzet egy atomreaktorból eredő katasztrófa esetén, ahol kifelé az atomkárokért abszolút a felelősség, a reaktor munkatársai irányában pedig enyhébb munkáltatói felelősség érvényesülne.

Ezért egy globális, az Mt.-t és az új Ptk.-t, azon belül pedig a XXII. fejezetet a LXVIII. fejezettel összevetve azt tudjuk leszögezni, hogy a munkabalesetek esetén a fokozott veszélyből eredő tevékenységből fakadó kártérítés szabályait szükséges alkalmazni. Ez alól a munkáltató minden más fokozott veszélyes tevékenységet folytatóhoz hasonlóan nem csak akkor mentesül, ha bizonyítani tudja, hogy a kárt olyan elháríthatatlan ok idézte elő, amely a fokozott veszéllyel járó tevékenységen kívül esett.

Üzemben tartónak számít az, akinek az érdekében a veszélyes tevékenység folytatódik (6:536.§). Ez tehát egy olyan szabály, amely a munkabalesetek tekintetében felül írja a munkáltató általános munkajogi felelősségét és szerintünk közvetlenül, is, „analogia legis”- szel pedig mindenképpen alkalmazható a Ptk. 6:535. §-a. Erre ugyanis a jogalapot megadja az, hogy a munkajognak az elvei a polgári jogból erednek, tehát azonos töről fakadnak. Ahol pedig a jogágak elvei hasonlóak, Eörsi Gyula helytálló megállapítása szerint az egyik jogág joghézaga egy másik jogág hasonló szabályával kitölthető.<sup>131</sup> Még egyszerűbb lenne a helyzet, ha a munkaszerződést -- mint ahogy ezt szeretnénk volna -- bekerül a Ptk. egyes szerződéseinek közé.<sup>132</sup>

E problémát végül is a bírói gyakorlatnak kell megoldania. Ha a megoldásra egy, csak a munkáltatót az Mt. szerint terhelő kártérítési felelősség szabályai alapján kerülne sor szűk jogértelmezéssel, az általunk kifejtett tág jogértelmezéssel szemben, ez szembe helyezkedést jelentene a nyugat-európai államok nemzeti megoldásaival szemben. A germán jogterületen ugyanis a munkáltató munkabalesetekért fennálló felelősségét a „Gefahrungsprinzip” alapján a vétkességtől független okozatosság szerint ítéli meg, mivel a szerződésszegésért fennálló általános felelősség ennél enyhébb. A frankofon-látin jogrendszerekben viszont általános a magasabb mércéjű majdnem objektív felelősség a „risc cree” elv alapján.<sup>133</sup> Az új Mt. ebbe az irányba kísérelt meg megindulni, de megakadt, mivel a mai neoliberális globalizálódás irányába haladó gazdaságpolitika az ez irányú további előrehaladást elszegte.

## ***II. A jogutód munkáltató kezesi (helytállási) felelőssége a jogelőd munkáltató bértartozásaiért vállalat-, illetve üzemátruházás esetében***

<sup>130</sup> Szalma József, Okozatosság és polgári jogi felelősség, Novotni Kiadó, Miskolc, 2000. 5. fejezet

<sup>131</sup> Eörsi Gyula, A szocialista polgári jog alapproblémái, Akadémiai Kiadó, Bp. 1965. 16.

<sup>132</sup> Prugberger/Szalma, A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. Gazdaság és Jog, 10/2012. 14-16.

<sup>133</sup> Marton Géza, Kártérítési kötelmek jogellenes magatartásból. In: Szladits Károly (szerk.), Magyar magánjog, IV. kötet, Grill, 1942. 820-826.; Uő, A polgári jogi felelősség, Triorg Kiadó, Bp. 1993. 83-91.

A munkáltatói jogutódlásról szóló 77/187. sz. EKG irányelv 4. cikkelye értelmében működő üzemnek vagy vállalatnak a régi tulajdonos által bármilyen okból vagy indítékból és bármilyen jogcímen (eladás, ajándékozás, részvénytöbbség-megszerzés, részvény vagy üzletrész átruházás, stb.) történő megszerzése esetén az új tulajdonos, ill. munkáltató egy évig visszamenőlegesen felel a régi tulajdonosnak, ill. munkáltatónak a bértartozásaiért. Ez alól a kezesi felelősség alól a jogutód munkáltató csak akkor mentesül, ha a vállalatot/üzemet a jogelőd munkáltató fizetéseképtelenné válásával összefüggésben, gyakorlatilag fizetéseképtelenségi eljárás keretében veszi meg. Ez esetben az új munkáltató, vagyis a jogutód a jogelőd régi munkáltató bértartozásait érintő kezesi felelősség alól mentesül és az elmaradt bérek rendezésére a 80/987 EKG. irányelv alapján adó jellegű kötelező járulékbefizetéseiből képződő ún. bérgarancia alapból kerül sor, azonban csak korlátozott mértékben. A bérgarancia alap terhére ugyanis az irányelv 1. és 3. cikkelye értelmében legalább 3 havi bér és bérjellegű elmaradt juttatást (felmondási időre járó bér, valamint végkielégítés) kell kifizetni egy éves visszamenőleges időre szólóan. A régi tagállamok túlnyomó többsége ennél több havi bérelmaradásra is kiterjeszti a bérgarancia-alap terhére történő rendezés lehetőségét.// Az ezt meghaladó munkavállalói igényeket ezért legfeljebb csak csődeljárás keretében az ott megjelölt kielégítési sorrend szabályai szerint vagy munkaügyi peres eljárásban lehet érvényesíteni a volt munkáltatóval, vagyis a jogelőddel szemben, a megítélt tartozások sikeres végrehajtása azonban igen kétséges. A munkavállalók ezért a jogelőd munkáltató fizetéseképtelenné válásával összefüggő üzem/vállalat-átruházás esetén a bértartozások megfizetése tekintetében a bérgarancia alapra és a reá vonatkozó irányelvben meghatározott összegkorlátokra vannak utalva.

*Az európai jogban a két irányelv összevetése értelmében vállalat/üzemátruházás esetén a főszabály az, hogy a jogutód munkáltató kezesként felel a jogelőd munkáltatónak a munkavállalók irányában fennálló bér-és bérjellegű tartozásaiért. Ez alól kivétel a jogelőd munkáltató fizetéseképtelenné vált helyzete, amikor is helyette és a jogutód munkáltató kezesi felelőssége helyett a bértartozások rendezését a bérgarancia alap vállalja át, de csak korlátozott mértékig.*

Az 1992. évi korábbi, ma már nem hatályos magyar Mt. 85/A. §-ába az európai munkajognak ezt a szabályát korrekt módon a két irányelvvel összhangban az 1997: LI. tv. iktatta be. Itt még nincsen szó a munkáltatói fizetéseképtelenségről és arról, hogy ez esetben csak a bérgarancia alap „felel” a tartozásokért, a jogutód munkáltató azonban nem. Az 1992. évi Mt.-nek ez az 1977. évi módosítása az Európai Unió itt bemutatott szabályához viszonyítva egyértelműen kedvezőtlenebb. Ezért ezen a helyzeten a 2003:XX. tv.-el történt újabb Mt. novella változtatott.

*A 2003:XX. tv. az Mt.-nek a munkáltatói jogutódlásról szóló teljesen átalakított 85/A. §-át kiegészítette a 85/B. §-al oly módon átalakítva a jogutód munkáltatónak a jogelőd bértartozásaiért fennálló kezesi felelősségét, hogy az csak akkor állt fenn, ha több mint 50%-os arányban tulajdonosi részesedése állott fenn a jogelőd munkáltatónál. A 2003. évi Mt. módosítás tehát egyértelműen irányelvellenesen menti fel a jogutód munkáltatót a kezesi felelősség alól és mentesíti az irányelvben fennálló fizetési kötelezettség alól. A 2003. évi Mt.-módosítással ugyanis a magyar jogalkotó kiiktatta az irányelvi főszabályt és a kivételt emelte főszabállyá. Ez pedig azon kívül, hogy indokolatlanul munkáltatóbarát és a munkavállalókra nézve antiszociális volt, egyértelműen az irányelvvel is ellentétben állt.*

Az 1992. évi Mt. helyére lépett 2013:I. tv.-el lajstromozott új Mt. VI. fejezete szabályozza a munkáltató személyében bekövetkező változást és ennek keretében az ezzel kapcsolatosan a távozó és az új munkáltatónak a munkavállalók irányában fennálló kölcsönös kezesi felelősségét is. A 39. § az itt említett problémát orvosolta annak kimondásával, hogy „az átadó és az átvevő munkáltató

egyetemlegesen felel az átszállást megelőzően esedékessé vált munkavállalói követelésért, ha a munkavállaló az igényét az átszállást követő egy éven belül érvényesíti. Ez alól az átvevő munkáltató a 40. § (1). bek.-e értelmében csak akkor mentesül, ha fizetéseképtelenné vált munkáltató helyére lép vagy csőd-, illetve felszámolási eljárás alatt álló vállalatot, üzemet-üzemrészt vesz át. Ilyenkor lép be a jogutód munkáltató kezesi felelősség helyett a bérgarancia alap terhére történő legfeljebb háromhavi elmaradt bér- és bérjellegű juttatás-kifizetés.

Főszabályként a munkáltató a munkavállalókat ugyan úgy, mint a korábbi Mt. alapján továbbfoglalkoztatni köteles. E továbbfoglalkoztatási kötelezettség alól csak akkor mentesül, ha gazdasági indokkal profilváltást vagy reorganizációt valósít meg vagy pedig az általa átvett gazdasági krízisben lévő vállalatot igyekszik rendbe tenni és emiatt mond fel munkavállalóknak akár csoportos létszámleépítést is alkalmazva. Ilyen esetben az új munkáltató a felmondási időre munkadíjat köteles folyósítani és a munkavállalót a 70. § -ban meghatározott időre a munkavégzés alól fel kell, hogy mentse. Ezen kívül az esedékes végkielégítéseket is meg kell fizetnie. E kötelezettségek alól a jogutód munkáltató a korábbi joggal egyezően csak akkor mentesül, ha fizetéseképtelenné vált céget vett át többnyire szintén csőd- vagy felszámolási eljárás keretében. Ebben az esetben az erre irányuló fizetési kötelezettség a bérgarancia-alapra hárul, amelynek a helytállása továbbra is az irányelvvel egyezően legfeljebb csak háromhavi bér-, és bérjellegű juttatás kifizetésére szól az 1994: LXV. tv. alapján.

Mindebből kitűnik, hogy az új Mt. 39. és 40. §-a a korábbi Mt.-nek a munkavállalók hátrányára elkövetett módosításait kiiktatva lényegében az eredeti helyzethez tért vissza, ami a munkavállalók számára előnyös. Ugyanakkor azonban az utóbbi szakasz (2)-ik bek.-e tartalmaz az irányelvben nem lévő szigorítást, mivel a munkaviszonyát a jogutódlás miatt felmondani szándékozó munkavállalónak meg kell indokolni, hogy miért akarja az ilyen esetben a munkáltatói felmondásnak minősülő felmondási jogát gyakorolni. A munkáltató ugyanis ilyen esetben a felmondási időre járó bér kifizetésre és végkielégítésre, valamint a felmondási idő felére a munkavállaló munkavégzés alóli felmentésére köteles. A 40. § (2)-ik bek.-e viszont e felmondásra csak akkor ad lehetőséget, ha a munkáltatói jogutódlással a munkavállaló számára a munkaviszony fenntartása aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna. Ennek következtében, ha munkáltatói jogutódlás miatt távozó munkavállaló nem tudja mindezt bizonyítani és távozik, a 84. § értelmében, mint jogellenes munkaviszony-megszüntető, a felmondási időre járó távolléti díj kártérítési átalánykénti megfizetésére köteles.

Appendix a lerövidített VII. fejezethez (ad 85-95)

## **A munkaviszony megszüntetés egyes problémái munkavállalói szemszögből**

### ***I. Az intézmény jelentősége a munkavállalók egzisztenciális helyzetének kihatása miatt***

A munkaviszony az egyéb, nemcsak rövid, hanem hosszú távú szerződéses jogviszony-megszüntetéssel szemben a munkavilágában résztvevő minden egyes személyt rendkívül erősen érint, mivel a saját és eltartott családtagjainak a sorsára jelentősen kihat. Ha a munkavállaló szünteti meg a munkajogviszonyt, az bekövetkezhet kényszerből, mivel a munkakörülmények rosszak, kibírhatatlan a munkáltató, vagy a munkakör, amit a munkavállalónak el kell látnia, alacsony a képzettségének, vagy pedig a munkáltató kényszeríti a felmondásra, vagy a közös megegyezéses munkaviszony-megszüntetésre. Az ilyen helyzetek egzisztenciálisan nehéz helyzetbe hozzák a munkavállalót. Sokkal kevesebb az olyan helyzet, amikor a munkáltató azért szünteti meg a munkajogviszonyát, mert kedvezőbb munkahelyet talál. Abban az esetben pedig, amikor a munkáltató mondja fel a munkajogviszonyt, szinte minden esetben egzisztenciálisan kedvezőtlenül érinti a munkavállalót, mivel egzisztenciálisan bizonytalan helyzetbe kerül, ami a családjára is kihat. A korábbi Keinstől származó szociális piacgazdasági rendszert a

nyugat-európai és a transzatlanti régióban egyaránt egyre erőteljesebb mértékbe kizorító neoliberális és globális nyereségorientált gazdaság rendszer nyílt versenyküzdemi piaci rendszere, a kereslet-kínálat hullámszerűsége gyakran idéz elő olyan hullámszerűségeket a vállalatok életében, hogy a munkáltató kénytelen „kedvezőtlen gazdasági körülmény” beálltára hivatkozva a munkaviszonyt felmondani, amire gyakran csoportos létszámleépítés keretében kerül sor. Bár, miként erre Kiss György a legújabb könyvében rámutat, egyre több beszállító és fogadó cég igyekszik hosszú távú gazdasági kapcsolatait realizáló egymással fennálló szerződés kapcsolatait a változó viszonyokhoz igazítva fenntartani, és munkáltatóként ugyanezt a munkavállalóival is megvalósítani, a cégek elsősorban az előbbiben érdekeltek és csak ezt követően kerül szóba az utóbbi. Erre kénytelen a nyugat-európai és a transzatlanti szakirodalom alapján Kiss György is utalni.<sup>134</sup>

Ez vezetett oda, hogy az Európai Uniótól kiindulva a foglalkoztatás területén a rugalmasság és biztonság elve, amely a foglalkoztatás rugalmasságát a biztonságosság elvével kívánja egyensúlyba hozni. Hogy ez mennyire csak félig sikerült, arra szintén Kiss György utalt az Állam és Jog hasábjain megjelent egyik tanulmányában.<sup>135</sup>

## **II. Munkáltatói visszaélések a munkaviszony megszüntetése során az új munkajogi szabályozás kihasználásával**

### **1. Problémafelvetés**

Röviddel a Szovjetunió és csatlós közép-kelet-európai államai központi tervirányítású szociál-kommunista, valójában államkapitalista rendszerének röviddel a széthullása előtt az Európai Gazdasági Közösség 1989-ben közre adta a Munkavállalók Alapjogairól szóló Bizottsági Chartát, amit a következő évi Maastrichti csúcson kellett volna elfogadnia a Közösség Tanácsának. A kelet-közép-európai gazdaságpolitikai térség szétesése, a Varsói Szerződés és a KGST. megszűnése miatt azonban ennek az elfogadására már nem került sor. Ebben jelentős szerepet játszott Dánián kívül az Egyesült Királyság, amelynek akkori konzervatív liberális kormánya Margaret Thatcher miniszterelnökkel az élen mindent megtett annak érdekében, hogy a Szociális Protokollal együtt az itt említett Bizottsági Charta ne kerüljön elfogadásra. Az Egyesült Királyságnak ez az akkori konzervatív liberális politikája jelentős mértékben kihatott a kontinentális nyugat-európai államok gazdaságpolitikájára és gazdaságára. Ennek jegyében vetődött fel a vállalkozói-vállalati, vagyis a munkáltatói szférában az az igény, hogy az egzisztenciális biztonságot nyújtó teljes munkaidőre és határozatlan időtartamra szóló munkaszerződés-kötés főszabályként történő érvényesülését váltsák fel a rész-, és változó időtartamú rugalmas munkaidőre szóló olyan munkaszerződési formák, amelyek egyrészt meghatározott időtartamra vagy meghatározott feladatok elvégzésére szólnak. Ezek lennének eme irányzat szerint azok az új, és atipikusnak mondott munkaszerződési formák, amelyek a közvetlenül ellenőrzött függő munka helyett, bizonyos fokig a munkavállaló saját kockázatán nyugvó vállalkozási szerződési formához közelítenek.

Ennek a jegyében került sor 1987-ben az ausztriai Zell am See-ben arra a nemzetközi munkajogi konferenciára, amelynek célja annak a megtárgyalása volt, hogy miként lehet a munkajogot visszavezetni és közelíteni a polgári jognak a munkajogban is eredetileg érvényesült kötelmi jogi jellegéhez. Ennek az irányvonalnak a konferencián jelen volt többsége mind ezt úgy kívánta megoldani, hogy a munkaviszony tartalmának eme rugalmasítása ellenére fennmaradjon a munkavállalók szociális és egzisztenciális biztonsága is. Így alakult ki a munkajogtudományban a „flexicurity” megjelöléssel a rugalmasság egyenlő fontosságát hirdető új munkajogi irányvonal, amelynek külföldön és Magyarországon is komoly irodalma van.<sup>136</sup>

---

<sup>134</sup> Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához.) Wolters Kluwer Hungary Budapest, 2020. VI, fejezet

<sup>135</sup> Ld. az előbbi jegyzetet

<sup>136</sup> Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog-, és Államtudományi Kar. Monográfiák 6., Pázmány Press, Budapest, 2014; Jakab Nóra: Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra. Bíbor Kiadó. (Mind a két monográfia a külföldi szakirodalmi hivatkozásokkal egybekötve)

Bár a külföldi és a magyar munkajogi szakirodalomban is a munkajogtudomány eme irányvonallal rokonszenvező művelői igyekeztek bizonyítani, hogy a munkaviszony tartalmának és idejének a rugalmasítása, valamint vállalkozási elemekkel való megtöltése nem gyengíti a munkavállalók egzisztenciális és szociális biztonságát, a szakszervezetek mégsem voltak teljesen meggyőződve ebben. Ez nyilvánult meg a Friedrich Ebert és a Friedrich Neumann Stiftung közreműködésével 2008 májusában Budapesten megszervezett nemzetközi munkajogi konferencián. A szakszervezetek szkepticizmusa beigazolódott. Ebbe jelentős mértékben bele játszott, hogy a szovjet kommunista blokk már érintett szétesésével az USA fölénye alatt egypólusúvá vált hatalmi helyzetet a többségükben ott székelő inter-, és supra-nacionális cégek globális gazdasági hatalomra szert téve és az angol konzervatív polgári liberalizmuson túl léve olyan neoliberais politikai rendszert igyekeznek kialakítani, amely bizonyos mértékig a 18. századi manchesteri kapitalizmusának az irányába tendál<sup>137</sup>

Ennek hatására és jegyében született meg 2012-ben az új magyar Munka Törvénykönyv (Mt.) is, amelyről Kiss György kimutatta, hogy ebben az új törvényben (2012:I. tv.) csak a rugalmasság érvényesül, a biztonság azonban nem, ami a neoliberalizmus világviszonylatban történt eluralkodása következtében nemzetközi szinten is fennáll.<sup>138</sup> Közvetlenül az új Mt. hatályba lépése előtt a Károlyi Gáspár Református Egyetem jogi kara által szervezett konferencia kritikailag értékelte a parlament által már elfogadott, de még ki nem hirdetett törvényt, amelyet rajtam kívül Lehoczkyné, Kollonay Csilla is erőteljesen bírálta a munkavállalókat védő szociális és egzisztenciális minimál-standardok erőteljes leszűkítése és a munkáltatói oldalt túlzottan előnybe helyező jellege miatt.<sup>139</sup> Ezen kívül Prugberger még egy cikksorozatban, majd pedig a cikksorozatot monográfiában összefoglalva mutatta ki a munkajog valamennyi intézményét megvizsgálva az esélyegyenlőséget sértő eme problémákat.<sup>140</sup>

Jelen írásunkban a munkaviszony munkáltatói oldalról történő megszüntetésénél jelentkező e problémák négy megnyilvánulási formájával kívánunk foglalkozni. Közülük az első az az eset, amikor a munkáltató a munkavállalót a munkaviszony megszüntetésére közös megegyezéssel kényszeríti, amivel szemben az új Mt. hatékony védelmet nem biztosít. A másik a felmondás több problematikus szabályával kapcsolatos, a harmadik a munkáltató részéről történő jogellenes felmondást elemzi, ahol a munkavállaló javára megítélhető reparatív és kártérítési ellenszolgáltatás antiszociálisan és igazságtalanul szűkre szabott. Végezetül munkánk negyedik részében a csoportos létszámleépítéssel foglalkozunk.

## **2. Munkaviszony-megszüntetés „kölcsonös” megegyezéssel kikényszerítve**

Az 1990. évi rendszerváltást megelőzően is divatban volt, hogy amely munkavállalótól a munkakollektíva vagy a vállalatvezetés vagy pedig a közvetlen főnöke megszabadulni igyekezett, a felmondáshoz azonban nem lehetett találni a munkaviszony megsértésével összefüggő alapos és komoly okot, mindent elkövettek annak érdekében, hogy rávegyék a nem szimpatikus munkavállalót a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére. Míg ez a gyakorlat 1990 előtt főleg szubjektív okokon, antipátián, féltékenyegen, előmenetel-, vagy karrierféltésben, irigységen, szerelmi konfliktuson, vagy egyszerűen nem tetszésen nyugodott, addig 1990 után kiegészült különböző párt-, és gazdasági érdekcsoportokhoz való tartozással, valamint a vezetőknek az adott beosztástól való félelmével abból adódóan, hogy róluk túl sokat tud. Szakszervezeti érdekvédelmi, valamint munkajogi szakmai konferenciák szünetében került szóba, hogy azt, akitől közös megegyezéssel igyekszik megszabadulni a munkáltató, addig nem engedik el a munkahelyéről, amíg alá nem írja a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, sőt -- a közlések szerint -- gyakran olyan fenyegetésre is sor kerül, miszerint a közös megegyezéssel történő távozásához a hozzájárulást a munkavállaló megtagadja, nem fog haza kerülni élve, illetve az életével játszik.

<sup>137</sup> Prugberger Tamás: Munkavállalói biztonság a globalizációban. Valóság, 2008/2. sz. 39-53. o.

<sup>138</sup> Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején. Állam-, és Jogtudomány, 2014/1. sz. 36-76. o.

<sup>139</sup> Kun Attila (szerk.): Az új magyar Munka Törvénykönyv dilemái. Tanulmánykötet. Benne Kollonay Csilla: 24-56. o. és Prugberger: 57-74. o.

<sup>140</sup> Prugberger: Magyar munkajogi reform európai kitekintéssel. Novotni Kiadó, Miskolc, 2012. és 2013.; Aktualizáltan átdolgozva Prugberger Tamás—Mészáros Melinda: A magyar munkajogi szabályozás változásai európai kitekintéssel. Novotni Kiadó/Lícium Kft., Miskolc—Debrecen, 2020.

Az tény, hogy az Mt. 28. §-a a Polgári Törvénykönyvhöz (Ptk.) hasonlóan lehetőséget ad a kényszerrel, fenyegetéssel, megfélemlítéssel, valamint a tévedéssel és a tévedésben tartással történő jognyilatkozat megtámadására, ami a megegyezéssel munkaviszony-megszüntetésénél fennálló munkáltatói visszaélés esetén is alkalmazható, a megtámadásra azonban a Ptk.-tól eltérően az Mt.-ben nem egyéves (Ptk. 6:89. § /3./ bek.), hanem csak a nyilatkozat megtételétől, illetve a megtámadásra okot adó körülménytől vagy arról történő tudomásszerzésétől számítva 30 napos, legfeljebb azonban csak 6 hónapos záros határidő áll rendelkezésre (Mt. 28. § /4./ bek.). Az Mt.-ben a Ptk.-tól eltérően tehát nem egy egybefüggő egységes, viszonylag hosszabb időtartamon belül, hanem egy megkettőzött igen rövid szubjektív és némileg hosszabb objektív végső határidőn belül lehet a megtámadást érvényesíteni. A jelen téma esetében a szubjektív határidő a tudomásra jutástól, vagyis a megfélemlítés megtörténtétől kezdődően harminc nap, míg az objektív határidő hat hónap. Gyakori azonban, hogy a volt munkáltató a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését tartalmazó okirat aláírását követően tovább is megfélemlítés alatt tartja volt munkavállalóját, nehogy a megállapodást megtámadja. Hat hónap letelte után pedig a munkavállaló már nem tudja érvényesen megtámadni a munkaviszonyának közös megegyezéssel történt megszüntetését. Ez azért is igen problematikus, mert a munkáltatók igen gyakran az érintett munkavállalót és/vagy a családját érintő élet kioltásával vagy egzisztenciális vagy pedig szociális ellehetetlenítésével egészen addig az ideig fenyegetik, amíg a záros határidő elteltével a jogvesztés be nem következik. Ez a probléma egyébként a fenyegetéssel, megfélemlítéssel és félelemben tartással kieszközölt polgári jogi jognyilatkozatoknál és jogügyleteknél is fenn áll, amellyel szemben a jelenlegi egy éves záros határidő nem ad megfelelő védelmet, ha a megfélemlítés folytatódóan egy évet meghaladóan is fenn áll. Igaz, a megfélemlítéssel kikényszerített közös megegyezéssel munkaviszony-megszüntetés esetében, ha a Ptk. 6:89.§ (3)-ik bekezdésének a határidői érvényesülnének, az is már sokat jelentene. Még inkább azonban az jelentene optimális megoldást mind a polgári jogi jognyilatkozatot megtevő, illetve jogügyletet jogellenes fenyegetés hatása alatt megkötő, valamint az ugyanilyen hatás alatt a munkaviszonyát közös megegyezéssel megszüntető számára, ha a Ptk. 6:91. § (1). és (2). bekezdésében megfogalmazott tévedésbe ejtés és tévedésben tartás, valamint jogellenes fenyegetés esetében azok megszűnését követő 6 hónapon belül akkor is érvényesíthesse a sérelmes fél a megtámadás jogát, ha az egy éves határidő már letelt.

Mindezt figyelembe véve, de lege ferenda indokolt lenne Ptk. 6:89. §-ának (3)-ik bekezdését akként kiegészíteni, hogy a főszabályként érvényesülő egy éves záros határidő a 6: 91. § (1). és (2). bekezdésébe foglalt tévedésbe ejtés és tévedésben tartás, valamint a jogellenes fenyegetés és megfélemlített helyzetben tartás esetében, annak megszűnését követően még hat hónapon belül az elévülés szabályainak megfelelően a megtámadásra lehetőség álljon fenn. Hogy ez bármely munkajogi jognyilatkozat megtámadása esetében – ide értve a fenyegetés és/vagy megfélemlítés hatására aláírt megegyezéssel munkaviszony-megszüntetését is – alkalmazható legyen, indokolt lenne az Mt. 28. §-át a Ptk. 6:91. §-ának (3)-ik bekezdése itt javasolt de lege ferenda tartalmú alkalmazására történő utalással megváltoztatni. Ha azonban a jogalkotó a Ptk. 6:89. §-ának a szövegét továbbra is érintetlenül hagyja, a jelenlegi szövegre történő utalás is sokat jelentene a munkavállalói kiszolgáltatottság csökkentése terén.

Az Mt.-nek a jelenlegi szabálya ugyanis a munkavállalókat teljesen kiszolgáltatja a munkáltatók önkényének és gyakran minden jogalapot nélkülöző érdekeinek. Ugyanakkor az általam itt felvázolt megoldással mind ez kiküszöbölhető lenne. Az Mt.-nek a jognyilatkozat megtámadására irányuló jelenlegi rövid és záros határideje csak egyike azoknak a szabályoknak, amelyek sértik az esélyegyenlőségnek a 203:CXXIII. tv.-be foglalt előírásait és ugyanígy az ide vonatkozó európai uniós irányelveket. Ez is rámutat arra, hogy a jelenlegi Mt. mennyire munkáltatóbarát és mennyire munkavállaló ellenes. Az Mt.-nek a jognyilatkozat megtámadására irányuló jelenlegi rövid és záros határideje csak egyike azoknak a szabályoknak, amelyek sértik az esélyegyenlőségnek a 203:CXXIII. tv.-be foglalt előírásait és ugyanígy az ide vonatkozó európai uniós irányelveket. Ez is rámutat arra, hogy a jelenlegi Mt. mennyire munkáltatóbarát és mennyire munkavállaló ellenes. Ugyanakkor a Ptk.-nak is egy ilyen irányú de lege ferenda kiegészítése is a mai kielezett piaci verseny nem egyszerűen üzleti világában a forgalom biztonságát erősítené és kényszerítené ki az erősebb szerződő féltől is valamennyire etikus és tisztességes magatartást. Ez pedig a munka világában, ahol köztudomású, hogy a munkáltató az erősebb, a munkavállaló pedig a gyengébb, és a munkáltatónak kiszolgáltatott fél, első rendű fontosságú, hogy a Ptk.-nak a jognyilatkozat megtámadására vonatkozó szabályai a jelenlegi formában is, de még jobb lenne, a az itt javasolt kiegészítéssel érvényesülne.

### **3. Antiszociális megoldások a munkaviszony munkáltatói oldaltól történő felmondásánál**

1. A tanulmánynak e fejezetében a munkáltató részéről történő (rendes) és azonnali hatályú (rendkívüli) felmondásának a 2002:I. tv.-el bevezetett új vagy a korábbihoz viszonyítva módosított előírásait vizsgáljuk meg, elsősorban olyan szempontból, hogy mennyiben lett a 2002. évi új szabályozás hátrányosabb a munkavállalók számára és e hátrányok „de lege ferenda” miként lennének kiküszöbölhetőek. Ennek során mindjárt az elején felvetünk az új szabályozásnak egy olyan munkavállaló-ellenes és ezért szociális szempontból megkérdőjelezhető megoldását, amely a vállalateladással, tovább eladással kapcsolatos, ami részben a külföldi vállalkozók, főleg a multinacionális cégek irányába történő értékesítéssel függ össze.

2. A 2012. évi új Mt.-ek a munkaviszony megszűnéséről szóló 35. pontja a munkaviszony megszűnésének az eseteit a 63. § (3). bekezdésébe foglalva az 1992:XXII. sz. törvényhez viszonyítva kiegészítette azzal, hogy a munkaviszony megszűnésének kezeli azt az esetet, amikor jogszabályi előírás vagy jogügyletkötés, azaz eladás útján a gazdasági egység egy olyan céghez kerül, amely nem a magyar munkajog (Mt) hatálya alá tartozik. Az új Mt.-nek ez a rendelkezése, azon kívül, hogy antiszociális jogdogmatikailag is ellentmondásos. Antiszociális annyiban, hogy a munkáltató cég értékesíti a vállalat valamely egységét vagy részlegét, esetleg az egész vállalatot, amin keresztül anyagi haszonhoz jut. Ugyanakkor nem hajlandó a volt munkavállalóinak végkielégítést fizetni és ezért olyan jogalkotást lobbizott ki az ilyen cégek részére a munkáltatói szövetségi oldal a kormánytól, hogy az ilyen esetekben történő munkaviszony-megszüntetést ne tekintse munkáltató részéről történő felmondásnak, hanem a „felek akaratától független” jogi ténynek.

Ez a megoldás azon kívül, hogy antiszociális, jogdogmatikailag is teljesen hibás. Itt ugyanis cég-átruházásról van szó, mely átruházás mögött egy belföldi és egy külföldi hazai jogszabályban is megfogalmazott államközi megállapodásról, cég közötti megállapodásról, vagy pedig egy belföldi és egy külföldi cég között létrejövő megegyezésről van szó. Tehát egyértelmű, hogy a transzfer mögött nem jogi tény, hanem akarat-megegyezés húzódik meg. Ilyen esetekben a gyakorlatban az szokott előfordulni, hogy az átvevő külföldi fél megkívánja az átadó belföldi féltől, hogy a szükséges munkaviszony-megszüntetéseket, azaz felmondásokat rendezze le. Ez történt 2002-ben a Csepel Autógyár esetében, amikor tárgyalások folytak a Magyar Állam tulajdonában állt vállalat és egy német multinacionális cég között a cég megvásárlása tekintetében. A magyar Állam csoportos létszámleépítéssel azoknak a munkavállalóknak felmondott, akik az átvevő cég számára feleslegesek voltak. Ezt követően azonban a német cég elállt a szerződéstől.<sup>141</sup> Az átvevő cégek azért igénylik ezt a megoldást, és terhelik a munkáltatóra a leépítést, mert a transferről, vagyis a munkáltatói jogutódlásról szóló 98/50. sz. EU. irányelvvel módosított 77/187. sz. EGK, irányelv értelmében az átvevő csak akkor nem köteles átvenni a munkavállalókat, és csak akkor lehet mind a két oldalról felmondani a munkaviszonyt, ha mögötte gazdasági indok, profil-, vagy technológiaváltás, reorganizáció vagy pedig munkáltatói fizetésképtelenségi eljárás keretében történő átvétel áll fenn. Ez a működési körben fennálló indok, amelyet a magyar Mt. használ.

Mind ezt figyelembe véve a jogalkotó sietett a magyar munkáltatók részére egyetemes segítséget nyújtani, hogy az irányelvbe foglalt és a magyar Mt. által is átvett<sup>142</sup> szabályok jogellenes kikerülését elkerülve jogszabályi segítséggel kerülhessék ki a munkavállalók státuszát védő előírásokat és ne kelljen a transzfer miatt sem a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése, sem a miatt végkielégítést fizetnie, ha az új munkáltatónál nem kívánna a munkavállaló dolgozni. Ez utóbbi esetben ugyanis a munkavállaló részéről történő felmondást úgy kell tekinteni, mintha a munkáltató mondott volna fel. Ilyen esetekben a megoldás akkor lenne korrekt, ha a jogalkotó „de lege ferenda” előírná, hogy ha a transzfer olyan munkáltató cég irányában történik, amelyre a magyar jog nem vonatkozik, az átadó munkáltató a munkavállalók munkaviszonyát felmondással/csoportos létszámleépítéssel köteles megszüntetni a transzfer előírásainak figyelembe vételével (Mt. VII. fejezet), kivéve, ha a magyar Mt. alá nem tartozó fél részéről a munkavállaló átvételére kerül sor. A munkáltató viszont ilyen esetben is a felmondás jogával élhetne, amit úgy kellene kezelni, mintha a munkáltató mondott volna fel. Mindebből következik, hogy az Mt. 63. §(3)-ik és (4)-ik bekezdésébe foglalt „jogalkotási jogsértés”

<sup>141</sup> Neumann László: Munkáltatói jogutódlás felszámolási eljárás során. In: Neumann—Prugberger (szerk.): EU. jogharmonizáció a gyakorlatban. A munkáltatói jogutódlás esete. III. rész. Munkahelyi tapasztalatok. Novotni Kiadó, Miskolc. 2004.

ezért kiiktatásra érett és a transzfer speciális eseteként kellene beiktatni az itt leírt „de lege ferenda” javasolt megoldást az Mt. VII-ik fejezetébe.

3. A korábban rendes, most csak felmondásnak elnevezett munkáltatói munkaviszony-megszüntetést az új Mt. a 38-1ől 41-ig terjedő pontokban szabályozza a munkavállaló részéről történő munkaviszony-megszüntetéssel együtt. Az ide vonatkozó előírások korrektek és jogdogmatikailag is megalapozottak. A nyugat-európai államok a munkáltató részéről történő munkajogviszony-megszüntetési okokat két nagy csoportra bontja, úgy mint a munkavállaló személyében és a munkáltatónál fennálló okokra. A munkáltató személyében rejlő okok szintén két csoportra oszlanak, melyek közül az egyik a munkavállaló magatartásával, munkájával függ össze, amiről a munkavállaló tehet és ezért munkaszerződés-szegésként neki felróható, míg a másik olyan egészségügyi vagy a munkavállaló életkörülményeit befolyásoló egyéb körülmény közbejövése, amelyről nem tehet. A munkáltató részéről fennálló ok ezzel szemben az általa irányított üzem működési körében fennálló gazdasági okra visszavezethető ok, ami lehet működési profilváltás, technológia-változtatás, megrendelés kedvezőtlen alakulása, átszervezés vagy célszerűségi reorganizálás, fizetéseképtelenség és/vagy ebből eredő csődeljárás, valamint felszámolás. Csak magánmunkáltatónál fordul elő egészségügyi körülményből vagy halálesetből eredő felmondási indok. A jogdogmatika által nemzetközileg kimunkált felmondási tényezőket az új Mt. 66-ik §-a figyelembe véve a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. sz. állásfoglalását is, megfelelő színvonalon és az 1992. évi Mt.-hez viszonyítva elméletileg jobban kimunkálva és jól rendszerezve fogalmazta meg a felmondási okokat.

Munkavállalói munkahely-megtartási szempontból szimpatikus, hogy az új Mt. 66. §-ának (4)-ik és (7)-ik bekezdése a nyugat-európai államok munkajogához hasonlóan kimondja, ha a munkaviszony a munkavállaló szakmai vagy egészségügyi képességével összefüggő okból szűnhetne meg, annak megszüntetése a munkáltató részéről csak akkor lehetséges, ha a munkáltató a cégénél más olyan munkakört vagy munkahelyet nem tud felajánlani, amit az ilyen helyzetbe került munkavállalója ellátni tudna. Ugyanez a szabály vonatkozik arra az esetre is, ha a munkáltató a már említett „működési körébe” eső okból kénytelen a munkáltató a munkavállalóját elküldeni. Ez esetben is azonban meg kell kísérelni az áthelyezést. Valamennyi itt felsorolt esetre a nyugat-európai államok előírják, hogy a munkavállalóval az esetleges felmondást megelőzően tárgyalni kell. Emiatt bevett módszer a nyugat-európai államokban az ún. „Anderungskündigung”, ami magyarul a munkáltató cégén belül az eredeti állás felmondását és egy másik állás, munkakör vagy munkahely felajánlását jelenti.

A védett korban lévőket, vagyis azokat, akik 5 évvel a nyugdíjkorhatár elérése előtt állnak, a korábbi Mt. (1992: XXII. tv. 87/A. §-a és 95. §-ának (5)-ik bekezdése a nyugat-európai jogok többségéhez hasonlóan, többszörös végkielégítés kötelező megadásával védte. A korábbi szabályozás értelmében védett korban lévő személyt csak nyomós indok alapján lehetett rendes vagy rendkívüli felmondással elküldeni. Rendes felmondás esetében a munkavállalónak kétszeres végkielégítés járt. Ezt annak idején a munkáltatók akként játszották ki, hogy a rendes felmondás helyett rendkívüli felmondással éltek. Mivel a legtöbb esetben a munkaügyi bíróságok a rendkívüli felmondást jogellenesnek minősítették, az elbocsátott védett korú munkavállaló visszahelyezésre, vagy a visszahelyezés megváltásaként az 1992. évi Mt. 100-101-ik §-a szerint bírói mérlegeléstől függően 1 hónaptól 12 hónapig terjedhető átlagkeresetre, valamint az eltávolítás és a bírósági ítélet között eltelt időszakra járó átlagkereset megfizetésére tarthatott igényt. Mivel mind ez esetleg még a munkavállaló által bizonyított kártérítési igénnyel is megnövelve komoly költséget jelentett a jogellenesen eljáró munkáltatók számára. Ezen kívül pedig jogellenes rendkívüli felmondás esetén mindenképpen visszahelyezésre került sor, ami azt jelentette, hogy a felmondást rendes felmondásként újból meg kellett ismételni és így az egyszerű végkielégítésen és felmondási időszakra járó átlagkereseten felül a munkáltatónak a költségei tovább növekedtek.

E magas költségek radikális csökkentését valósította meg a 2012. évi új Mt. 66. § (4)-ik bekezdése, amely kimondta, hogy védett korú munkavállaló felmondására csak azonnali hatályú (rendes) felmondással kerülhet sor. Ez látszólag kedvező a munkavállalók részére, azonban ha közelebbről megvizsgáljuk a jogellenes munkáltatói felmondás 2012-ben bevezetett új szabályait, különösen a munkáltatókat ilyen esetben terhelő szankciókat, mindjárt kiderül, hogy a munkáltató által alkalmazott jogellenes azonnali hatályú felmondásnak a munkáltatót terhelő anyagi jogi vetülete jóval kevesebb, mint amit jogszerű rendes felmondás esetében a felmondási időre és végkielégítésre a munkáltatónak fizetnie kell.

4. Ezzel el is érkeztünk a korábbi rendkívüli, a mai terminológia szerinti azonnali hatályú felmondáshoz, amelynek munkáltatói és munkavállalói oldalon történő alkalmazásának két indokát



ismeri az 1992. évi korábbi Mt. 96. §-ához hasonlóan a 2012. évi új Mt. 78-ik §-ának a.) és b.) pontja. Az a.) pont szerinti azonnali hatályú felmondás jogszerűen akkor áll fenn, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségét szándékosan vagy súlyosan gondatlanul megszegi, valamint e bármelyik formájú kötelezettségszegés jelentős mértékű, vagyis objektíve is súlyos, többnyire nagy kárral vagy hátránnyal járó jellege miatt. Ez a nyugat-európai jogokhoz képest valamivel enyhébb, mert azoknál akkor is fenn áll az azonnali hatályú elbocsátás lehetősége, ha a munkavállaló jelentős mértékű kárt átlagos gondatlansággal, nem pedig durva hanyagsággal okozott. A nyugat-európai kártérítési jog a munkajogi kártérítésnél is olyan objektívizált szubjektív vétkességi kategóriával operál, amelyet a „culpa” fogalmával fejez ki. Ennek megfelelően mind a károkozó tudata és pszichés beállítottsága, mind pedig az elkövetett kötelezettségszegés (kár, ill. veszteség) nagysága alapján a nyugat-európai kontinentális államok bírói gyakorlata felállította a „culpa”-nak „levissime”, „levis”, „gravior” és „lata” fokozatait. Hogy melyiket állapítja meg a bíró, abban szerepet játszik a szubjektív jellegű „dolus directus” vagy „indirectus” és „eventualis”, valamint „negligentia lata” vagy „levis”, esetleg „levissime” formája. Eme két, objektív és szubjektív kategória együtteseként a „grobe Verletzung/Nachlassigkeit” a francia jogban pedig a „faut grev” és a „faut lurd”.<sup>143</sup>

Mind ezt tekintetbe véve, a magyar Mt. 78. § (1). bekezdésének a.) pontjánál hiányzik a „jelentős mértékű” kitöltő objektív kritérium, a „felróhatóság”, amelyet az új Ptk. a munkavállaló kártérítési felelősségénél – igaz -- a felelősség szigorítása szempontjából alkalmaz. A munkajognak ezen a területén viszont a felróhatóság objektív kategóriakénti behozatala jogbiztonságot alakítana ki a munkavállaló számára. A felróhatóságba ugyanis belejátszana az a veszélyhelyzet vagy hátránynagyság, amelyet a munkavállaló gondatlan kötelezettségszegésével okozhat. Ennél fogva a „jelentős mértékben” önmagában enyhébb gondatlansággal történő kötelezettségszegés is súlyosan gondatlanná változthatja a vétkességet objektív kritériumok alapján, amivel a munkavállalónak számolnia kell, munkakörének fokozottabb kockázatának fennállása esetén. Ennek, vagyis az a.) pont figyelembe vételével kellene értékelni a b.) pontot is, mivel az a mostani helyzetben egy teljes jogbizonytalanságot involváló kritérium, amivel a munkáltatók sorozatosan vissza tudnak élni. Ezt alkalmazzák ugyanis az Mt. 64. §-ának (2)-ik bekezdése által előírt indokolási kötelezettség kikerülése érdekében. Ezért a b.) pont indokolásába a munkakör ellátásával összefüggő képzettségbeli alkalmatlanságot és az ebből eredő kártételt vagy ennek veszélyét kellene megjelölni. Ilyen módon lenne korrektül megalapozva „de lege ferenda” az azonnali hatályú felmondás a.) és b.) pontjában meghatározott indoka.

Mint már jeleztük, az azonnali hatályú felmondást nemcsak a munkáltató, hanem a munkavállaló is gyakorolhatja, amire legtöbbször a munkáltatónak a munkavállalót negatív módon diszkrimináló durva vagy megszegyenítő magatartása miatt kerül sor. A 78. § (3)-ik bekezdése a munkavállaló indokolt azonnali hatályú felmondása esetére végkielégítést állapít meg, amely azonban nem a havi átlagkeresethez, hanem csak a csekélyebb összegű távolléti díjhoz igazodik. Korábban az átlagkereset volt a távollétnél a számítási alap. Ezt kellene vissza állítani. Ugyanis a munkáltató felróható magatartásának vagy az ő érdekkörében felmerülő oknak a következménye, ami miatt a munkavállaló a munkahely azonnali elhagyása mellett dönt.

5. Egyébként általánosságban is vitatható, hogy az új Mt. a korábbival szemben nem az átlagkereset alapján, hanem a távolléti díj alapul vételével állapítja meg. Ez is szociális zsugorítás a munkavállalók hátrányára és a munkáltatók előnyére azon túlmenően, hogy Nyugat-Európában, de a szomszédos közép-európai országokban is a munkavállalónak a munkahelyétől való legális távolléte esetén a bérét az átlagkeresete alapján számfejtik.

6. Az Mt. 66. § (8)-ik bekezdése szól a határozott időtartamú munkaviszonynak a munkáltató részéről történő felmondási jogáról, amit csak kivételesen, felszámolás, vagy csőd, illetve csődeljárás esetében, valamint a munkavállaló nem megfelelő képessége, továbbá elháríthatatlan külső ok beállta esetén gyakorolhat. Ez a szabály megfelelő. Ugyanígy megfelelő a 67. § (2)-ik bekezdése is, amely a munkavállaló részére is lehetővé teszi a határozott időre kötött munkaviszony felmondását, ha körülményeiben olyan változások következnek be, amelyek mellett reá nézve a munkaviszony további fenntartása aránytalan sérelemmel járna. A felmondást azonban ez esetben – miként a munkáltatók is – meg kell indokolnia, mégpedig az MK. 95-ös állásfoglalás szerint.

---

<sup>143</sup> Jura Europae, Droit du travail–Arbeitsrecht, Editions technique chlassseurs, Paris--C. H. Beck Verlag, München –Berlin I. 10.14. IV.3. (D.), I. 30.10-26. (Fr.); Theo Mayer-Maly: Individualarbeitsrecht, Springer Verlag, Wien—New York. (A.)

7. Visszatérve még a felmondással kapcsolatos indokolási kötelezettségre, az első Orbán kormány idején, az 1992. évi Mt. át 2000. évi átfogó módosítása során, annak előkészítő fázisában a kodifikációs bizottsági tárgyalásokon munkaügyi helyettes államtitkár felvetette, hogy az egy évet el nem ért munkaviszonyok felmondásánál a munkavállalókat indokolt lenne mentesíteni az indokolási kötelezettség alól. A kis létszámmal üzemelő kis családi vállalkozások esetében pedig nemcsak a munkáltatót, hanem a munkavállalót is szerinte mentesíteni lett volna helyes. Pál Lajos álláspontjával az első felvetés tekintetében nem értek egyet, mivel az a jog-, és egzisztenciabizonytalanság melegágya lenne. A második téren azonban javaslata ma is megfontolandó. A nyugat-európai államokban ugyanis a felmondásvédelem korábban a tíz, most pedig a húsz főnél több munkavállalót foglalkoztató üzemenél kezdődik. A kis családi vállalkozásoknál bármelyik fél kötetlenül és indokolás nélkül bizalomvesztésre hivatkozással, ill. a kölcsönös bizalom megrendülésével felmondhatja a munkaviszonyt. Szemléletesen fejezi ki ezt a portugál munkajog, ahol a családi kis vállalatoknál a munkaviszony-megszüntetésre „non justa causa”, míg a közepes és ennél nagyobb cégeknél csak justa causa felmondással élhet a munkáltató.<sup>144</sup> Mind ez megfelel az Európai Szociális Chartának az indokolással kapcsolatos elvárásainak.

Mindezt figyelembe véve, lehetőséget látnék arra, hogy „de lege ferenda” a 20 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltató csak abban az esetben legyen köteles a felmondást írásban is megindokolni, ha az a munkavállaló írásban igényli.

#### ***4 A csoportos létszámleépítés szociális és foglalkoztatáspolitikai szempontból vitatható kérdései***

A csoportos létszámleépítés a gazdasági okból történő munkáltatói felmondásnak egy speciális esete, amely abból adódik, hogy az üzem munkavállalói létszámából egy meghatározott időn belül mennyit kíván gazdasági okra hivatkozva a munkáltató a 98/59. sz. EU. irányelvvel módosított 75/129. sz. EKG. irányelv alapul vételével megállapított szabályok alapján leépíteni. Itt kell megjegyezni, hogy az irányelv a csoportos létszámleépítés kritériumát a tagállamok által választható két alternatív feltételben határozza meg. A tagállamok által választható egyik megoldás a 30 napon belül 100 alkalmazotti létszámnál többet nem foglalkoztató üzemből 10 főnek, 100 és 300 közötti munkavállalót foglalkoztatóból az alkalmazottak 10 %-ának, ezt meghaladó dolgozói létszám esetén pedig 30 főnek a tervbe vett leépítésének a terve, míg a másiknál három hónapon belül 20 főnek a leépítését tervezi a munkáltató. A munkáltatóknak az előbbi megoldás a kedvezőbb, mert az egyhónapos határidőt könnyebb kijátszani, mint a három hónaposat. Így a munkaügyi hivattal és az érdekvédelmi szervezetekkel való tárgyalás nélkül könnyebben és rövidebb időn belül lehet a leépítést lebonyolítani. Ezért a tagállamok többsége Hollandia, az Egyesült Királyság és Svédország kivételével a 30 napos határidőt választotta, csak úgy mint Magyarország is. Ez esetben a munkáltató a leépítéssel összefüggésben folytatandó tárgyalásra köteles meghívni az üzemi tanácsot, annak hiánya esetén a cégnél képvisellel rendelkező szakszervezetet, ha pedig szakszervezeti képviselő sincs, közvetlenül fel kell hívnia a munkakollektívát, hogy nevezze meg a vele a kollektíva nevében tárgyalni jogosult képviselőket, akiket az előbbi két szervezet hiányában tárgyalásra hív. Ezen kívül a munkáltatónak a tárgyalásra meg kell hívnia a munkaügyi hivatalt (2014 júliusától a járási kormányhivatalt), amely azonban a legtöbb esetben meg sem jelenik. A munkaügyi hivatal távol maradási gyakorlata nagy hiba, tekintettel arra, hogy különösen olyan átmeneti problémánál, amikor a leépítés néhány hónapig tartó részmunkaidős foglalkoztatással és az emiatt lecsökkentett munkabérek a munkanélküli segélyezési alapból kipótolhatók, és amit csak a munkaügyi hivatal képes nyújtani, valamint ebben döntést hozni. Ezért indokolt lenne a francia „Cod du travail”-hez hasonlóan az Mt. 72. §-ának a kiegészítésével előírni a munkaügyi hivataloknak a tárgyalásokon történő aktív és konstruktív részvételi kötelezettségét. A kontinentális nyugat-európai államokban egyébként ez is a tényleges gyakorlat, miképpen az is, hogy a munkáltató „szociális terv” felállításával köteles felkészülni a tárgyalásra és csak „szociálisan igazolhatóan” jogosult a felmondásokat gyakorolni. Mind ezt a német és a francia munkajog „ex lege” kifejezetten elő is írja. A jelenleg hatályos 2002 : I. tv. 72-ik § (4)-ik bekezdése az 1992 : XXII. tv.-hez hasonlóan ilyen előírást nem tartalmaz, de előírja, hogy a tárgyaláson arra kell törekedni, hogy minél kevesebb munkavállalót kelljen elküldeni és akitől meg kell válni, egzisztenciájukat előnyugdíjjal vagy áthelyezéssel vagy pedig más céghez történő beajánlással kell megkísérelni megmenteni.

<sup>144</sup> E. Fedtke—J. J. Fedtke: Arbeitsrecht in Portugal, Rz. 86. in: Hennsler –Braun: (Hrsg.) Arbeitsrecht in Europa, Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011. 1090. o.

Mindebből az tűnik ki, hogy a magyar jogalkotás, ha nem is követi a német--francia jogi szabályozást, de követi a többi kontinens nyugat-európai állam hasonló gyakorlatát.

Itt szükséges megemlíteni, hogy a kontinens nyugat-európai államok többségénél az irányelvvel összhangban a tárgyalásnak főszabályként érvényesülő harminc napos időtartama bonyolult eljárás esetében hatvan napra meghosszabbítható, egyszerű esetben pedig tizenöt napra lerövidíthető. Ezzel szemben hazánkban a többi közép-európai szomszédos országhoz hasonlóan (lengyel, cseh, szlovák kodex prace, román kod muncii) az Mt. 72-ik §-ának (3)-ik bekezdése főszabályként 15 napig terjedhető tárgyalási határidőt állapít meg, ami bonyolultabb esetben hosszabbítható meg legfeljebb csak 30 napra. A tárgyalási idő hosszának e lerövidítésére IMF kívánságra került sor. Az IMF ugyanis az angolszász (angol-amerikai) „senioritási” elv alkalmazását erőlteti, miszerint „aki később jött, előbb megy” elv alapján kell a csoportos létszámleépítést lebonyolítani, a munkáltatótól és a munkaügyi hivataltól pedig csak tanácsadás (out plesment) várható el. Informális módon – megítélésünk szerint jogellenesen – több cég létszám-leépítési gyakorlatában ez a módszer érvényesül. Szerzői kutatásokon alapuló egyetemi diplomadolgozatok tanúsága szerint a MÁV ZRt. is több esetben így épített le csoportosan és az interjú kérdésekre adott feleletek szerint „sikeresen”. Ez a szemlélet azonban antiszociális jellege miatt azért is aggályos, mert társadalmi feszültségek okozója is lehet. Nem véletlen, hogy az Egyesült Királyság csoportos létszámleépítésről szóló törvénye, a TULCRA a kétszáz főt elérő létszámleépítésnél elő írja a felmondás szociálisan igazolhatóságát.<sup>145</sup>

Mindezt figyelembe véve indokolt lenne „de lege ferenda” áttérni főszabályként a harminc napos tárgyalási időtartamra, ami egyszerű esetben tizenöt napra lerövidíthető lenne, és annak az előírására, hogy a szükséges létszámleépítésnél a szociális körülményeket lehetőség szerint figyelembe kell venni. Ezen kívül valamennyi nyugat-, és közép-európai országhoz hasonlóan a magyar Mt.-ben is ki kellene mondani, hogy ha a létszámleépítést követően egy éven belül a cég megerősödése következtében felvételre kerül sor, a létszámleépítéssel elküldött személyeket a munkáltató visszavenni lenne köteles. Ezen kívül távlati jelleggel érdemes lenne figyelembe venni az osztrák szabályozást, mely szerint, ha a tárgyalások nem vezetnek eredményre és az üzemi tanács egyhangú szavazattal jogellenesnek ítéli a munkáltató által végrehajtásra kerülő csoportos létszámleépítést, maga is felléphet keresettel az elbocsátásra került munkavállalók érdekében, ha pedig minősített szótöbbséggel tartja azt jogellenesnek s pert indító munkavállalók érdekében maga is beléphet a perbe.

### ***5 A jogellenes munkáltatói felmondása munkáltatókra alaptalanul előnyös jogkövetkezményei***

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének a jogkövetkezményeit az új Mt. 44. pontja a 82.-től a 84.-ig terjedő szakaszokban rendezi. Az ezzel kapcsolatos jogi szabályozás jelentősen eltér az 1992. évi Mt.-nek az ide vonatkozó hatályon kívül helyezett előírásaitól, mégpedig erőteljesen a munkavállalók hátrányára. Míg ugyanis a korábbi Mt. előírásai szerint a munkaviszonyt jogellenes módon megszüntető munkáltató köteles volt visszahelyezni, ha pedig a kár a munkáltató, akár a munkavállaló nem a karta a visszahelyezést, a visszahelyezés helyett a 2000. évi átfogó Mt. novella előtt tizenkét havi átlagkeresetnek megfelelő összeget, a módosítást követően pedig bírói mérlegelés alapján kettőtől tizenkét havi átlagkereset között megállapított összeget kellett a munkáltatónak a munkavállaló részére megfizetni. Bár a mérlegeléssel összefüggő törvénymódosítás időnként kurtított ezen az összegben, a megoldás alapvetően így is megfelelő volt, mivel ha a munkáltató nem akarta a jogellenesen eltávolított munkavállaló visszahelyezését, indokolt, hogy a visszahelyezés „kiváltásának” a költségét viselje és akkor is indokolt, ha ezt a munkavállaló kéri, mert tudatában van annak, hogy a munkáltató mindent megtesz a minél rövidebb időben történő eltávolítása, kiszekálása érdekében. Mind ezt figyelembe véve helyes az a korábbi szabályozással egyező megoldás, hogy azokban az esetekben, amikor a munkáltató nem választhatott és korábban is, valamint most is köteles a visszahelyezésre (diszkriminációs felmondás, stb. 83. §) a munkavállaló kívánságára el lehet állni a visszahelyezéstől. A korábbi szabályozás alapján a fő szabály szerinti visszahelyezésen vagy annak az itt említett „visszahelyezés-kiváltáson” túlmenően a jogerős ítélet meghozataláig a munkáltató köteles volt a munkaviszony megszűnésének a napjától köteles volt az átlagkeresetet megfizetni. Ezen kívül a munkáltató köteles volt a munkavállalónak a jogellenes munkaviszony-megszüntetéséből adódott teljes kárát megfizetni, ide értve az elmaradt hasznot is.

---

<sup>145</sup> Rolf Birk: Die Massenentlassung nach europaischem und nationalem Recht. In: Ünnepi tanulmányok Prugberger tamás professzor 60. születésnapjára. Novotni Kiadó, Miskolc, 1997. 32-33. o.

Ezzel szemben a 2012. évi Mt.-vel megalkotott új szabályozás értelmében nincsen visszahelyezés, hanem csak a munkaviszony megszüntetésétől a jogerős ítélet meghozatalának időpontjáig a jogellenesen felmondott munkavállaló elmaradt munkabérét, de nem átlagkeresetet, hanem csak a kisebb összegű távolléti díjat számfejtve. Ez azért méltánytalan, mert a jogellenesen eltávolított személy nem a saját akaratából vagy érdekéből volt a munkahelyétől távol. Azzal, hogy az új Mt. 83. §-a a visszahelyezést csak az ott leírt öt esetben kivételként teszi lehetővé, főszabályként pedig a tervezet indoklásába foglalva azzal utasítja el, hogy a nyugat-európai államok túlnyomó többsége visszahelyezés helyett kártérítést fizet. A helyzet azonban éppen ennek fordítottja. A nyugt-európai államokban Belgium és az Egyesült Királyság kivételével a visszahelyezés az elsődleges (eredeti forrásokkal feldolgozás tölem: Magyar Munka- és közszolgálati reform európai kitekintéssel, Novotni K. Miskolc, 2013. év 2. kiadása, 213. o.), ahol pedig nem, vagy a visszahelyezést akár a munkáltató, akár a munkavállaló, akár pedig egyik sem kívánja, ex lege meghatározott összegű, bizonyítás nélküli bázis kártérítés (basic anwart) jár a visszahelyezésre nem kerülő munkavállalónak. Amennyiben viszont a kára a jogellenesen elbocsátott munkavállalónak eme összegnél több, akkor bizonyítás terhe melletti kompenzációs kártérítésnek (compensatory anwart) is helye van. Az új magyar Mt. 82. § (2)-ik bekezdése a bázis, és a kompenzációs kártérítés keverékeként kimondja, hogy az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés nem haladhatja meg a tizenkét havi távolléti díj összegét. Vagyis ennyi jár, de az is bizonyítás terhe mellett a visszahelyezés helyett. Ez egy olyan antiszociális és az egyenlő bánásmódot sértő diszkrimináció, ami a manchesteri kapitalizmus munkás-kizsákmányolására emlékeztet.

Mind ez ellentétben áll korábbi jogunkkal, ahol, ha a munkáltató jogellenesen rendkívüli felmondást alkalmazott, főszabályként visszahelyezésre került sor és rendes felmondással kellett az illetőt ismét elküldeni. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma által kialakított bírói gyakorlat nem tette lehetővé ama német gyakorlat alkalmazását, miszerint, ha rendkívüli felmondás (ausenordentliche Kündigung) nem áll meg, de megáll a rendes felmondás (ordenliche Kündigung), ha a két-típusú felmondást a munkáltató együtt adta be, akkor a bíróság a felmondást rendesnek minősíti annak jogkövetkezményeivel együtt és nem kell a felmondást újból megismételni. Az új magyar Mt. e német megoldással és az ezt korábban a Legfelsőbb Bíróság munkaügyi kollégiumának elutasító gyakorlatával szemben a jelenlegi bírói gyakorlat az új szabályozás alapján kénytelen együtt alkalmazni a munkavállaló hátrányára. Mivel a munkaviszony jogellenes (rendes), és azonnali hatályú (rendkívüli) felmondásának a jogkövetkezményei nevésegesen enyhék, a munkáltatók a (rendes) felmondás helyett jogellenesen az azonnali hatályút (rendkívülit) alkalmazzák. A mostani jog szerint ugyanis nem kell visszahelyezést megváltó átalányt fizetni, a kártérítés összege pedig – mint már jeleztük – nem haladhatja meg a 12 havi távolléti díj összegét és az ez alatti összeg is bizonyításra szorul.

Mind ezt figyelembe véve a munkaviszony jogellenes megszüntetésének a jelenlegi szabályai kirívóan antiszociálisak és diszkriminatívak, amelyek az Európai Unió anti-diszkriminációs és esélyegyenlőségről szóló 2003: CXXIII. tv.-el ellentétesek. Mind ezt figyelembe véve „de lege ferenda” kis módosítással vissza kellene térni a korábbi szabályozáshoz. Ennek értelmében: a.) Vissza kellene állítani a visszahelyezést. b.) A visszahelyezés azonban mind a munkáltató, mind a munkavállaló kérelmére „kiváltható” lenne 12 havi átlagkeresetnek a munkáltató részére történő megfizetése mellett. c.) A munkaviszony megszűnésének időpontjától a jogerős ítélet meghozataláig terjedő ítélet napjáig az elmaradt munkabért az átlagkereset figyelembe vételével kellene visszamenőlegesen kifizetni kamattérítés mellett. d.) A munkavállaló egyéb kárait pedig a kompenzációs kártérítés szabályai szerint kellene a munkavállaló részére megtéríteni. e.) A német joghoz hasonlóan indokolt lenne lehetővé tenni, hogy a munkáltató, ha azonnali hatályú felmondással él, (rendes) felmondással is élhessen párhuzamosan szubszidiárius jelleggel.

A határozott idejű munkaviszonynak mind a munkáltató, mind a munkavállaló részéről történő idő előtti felmondásának a szabályai korrektek. Csupán a jogkövetkezményként mind a két oldalon fennálló fizetési kötelezettséget kellene a távolléti díjról átlagkeresetre felelni.

Appendix az eredetileg összevont VIII. és IX. fejezet VIII.-ba áttett I. pontjához (ad 96-116. p.)

**Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és ezzel összefüggő rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire**

1. *A tipikus szolgálati, illetve munkaszerződésből az atipikushoz vezető gazdaszociológiai tényezők, valamint az atipikus munkavégzési formák mögött álló jogdogmatikai szerkezet*

Kiinduló tételünk, hogy a kontinentális Európában a civiljogi kódexbeli szabályozási szinten kétféle megoldás alakult ki. A korábbi polgári törvénykönyvek, mint amilyen a francia Code civil, a római jogi hagyományokat követve munkabérleti szerződésről (*luage du travail*),<sup>146</sup> míg a későbbiek, mint amilyen a német BGB. szolgálati szerződésről<sup>147</sup> beszél. Míg az előbbi esetben, amelyre példaképpen a francia megoldást hoztuk fel, ott a munkaviszonyt átfogóan és részletesen rendező törvény is a „Munkakódex” (*Cod du travail*) megjelöléssel él.<sup>148</sup> Ezzel szemben a később megszületett német Polgári Törvénykönyvben, a BGB.-ben szolgálati szerződésről (*Dienstvertrag*) van szó, viszont a munkavégzéssel kapcsolatos jogviszony egyes intézményi elemeit a BGB.-nél részletesebben szabályozó résztörvények munkaszerződésként (*Arbeitsvertrag*) említik.<sup>149</sup> A II. Világháborút megelőző magyar Polgári Törvénykönyv-tervezetek (Ptk.-t), valamint az 1928. évi Magánjogi Törvényjavaslat (Mtj.) is német mintára szintén a szolgálati szerződés megjelölést használta, míg a szolgálati, illetőleg a munkával összefüggő szerződéses viszonyok részletező szabályozásánál, valamint a jogirodalomban nem a szolgálat, hanem a munkavégzés megjelölés dominál.<sup>150</sup> A kettő közötti különbség, vagyis a szolgálat és a munkatevékenység egymástól történő megkülönböztetése álláspontunk szerint nem jogi jellegű, hanem inkább fizikai-ergonómiai jellegű elhatárolás. Olyan jellegű alá-fölé rendeltségű viszony, ahol a szolgálat az általánosabb, a magasabb rendű és az alacsonyabb rendű mindenféle szolgálatot, ide

---

<sup>146</sup> Code civil, Titre huitieme, Du contrat de louage chapitre premier. Dispositions generales. Louage du travail, Art. 708-710. et Art 1780-1782 (Do louage des domestiques et ouvriers—háztartási alkalmazottak és munkások felvétele) In: Code civil Jurisprudence Générale. Librairie Dallos. Paris

<sup>147</sup> BGB. Dienstvertrag, §§ 611-630. In Adomeit/Sodan (Hrsg.): Arbeit-, und Sozialrecht, Nomos V. Baden-Baden, 8. BGB. (Auszug), 11-39. p.; Hasonlóan részletesebben szól a szolgálati szerződésről az osztrák ÁBGB §§ 1151—1164., (in: Allgemeinen Bürgerliches Gesetzbuch. Taschenkodex. LexisNexis—ARD ORAC Wien 2003.); a svájci OR. 46.& f.f. §-ai (Einzel-, und Gesamtarbeitsvertrag). In Theo Guhl: Das schweizerische Obligationenrecht, Schulteis V. Tülich, 2000., továbbá a holland *Burgerlijk Wetboek, Arbeidsovereenkomst*, §§ 610—634. §§ is.

<sup>148</sup> Generalregulation in Code civil, Luage du travail, concretregulation in Code du travail I-II.vol. In: Jura Europae (Droit du travail—Arbeitsrecht), Edition technique iuris chaseours, Paris—C.H. Beck Verlag, I. vol./Band. 30.10. 5-7. Említést érdemel, hogy a francia civiljogi irodalom a munkabérleti szerződéssel csak érintőlegesen foglalkozik. lásd: Murad, Ferid: Das französische Zivilrecht, I. Band. Allgemeine Lehren. Recht der Schuldverhältnisse. Frankfurt a M.—Berlin, 1971. Alfred Metzner Verlag, 1971. 235. ff.; Megjegyezzük, hogy Belgiumban a francia Code civil, ide értve annak 708-710. cikkelyei szabályozzák keretjellegetően a munkabérleti szerződést, míg a részletes munkajogi előírásokat a Code du travail rendszeréhez hasonló munkajogszabálygyűjtemény tartalmazza. J.E. I. 20.00 Fontes/Quellen; Portugáliában és Spanyolországban a francia megoldáshoz hasonlóan a Codico civile munkabérleti keretszabályozását az előbbinél a Codico (contratto) du trabalho (E. Fedtke/J.J. Fedtke: Arbeitsrecht in Portugal, 1053-1462.), az utóbbinál az Estatuto de los trabajadores (Calle/Prehm: Arbr. in Spanien, 1385-1482.) tartalmazza. In Hennsler/Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 3. Aufl. 2011.

<sup>149</sup> Az egyes német munkajogi intézmények reájuk vonatkozó speciális külön törvényekben való részletes szabályozási módját lásd Adomeit/Sodan 2. sz. jegyzetben hiv. mű, 11—39.; hasonlóan egyes intézménytörvények konkretizálják az egyes intézmények normatív rendszerét Ausztriában (Theo Mayer-Maly/Franz Marhold: Österreichisches Arbeitsrecht, I. Band Mayer-Maly: Indiv. Arbr., II. Band Marhold: Koll. arbr. Springer Verlag, Wien—New-York.; hasonló svájci jogi rendezésre utal a svájci átfogó jogirodalomban W. Portmann/J. F. Stöckli: Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. Aufl. DIKE V. Zürich—Basel, 2013., a hollandban pedig G. J. J. Heerma van Voss: Inleiding Nederlands sociaalrecht, I. (Ind. Arbr.), II. Ind Arbr.), II. (Koll. Arbr.)Achtste druk. Boom Juridische uitgever Den Haag, 31—246. punkte

<sup>150</sup> 1928. évi Mtj. Xi. cím, A munka jogviszonyai, I. fejezet, Szolgálati szerződés, 1550-1579. §§. In Térfy: Igazságügyi zsebtörvénytar, 3. kiadás, Grill K. 1936. 314-319. o. (bedolgozva a szolgálati és munkabérleti szerződés intézményeire vonatkozó kúriai elvi határozatokkal. Miniszterelnöki és szakminiszteri rendeletekkel is együtt feldolgozva lásd: Vincenti Gusztáv: A munka jogviszonyai, 43-50. §§: Munkabérleti és szolgálati szerződés. In: Szladits Károly (főszerk.): Magyar Magánjog, IV. kötet, Kötelmi Jog különös része. . Grill Károly Könyvkiadó, 1942. 547-643. o.

értve a munkát is magába foglalja, továbbá azt is, hogy a szolgálattal valakit szerződéssel alkalmazó jogalany utasíthatja a szolgálat tevőjét, hogy a szolgálati szerződés keretében milyen szolgálati tevékenységet végezzen, aminek teljesítését ellenőrizni jogosult. Ezzel szemben a munkavégzésre kötött szerződés egy konkrét szellemi, vagy fizikai munkatevékenységet foglal magába, amely a kötött szolgálathoz hasonlóan ellenőrzött és felügyelt függő munkavégzésre is, valamint a szabad szolgálathoz hasonlóan kötetlen munkatevékenységre egyaránt vonatkozhat. A szolgálati, illetve a munkaszerződésnél egyaránt a leglényegesebb tartalmi elem, hogy a szolgáltónak 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. Ennél az szolgáló, munkavállaló részéről alárendeltséget tükröző szerződésnél a szolgálatot igénylőtől, illetve a munkáltatótól a szolgáló, illetve a munkavállaló a szolgálati/munkaszerződés naptárilag megállapított időtartamában rendszeresen visszatérő díjazásban, munkabérből részesül.

Ha a naptárilag megállapított időtartam meg nem határozott időtartamra szól és ahol a hét minden munkanapján a szolgáltónak, a munkavállalónak rendelkezésre kell állnia, kitöltve az egyes államok tételes jogban általában napi nyolc, és heti negyven, negyvennyolc óra közötti időtartamban megállapított munkaidőt, tipikus szolgálati, illetve munkaszerződésről beszélünk. Az újabb nyugat-európai és hazai jogirodalom, valamint az Európai Unió joga két irányelvet megalkotva, mintegy tételes-jogilag is megerősítve a részmunkaidős és a határozott időtartamra, vagy meghatározott munka elvégzésére létesített munkaszerződést atipikusnak minősíti,<sup>151</sup> holott jogdogmatikailag a határozatlan idejű és a teljes munkaidőre, valamint a határozatlan és a meghatározott időre vonatkozó munkaviszonyhoz képest nem áll fenn különbség.<sup>152</sup> Szociálpszichológiai és ergonómiai viszont különbség áll fenn annyiban, hogy mind a munkáltató, mind a tipikus munkaviszonyban dolgozó munkatársak kevésbé befogadott jelleggel kezelik a részmunkaidős és a meghatározott időre, illetve meghatározott munkára felvett munkavállalókat. A részmunkaidős és a meghatározott időre vagy munka elvégzésére szóló munkaviszonyban legtöbbször megjelenő e negatív diszkrimináció kiküszöbölésére hozta meg az Európai Unió (EU) a már említett két irányelvet, amelyek közül a 97/81 EK. irányelv a részmunkaidős foglalkoztatással, a 99/70. sz. EK. irányelv pedig a határozott időre, ill. a meghatározott munka, feladat elvégzésére felvett munkavállalók helyzetét kívánja tartalmilag és szociálpszichológiai ugyanolyanná tenni, mint akik teljes munkaidőben és határozatlan időre szóló munkajogviszonyban dolgoznak. Ennél fogva a különbség e vonatkozásban a munkajogviszony jogi tartalmát illetően a diszkrimináció lehetőségének a kiküszöbölésével eltűnik és különbség csupán temporálisan áll fenn. Ezért is ez a két atipikusnak mondott munkajogviszony forma a Gyulavári Tamás által felállított nem valódi, hanem csak a látszat (kvázi) atipikus szerződések csoportjába tartozik.<sup>153</sup>

Laky Teréz ezzel szemben az atipikus munkaviszonyoknak az általa négy típus felállításával történő besorolása során a részmunkaidős és az időszakos foglalkoztatást -- mely utóbbihoz

---

<sup>151</sup> Bankó Zoltán: A határozott időre szóló munkaviszonyokkal kapcsolatos magyar munkajogi szabályok és bírói gyakorlat az Európai Unió és a tagállamai szabályozása tükrében. In: Czucz O./Szabó I. (szerk.): Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára. Bíbor K. Miskolc. 202. 29-53. o.; Uő: Az atipikus munkajogviszonyok, Dialóg campus--PTE. ÁJK. 2010. 104. s köv., 127. s köv. o.; Ferencz Jácint: Atipikus foglalkoztatási formák. Dialóg Campus. Bp. – Pécs 2015. 68-73. o.; Uő: A részmunkaidős foglalkoztatás sajátosságai. Pécsi Munkajogi Közlemények. 2015/I-III. sz. 103-112. o.

<sup>152</sup> Prugberger T./Nádas Gy: Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog, Complex (Wolters Kluwer) K. Bp. 2014. 52. o.

<sup>153</sup> Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press. Bp. 2014. 106-108. o.; A probléma megjelenik Ferencz Jácintnál is Gyulavárirra hivatkozva. Ferencz J.; Atipikus foglalkoztatási formák. Dialóg Campus. Bp—Pécs, 2015. 22. o.

alcsoportként az alkalmi, a szezonális, a meghatározott időtartamú, valamint a meghatározott feladat elvégzésére szóló munkaszerződést sorolta -- tartalmi szempontból is a tényleges atipikus munkaviszonyok közé helyezi, csak úgy, mint csoportosításának harmadik szegmensébe elhelyezett önfoglalkoztatást, az otthon, valamint a megbízásból végzett munkát.<sup>154</sup> Laky Teréz, aki annak ellenére, hogy nem jogász, hanem ergonomus közgazdász, ez utóbbi harmadik csoportba helyezi el a megbízásos munkaviszonyt, és a munkáltató telephelyén kívül folyó olyan munkavégzést, amelynél ennél fogva nem, vagy csak korlátozottan érvényesül a munkáltató ellenőrzési lehetősége. Azt azonban Laky nem domborítja ki, hogy a munkáltató közvetlen ellenőrzési lehetősége alól kikerülő e munkavégzési formák esetében a munkavállalói felelősség fokozottabban jelentkezik, mert a munka nem szorosan ellenőrzött és irányított függő jellegű, hanem olyan szabad szolgálat, vagyis kötetlen munkavégzés, ahol a szolgáló foglalkoztatottnak komoly döntési szabadsága és egyúttal ennek következtében nagyobb a felelőssége is van a munkáltató irányába. Ez a fokozottabban megnyilvánuló, a polgári jogi vállalkozói megbízotti felelősséghez közelítő szigorúbb megítélés a munkajogi szerződések terén az atipikusság felé jelent közeledést. Az általa felállított negyedik csoportba Laky némi felületességgel minden szerződéssel elvállalt olyan munkavégzést helyez el, amelyet nem tud besorolni a tipikusak közé.<sup>155</sup>

Ferencz Jácint helytállóan úgy látja, hogy Laky Teréz atipikus foglalkoztatással összefüggő csoportosítását Finna Henrietta és Forgács Tamás, akik az atipikus munkaszerződéseket, illetve foglalkoztatási kapcsolatokat a tipikusakhoz képest térbeli és/vagy időbeli, továbbá élethelyzetek szerinti eltérés, valamint munkajogi megközelítés alapján rendszerezik az atipikus munkaszerződési és foglalkoztatási viszonyokat csak bizonyos mértékig bővítik ki.<sup>156</sup> Ferencz Jácint ezen kívül annyiban meghaladta Finna és Forgács csoportosítását, hogy egyrészt hozzájuk képest mélyebben elemezte a csoportosítás elvi szempontjait, egyúttal pedig tovább bővítette a foglalkoztatási formákat közpolitikai és közgazdasági megközelítés mellett. Ennek során, ha nem is kifejezetten és kihangsúlyozottan, hanem bizonyos fókig csak rejtve a vállalkozási-megbízási jellegű szabadabb munkavégzésről is szól, főleg az önfoglalkoztatásánál, amely igen gyakran kényszervállalkozási jellegű és csak formálisan vállalkozás, tartalmilag azonban legtöbbször határidő nélküli és teljes munkaidőre szóló függő munkavégzést foglal magába.<sup>157</sup>

A közgazdasági megközelítésnél a „flexicurity”, vagyis a hatékonysággal egybekötött rugalmasság és a szociális/egzisztenciális biztonság kiemelését Ferencz Jácint részéről történő kiemelését mi is fontosnak tartjuk, ugyanakkor azonban megjegyezzük, hogy a rugalmasságot és a biztonságot a neoliberais közgazdaságtannál a tipikus és az atipikus munkaviszonyok valamennyi formájánál igényként jelentkezik. Teljesen helytálló értékeléssel mutatja azonban ki azt, hogy a „flexicurity” tartalmaként megjelölt „rugalmasság és biztonság” két kritériuma közül a gyakorlatban csak a rugalmasság dominál, míg a biztonság háttérbe szorul, amit a szerzők többsége is megerősít.<sup>158</sup> Emiatt lényeges az atipikus munkavégzési formáknál is a közpolitikai megközelítés, amit Ferencz Jácint a monográfiájában meg is tesz. Ennek államrezonként megjelenő célja abban nyilvánul meg, hogy a munkanélküliség csökkentése érdekében aktív foglalkoztatás-támogatási eszközként olyan meghatározott időre történő munkaviszony létesítést vezet be a munkaügyi igazgatás, amelynek időtartama alatt a munkát végző személy egy neki felajánlott szakmát ki tud tanulni és ha sikeresen

---

<sup>154</sup> Laky Teréz: Az atipikus foglalkoztatásokról. Struktúra K. Bp. 2001. 16. o. Ismerteti Ferencz J.: Atipikus foglalkoztatási formák, 21-22. o.

<sup>155</sup> L. az előző jegyzetet

<sup>156</sup> Finna Henrietta—Forgács Tamás: A rugalmas munkavégzési formákról. Infotárs 2010/1. 77-79. o.; Átvéve Ferencz Jácinttól: Atipikus foglalkoztatási formák, 22. és 83. o.

<sup>157</sup> Ferencz, 22-24. és 26-28. o.

<sup>158</sup> Magyar részről Vukovich Gabriella: Rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon (a „Flexicurity Patways” értékelése) In: Nonprofit monitor 2003/2.; Gyulavári: A szürke állomány, 187-193. o.; Ferencz: 41-43. o.

vizsgálják szakmunkás-oklevélhez jut. Ezt a megoldást Németországban Schröder kancellársága idején a Peter Harz vezette munkaügyi reformbizottság vezette be, ami a korábbi 20 %-os munkanélküliséget 5 % alá vitte. Ez társadalmilag is sokkal hasznosabb, mint az improduktív közfoglalkoztatás, ami ugyancsak atipikus, de nem gazdaságos foglalkoztatási forma.<sup>159</sup>

Ferencz Jácintot megelőzően az atipikus foglalkoztatási formákat részben a nyugat-európai államokban kialakult típusok és az azok alapján megalkotott nemzeti jogi szabályok és európai uniós irányelvek összegezését Bankó Zoltán végezte el.<sup>160</sup> Az ő általa felállított rendszert az azóta megjelent újabbakkal dolgozta fel a Ferencz Jácint az általa megírt itt tárgyalt monográfiájában, amelyekre vonatkozóan az őt megelőző szakirodalmat is figyelembe véve az elméleti következtetéseket is levonja. Ezek a következők:

a.) Mivel az atipikus formák „heterogén viszonyok halmaza,” nem adható róluk egységes interdiszciplináris meghatározás.<sup>161</sup> Ezért csak az mondható, --amivel mi is kezdtük tanulmányunkat--, hogy minden olyan foglalkoztatási forma atipikus, amely eltér a már bemutatott tipikustól.

b.) Munkajogi értelemben eme atipikus foglalkoztatási formáknál külön kell választani azokat, amelyek a munkajogon belül foglalnak helyet azoktól, amelyekre nem vonatkoznak a munkajog ismérvei.<sup>162</sup> Ez az álláspont azonban megítélésünk szerint vitatható, mivel a legtöbb esetben azok névlegesen azért rákényszerítések a foglalkoztatottakra tartós vállalkozásnak, vagy megbízásnak, a mezőgazdaságban pedig haszonbérleti szerződésnek megnevezve, hogy a foglalkoztatók mentesüljenek a társadalombiztosítási járulékfizetés rájuk eső kötelező részének fizetése, valamint a túlmunkaidő-korlát és a túlmunkapótlék fizetésének a kötelezettsége alól.

c.) A XXI. század „megállíthatatlannak tűnő gazdasági fejlődése”, magyarán a fogyasztók széles körét elérni célzó megrendeléseken, az áru fuvarozás költségeinek logisztikai úton történő megtakarításán, továbbá az élő munkaerő automatizálással történő kiváltásával, a munkaintenzitás hatékonyságnak a növelésével, valamint a bér megtakarításokkal a fogyasztókra és a munkavállalókra irányuló nyomás erejének megfékezésére szükséges törekedni --Ferencz Jácint szerint -- az által, hogy minél több atipikus foglalkoztatási forma a munkajog védelme alá kerüljön.<sup>163</sup> Ferencz Jácint e nézetével messzemenően egyet értünk, ami kapcsolódik az előző pontban a formális vállalkozási-megbízási szerződésekkel kapcsolatos álláspontunkhoz. Itt jegyezzük meg továbbá, hogy Gyulavári Tamás legújabb kutatásai mutatják ki, miszerint részben az alkalmi munkára hagyományosan és digitális platformon keresztül történő behívással összefüggő ingyenes és más foglalkoztatóval nem létesíthető rendelkezésre állási kötelezettségre irányuló előírásokkal próbálják a foglalkoztatók az élő munkaerőt teljesen kiszolgáltató helyzetbe hozni.<sup>164</sup>

d.) Ferencz Jácint álláspontja szerint a munkavállalókkal szemben érvényesülő szociális piacgazdasági koncepciót teljesen kiszorítani törekvő e neoliberális nyomással szemben erőteljesen érvényesíteni szükséges a „standart employment relationship”-et, vagyis annak a vizsgálatát, hogy milyen hatást gyakorol a munkaerőpiacra a munkajogi szabályozás, és hogy mennyire tudja kiterjeszteni és ezzel

---

<sup>159</sup> Schafer: Das Hartz-Konzept, Arbeitsmarktreform ohne Biss. Hrsg. Deutsche Bundesverlag. Köln, 2005.; Weygand/Düwel: Das neue Arbeitsrecht. Hartz-gesetze und Agenda 2010. Nomos Verlag, 2005., Deutschland in Zahlen. Hrsg. die Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, Rheinland-Pfalz 1. 13. Arbeitsstatistik, 14. p. Prugberger/Jakab: A foglalkoztatás elősegítés és igazgatás joga. Bíbor K. Miskolc, 2016. 42-45. és 47-51. o.

<sup>160</sup> Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. Dialóg campus—PTE. ÁJK. Pécs, 2010.

<sup>161</sup> Gyulavári: A szürke állomány, 106-107. o.; Ferencz: 22-23. és 53-56. o.

<sup>162</sup> Lásd előző jegyzetet

<sup>163</sup> Ferencz, 54. s. köv. + 171. o.

<sup>164</sup> Gyulavári idevágó munkáit a digitális platformon keresztül létesülő atipikus munkavégzésnél tárgyaljuk



együtt a foglalkoztatotti körre irányuló védelmi hatáskörét a munkavállalókat védő szociális minimálstandardokkal.<sup>165</sup>

Ez utóbbihoz kapcsolva vizsgáljuk és próbáljuk meg megszerezni szintén több mikro-, és makrogazdasági, munkaügyi jogpolitikai és jogdogmatikai szempont komplex figyelembevételével az atipikus foglalkoztatási viszonyokat, kimutatva, hogy a munkajogi védelem és a munkajogi jogalkotás és jogalkalmazás valamennyi atipikus foglalkoztatási formára kiterjeszhető.

A mi álláspontunk szerint az atipikus munkaszerződések, munkaviszonyok kiinduló mikro-gazdasági gyökere Ferencz Jácinttal egyezően a hatékonysággal egybekötött rugalmasság és a spórolás. Ezen kívül pedig a munkáltatók, illetve a foglalkoztatók részéről fenn áll 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 válják ki azt, hogy a függő munkával szemben fokozatosan előtérbe kerül a kötetlenebb, lazábban ellenőrzött vállalkozási-megbízási szerződéshez hasonló munkavégzés. A munkavégzés lazább és kötetlenebb formája tartalmilag a tartós vállalkozási szerződéshez, esetleg a megbízási szerződéshez válik hasonlónvá, különösen akkor, ha a munka ügyviteli jellegű. Legtöbbször azonban az ilyen tartós és kötetlen munkára irányuló szerződéseknél a vállalkozási és a megbízási elemek együtt jelennek meg. Innen már csak egy lépés, hogy a határozatlan, vagy a meghatározott időre kötött kötetlen jellegű szabadabb munkavégzést tartalmazó foglalkoztatásra ne munka-, hanem tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződéssel kerüljön sor. A meghatározott munkára és/vagy ügyvitelre kötött szerződést pedig egyszerűen vállalkozási vagy megbízási szerződésnek, illetve ezek valamelyikének speciális formájaként helyes nevesíteni aszerint, hogy abban mennyiben játszik szerepet a tevékenység eredménye, illetve az ügyvitel, vagy a megbízással összefüggő bizalmi viszony. Ez a folyamat vezetett 1987-ben a Zell am See-i Nemzetközi Munkajogi Konferenciához, amelynek tárgyköre hivatalosan „a munkajogból való menekülés”, pontosabban fogalmazva azonban szerintünk a munkaszerződésnek munkajogból a polgári jogba történő kivezetése volt.<sup>166</sup> Munkaviszony helyett tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződés akkor is létrejöhet, ha a foglalkoztatás csak meghatározott időre szól, ha pedig egyszeri tevékenységről, a vállalkozási és/vagy a megbízási szerződésnek az alapesete áll elő, amelyet a 2013: V. tv.-el életbe léptetett új magyar Ptk. XXXVII. és XXXIX. fejezete szabályoz.<sup>167</sup>

Mind ezt figyelembe véve a legtöbb atipikus munkaszerződésnél a szabad szolgálatra és a munkavállaló részéről felelősségteljesebb kevésbé ellenőrzött munkaviszony dominál. Emiatt a Prugberger/Nádas szerzőpáros az atipikus szerződéseket vállalkozási jellegű munkaszerződéseként kezeli, a részmunkaidős és a határozott időtartamú munkaszerződéseket jogdogmatikailag pedig a normál (tipikus) munkaviszony speciális formájaként.<sup>168</sup> Tartalmilag a vállalkozási-megbízási típusú foglalkoztatási szerződéseknek munkajog-elméleti specialitása, hogy a szolgálat, illetve a munkavégzés kötetlen, a foglalkoztató a szolgáltót, illetve a munkát végzőt a tevékenységében nem ellenőrzi, hanem a munka elvégzését rábízva és a folyamatos ellenőrzés helyett csak időközönként beszámoltatja, hogy mit és hogyan végzett. Emiatt a foglalkoztatott felelőssége a tipikus munkaszerződéssel foglalkoztatotthoz képest szigorúbb. Abban az esetben, ha a tipikus munkaviszonyban függő munkát végző dolgozó nem szándékosan okozta a munkáltatónak a kárt, a legfelső bírósági szint elvi iránymutatása, vagy a törvény „in abstracto”, „in concreto” pedig a munkavállalókkal szemben a munkáltatók által indított kártérítési perekben hozott ítéletek többsége két okból mérsékli jelentősen a kártérítés összegét. Egyrészt azért,

---

<sup>165</sup> Ferencz: 54-55. o.

<sup>166</sup> Prugberger: Munkavállalói biztonság a globalizációban. Valóság, 2008/2. sz. 43-44. o.

<sup>167</sup> Ferenczi Fanni—Prugberger Tamás: A vállalkozás és a vállalkozói tevékenység egyes gazdaságjogi és gazdaságsszociológiai problémáiról. Kapitális Kft. K. Debrecen, 2016. 45—60. o.

<sup>168</sup> Prugberger--Nádas: 7. sz. jegyzetben hiv. mű, XIV. fejezet

mert a munkavállalón a napi több órás monoton munkavégzés okán nagy a kockázati teher, másrészt a miatt is, mivel ennek tudatában a munkáltatótól elvárható, hogy felkészülve legyen a kármegelőzésre, bekövetkezése esetén pedig a csökkentésére.<sup>169</sup> A vállalkozási, megbízási típusú atipikus foglalkoztatási-szolgálati, illetve munkaszerződésnél a munkáltatót, illetve a foglalkoztatót ilyen kötelezettség nem terheli. Ezért a szabad szolgálatot teljesítő munkavállaló esetében legfeljebb a munkavégzés jellegéből eredő károkozási kockázat jöhet mérséklő tényezőként figyelembe vételre.<sup>170</sup>

Az atipikusság a vállalkozási és megbízási típusú munka-, és foglalkoztatási szerződések esetében gyakran összekapcsolódik a tipikus munkaidő „ex lege” korlátozott rendszeres jellegének rugalmassá tételével a „flexicurity” elv alapján. Ennek egyik változata a nyugat-európai jogokban korábban is ismert és ma már több közé-európai államban is alkalmazott „kapacitási (megrendelési) igények és szükségletek szerint variálódó munkaidőhöz” (kapazitatsorientierte variabler Arbeitzeit, röv.: KAPOWAZ), kötött munkavégzés, amely folyamatos rendelkezésre állással és ehhez kapcsolódó behívással párosul. Mivel ez a foglalkoztatási forma komoly többletterhet jelent a munkavállalónak és mivel bármikor, pihenőidőben és szabadidőben is a munkavállalónak rendelkezésre kell állnia, fiziológiailag is komoly megterhelést jelent. Ezért az ilyen kapacitás által orientált bármikor történő behívással járó munkaszerződéssel dolgozó munkavállalók mindenütt az átlagnál magasabb bérezésben részesülnek. Kivétel ebben csak Magyarország, ahol a behívásos munkaviszonyt nevesítve jelenleg csak a részmunkaidős szerződésnél lehet alkalmazni, amiért nem jár külön díjazás. Ráadásul ez alól nincsenek kivéve a három évesnél fiatalabb gyermeket nevelő dolgozó nők, akik az Mt. 61. § (3). bek.-e alapján „ex lege” jogosultak teljes munkaidőre szóló munkaviszonyukat részmunkaidőssé módosítani a gyermek érdekében. Semmit sem ér ez azonban akkor, ha a gyermek életvitelének a rendszerességét —amely ebben a fejlődési szakaszban elsőrendűen fontos— az anya a behívások miatt nem tudja biztosítani. Ezért a három évesnél fiatalabb gyermeket nevelő részmunkaidőben dolgozó anyát „de lege ferenda” a munkáltatói behívás lehetősége alól mentesíteni lenne szükséges.<sup>171</sup>

Összegezve az eddigieket, a polgári jogias jellegű valódi atipikus munkaszerződéseknél a tevékenység mindig kevésbé ellenőrzött és saját felelősséggel járó vállalkozási és/vagy megbízási jellegű, ahol a munkaidő meghatározása is rugalmas és/vagy kötetlen vagy pedig „szétdarabolt”. Ha mind ez kapcsolódik a Gyulavári által „látszólagosként” kezelt két atipikus munkaszerződéshez, a részmunkaidőshöz és a meghatározott időre kötöthöz, abban az esetben mind a kettő ténylegesen atipikussá válik.

Ezek mellett szociális, vagy pedig gazdaság-, és foglalkoztatáspolitikai szempontból atipikusnak számítanak azok a munkaszerződések, ahol a munkavállaló mentális-pszichés vagy fizikai-fiziológiai okok miatt hátrányos helyzetűeket, munkanélkülieket, rehabilitációval és/vagy képzéssel egybekötve oly módon foglalkoztatnak legtöbbször non profit jellegű szociális intézmények, annak érdekében, hogy helyt kapjanak a munkaerőpiacon, vagy pedig ha kikerültek onnan, visszakérülhessenek oda. Ebbe a körbe lehet besorolni a tanuló szerződést, amely legtöbbször fiatalokéval kerül megkötésre az adott szakma. ill. szolgáltatási kör továbbélése érdekében. Ezért és amiatt is a fiataloké munkaszerződése atipikusnak számít. Ugyanis az adott foglalkozás szakmai utánpótlásán felül és azzal áttételesen összefüggésben is állva a fiatalok munkavállalók testi és szellemi fejlődésének a biztosítása érdekében minősül atipikusnak. Ha viszont nem áll összefüggésben tanulói szerződéssel, az atipikusság a Gyulavári terminológiával élve, csak látszólagos. Az atipikus szerződések körét végül állami,

---

<sup>169</sup> Deli Petra Eszter: A munkavállaló általános felelőssége a német és az osztrák modellek jog-összehasonlító keresztmetszetében Ph.D. értekezés, Szegedi Tud. Egyet ÁJK. Pólay Elemér Doktori Iskola. Szeged. 2013. 111-114. o. (német), 162-166. o. (osztrák)

<sup>170</sup> U. ott

<sup>171</sup> Prugberger: A munkával összefüggő jogviszonyok változása és a család. In: Családi jog, 2015/3. sz. 5. o.

közgazdasági érdekből a közigazgatásban és egyéb állami intézményeknél dolgozó munkaviszonya zárja, ahol a munkavállalók számára csak olyan juttatások és kedvezmények adhatók, amit az államigazgatási szervek jogszabályi keretek között állapíthatnak meg a közigazgatási szerveknél és a köztulajdonban álló intézményeknél dolgozó munkavállalóknak, amiket az Mt. biztosít a részükre és nem többet.

Mindezek mellett figyelembe kell venni az informatika és a digitalizáció rohamos terjedésével összefüggő újabb atipikus munkatevékenységekkel és szolgáltatásokra irányuló igények kielégítésével összefüggő új munkatevékenységeket, amelyek digitális platform-közvetítések útján valósulnak meg. A platform és annak üzemeltetője köti össze a szolgáltatást igénylőt a szolgáltatás teljesítővel, aminek kivitelezése sokféle formát ölthet, amelyek közül egyesek besorolhatók az atipikus munkajogviszonyok körébe, jelentős részük azonban áttöri a munkajogviszony kereteit és olyan munkatevékenységgel összefüggő kötetmi jogi szerződések közé tartoznak, amelyeket az 1948 előtti magyar magánjogi szakirodalom és polgári jogi kodifikációs kísérletek a szorosabb szolgálati, illetve munkaviszony keretein kívül, mint egy üzleti jellegű magánjogi munkavégzési szerződésként helyeztek el. Ennek megfelelően Vinczenti Gusztáv a „Nagy Szladitsban” a munka jogviszonyairól írt tanulmányában az újabban függő munkára irányuló munkára irányuló tevékenységként jellemzett szolgálati/munkaszerződés mellett ugyancsak kétoldalú visszterhes szerződésként tárgyalja a vállalkozási szerződést, valamint a feleket szerződéskötés céljából összehozó, vagyis a közvetítésre irányuló alkuszi szerződést. Ezen kívül egyoldalú kötelemként foglalkozik a meghatározott munkaeredmény felmutatására irányuló díjkitűzéssel.<sup>172</sup> Vinczenti ezzel követi az 1928. évi Mjt. rendszerét, ahol valamennyi itt említett munkával összefüggő jogviszony a polgári jog részét képezte és amelyeknek nem a szolgálati/munkaszerződéssel összefüggő, hanem a vállalkozási formái, illetve azoknak egyes elemei megjelennek a digitális platformokon keresztül történő munkavégzéseknél is. Mindez vonatkozik az ügyviteli-megbízási szerződésekre is, amelyeknek egyes elemei ugyancsak megjelennek az eddig is ismert atipikus munkajogviszonyok esetében, de már most is megnyilvánulnak szolgáltatási igényként a digitális platform közvetítéseknél is. Nem véletlen ezért, sőt tudatos is, hogy mint a mind a frankofon-latin, mind pedig a germán jogrendszerek polgári jogi kódexei --ide értve az 1928 évi magyar Mjt.-t és az 1959. évi, valamint a 2012. évi Ptk-t is a vállalkozási típusú szerződések után szabályozza nem eredmény kötetmi, hanem a bizalmi kötetmi jellegű ügyviteli-megbízási szerződéseket.

Kissé bonyolítja azonban a helyzetet, hogy míg a II. Világháború után a nem szovjet érdekszférába tartozó és a szociális piacgazdaság, valamint a jóléti társadalom rendszerében működő nyugat-európai országokban a szolgálati-, ill. a munkaszerződés a munkavállalói érdekeket védő szociális intézkedések hatására specializálódott kötetmi szerződéssé alakult, de megmaradt a polgári jogon belül, addig a szovjet érdekszférába került közép-, és kelet-európai országokban a munkaszerződésből egy önálló jogág, a munkajog alakult ki. Ezért azok a digitális platform-szerződési formák, amelyek nem férnek be az atipikus munkajogviszonyok keretei közé, nem a munkajogi, hanem a Ptk. alapján polgári jogi elbírálás alá kellett, hogy kerüljenek. Ez vonatkozik Magyarországra is.

## *2. Az atipikus munkajogviszonyok előző pontban kifejtett kívánalmaival összhangban álló jogdogmatikai rendszere*

Az előző pont elvi fejtegetései és a bemutatott szakirodalom lényegre irányuló analízise alapján az atipikus munkaviszonyok kiindulása szerintünk is a tipikus munkaviszony, amelynek fő ismérvei négy pontban foglalhatók össze. Ez a négy ismerv a következő: 1.) A tipikus munkaviszony teljes

---

<sup>172</sup> Vinczenti Gusztáv: 5. sz. jegyzetben hiv. mű és hely, 51. § A vállalkozási szerződés (644-653. o.), 52. § Az alkuszi szerződés (654-659. o.), 53. § A díjkitűzés (659-662. o.)

munkaidőre, vagyis tételes-jogilag megállapítva a legtöbb államban napi nyolc, és heti negyven, legfeljebb negyvennyolc munkaóra közötti időtartamra szól. 2.) A tipikus munkaviszony határozatlan időtartamú és a munkáltató részéről a munkavállaló felmondási idejéhez képest „ex lege” is többnyire viszonylag hosszabb időtartamban kerül megállapításra. 3.) A legtöbb országban ugyanannál a munkáltatónál eltöltött bizonyos szolgálati idő letöltését követő munkaviszony-megszűnés esetén kvázi hűségjutalomként végkielégítés jár. 4.) A tipikus munkaviszony legtöbbször függő munkára vonatkozik, ahol a munkáltatói utasítás és a rendszeres, illetve folyamatos ellenőrzés, valamint a kötött munkaidő a jellemző. e.) A tipikus munkaviszony negyedik jellemző vonása, hogy a munkavállaló teljesen cselekvőképes nagykorú, vagy olyan korú személy, aki önállóan köthet munkaszerződést, vagyis munkajogi szempontból nemcsak teljesen cselekvő-, hanem munkaképes is egyben, ami alatt azt értjük, hogy a munkaszerződést önállóan megkötheti, valamint munkakörének ellátásához a szükséges képességekkel és képeztéssel rendelkezik.

Az atipikus munkaviszonyok eme ismérvek valamelyikétől, egytől vagy többtől, vagy pedig az összetől eltérnek. Ezeket az atipikus foglalkoztatási, illetve munkaszerződéseket gazdaságpolitikai, foglalkoztatáspolitikai é jogdogmatikai szempontok szerint kíséreljük meg az alábbiak során rendszerezni, melynek során kritikailag vizsgáljuk meg azt, hogy a magyar Mt.-ben az atipikus szerződések csoportosítása mennyiben felel meg az itt kifejtett elveknek és mennyiben fedik le a nevesítéssel összefüggő igényeket, különösen az esetben, amikor ez egyes atipikus szerződések egyes elemei egymásba fonódva, új formákat mutatnak fel. E szempontokat figyelembe véve az atipikus munkaviszonyoknak a magyar Mt. XV. és XVI. fejezetében felsorolt összesen tizenegy formája és még néhánynak külön törvényekben és rendeletekben történt elhelyezése és szabályozása messze nem felel meg annak az elméleti rendszernek, amelyet Ferencz Jácint monográfiájában felállított és amelyet az előbbi pontban ismertettünk. Ugyanakkor Bankó Zoltánnak és Ferencz Jácintnak az atipikus munkajogviszonyokról közösen írt és 2015-ben megjelent könyve visszalépést jelent Ferencz Jácint egy évvel korábban megjelent monográfiájához képest, mivel lényegében az Mt. rendszerét követi és csak néhány helyen korrigál. Ennél fogva, miként az Mt., úgy Bankó/Ferencz könyve sem követ egy logikus gazdaság-politikai, valamint jogdogmatikai rendszerszemléletet.

Az atipikus szerződéseknek az Mt.-beli felsorolása a behívásos munkaviszonnyal kezd, azon belül megemlítve a részmunkaidős munkaviszonyt, amelyhez a behívás kapcsolódik. Ezzel szemben Bankó és Ferencz könyve helytállóan a részmunkaidős szerződéssel kezd, amelyben a behívás szerepel, ugyanakkor –ellentétben a nyugat-európai megoldásokkal-- önálló atipikus munkajogviszonyként azonban nem. Ebből az tűnik ki, hogy a behívás Magyarországon lekorlátozva, csak a részmunkaidős szerződésnél alkalmazható. Ezt követi mind az Mt.-ben, mind Bankó és Ferencz könyvében a határozott idejű munkaviszony, majd az Mt.-ben a munkakör megosztás, valamint az olyan munkaviszony, ahol munkáltatóként több jogalany áll. A munkakörmegosztásról, vagyis arról az atipikus munkaviszonyról, ahol munkavállalói oldalon többen vannak, a Bankó/Ferencz szerzőpáros könyve nem szól. A szerzőpáros ezt követően tárgyalja először a munkaerő-kölcsönzést, majd pedig a távmunkát. Ezzel szemben az Mt. a munkaerő-kölcsönzést a XV. fejezetbe foglaltaktól elkülönítve, a XVI. fejezetbe foglalva tárgyalja, a XV. fejezetben ezért a sorrendet a távmunkával folytatja. Innentől kezdve a szerzőpáros követi az Mt. rendszerét, ahol a távmunkát mind a két helyen a bedolgozó munkaviszony, az egyszerűsített foglalkoztatás, illetve az alkalmi munkaviszony, a köztulajdonosi munkáltatóval fennálló munkaviszony, a vezető állású munkaviszony és a cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonya követi. Utólag került az Mt.-be betoldásra az iskolaszövetkezeti munkaviszony, könnyen lehet, hogy a szerzőpáros könyvének a hatására, amely az iskolaszövetkezeti munkaviszonyon túlmenően folytatásképpen még tárgyalja a szociális szövetkezeti tagsági jogviszonyt, a tranzit foglalkoztatást, a közfoglalkoztatást, valamint az ösztöndíjas foglalkoztatást. A legújabb atipikus foglalkoztatási formákról nem szól, a már érintett digitális platformon keresztül történő behívásos és

rendelkezésre állásos foglalkoztatási formákat pedig egy szóval sem említi meg, holott az egyik legközismertebb formája, az „uber” személyszállítás világszerte terjedőben van. Szerintünk e sorrend semmilyen rendszerelméleti megfontolást nem tartalmaz, sőt a köztulajdonosi munkavállaló által kötött munkaviszony magyar szabályozásában, valamint a cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonyában semmilyen tartalmi specialitás nincsen. Az Mt.-nek az atipikus munkaviszony eme rendszeréhez viszonyítva a szerzőpáros munkája annyiban ad többet, hogy az újabb atipikus módozatokat szabályozásuk időrendi sorrendjében tárgyalja. A társasági tagsággal összefüggő tagi munkavégzést és így a szövetkezeti tagi, valamint a családtagi munkavégzést viszont az Mt.-hez hasonlóan figyelmen kívül hagyja.<sup>173</sup>

Mi ehhez képest a már említett gazdaág-, és foglalkoztatáspolitikai szempontokkal párosított jogdogmatikai alapon próbáljuk az atipikus jogviszonyok teljes körét felölelve azokat tipizálni és rendszerezni. Hat fő típust állítottunk fel, amelyekbe besoroltuk az atipikus foglalkoztatások egyes oda illő formáit.

a.) Az első fő típus azokat az atipikus munka-, és foglalkoztatási viszonyokat tartalmazza, amelyeknél a munkaviszony tartalma alapvetően tipikus és csak egyes részlet-kérdésekben, főleg a munkavégzés idejét érintően jelentkezik eltérés. Ide tartozik: 1.) a részmunkaidős munkajogviszony egybe kapcsolva a behívás lehetőségével; 2.) a határozott ideig, ill. a meghatározott munka elvégzéséig tartó jogviszony; 3.) a kapacitástól, ill. a megrendelési igényektől, vagyis a szükségletektől függően munkára bármikor behívható munkavállalók munkaviszonya; 4.) Az egyszerűsített foglalkoztatás és az alkalmi munka; 5) A munkavállaló egészségét, valamint szellemi és fizikai munkaképességét védelmét célzó munkaviszonyok. Ide tartozik: a) az egészségre veszélyes és káros hatású, valamint a megerőltető fizikai munka; b.) a fiatalok munkaviszonya; c.) a testi és/vagy szellemi fogyatékoság miatt hátrányos helyzetű munkavállalók munkaviszonya.

b.) A második fő típusba tartozik az átmeneti munkáltatói módosításon alapuló delegálással létrejövő ideiglenes munkavégzés következő három formája: 1.) Átírányítás, kirendelés, átengedés, mely utóbbi jogdogmatikailag haszonkölcsönbe adás; 2.) Munkaerő-kölcsönzés, ahol a munkáltató a munkavállalóit folyamatosan delegálással kikölcsönzi, effektíve bérbe adja a munkaerőt igénylő kölcsönvevőnek, tulajdonképpen bérbe vevőnek, ami a kikölcsönzött, pontosabban a bérbe adott munkavállalónál kirendelés formájában jelenik meg; 3.) Iskolaszövetkezet munkaerő-kölcsönzőként iskolás és főiskolás tagjainak munkát biztosítva, őket munkáltatóknak kölcsönöz ki, ami lényegében a munkaerő-kölcsönzés, bérbe adás speciális formája.

c.) A harmadik fő típusba tartoznak a munkaviszony alanyainak a számától és jellegétől függő atipikus munkaviszonyok: 1.) A munkakörmegosztás több munkavállaló között, valamint a több munkavállaló által a munkáltató részére közösen végzett munka (időszakos arató-, és cséplőkompanyia, munkaszövetkezet uradalmi birtok megműveléséről és állattenyésztéséről díjazás ellenében tagjainak közreműködésével gondoskodik); 2.) Több munkáltató közösen alkalmaz egy munkavállalót szolgálatra, legtöbbször karbantartói, könyvelői, ügyviteli, vagy jogi képviseleti tevékenységre; Társasági és munkaszövetkezeti tagsági munkatevékenység a társaság, illetve a szövetkezet részére végzett munkák arányai szerint történő belső elosztási szabályzat alapján; 3.) Családtagi munkavégzés; 4.) Valamint az állami/közületi (köztulajdonú) intézményben fennálló munkaviszony.

d.) Az atipikus munka-, és foglalkoztatási viszonyok negyedik fő típusát a vállalkozási megbízási jellegű munkaviszonyok jelentik, amelyek többsége munkajogviszony és vállalkozási-megbízási jogviszonyként egyaránt elláthatóak. Ebbe a körbe a következő munkavégzési formák tartoznak: 1.)

---

<sup>173</sup> Bankó Zoltán—Ferencz Jácint: Atipikus munkajogviszonyok. Wolters Kluwer, Bp. 2015.

(Házi) bedolgozói munkavégzés, amit a foglalkoztatók a társadalombiztosítási hozzájárulás alóli mentesülés miatt csak vállalkozási, megbízási formában érdemes megkötni; 2.) Ennek speciális formája a távmunka, amely az előbbtől abban különbözik, hogy speciális technikai eszközzel adatszolgáltatást, adatgyűjtést és elemzést, tervezést, rajz és tervrajzkészítést, valamint szerkesztést végez a távmunkás. Ez is végezhető vállalkozási formában, azonban a bizalmas belső adatok megőrzése érdekében inkább munkaviszonyt létesítenek a munkáltatók a távmunkában dolgozókkal; 3.) Szabad szolgálat, kötetlen munkavégzés, ami bármi lehet, leggyakoribb formája a tartós vállalkozás és megbízáshoz hasonló munkaszerződés-kötés, de minden további nélkül ellátható vállalkozási és/vagy megbízási formában is. 4.) Az önfoglalkoztatás a tartós vállalkozási és megbízási szerződésnek egy olyan speciális válfaja, ahol a forma tartós vállalkozás vagy megbízási, a tényleges munkavégzés azonban függő munka. Ezért a nyugat-európai államok többségében előírás, hogy az ilyen látszat vállalkozást és/vagy megbízást tartalmilag a munkaviszony szabályai szerint kell kezelni a munkáltatót terhelő arányos társadalombiztosítási hozzájárulás kivételével, amely alól mentesül; e.) A termésmegosztással összekapcsolt földhaszonbérleti szerződés lényegében az önfoglalkoztatásnak egy olyan illegális mezőgazdasági természetbeni formája, amelyet az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete tiltott természetbeni bérezésű illegális munkaszerződést palástoló haszonbérleti szerződésként, mint érvénytelen kezel. Pénzben történő bérfizetés mellett azonban minden további nélkül alkalmazható nemcsak vállalkozás, hanem vállalkozási tartalmú munkaszerződésként is; f.) családtagi munkavégzés, amelyre az EGK 86/613.sz. irányelve vonatkozott, amely irányelvet azonban a 2010/41. sz. EU. ir. elv hatályon kívül helyezett, helyette azonban más szabályozást nem hozott; g.) A vezető alkalmazotti munka munkaviszony egyértelműen megbízással összekapcsolt tartós vállalkozási, megbízási szerződéshez hasonló munkaviszony

e.) Ötödik főtypusba indokolt besorolni a digitális platform igénybevételével történő atipikus munkavégzést, amely az eddig tárgyalt foglalkoztatási módozatok többféle változatát is magába foglalhatja.

f.) A hatodik főcsoportot az utánpótlást biztosító, valamint a foglalkoztatást támogató, elhelyezkedést elősegítő atipikus munkaszerződési, foglalkoztatási módozatok képezik, amelyek egy részénél a foglalkoztatás olyan képzéssel van összekötve, amely szakmai képezést is ad. Ezek a következők: a.) A tanulói szerződés; b.) A tranzit foglalkoztatás; c.) Az ösztöndíjas foglalkoztatás; d.) A szociális szövetkezeti tagsági munkajogviszony, amely egyúttal a társasági/szövetkezeti tagsági munkaviszony speciális formájaként is felfogható; e.) A sort végül a gazdaságilag hasznot nem hajtó improduktív közfoglalkoztatás zárja, amely azonban jogdogmatikailag kiinduló alapja az előző formáknak.

Végezetül indokolt megemlíteni, hogy helyesen járt el az Mt. megalkotója, hogy a versenykizárási megállapodást és a tanulmányi szerződést az Mt. az atipikus munkaviszonyoktól elkülönítve a XVIII. fejezetben szabályozza. Ugyanis e két szerződés típus fogalmilag nem munkaviszony, hanem csak a munkaviszonnyal összefüggő, ahhoz tapadó szerződés. Ezért helyesen járt el a Bankó/Ferencz szerzőpáros is hogy e két munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodással nem foglalkozik. E két megállapodás ugyanis nem része egy munkaszerződésnek sem.

Úgy véljük, hogy az atipikus munkajogviszonyoknak a jogdogmatikai szerkezetük szerinti csoportosítása mellett könnyebb megvizsgálni és e rendszerben egységesen, vagy elemeire bontva a digitális platformokon keresztül lebonyolódó munkatevékenységekkel összefüggő jogviszonyok különböző formáit.

*3. A hat főtypusba sorolt atipikus munkaszerződések jogdogmatikai alapvonásai és esetleges kapcsolódásaik egymáshoz*

ad a.) Az első főtípusba tartozó atipikus foglalkoztatások vagy munkák periódikusan visszatérő napi időtartama rövidebb a szokványosnál, vagy a munkaviszony időtartama nem határozatlan, hanem csak meghatározott időre, vagy meghatározott munka elvégzésére szól. A magyar jogban a munkaidő e szerződéseknél nem fix és az általánosnál rövidebb jellegű meghatározásából, valamint általában a foglalkoztatónál felmerülő feladatok gyors teljesítésének az igényéből eredően az előre nem meghatározható munkára szóló behívásnak komoly jelentősége van. Az ezzel kapcsolatos állandó rendelkezésre állás a magyar jogban külön megfizetve nincs, ami ellentétes a nyugat-európai joggal, ahol a megrendelések változástól függően alakuló gyártási kapacitások függvényében bármikor behívható munkavállalókkal általában teljes munkaidőre szóló magasabb díjazású munkaszerződést kötnek. Irányelvi előírás a részmunkaidős és a nem határozatlan időre szóló szerződéseknél a tipikus munkaviszonyban állókkal egyenlő bánásmód, valamint az ilyenként dolgozók munkáltatói értesítési kötelezettsége, ha nekik megfelelő tipikus, vagyis határozatlan időre vagy teljes munkaidőre szóló munkakör ürül meg. Az ilyen módon dolgozóknak ugyanis ez esetben alkalmazási elsőbbségük van. Az irányelvnek ez az előírása ma már valamennyi atipikus szerződésnél alkalmazásra kerül.<sup>174</sup>

ad b.) A második főcsoportba tartozó atipikus munkaviszonyoknál a fő tartalmi jellemvonás a delegálás, amely az adott munkáltatónál a munkáltató részéről más munkakörbe vagy a cégen belül más üzembe, telepre irányul, ami az átirányítás vagy pedig más munkáltatóhoz történik a kiküldés kiküldetesként, kirendelésként, vagy kölcsönbeadás jellegű átengedésként. Más munkáltatóhoz történő kiküldetésnél a munkáltatói jogkört továbbra is a kiküldő, míg kirendelésnél az a munkáltató gyakorolja, akihez a munkavállalót dolgozni kirendelték vagy átengedték. A kiküldésről szóló irányelv mind az átirányítást, mind a kiküldetést, mind a kirendelést és az átengedést egy évi időtartamra teszi lehetővé, ami legfeljebb további egy évre meghosszabbítható.<sup>175</sup> Az az Európai Unió (EU) régi tagállamai a munkaszerződés ideiglenes módosításának nevezik a munkaszerződésnek ilyen jellegű munkáltatói utasításon alapuló átmeneti megváltoztatását és az egyszer meghosszabbítható időtartamhoz tartják magukat, addig a 2012. évi új magyar Mt. 53. §-a szerződéstől eltérő foglalkoztatásnak minősítve egy éven belül a kiküldetések eme utasításon nyugvó formáira összesen csak évi 44 munkanapra, illetve 352 munkaóra teszi lehetővé. Ez a munkavállaló számára kedvező akkor, ha a munkahelye stabil, abban az esetben azonban, ha bizonytalanná válik, akkor az irányelvi hosszabb időtartamú uniós irányelvi időtartam a kedvezőbb. Ezért indokolt lenne ezt a lehetőséget is felvenni az Mt.-be azzal, hogy a munkáltatói utasításból fakadó itt tárgyalt irányelvi és a régi tagállamoknál alkalmazott kiküldési módozat főszabályként, mint „a szerződéstől eltérő hosszabb foglalkoztatás” az Mt. 53. §-ában szereplő „szerződéstől eltérő rövidebb foglalkoztatással” együtt az atipikus munkaszerződéseket tartalmazó fejezetbe kerüljön át a munkaerő kölcsönzés elé. Ugyanis a munkaerő kölcsönzés a kiküldés valamennyi itt tárgyalt módozatához képest speciális jogintézmény, amire egyértelműen utal az a tény, hogy amíg a munkaerő kölcsönzésre nem készült el az irányelv, addig a kiküldési irányelv vonatkozott rá is.<sup>176</sup>

Ebből viszont az is következik, hogy a munkaerő kölcsönzési irányelv öt évre szóló együttműködésre lehetőséget ad a kölcsönadó és a kölcsönvevő cég között, azonban a munkaerő díjazás ellenében történő kölcsönbe, vagyis bérbe adása, mivelhogy kirendelés formájában történik, a kétszer egy évet nem haladhatja meg. Ezt azonban a magyar Mt. nem veszi tudomásul és a munkaerő kölcsönbe adását is öt évre teszi lehetővé. Probléma még a munkaerő kölcsönzésnél, hogy sérül az esélyegyenlőség, mivel az irányelv lehetővé teszi, hogy a kölcsönmunkások átmenetileg ne

<sup>174</sup> Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2009: CXXV. tv. hatályba lépésével a részmunkaidős és a határozott időre szóló munkaviszonyra vonatkozó két irányelvbe foglalt előírásokat valamennyi atipikus szerződésnél alkalmazza a judikatúra. Bővebben erről I. Zaccaria Márton Leo: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban. HVG/ORAC. Bp. 2015. 50-83. o.

<sup>175</sup> Prugberger: A kiküldési irányelv és a magyar jogi szabályozás. Gazdaság és Jog. 6/2018. sz. 24-25. és 27. o.

<sup>176</sup> Prugberger—Nádas: 452. o.

részesülhessenek azokban a plusz juttatásokban, ami a rendes munkavállalókat megilletik. Ezen kívül, míg a frankofon jogrendszerben a „kölcsonmunkás” amikor kikölcsonzással dolgozik, ugyanolyan mértékű bérré jogosult, mint amit vele azonos munkakörben rendes munkaviszonyban dolgozó kap, míg a germán jogrendszerben a munkaerőpiacon kialakult bér felét, viszont a francia kölcsonmunkás ha nem dolgozik, legfeljebb a munkanélküli segélynek megfelelő összeget kapja a kölcsonzó cégtől. Ebből adódóan különösen a germán jogrendszerhez tartozó országokban—így Magyarországon is-- kialakult az a gyakorlat, hogy a béreken spórolni akaró cégek titokban valamely munkatársukat induló tőkével látják el, hogy munkaerő-kölcsonzó céget alapítsanak, ahová a leépítésre szánt munkavállalókat felmondás kíséretében kiszervezve (outsuring) az így létesített „munkaerő-kölcsonzó céghez” tanácsolják (outsourcing), az pedig visszakölcsonzi, mintegy visszaszervezi őket a fele bérért az eredeti munkahelyükre (becksuring). Ez a gyakorlat kezd kül-, és belföldön egyaránt általánossá válni, holott a joggal való visszaélés szabályai szerint egyértelműen fel kellene lépni ellene.<sup>177</sup>

ad 3.) Az atipikus jogviszonyok dogmatikai csoportosításának harmadik köre nem okoz különösebb problémát. Egy munkakollektíva által felvállalt és elvégzett munka, valamint egy munkaközösségen, vagy polgári jogi, valamint kereskedelmi társaságon belül a tagok által tagsági viszonyból eredő személyes közreműködésként végzett munkából származó jövedelem vagy a tagok közötti belső megállapodás, társasági szerződés, vagy belső szabályzat alapján kerül a munkadíjazásra elkülönített pénzösszeg a végzett munka arányában elosztásra. Eme arány megállapítása jelenti leglényegesebb részét a tagok közötti munkaeredményből származó jövedelemelosztást rendező társasági szerződésnek, megállapodásnak, illetve a személyes tagi munkavégzésről szóló társasági, munkaközösségi szabályzatnak. Ami a munkavégzést illeti, főszabályként személyesen kell teljesíteni. Ez főszabályként vonatkozik a munkacsoporton belüli, valamint a munkaközösségekben végzett tagi munkavégzésekre is. Vannak azonban esetek, amikor szükségszerű a helyettesítés és a ”beugrás”. Ez különösen az állandó rendelkezésre állásos munkatevékenységeknél jelentős. Ilyen lehet a házfelügyelői/mesteri munkakör, és sok olyan családtagok között megoszló tevékenység, ahol ez természetszerű, főleg a mezőgazdaságban és a kiskereskedelemben, ahol a családtagi közreműködés jelentős. Emiatt is aggályos a 86/613. sz. EGK. irányelvnek a már említett 2010/41. sz. EU. ir elvvel történt hatályon kívül helyezése, ami helyett nem jöttbe semmi. A 86/613. sz. EGK. irányelv ugyanis a gazdaságban –legyen az mezőgazdasági farm, kiskereskedelem, vendéglátói vagy kisipari tevékenység, a bedolgozó családtagnak a munkaviszonyhoz hasonló szociális és társadalombiztosítási jogosultságok biztosítását írta elő az EU tagállamai részére. Eme irányelv kiiktatásával a családi vállalkozáson belüli bedolgozáson kívül gondot jelent formálisan vállalkozóként, tartalmilag azonban munkavállalóhoz hasonlóként dolgozó un. önfoglalkoztatók esetében.

Még mielőtt az önfoglalkoztatás témakörére rátérnénk, szükségesnek látszik a 16 év alatti kiskorúak szintén atipikusnak jellemezhető munkaviszonyát megemlíteni, ami mind a fiatalok munkavállalók védelméről szóló egy- egy alkalomra szóló könnyű munkavégzésre vonatkozik, amely a tevékenységnek eme oldalát nézve hasonlít az egyszerű, illetve az alkalmi munkához. A különbség csupán az, hogy míg a 12-14. életév között ez csak egész könnyű munka lehet, addig az alkalmi munka nehéz fizikai munka is lehet. Ami a 12 év alattiak ruhabemutatóját, koncert, vagy színművészeti fellépését illeti, probléma, hogy kiskorú munkajogviszonynak munkavállalóként 12 éves kor alatt alanya nem lehet. Ezért 12 év alatti fellépésnél gyakorlatban a szülőnek könyvelik el a gázsit. Ez a probléma nem áll fenn a díjkitűzés esetében, mivel az egyoldalú jogügylet és nem címhez szól. Aki a díjkitűzésben megadott feladatot teljesíti, korhatártól függetlenül jogosult a díjra. A 12. életévet el nem érő kiskorúak esetében a díjkitűzés

---

<sup>177</sup>Prugberger--Nádas: 458. o.



analógiájára lehetne az ilyen problémákat áthidalni, ami a magyar szabályozás szerint nem a munka-, hanem polgári jog területéhez tartozik.

ad 4.) Az atipikus munkaszerződések negyedik főtípusába sorolható az informatika és a digitalizáció korszakában előtérbe került

táv munka, amely információtechnológiai és/vagy számítástechnikai eszközökkel a munkahelyen kívül bárhol, többnyire azonban otthon végzett tevékenység, amelynek az eredményét a munkavállaló elektronikus formában továbbítja a munkáltatója részére. Ez egy speciális formája a házi ipari bedolgozásnak, amelyet a minimálbérre és a garantált bérminimumra vonatkozó kötelező szabályok és a munkáltatót a munkavállaló társadalombiztosítása után terhelő járulékfizetési kötelezettség alóli mentesülés érdekében nem munka-, hanem tartós vállalkozási szerződésként kötnek meg. Bár a táv munka esetében szintén fennforognak ezek a problémák, ha a távmunkás a munkát nem vállalkozási szerződésképpen, hanem munkaviszonyban végzi, mégis a munkáltatók többsége vállalja a garantált bérminimum-, és a társadalombiztosítási járulékfizetéssel járó terheket, mivel így a vállalati bizalmas adatokkal kapcsolatos titoktartást biztosítani tudja. Ezért a mostani koronavírus-fertőződésből kialakult pandémia előtt elsősorban a könyvelésben alkalmazták a cégek a táv munkát a magas irodahelység-bérek megspórolása érdekében. Annál fogva azonban, hogy a koronavírus-járvány miatt a könyvelésen túlmenően számtalan más munkatevékenységet, így pl. az oktatást és a hivatali tevékenységhez tartozó ügyfélkiszolgálást, valamint a jogszolgáltatással kapcsolatos eljárás egy részét is digitalizáltak, fenn áll a lehetősége annak, hogy a táv munka a közigazgatásban és a vállalati belső irányításban is uralkodóvá váljon. Ezen kívül pedig az egyes termékek gyártásával összefüggő azokra a résztvékenységekre is kiterjedhet, amelyek eddig a globalizációból fakadó szervezeti integrációban valósultak meg, viszont a koronavírus-járvány miatt szerződéses integrációvá alakulnak át.

Ebből eredően a terméket előállító és kibocsátó vállalatok az alkatrészgyártást velük tartós vállalkozási szerződéses kapcsolatban álló szatelit cégekkel végeztetik el, miként ez a szociális piacgazdaság időszakában általános volt.<sup>178</sup> Ez viszont magával vonhatja a nagyméretű cégeknél olyan decentralizációs folyamat elindulását, hogy az egyes autonóm munkaköröket önfoglalkoztatási jellegű tartós vállalkozásokká alakítják át annak érdekében, hogy a már említett járulékfizetési terhektől és bérfizetési kötelezésekéntől mentesülhessenek. Könnyen előállhat olyan helyzet, hogy a termék-kibocsátást végző cégek ennek érdekében távmunkásaikat is kvázi vállalkozónak, önfoglalkoztatónak fogják minősíteni. Ugyanakkor a magyar jogi szakirodalomban a nyugat-európai és a hazai többségi szakirodalommal szemben<sup>179</sup> létezik olyan álláspont, amely a munkavállalóhoz hasonló személyt, vagyis az önfoglalkoztatót, amelynek kritériuma, hogy egy cégnél rendszeresen munkát saját maga alkalmazott nélkül végezze a munkát és ne legyen cége, hajlamos a foglalkoztató cég az ilyen módon általa foglalkoztatottaktól kikövetelni, hogy családtagjaik tagjaik bevonásával alapítsanak látszat közkereseti, vagy betéti társaságot. Ebben az esetben ugyanis a foglalkoztatottak látszat céggel rendelkezve vállalkozónak minősülnek és nem vonatkoznak rájuk a munkavállalók egzisztenciális, szociális és ergonómiai érdekeit védő munkajogi szabályok.<sup>180</sup> Emiatt igen lényeges lett volna, ha a 2012. évi Mt.-be bekerült volna az első tervezetben szerepelt Kiss György által elkészített javaslat, mely szerint Németországhoz, Ausztriához, Svájcra, Hollandiához és Franciaországhoz hasonlóan az

<sup>178</sup> Kisvállalatok Svédországban. Figyelő, 1980./1. sz.; Prugberger: A szövetkezetfelügyeleti rendszer fejlődése (az általános gazdaságirányítási és vállalatfelügyeleti modellfejlődés vetületében. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények. 176. Szöveg K. Bp. 1984. 24-25. o.; U. ő: A munkajog metamorfózisa a gazdasági folyamatok változása vetületében. Magyar Jog, 1991/ 8. sz.

<sup>179</sup> Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló személy problematikája az Európai Unióban és a jogállás szabályainak a hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közöny 2013/1. sz.; Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. Magyar Jog, 2014/2.sz.

<sup>180</sup> Gyulavári: A szürke állomány, 269-271. o.

önfoglalkoztatók esetében az Mt. alapvető kiterjedtek volna rájuk is.<sup>181</sup> Ilyen módon a munkáltatónak teljesen kiszolgáltatott és a tartós vállalkozási, valamint megbízási jogviszony által nem védett munkavállalóhoz hasonló személyek, akik nem a saját, hanem foglalkoztatójuk számlájára végzik a munkát, védelemben részesültek volna. Ha viszont valakinél a foglalkoztatás túlmegy az önfoglalkoztatás keretein és a szatelit tevékenység családi vállalkozási formává alakul, a tartós megrendelésekkel foglalkoztató vállalat irányában a számlázást és az adminisztrációt többnyire valamelyik családtag végzi. Ezért, ha az nem munkaszerződéssel végzi e tevékenységet, kötelező egészség-, és nyugdíjbiztosításukról való gondoskodás állami feladat, amelyre most már az EU. a 86/613. sz. EGK. irányelv hatályon kívül helyezésével kevésbé szorítja a tagállamokat.

Ami a vezető alkalmazottak helyzetét illeti, a magyar Mt. az euro-atlanti megoldásokkal ellentétben csak a cégképviselőt ellátó „csúcsvezetői” szinten állókat tekinti vezető alkalmazottnak, a belső szervezeti egységek irányítóit azonban nem. Ez annyiban előnyös számukra, hogy nem alkalmazható rájuk a vezetőkre vonatkozó szigorúbb, polgári jogi jellegű felelősségi szabályok, ami a vállalatok számára hátrányos. Ugyanakkor a belső egységek vezetőivel szemben informális módon megjelennek és növekednek vezetőkkal szembeni elvárások annak ellenére, hogy a magyar jog szerint a cégen belüli egységek vezetői csak „de fact” irányítók, „d iure” azonban többnyire nem vezetők. Ilyen módon a munkáltató be tudja őket választani a csak beosztott munkavállalókból álló üzemi tanácsba és így az üzemi tanács a munkáltatóhoz válik loyálissá, gyengítve az üzemi tanács munkavállalói érdekvédelmét. Ezért indokolt lenne a nyugat-európai és a transzatlanti megoldáshoz hasonlóan őket is hierarchikus láncolatban vezető alkalmazottnak minősíteni, egyúttal a nyugat-európai államokban és az USA-ban őket is megillető kollektív munkajogi védelemmel együtt. Ez egyúttal azzal is járna, hogy az itt említett euro-atlanti államokhoz hasonlóan az ottani jogrendszerek megoldásainak az átvételével biztosítani kellene a saját szakszervezeti és kollektív szerződési, valamint üzemi alkotmányjogi védelmüket.<sup>182</sup>

ad 5.) Szinte közös jogdogmatikai alapon nyugszik a most lezárt főtípussal, az atipikus foglalkoztatási viszonyok ötödik főtípusa, ahol a feladatok elvégzésének és az ezeket igénylők kilétének a meghatározása, valamint a szolgáltatást igénylő fogyasztónak, vagyis a megrendelőnek a szolgáltatás teljesítésére kész jogalannyal történő összehozása, a közvetítés digitális platformon keresztül, online úton valósul meg az informatika segítségével. A munkavégzés digitális úton, platformközvetítéssel történő létesítésének meglehetősen nagyszámú jogszociológiai és jogdogmatikai irodalma van külföldön és belföldön egyaránt. Az elsősorban angolszász eredetű külföldi irodalmat két átfogó részletes értekezés, Gyulavári Tamás kéziratban már meglévő, részleteiben azonban publikált leendő akadémiai doktori értekezése, valamint Rácz Ildikónak „A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire” című sikeres műhelyvitan átesett PhD védés előtt álló monográfiája részletesen ismerteti és feldolgozza az ezzel összefüggő külföldi szakirodalmat.<sup>183</sup> Rajtuk kívül még néhány

---

<sup>181</sup> A 2012: I. tv. (új Mt.) 2011 júliusában közreadott Tervezetének Kiss Györgytől származó 3. §-a német mintára az önfoglalkoztatásra nézve elő írta volna az Mt. előírásainak az alkalmazását. A végleges szövegből azonban ez kimaradt. Prugberger a „Magyar munka-, és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel” c. könyvének 2012. évi kiadásában T. 3. §-ának beiktatását helyezte (158. o.), 2013. évi kiadásában a kihagyását azonban bírálta (218. o.). Novotni Alapítvány kiadó, Miskolc, 2012 és 2013.

<sup>182</sup> Prugberger Tamás: A vezető alkalmazottak jogállása a fejlett tőkés államokban és Magyarországon a jogösszehasonlítás tükrében. In Pál Lajos (szerk.): A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége (tanulmánykötet). HVG-ORAC, 2017. 212-214. o.

<sup>183</sup> Gyulavári Tamás értekezésének publikált részletei: Internetes munka a magyar jogban—Tiltás helyett szabályozás? Pro Futuro. 2018/3.; Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uber applikáció vagy taxitársaság? Munkajog 2018/3.; A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása. Magyar Munkajog, 5-folóirat 2018/1.; Hakni gazdaság láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. In: lustum Aequum Salutare.2019/1.; Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? Jogtudományi Közöny 2019/2.

tanulmány foglalkozik rendszertani-dogmatikai szempontok szerint is az eredményorientált és szolgáltatást nyújtó digitális platformokon keresztül létesülő jogügyletekkel.<sup>184</sup> A külföldi jogirodalom átvételével az itt említett magyar irodalom e jogügyleteknek két válfaját különbözteti meg. Az egyik az un. „crowdwork”, míg a másik az applikáció alapú munkavégzés, az un. „work on demand via aps”.

A szerzők rámutatnak, hogy a crowdwork esetében a feladatok végrehajtása kizárólag online platformon keresztül történik. A platform, illetve annak működtetője kitzú egy feladatot és annak, aki azt megoldja, vagyis a platform részéről várt eredményt szolgáltatja azt díjazásban részesíti, amelynek összegét előre közli. A platform lehet, hogy csak egyet a legjobban megoldót díjazza, de lehet, hogy több megoldót is díjazásban részesít. Ez nem más, mint munkatevékenységgel elérhető eredmény felmutatására irányuló pályázati jellegű egyoldalú jogügylet, amit az 1959. évi IV. tv.-el megalkotott Ptk. hatályba lépése előtt a szokásjogon alapuló magyar magánjogi bírói gyakorlat és szakirodalom munkavégzéssel kapcsolatos egyoldalú jogügyletként kezelt, ami a polgári jogunk kodifikálását követően díjkitűzésnek elnevezve került be mind az 1959. évi Ptk.-ba és az azt felváltott 2012. évibe.<sup>185</sup> Ebből adódóan a magyar judikatúra a crowdwork típusú jogügyleteket a Ptk 6:588. §-a szerinti díjkitűzésként kell hogy kezelje.

Más a helyzet az applikáció alapú munkavégzés esetében. Az applikáció alapú munkavégzés egy olyan háromoldalú jogügylet, ahol egy bizonyos szolgáltatás teljesítésére, elvégzésére igényt tartó megrendelő elektronikai úton megkeres egy online platformot avégett, hogy hozza össze olyan személlyel, aki az általa kívánt szolgáltatást elvégezni, teljesíteni tudja. E háromalanyú jogügyletben a platform az alkuszhoz hasonlóan közvetítő szerepet tölt be, amely az őt online úton megkereső, szolgáltatást igénylő megrendelő részére szintén online üzenetben olyan valakit szerez, aki a kívánt szolgáltatás teljesítését elvállalja. E háromszereplős „facere” típusú szerződés jogdogmatikailag nem más, mint alkuszi, az új Ptk. szóhasználatával élve közvetítői jogügylet, ahol a platform, illetve annak üzemeltetője vállalja, hogy a megrendelőt összehozza olyan személlyel aki a kívánt szolgáltatás teljesítésére képes. Nem feltétele ennek a hivatalos szakképesítéssel való rendelkezés. Bárki jelentkezhet bármilyen közvetítéssel foglalkozó platformnál szolgáltatás teljesítésére történő kiközvetítés érdekében, aki laikussága ellenére valamilyen mesterséghez tartozó szolgáltatás elvégzésére rátermettsége folytán képes és a szükséges kézi szerszámokkal, egyéb munkaeszközökkel, háztartási gépekkel, személy-, vagy teherszállításra alkalmas fuvarszközzel rendelkezik, de iparszerű tevékenységet folytató vállalkozóként azonban e tevékenységét illetően hatósági nyilvántartásban nem szerepel. Azok, akik az ilyen mellékjövedelem-szerzés érdekében közvetítő platformtól nyilvántartásba vételüket kérik, részükre a megkeresett platform „nyilvántartási kapu” nyit. Ugyanis a platform a nyilvántartási kapukban szereplő „működvelő” vállalkozók közül közvetít a kért feladat elvégzésére az őt megkereső megrendelők részére.

A megrendelésben szereplő feladatot elvégző személy, az „uber” az általa elvégzett munka után járó díjazást nem a megrendelőtől, hanem a kiközvetítő platformtól kapja, amely a saját költségeinek és hasznának a levonása után fizeti ki a „platform munkást”. Főszabályként a platform munkás vállalkozónak minősül, mert munkajogilag jogilag független a platformtól. Ugyanis nincs kötött munkaideje és mivel nincs a platformmal tartós lekötelezetti helyzetben, a platform részéről neki címzett munkakiközvetítést is visszamondhatja. Ha azonban ilyen visszamondásra gyakran kerül a részéről sor,

---

sz.; Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, Károlyi Gáspár Ref. Egyetem ÁJK. Doktori iskola, Műhelyvitára készített változat, Bp. 2020.

<sup>184</sup> Kun Attila: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: Pál L. – Petrovics Z. (szerk.): Visegrád 15.0 –A magyar munkajogi konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Cluwer, Bp. 218.

<sup>185</sup> Vinczenti: 27. jegyzet, 659-662. o.

vagy ha a saját gépén vagy mobil telefonján a platform-megkeresésre sokszor nem reagál, fenn áll a veszélye annak, hogy a platform üzemeltetője „deaktiválja” a kapuját, ami lényegében az együttműködési kapcsolat felmondását jelenti. Nincs kötött jogviszony-megszüntetés, ami az eddigiekből láthatóan vonatkozik a platform munkásra is.

A platform tevékenysége alapvetően díjazás ellenében fennálló közvetítői tevékenység, mégpedig a polgári jog szabályai szerint.<sup>186</sup> Ezzel szemben a platform munkás főszabályként szintén a polgári jognak megfelelő önálló vállalkozó. Ugyanakkor azonban annál fogva, hogy a platform munkára bármikor behívhatja, a platform munkás részéről fenn áll, hogy saját érdekében a platformnak folyamatosan rendelkezésére álljon. Ez egyúttal a platform részéről informális elvárás is. Ez az együttműködési lekötelezettség egy lazább tartósan és folyamatosan ismétlődő polgári jogi vállalkozó kiközvetítési és elfogadási együttműködési kapcsolat, ami ahhoz hasonlít, ha valaki minden ügyével ugyanahhoz az ügyvédhez fordul, vagy mindig ugyanazzal a szabóval készítteti el a ruháját. Ugyanakkor jelentkezik egy másik tendencia is, mivel a platformok a platform munkásokkal szemben egyre több elvárással lépnek fel. A szakirodalom ugyanis kimutatja, hogy a platformok megtiltják a platform munkásoknak, hogy közvetlen kapcsolatot építhessenek ki a megrendelővel, sőt, nem egyszer kikötik azt is, hogy a szolgáltatást végzőnek milyen magatartást kel tanúsítaniuk a megrendelő irányában, amit különösen a személyszállítást közvetítő platformok kötnek ki. A külföldi szerzők nyomán a magyar szakirodalom is utal rá, hogy a platformok gyakran előírják, hogy az uber sofőrök cukorkával és/vagy palackos ásványvízzel kötelesek kínálni az utast, valamint a gépkocsin feltüntetni a platform nevét és elérhetőségét, sőt egyes platformok még azt is előírják uber sofőrjeik részére, hogy milyen öltözékben teljesítsék a megrendelést. Mind ennek teljesülését a platformok menet közben elektronikus úton ellenőrizni tudják és ellenőrzik is.<sup>187</sup>

E megkötöttségek következtében az uber sofőröknek és az egyéb platform munkásoknak az önállósága, illetve függetlensége jelentős mértékben korlátozódik. Bár a munkajogviszonnyal ellentétben a platform munkás a munka elvégzését korlátlan mértékben másra bízhatja, mégsem teszi, nehogy helyettese kiüsse őt és a helyére ő álljon be. Ennél fogva a legtöbb „de iure” önálló platform munkás „de facto” nem önálló vállalkozó, hanem munkavállalóhoz hasonló személy, vagyis önfoglalkoztató, akinek a tevékenységéből származó jövedelme –a szakirodalom tanúsága szerint-- gyakran még a minimál bért sem éri el.<sup>188</sup> Ezen kívül teljesen kiszolgáltatottak a behívás tekintetében, a behívásra történő várakozási, quasi állásidőt pedig a platform nem fizeti, de előírja, hogy másutt nem állhat rendelkezésre és nem is vállalhat másutt munkát. Ez egzisztenciális szempontból mindazokra különösen sérelmes, akiknek a fő jövedelemszerzését a platform munka biztosítja. Nem véletlen, hogy az uber munkások is igyekeznek maguk részére szakszervezeti és kollektív szerződészerű védelmet biztosítani, amelyről Rácz Ildikó monográfiája is szól,<sup>189</sup> és amelynél a vezető alkalmazottak kollektív munkajogi intézmények hasznosíthatók lennének.<sup>190</sup>

Míndezekből, amit eddig leírtunk, az tűnik ki, hogy az elektronikus közvetítésű valamilyen munkaeredmény felmutatására irányuló digitális platform-szerződések kiindulásukat és jogdogmatikai felépítésüket illetően inkább polgári jogi, mint munkajogi jellegűek. A díjkitűzéssel összefüggő pályázatkiírás, a „crowdwork” egyértelműen polgári jogi tartalmú. Ezzel szemben a többi applikációs alapú munkavégzést átfogó „work on demand via app” esetében a benne lévő platform-közvetítői tevékenység jogdogmatikailag a Ptk.-ban szabályozott közvetítési szerződéssel egyezik. Ugyanakkor a

---

<sup>186</sup> Az 1928. évi Mtj (1602-1606. §) és Vinczenti (27. jegyzet, 654-659.o.) alkuszi terminológiát használ

<sup>187</sup> Rácz: 38. jegyzetben hiv. mű 55-58. o.

<sup>188</sup> Rácz, 53.o.

<sup>189</sup> Rácz: 54--55. és 95. o.

<sup>190</sup> Prugberger: 37. sz, jegyzetben hiv. hely

munkavégzésre történő behívás és a megrendelőhöz történő irányítás a munkajogban ismert kirendeléssel, kiküldetéssel, egyszóval a delegálással és ezen keresztül a munkaerő-kölcsönzéssel mutat fel rokon vonásokat, amiből az következik, hogy jogvita esetén ezeket a különböző jogági elemeket figyelembe kell venni az elbírálás során. Ha erre csak jogágak közötti átnyúlással alkalmazott analogia legís-szel van lehetőség, ez minden nehézség nélkül megtehető, mert a polgári jog és a munkajog két egymáshoz hasonló jogág. Bár az volna a legjobb, ha az individuális és a kollektív munkajogi alapintézmények részét képeznék a polgári jognak, miként erre a korábbi Ptk. kodifikációk és a mostani legutóbbinál is történtek visszautasított kísérletek.<sup>191</sup>

A digitális platformon keresztül történő munkavégzés központi problémájaként az ilyen munkát végzők szociális és egzisztenciális érdekeinek a védelme egyre nagyobb mértékben kerül a figyelem előterébe. A „crowdworc”-nál is lényeges ez a szempont olyan értelemben, hogy a pályázat-díjkitűzés jellegű feladatmegoldásnál meg kellene követelni a kvázi pályázati feltételek pontos kiírását, mik a díjazás feltételei, hány díj és milyen összegben kerül a pályázati feltételeket teljesítők részére kifizetésre. Ha ez nem történik meg, vagy ha e kérdésekben nem egyértelmű a kiírás, a bíróságnak kell döntenie és a végzett munka nehézsége és időtartama arányában a piacon kialakult díjszabás szerint kell, hogy a platform mulasztását biztatási kárként elkönnyelve a kárkártérítés összegét megállapítsa.

A „worc on demand via aps” esetében --mivelhogy munkavégzésre irányuló szerződésről van szó--felmerülhet, hogy a polgári jogon túlmenően –ami lehet vállalkozás vagy megbízás (pl. ügyvitel)—munkajogi relevanciája is van. Gyulavári Tamás az „Uber és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók” c. tanulmányában a szerint sorolja e jogviszonyt a polgári jogi vállalkozás, vagy pedig a munkajogi jellegű munkavégzés területére, hogy a platform által munkafeladat elvégzésére közvetített platform-munkásnak milyen mértékű a platformtól való függősége. Ha a platformtól való függősége a munkavállalónak a munkáltatótól való függőségéhez hasonló, akkor Gyulavári hajlik az atipikus munkaviszonynak megfelelő minősítésére, ha viszont a helyzete „szürke zóna” jellegűen az önfoglalkoztatói jegyeket viseli magán, a helyzetet inkább vállalkozásként kezeli.<sup>192</sup> Ugyanakkor viszont utal arra, hogy főleg Ausztráliában kialakult egy olyan gyakorlat, hogy a munkára jelentkezőket először az egyszerű foglalkoztatáshoz, illetve az alkalmi munkához hasonlóan foglalkoztatják, ha pedig ilyen foglalkoztatásra behívás alapján többször sor kerül és a behívó a megrendelők visszajelzése alapján meg van elégedve a szolgáltatással, munkaviszonya alakulva állandósulhat az ugyanazon személynek adott megbízási sorozat.<sup>193</sup> Azokban az országokban, ahol a munkaerő kölcsönzés bevett forma, minden további nélkül ez a munkaviszonya alakulás a munkaerő kölcsönzés irányában valósulhat meg. Mindezek alapján azt is figyelembe véve, hogy Gyulavári az önfoglalkoztatói státuszt inkább a vállalkozáshoz, nem pedig a munkavállalóihoz hasonlóként kezeli, értelmezésünk szerint az uber munkást, ha a platformtól való függősége jelentéktelen, vagy polgári jogiasan együttműködési jellegű, akkor a kapcsolat közvetítési szerződéssel kombinált vállalkozási, megbízási jellegű. Ugyanez a helyzet szerinte akkor is, ha a függőség nagyobb, de a platform munkás rendelkezik bizonyos mozgástérrel a

<sup>191</sup> 1945 előtt a kollektív munkajog ipartörvény-tervezeti és polgári törvénykönyv-tervezeti bedolgozásával kapcsolatos viták ismertetését l. Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2. 11-67. o.; 1990 után a 2013: V. tv. (új Ptk.) előkészületeinél az „individuális és kollektív munkaszerződési jognak” a Ptk.-ba illesztése mellett érvelt: Zlinszky János: Javaslat a magánmunkáltatói szerződés szabályozására az új Ptk.-ban. In: Polgári jogi kodifikáció (Pjk.), 2008/1. sz.; Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésre. Pjk. 2000/1. sz.; Prugberger: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. Pjk. 2000/2.; U.ő: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt. Pjk. 2008/1.; U.ő és Szalma József: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. Gazdaság és Jog. 10/2012.

<sup>192</sup> Gyulavári: Uber sofőrök és társaik: Jogtud. Közl. 2019/3.108-111. o.

<sup>193</sup> Gyulavári: Alkalmi munka Ausztráliában: a szabályozatlanság ára. Miskolci Jogi Szemle 3018/2.sz. 9-11. o.

platformal szemben. Ha viszont a platformtól való függőség a függő munkaviszonyhoz hasonlóvá válik, abban az esetben Gyulavári a „work an dimannnd via aps”-ot az atipikus munkajogviszonyok közé sorolja.<sup>194</sup> Hasonló állásponton van Székelyi B. Réka is.<sup>195</sup>

Ettől annyiban különbözik Ráczi Ildikó felfogása, hogy részletesen vizsgálva a platform munkásnak a platformtól való függetlenségének, illetve függőségének a fokát, a platform-jogviszony a polgári jogias vállalkozói—megbízotti és az atipikus jellegű munkajogviszony mellett „középen álló” munkavállalóhoz hasonló személynek a platformmal való kapcsolatát és a platform által kiközvetített munkavégzést is atipikus munkaviszonyként kezeli.<sup>196</sup> A magunk részéről mi is ezen az állásponton vagyunk, utalva arra, hogy az angolszász európai és transzatlanti –amit Gyulavári és Ráczi egyaránt ismertet— a platform munkások részére a szakszervezetek és részben a bírói gyakorlat is hajlandó a platform munkavégzést munkajogviszonyként kezelni és a platform-munkások részére a szociális védelmet biztosítani. Ebből a szemléletből kiindulva az USA-ban Kalifornia törvényhozási úton minősíti a platform-munkavégzésre irányuló szerződést.<sup>197</sup>

Ráczi Ildikó a Ph.D. értekezésében a minősítésre a külföldi és a belföldi szakirodalom alapján négy megoldást vázol fel: 1) a vállalkozásnak történő minősítést, 2.) a munkaszerződést „színlelő” megállapodásként történő kezelést (mintha munkaszerződés lenne, de nem az), 3.) univerzális munkajogi biztosítékok adása minden esetben, 4.) atipikus foglalkoztatási modellként elismerése minden esetben, vállalkozásnál és önfoglalkoztatásnál egyaránt.<sup>198</sup> Székelyi és Gyulavári is hasonló állásponton vannak.<sup>199</sup> Magunk részéről ez utóbbi mellett foglalunk állást azzal, hogy aki egy platformmal hosszabb időre, pl. egy fél éves időtartamra szerződést köt és havonta vagy hetente egy meghatározott számú munka elvégzésére a platformja számára elvállal, a behívások közötti rendelkezésre állás idején legalább a munkanélküli segély felét kitevő minimális díjazásban részesüljön. Lényeges garanciát jelentene az atipikus szerződésnek a minősítés a miatt is, mert ez esetben írásbeli munkaszerződés-kötési kötelezettség állna fenn a platform részéről.

## **II. A hagyományos atipikus munka és foglalkoztatási vállalkozási és megbízási jellegű jogviszonyok, szerződések elvi és gyakorlati kérdései**

### *1. Problémafelvetés*

Aszociális piacgazdaságot felváltó neoliberális gazdaságfilozófia kihatással van a munkaviszonnyal kapcsolatos szerződések jogdogmatikájára. A welfare society munkajoga és munkaszerződés-elmélete a XX. század első negyedében alakult ki és akkor már jelentős szociális szempontokat a munkával összefüggő szerződések polgári jogi szabályainak a dogmatikai tartalmába. Ez elsősorban a német jogelmélet hatására következett be, amely kihatással volt a frankofon-latin jogrendszer követő államokra is. Már a XX. század elején a jogszociológusok, elsősorban Max Weber, de ugyanígy szociális érzületű ügyvédek rájöttek arra, hogy a munkabéke, vagyis a munkáltatói és a munkavállalói oldal közötti érdekiegyenlítés és érdekösszhang a gazdasági hatékonyságot növeli. Az I. Világháborút követően e koncepció Európában tovább erősödött egészen az 1930-as években kialakult diktatúrákig,

---

<sup>194</sup> Gyulavári, 47. jegyzet

<sup>195</sup> Székelyi B. Réka: A digitális platformon keresztül nyújtott munka, Munkajog, 2019. III. sz. 41-42. o.

<sup>196</sup> Ráczi, 51-58.

<sup>197</sup> Gyulavári, 47. sz. jegyzet

<sup>198</sup> Ráczi: 61. o.

Székelyi B. Réka, 47-45. o.; Gyulavári, 38. jegyzet

<sup>199</sup>

azoknak azonban a II. Világháborút lezáró bukását követően Európában újból megerősödött, amiben jelentős szerepe volt a Második Világháború időszakában Teodor Franklin Rooseweld által Keynes javaslata alapján bevezetett „New Age”. Konrad Adenauer és Ludvig Erhardt a szociális piacgazdaságot, amely a korábbi előzményeket is figyelembe véve Olaszországra és Franciaországra, valamint a BENELUX államokra is kihatott. Ez a munkaszerződés dogmatikáját is jelentősen befolyásolta, tovább erősítve a munkavállalók szociális védelmét. Ez által a korábbi polgári jogias munkajog szociális jogias munkajoggá alakult át.

Az 1980-as évektől kezdve azonban amerikai és angol hatásra a szociális piacgazdasági rendszer egyre inkább kezdte átadni a helyét a mérsékelt klasszikus liberalizmusnak, amely azonban az európai kommunista rendszerek és a Szovjetunió összeomlása után felgyorsulva globalizálódó keményvonalas gazdasági liberalizmussá kezdett átalakulni. Ennek hatására a munkavégzéssel kapcsolatos új elméletek a szociális munkajogi elemeket igyekeztek erőteljesen visszaszorítani és előtérbe állítani az áruviszonyokra jellemző polgári jogi elemeket. A neoliberais gazdaságpolitika a versenyképesség növelése érdekében minél hatékonyabb és takarékosabb foglalkoztatást igényel. Ezt juttatja kifejezésre az 1996-ban kiadott „Fehér Könyv”, aminek nyomán a következő évben megjelent „Zöld Könyv” körvonalazza a munkavégzés új formáit. Az Európai Bizottság részére annak megbízásából elkészült Supiot Jelentés szerint a klasszikus alá-, és fölrendeltségen nyugvó munkaviszony mellett megjelennek az olyan foglalkoztatási viszonyok, ahol a munkát végző személyileg nem, hanem csak gazdasági alárendeltségben vagy még ilyenben sem áll.<sup>200</sup> Eme elmélet szerint a munkát végző alárendeltsége alakul át és ezért a munkával kapcsolatos jogviszonyokat elsősorban az ő oldaláról kiindulva kell vizsgálni. Kisarkítva megjelenik az ún. „személyi” munkaviszony elmélete az önfoglalkoztatással kapcsolatban, amely jelenleg a szabályozatlan „szürke állományhoz” vezet el. E terület azonban az új szabályozás szerint nincs szabályozva és ezt elsősorban a jelentős mérvű angol szakirodalom szerint szabályozni kell. Eme új elméletek igyekeznek a munka hatékonyabbá tételét a munka biztonságával összeegyeztetni a kettős munkaerő-piaci elmélettel (Gordon és Edwaeds).<sup>201</sup> Mind ez a magyar jogi szakirodalomra is jelentős kihatással van. Két legutóbbi PhD védés közül az egyik az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítésével,<sup>202</sup> míg a másik angol nyelven a munkaviszony duális természettel foglalkozik.<sup>203</sup> E két értekezés még nyers állapotban publikálatlan, azonban két kritikai értékelésre méltó magas színvonalú monográfia e tárgykörből a hazai irodalomban is rendelkezésre áll.

Gyulavári Tamásnak 2014 tavaszán „Szürke állomány” címen megjelent könyve és ugyanígy, de //efoglalta mindazokat a gazdaság-, és jogpolitikai, valamint jogelméleti, jogszabály-alkotási és joggyakorlati igényeket, amelyek a szociális piacgazdaságról a globálisan integrálódó neoliberais piacgazdasági rendszerre történő áttérés következtében a munkajog területén a XX. század 80-as éveitől kezdődően napjainkig bezáróan felmerültek.<sup>204</sup> Az ipari termelő és mezőgazdasági feldolgozó, valamint az értékesítő (kereskedelmi) cégek, továbbá a szolgáltató ipar vállalatai haszonmaximálásra törekednek nemcsak a megrendelői-fogyasztói kör irányában, hanem saját dolgozói, munkatársi személyzete irányában is<sup>205</sup>. Mindez felvetette és felveti a hagyományos munkajognak – mint jogterületnek –, valamint intézményi és fogalmi rendszerének az átértékelését. E folyamatnak az első megnyilvánulása a munkajogtudományban az 1987-ben az ausztriai Zell am See-ben megtartott konferencia volt, ami a

---

<sup>200</sup> Részletesen minderről Jakab Nóra: A munkavállalói jogalanyiség..., Bíbor Kiadó, Miskolc, 2014. 24. o.

<sup>201</sup> Jakab, 21. o.

<sup>202</sup> Ferencz Jácint: Az atipikus jogviszonyok komplex megközelítése, PhD. értekezés, Győr, Széchenyi István Egyetem, ÁJK. Doktori Iskola, 2014. szept.

<sup>203</sup> Hungler Klára: Dual Nature of Employee Involvement – An Economic and Human Rights Question. Budapest, CEU. ELTE. ÁJK. Doktori Iskola, 2014. okt.

<sup>204</sup> Gyulavári Tamás: A szürkeállomány – Gazdaságilag függő munkavégzés az önfoglalkoztatás határán. Pázmány Press, Budapest, 2014., valamint Jakab Nóra: A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális kérdései. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2014.

„menekülés a munkajogból” probléma jegyében zajlott<sup>206</sup>. Ezen a konferencián megállapításra került, hogy a hagyományos munkaszerződés helyett olyan tartós jogviszonyra formált vállalkozási, megbízási és haszonbérleti, munkaerő-bérbeadási (munkaerő-kölcsönzés) szerződések terjednek el, amelyeknél a munkáltatói utasításon és ellenőrzésen alapuló függő munkavégzés, vagyis a munkavállalói alárendelt helyzet egyértelmű. A munkáltatóknak a neoliberais haszonmaximálási törekvése a munkát végzők irányában kettős tendenciát mutat. Egyfelől a hagyományos munkaviszonyból tartós vállalkozási, megbízási és haszonbérleti-munkabérleti jogviszonyba történő kiszervezés, másfelől pedig a valódi fővállalkozói-alvállalkozói és tartós vállalkozási, megbízási jogviszonyoknál a korábbi polgári jogra jellemző mellérendeltségi tartalmát a megrendelő (fő)vállalkozók és tartós megbízást adók igyekeznek tartalmilag, nem pedig formailag a munkajogi alárendeltségi függés irányába csúsztatni.

Ez a kettős ugyanakkor összekapcsolódik a klasszikus munkajogban a munkáltatói kockázatviselésnek a munkát végzővel történő megosztásának a tendenciájával. Mindezek hatására a hagyományos munkajogi személyes munkavállalói függés a kockázat részbeni megosztása következtében gazdasági függéssé alakul át.<sup>207</sup> Mind ez a rugalmasság jegyében játszódott és játszódik le, aminek lényege a véglegesen vagy átmenetileg feleslegessé váló munkavállalótól, munkát végzőtől való könnyített megszabadulási lehetőség. Ennek a jegyében kerültek előtérbe olyan atipikusnak mondott munkaviszonyok és munkavégzési szerződések, mint a határozott időre szóló munkaszerződés, az önfoglalkoztatás, a távmunka és a munkaerő-kölcsönzés (lényegében munkaerő-bérbeadás), valamint a tartós vállalkozásba és megbízásba történő kiszervezés. A munkáltatói oldal előtérbe helyezte tehát a munkáltatásnál a rugalmasítást, vagyis a flexibilitást, aminek célja a munkát végzők szociális érdekeit védő normatív „minimál-standardok” leépítése lett.

Ezzel viszont igen erősen sérült, sőt szinte kiiktatódott a német jogdogmatika által kidolgozott és nemcsak a germán, hanem a frankofon jogrendszerek által elfogadott „Fürsorge” elv, mely szerint a munkáltató olyan munkabért köteles a neki szolgáló munkavállalónak fizetni, amelyből nemcsak saját magát hanem a családját is el tudja tartani. Eme elv szerint a munkálattónak egyéb módon is gondoskodni köteles róla és vele együtt élő hozzátartozóiról. Ebbe a körbe tartozik a szolgálati lakás, a betegségi segély, a kötelező társadalombiztosítás költségeihez való munkáltatói hozzájárulás, az üzemi étkezdé, bölcsőde, óvoda és üdülő, valamint a káféteria különböző formái. Ezek fokozatos eltűnése miatt a munkahelyek biztonsága érdekében a munkaviszony rugalmasításával szemben a szakszervezetek és az üzemi tanácsok erőteljesen felléptek. Ennek hatására kompromisszumként megszületett a „flexicurity”, a rugalmasság és a biztonság összekapcsolásának a koncepciója, amit magyar fordításban „rugbiztonságnak” neveztek el. Magyarországon e témáról két német alapítvány, a Friedrich Ebert és a Hans Böckler Stiftung 2005 tavaszán nemzetközi konferenciát szervezett<sup>208</sup>.

A flexicuritynek a gyakorlatban kialakult holland és dán modelljét<sup>209</sup> alapul véve a munkavégzésnek ezt a rendszerét az EU munkaügyi politikája a Fehér és a Zöld Könyvben igyekezett elvi síkon megalapozni és előterjeszteni. Követendőnek inkább a holland modellt választotta. Bár mind a kettőre a könnyen megszüntethető atipikus munkaszerződések előtérbe helyezése a jellemző, csakhogy míg a holland rendszer a munkanélkülivé vált személyt a foglalkoztatás-politika aktív eszközeivel (képzés, munkáltató anyagi ösztönzése munkanélküliek alkalmazására, stb.) igyekszik visszavezetni a munka világába, addig a dán rendszer – Gyulavári megállapítása szerint – a passzív eszközöket, azaz a segélyezést „gálásan” alkalmazza.<sup>210</sup> A két megoldás közül azonban az egyik sem oldotta meg a

<sup>206</sup> Karl Firtlei, Reoprt. In: Recht der Arbeit, Jahrgng 1989. 411-412. Citálja Prugberger, Munkavállalói biztonság a globalizációban. Valóság, 2008/2. 43. o.

<sup>207</sup> L. Gyulavári, 26. o.

<sup>208</sup> L. Prugberger, Munkáltatói biztonság a globalizációban. Valóság, 2008/2., 43. s köv. o.

<sup>209</sup> Gyulavári, 173-176

<sup>210</sup> Gyulavári, 170-173 és 179-180



foglalkoztatás rugalmasságának és biztonságának egyensúlyba helyezését. A munkanélküliséget az EU az aktív eszközökkel nem tudta csökkenteni, csak a növekedést némileg mérsékelni.<sup>211</sup>

Magyarországon a második és a folytatólagos harmadik Orbán kormány ért csak el kézzel fogható eredményt,<sup>212</sup> azonban elsősorban csak a közmunkarendszer hatékony megszervezésével és a munkanélküli segélyezés radikális leépítésével, hogy ez által vezesse vissza a munka világába a tartósan munkanélkülivé váltakat. Ugyanakkor ez még mindig jobb, mint a munkanélküli segélyre alapozott dán flexigurity rendszer, mert a munkaerőpiacról huzamosabban kikerülő személyeket és családjukat nem taszítja kilátástalan passzivitásba és ez által testi, valamint szellemi leépülésbe, ami a következő generációt is károsítaná. A flexicurityvel tehát a probléma sem szociális, sem hatékonysági vonatkozásban nem oldódott meg. Gyulavári Tamás – miként erről már szó esett – helytállóan állapítja meg, hogy a rugalmasság biztonságának a Zöld Könyvben a jogi szakirodalomban megkívánt szintézise továbbra is a biztonság mellőzésével a rugalmasság irányában tolódott el és tolódik el ma is.<sup>213</sup> Ez is közrejátszik abban, hogy sok család nem mer gyermeket vállalni vagy csak annyit, amely nem elég a reprodukcióhoz, ami – többek között -- előbb vagy utóbb a munkaerőpiacon a munkaerő-kínálat vészes csökkenéséhez fog vezetni.<sup>214</sup>

A flexicurity koncepció nemcsak a munkajog területén belül jelentkezett reform-igényként, hanem azon túl is, az önfoglalkoztatásnak elkeresztelt tartós kényszervállalkozási és megbízási foglalkoztatás területén. Az önfoglalkoztatás a klasszikus munkaviszony határán jelenik meg és átnyúlik a hagyományos polgári jog kötelmi jogi szférájába tartozó vállalkozási és megbízási jogviszony területére, de ugyanakkor részben cégjogi kérdés is. Cégjogi kérdés is, mivel a családi vállalkozások esetében a családtagnak a vállalkozásban, a családi cégen belüli nem munkaviszonyban történő rendszeres munkavégzése a társadalombiztosítási járulék megfizetése esetén szolgálati időnek számít éppen úgy, mint a családi vállalkozás, a családi cég irányítójának az abban való vállalkozói tevékenysége. Az egyéni-családi kisgazdaságok, műhelyek, kereskedelmi üzletek, és vendéglátóhelyek önfoglalkoztató egységeknek minősülnek a korábbi 86/513. sz. EGK., majd pedig a helyébe lépett 2010/41. sz. EU irányelv értelmében akkor, ha az üzemeltetést a tulajdonos vagy a bérlő saját maga egyedül vagy családtagjaival együtt nem munkaszerződés keretében végzi, munkavállalókat pedig legfeljebb csak átmenetileg alkalmaz. Ugyanakkor az önfoglalkoztatás körébe tartoznak még olyan természetes személyek is, akik huzamos időn keresztül rendszeresen egyvalaki vagy valamely cég, mint foglalkoztató részére alkalmazott igénybe vétele nélkül munkát végeznek vagy szolgáltatást teljesítenek.

Eredetileg az önfoglalkoztatásnak ez a rendszere azért alakult ki a munkaszerződés kikerüléseként, hogy a foglalkoztatóknak ne kelljen a munkaviszonyhoz hasonlóan a foglalkoztatott kötelező társadalombiztosítási díjának fizetéséhez hozzájárulnia. Ezt a nyugat-európai államok tolerálták is. Azonban a foglalkoztatók igen sokszor ezzel a quasi tartós vállalkozási-megbízási formával visszaélnak, mivel nemcsak a társadalombiztosítási járulékfizetéshez történő hozzájárulás alól mentesítik magukat, hanem pótlék-fizetés nélkül túlóráztatják az önfoglalkoztatottakat és nem biztosítanak a részükre fizetett szabadságot mondván, hogy egy vállalkozó maga jogosult beosztani a munkaidejét, a szabadságát pedig a saját költségére, nem pedig a megbízóéra, megrendelőjére kell, hogy megoldja. Egyes államok ezt a kérdést az önfoglalkoztatottak nagyszerűen megoldották, mások pedig bonyolultabb és bizonytalanabb technikával, mindkettőnél azonban teljes, vagy részleges önálló intézményként.

---

<sup>211</sup> Gyulavári, 183-185. o.

<sup>212</sup> Gyulavári, 191-193. o.

<sup>213</sup> Gyulavári. u. ott

<sup>214</sup> L. Pokol Béla, Európa végnapjai (A demográfiai összeroppanás következményei), Kairosz Kiadó, Budapest, 2011. Ismerteti Prugberger, Valóság, 2012/3. 102-108. o.

Magyarország azokhoz az államokhoz tartozik, ahol a munkavállalói státuszhoz hasonló önálló intézményi megoldás kialakítására ez ideig még nem került sor. Ezért az önfoglalkoztatás Gyulavári által is elfogadva polgári jogi tartós vállalkozásnak vagy megbízásnak minősül és csak akkor lehet a Ptk. 6: 92. §-ának (2)-ik bekezdése alapján színlelt szerződésnek minősítve megtámadni, ha tartalma teljesen megfelel a munkaviszony fogalmának és a foglalkoztatott teljesen a munkavállaló jegyeit viseli magán.<sup>215</sup> Az un. önfoglalkoztatás intézménye és a foglalkoztató jogállása ennél fogva kisebb mértékben, általános jelleggel, különösen Magyarországon meglehetősen problematikus. Problematikus annak ellenére, hogy ezzel is a Zöld Könyv, valamint a munkajog legújabb külföldi irodalma is viszonylag részletesen foglalkozik.<sup>216</sup> Mindezt jól mutatja be Gyulavári, aki az önfoglalkoztatással kapcsolatos egyes koncepciókat bár csak szintézisszerűen, és némileg hiányosan, alapjában véve azonban a munkavállalói státusz változásával kapcsolatos problémákat ő is és Jakab Nóra is részletesen és korrekt módon ismerteti.<sup>217</sup> Mind a ketten jó érzékkel emelik ki, hogy számos olyan atipikus szolgálat-tételi, illetve munkavégzési forma létezik, amely nem, vagy csak erőltetett módon vonható a munkajogi munkaszerződés fogalma alá, azonban itt is elsősorban azokra koncentrálnak, amelyeket a nyugat-európai, főleg az angol jogi szakirodalom, mindenekelőtt Gordon, Edwards, Freeland és Countouris feldolgozott. Eközben azonban figyelmen kívül maradnak azok, amelyek az 1990-ben beállott rendszerváltozás előtt a közép-kelet-európai régióban kialakultak és amelyek azokhoz a nyugat-európai megoldásokhoz hasonlítanak, amelyeket a nyugat-európai irodalom figyelembevételével mind Gyulavári, mind Jakab a saját könyvükben feldolgoztak.<sup>218</sup>

Ahogy a nyugat-európai szerzők, úgy Gyulavári és Jakab is felveti, hogy ezek az atipikus formák és azok sokszerűsége felszínre hoz egy olyan „szürke zónát”, mondhatnánk joghézagot, amely a munkaviszony és a tartós vállalkozásként vagy megbízásként kezelt önfoglalkoztatásként fenn áll. A probléma felvetésén túl azonban sem a nyugat-európai szakirodalom, sem Gyulavári sem pedig Jakab nem ad kielégítő megoldást.<sup>219</sup> Megítélésem szerint ebbe bele játszik elsősorban az angolszász részbeni „case law”, részben pedig újabban minden felmerülő konkrét kérdésre irányuló „act”, illetve jogszabály hozatali szemlélet. Mind ez figyelmen kívül hagyja a kontinentális polgári jogban kialakult és az államok többségének polgári törvénykönyveiben, valamint a magyar Ptk. tervezetekben, legutóbb pedig az 1928 évi Mjt.-ben megfogalmazott szolgálati/munkaszerződést, ami azonban Jakab Nóra monográfiájában megjelenik.<sup>220</sup> E tágabb értelmű szolgálati szerződést látom szükségesnek összevetni a vállalkozási és a megbízási szerződésnek tartós típusait és azok láncolatos fő-, és alvállalkozói formáival. Ezen kívül álláspontom szerint, hogy megnyugtató megoldáshoz juthassunk, szükséges bevonni a tömeges foglalkoztatáson kívül a kisszámú családi alkalmazottal működő családi munkavégzést, valamint a gazdaságtól független szolgálat-tételt.

---

<sup>215</sup> Ez az álláspont összhangban áll Gyulavári nézetével. L. Gyulavári, 114-118. o.

<sup>216</sup> L. ide vonatkozóan időrendi sorrendben összefoglaló munkákként Prugberger, Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között. *Competitio Könyvek*, 5. Debreceni Egyetem KTK. és ÁJK. Kiadása, Debrecen, 2006.52-64. o.; U. ó: Munkajogi normatív értékek és a neoliberais globalizálódó gazdaság, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2008. 187-166. o.; Kiss György, A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és a szabályozás hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közöny*, 2013/1.; Prugberger, Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog*, 2014/2. 65-71. (Feldolgozva benne a korábbi magyar szerzők: Prugberger-Fabók, *Magyar jog*, 2000/12.; Handó, Cég és Jog, 2003/7-8.; Somogyi, *Magyar Jog*, 2006/4);

<sup>217</sup> L. Gyulavári, 69-104. o. (a munkavállalók fogalmával foglalkozó szerzők és nézeteik ) és 143-184.o. (a munkajog átalakuló fogalmi rendszerét tárgyaló szerzők és nézeteik), 145-173. o. (a Zöld könyv és a flexicuruti ismertetése, továbbá Jakab Nóra, A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2014.

<sup>218</sup> Gyulavári, 153-157. o. és 336-255. o.; Jakab, 12., 27-29., 30-38., 41-55. o.

<sup>219</sup> Gyulavári, 271-277. o. és 285-286. o.; Jakab, 37-38.

<sup>220</sup> Jakab, 50-55.

## *2. Probléma-megoldási kísérlet a munkavégzési jogterületek komplexitásának és a szociálpolitika figyelembe vételével*

### 2.1. A munkaviszony és a munkavégzéssel összefüggő egyéb jogviszonyok tartalmi elemei – Elhatárolási és kapcsolódási pontok

Gyulavári és Jakab is ezt a kérdést tárgyalva a munkajog-viszony fogalmának meghatározásához és a munkavégzés munkajogon kívüli egyéb formáitól való elhatároláshoz a munkavállaló, illetve a munkát végző pozíciójának vizsgálatán keresztül jutnak el.<sup>221</sup> Alapvetően ez a megoldás is eredményes, ennek ellenére én a munkáltató helyzetét is figyelembe kívánom venni. Ezt azért tartom szükségesnek hangsúlyozni, mert így kitűnik, hogy a munkavállaló függő helyzete nemcsak gazdasági, hanem gazdaságon kívüli is lehet. Ha pedig a függő helyzet gazdasági természetű is, egészen más, mind a két félnek a helyzete, illetve az egymástól való elvárás akkor, ha a munkáltató néhány alkalmazottal dolgozó kisvállalkozó vagy ilyen nagyságú üzemnek a birtokosa vagy pedig a munkáltató egyszerűen háztartási alkalmazottként vagy a család gyermekeinek a nevelőjeként, felügyelőjeként alkalmaz valakit. Függetlenül attól, hogy a munka jellegétől való függőség gazdasági természetű vagy sem, a munkaviszony tartalma a kölcsönös bizalmon alapul. Ezért a munkaviszony megszüntetése is sokkal kötetlenebb. A nyugat-európai országokban éppen ezért a felmondásvédelmi törvények, amelyek a munkáltatói felmondást a státuszbiztonság érdekében meghatározott eljáráshoz kötik, nem érvényesülnek. Ez általában olyan munkahelyekre vonatkozik, ahol a munkavállalók létszáma nem haladja meg a tíz főt. Az ilyen munkahelyeken a kölcsönös bizalom megingása elegendő a mindkét oldalon történő felmondásra, általában azonban ilyen munkaviszonyt kölcsönös megegyezéssel szüntetnek meg.<sup>222</sup> Ez nagyon jól kifejeződik a portugál munkajogban, ahol a kisméretű munkahelyeken a nagyméretű munkahelyekkel szemben nem a „justa causa”, hanem a „non justa causa” munkaviszony-megszüntetést alkalmazzák.<sup>223</sup> A munkavállaló minden munka-jogviszonyban, függetlenül attól, hogy az tipikus vagy atipikus, a munkáltatótól a függése gazdaságilag és személyileg egyaránt fenn áll. Gazdaságilag ugyanis a munkavállaló főszabályként egy jövedelemforrástól függ, és ez határozza meg a munkáltatótól való függőségi jellegét. Hogy ez a függőség milyen erősségű, az a munka természetétől és a két fél szakértelmétől függ. Ha a munkáltató nem szakember, de a munkavállaló az, akkor a függőség lazább, mert a munkáltató a szakember munkavállalójára rá van utalva. Ilyen helyzetben a szakember munkavállaló minden esetben a munkáltató bizalmát élvezve, munkáját időnkénti beszámolás (referálás) mellett teljesen vagy jelentős részben önállóan végzi. Ezen kívül ő gyakorolja a függő munkát végzők felett az utasítási és az ellenőrzési jogot.

A munkaviszony tartalmát tárgyaló hagyományos elméletek a munkát végző személy függőségét minden esetben a munkáltatóval fennálló kapcsolatán keresztül vizsgálták és ettől függően beszéltek függő, önállótlan, azaz kötött, vagy pedig önállótlan, kötetlen munkáról, illetve szabad szolgálatról. Ma azonban – miként erről Jakab Nóra és Gyulavári Tamás – a Supiot és a Winn-Kok jelentés, valamint a Fehér-, és a Zöld Könyv, valamint ezek Gordon és Edwards feldolgozása nyomán – ír, a munkaerőpiac megkettőződése következtében a munkát végzők vagy munkaviszony keretében vagy azon kívül végzik.

---

<sup>221</sup> Gyulavári, I. fejezet

<sup>222</sup> L. Gyulavári, 189-193. o.; Prugberger, A munkáltatói felmondás új jogi szabályozásának terve, Miskolci Jogi Szemle, VI. évf. Különszám,

<sup>223</sup> Fedtke/Fedtke, Arbeitsrecht in Portugal. Rz. 86. In: Henssler/Braun (Hrsg), Arbeitsrecht in Europa. Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011. 1091. o.> Prugberger, A munkáltatói felmondás..., 132-133., 143-144., 145-46., 151-154. o.; U. ő: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel. Novotni Kiadó, Miskolc, 2011. VII. fejezet

Az elsónél a személyi, míg a másodiknál a gazdasági függés a domináns.<sup>224</sup> A klasszikus jogdogmatika értelmében az első a munkaviszony, illetőleg a szolgálati viszony területe, míg a második a vállalkozási és/vagy a megbízási szerződés szférája. Ez fejeződik ki mind a germán, mind a frankofon-latin jogrendszerhez tartozó kontinentális európai államok polgári törvénykönyveiben, ahol a munka-, ill. a szolgálati szerződés mellett ott van elhelyezve a vállalkozás és azt követően – bár a bizalmi szerződések közé helyezve – szerepel a megbízási is.<sup>225</sup> Miként Jakab Nóra és Gyulavári Tamás bemutatásából kitűnik, a munka-szolgálati és a vállalkozási-megbízási szerződés közötti „szürke zónában dolgozókra vonatkozik a Mark Freedland által megfogalmazott „személyi munkavégzési” kategória.<sup>226</sup>

A munkaviszony esetében függetlenül attól, hogy un. „tipikus” vagy „atipikus” munkaviszonyról van szó, a személyi és gazdasági függés kiindulásként egyenlő számban áll fenn. Munkaviszonynál azonban a gazdasági függés minden esetben a munkáltatón keresztül áll fenn. Tartós vállalkozás, valamint tartós megbízási esetén a személyi függés a megrendelőtől vagy a megbízótól származik a vállalkozó vagy a megbízott irányában. Mind a munkaviszony, mind a tartós vállalkozás/megbízási esetén fenn áll egy indirekt külső és egy direkt belső gazdasági függés, amely a munkáltatótól/megbízótól származó személyi függésen keresztül realizálódik. Míg a munkaviszonynál a munkavállalónak a munkáltatóval szemben fennálló személyi-gazdasági függése erőteljes és a külső gazdasági függés is csak rajta keresztül közvetlenül jelenik meg, addig a tartós vállalkozás és a tartós megbízási esetében a külső gazdasági körülményektől való függés közvetlenül érinti a tartós vállalkozási/megbízási szerződésben állót egy esetleges csődbe jutáson keresztül. Viszont a megrendelőtől/megbízótól származó gazdasági és személyi függés azért közvetett és gyengébb, mert ha a megrendelő/megbízó felmondja a tartós vállalkozási/megbízási szerződést, még ott van több más tartós és/vagy eseti megrendelő/megbízó, másként szólva ügyfél. Még nagyobb a szabadság és a függetlenség az eseti megrendelésen és/vagy megbízáson alapuló „tisztá” vállalkozási és megbízási szerződés, mint a vállalkozási és megbízási jogviszony alaptípusa esetében. A munkaviszony és a vállalkozási/megbízási jogviszony e két szélső pontja, szegmense között helyezkedik el az itt tárgyalt tartós vállalkozási és megbízási szerződés, amely már az alaptípushoz viszonyítva kötöttebb és sok tekintetben közelít a kötetlen, azaz a nem függő munka, illetve szolgálati jogviszonyhoz, míg a nem függő, azaz kötetlen jellegű munka-, ill. szolgálati viszony viszont sokban hasonlít a tartós vállalkozási/megbízási jogviszonyhoz.

Ez az a „mező”, ahol a kötött, ill. függő munkavégzés vagy szolgálat átcsúszik a kötetlenbe, a szabad vállalkozás/megbízási pedig a tartósan lekötöttön keresztül egymás mellé, nem egyszer pedig egymásba. Ez az a „mező”, ahol kilép a munkaviszonyból és átlép a tartós vállalkozási/megbízási jogviszony szférájába az atipikus munkaviszonyok némelyike, mint amilyen pl. a bedolgozás, a tartós vállalkozási/megbízási jogviszonyból pedig a munka-, ill. a szolgálati jogba, amelynek eklatáns példája a már tárgyalt önfoglalkoztatás.

## 2. 2. Az „atipikus” munkaviszonyok, ill. munkavégzési formák

Gyulavári Tamás legújabb monographikus munkájában lényegében azokat az atipikus munkaviszonyokat dolgozza fel, amelyeket lényegében a nyugat-európai munkajogból a magyar munkajogi kodifikáció 1992-ben az új Mt. megalkotása, majd annak többszöri módosításai során átvett és amelyeket kiegészített a 2012. évi legújabb Mt.<sup>227</sup> Ezeket kritikai élelemmel magam is feldolgoztam a

<sup>224</sup> Jakab, 12.

<sup>225</sup> Bővebben erről l.: Prugberger, A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései. In: *Collectio Iuridica Universitatis Debrecensis*. I. Debrecen, 2001. 19-36.

<sup>226</sup> Jakab, 42-55. Freedland, *The Personal Employment Contract*, Oxford, University Press, 2003.; U.ő., *From the contract of Employment to the Personal Work Nexus*, ILJ. 2005. Hivatkozva Jakab, 44.; Gyulavári, 180-183.

<sup>227</sup> Gyulavári, Gyulavári, 7. pont (233-264. o.)

„Magyar Munka-, és közszolgálati reform európai kitekintéssel” c. könyvemben.<sup>228</sup> Az ottani „palettát” itt még kiegészítem mindazokkal, amelyeket a rendszerváltást megelőzőleg még az un. „emberarcúnak” minősített reform-kommunizmus időszakában Magyarország, valamint a közép-, és dél-európai államok közül Lengyelország és Jugoszlávia kialakított. Ezeket a hazai gazdaszociológiai és jogi szakirodalomban Liska Tibor, id. Síklaky István, Juhász Pál, id. Trócsányi László, Nagy László, Hegedűs István velem együtt feldolgoztak.<sup>229</sup> Minthogy Gyulavári ezekről nem tesz a könyvében említést, azonban ezek a foglalkoztatási módok több, ma is használható elemet tartalmaznak, bemutatom őket.

Először azonban nézve azokat az atipikus munkaviszonyokat, amelyeket a 2012. évi új magyar Mt. XV.-ik és XVI.-ik fejezete tartalmaz, közülük a részmunkaidős és határozott időre szóló munkaszerződést az 1990 előtti réal-szocialista időszak is alkalmazta. Jelentősége miatt azonban egyik mellett ma sem lehet szó nélkül elmenni. A részmunkaidős szerződés mellett főleg család-, és népességvédelmi szempontból. Az EU régi tagállamaiban család-, és anyaságvédelmi szempontból, ha az anya vagy a szülők bármelyike részmunkaidőssé kívánja átalakítani a teljes munkaidőre szóló korábbi munkaviszonyát, a munkáltató ebbe köteles beleegyezni. Ezzel szemben egészen 2012-ig, vagyis az új Mt. hatályba lépéséig a privatizáció során Magyarországra települt külföldi cégek és a magyar munkáltatók is visszautasítottak minden olyan részmunkaidős kérelmet, amelyet a szülési szabadságukról visszatérő kismamák terjesztettek elő. Az esetek túlnyomó többségében ezért munkaviszonyuk megszüntetésére került sor. Ezt a kérdést a 2012. évi új Mt. 61. §-ának (3)-ik bekezdése megfelelőképpen rendezte, mivel a gyermek három éves koráig a munkáltatók kötelesek annak a szülőnek, amelyik ezt kéri, a részmunkaidős foglalkoztatást lehetővé tenni. Rontja azonban a családvédelmi kedvezményt a 193. §-nak az az előírása, amely lehetőséget ad a munkáltatónak arra, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak rész-munkaidejét a gazdasági szükségletei szerinti behívással változó jelleggel határozhassa meg. Ez teljesen felbonthatja a gyermek egészséges fejlődése által megkövetelt rendszerességet. Ezzel kapcsolatosan szükséges még megjegyezni azt is, hogy a nyugat-európai államokban és Lengyelországban a kapacitástól függő változó munkaidővel történő foglalkoztatást a teljes munkaidőben dolgozók körében alkalmazzák. Akik viszont ezt vállalják, az átlagosnál magasabb bérezésben részesülnek.<sup>230</sup>

A határozott időre szóló munkaszerződés ugyancsak régóta alkalmazott megoldás. A szociális piacgazdaság tartalmú jóléti államkoncepció nyugat-európai meghonosítása előtt a gyáripar a segédmunkásokkal heti, a betanítottakkal havi, a szakmunkásokkal és a mezőgazdasági cselédséggel éves munkaszerződést kötött, ami korlátlanul hosszabbítható volt. A mesterekkel és az

---

<sup>228</sup> Prugberger, Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel, Novotni Kiadó, Miskolc, 2013. VIII. fejezet (237-289. o.)

<sup>229</sup> Hegedűs István, A termelősövetkezeti tagsági viszony jogi alapkérdései, Közgazdasági és Jogi K. Kiadó, 1973. 177-203. o.; Nagy László. A szövetkezeti tagokkal kötött munka-megállapodásokról. Kossuth K. Budapest, 1966.; Prugberger, Tagsági megállapodások a szövetkezetekben. Közg. és Jogi K. Kiadó, 1979. III-VI. fejezetek (munka-megállapodások), VII. fejezet (háztáji megállapodások); Hegedűs I.: A dolgozó kollektíva és jogi szabályozásának koncepciója, Jogtud. Közl. 1977/7.; Trócsányi László, A munkajogviszony a legújabb jugoszláv jogfejlődésben. Állam és Jogtudomány, XXI/2.; Liska Tibor, Ökonosztát, Közg. és Jogi K. Kiadó, 1984.; Síklaky István, Belső vállalkozás, Ipargazdasági Intézet Kiadása, Budapest, 1984.; Juhász Pál-Prugberger, Munkaszervezetek – vállalkozási rendszerek a mezőgazdaságban, Tervgazdasági Fórum, 1/1987. 97-106. o.; Prugberger, Belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál. Szöv. Kutató Intézet, Közlemények, 206. könyv, IV-VI. fejezet; Zehetner Karl, Ein genossenschaft expandiert, Selbstverwaltene Betrieben in Frankreich. Mitbestimmung, 1-4/1981.

<sup>230</sup> Zöllner/Loriz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 6. Aufl. Verlag C. H. Beck, 2000. 32. VIII.; Welter/Caron, Arbeitsrecht in Frankreich,, Rz. 47-48. Henssler/Braun, (tovább: H/B.) 398. o.; Zimoch-Tucholka/Malynoyska-Hüla, Arbeitsrecht in Polen, Rz. 44. In: H/B. 1009. o.

alkalmazottakkal, illetve a magántisztviselőkkel kötöttek határozatlan időtartamú munkaszerződést.<sup>231</sup> Nyugat-Európában a szociális piacgazdaság „welfare society” rendszere, Kelet-Európában pedig a központi gazdaságirányítású szocializmus ezt úgy alakította át, hogy főszabály a határozatlan időre szóló munkaszerződés, a határozott időre szólóban pedig kifejezetten meg kell állapodni, amely azonban meghosszabbítással sem haladhatja meg az öt évet és meghosszabbításra is legfeljebb háromszor és lehetőleg három hónapos kihagyással kerülhet sor.<sup>232</sup> Bár a flexicurity megoldás mellett érvelők vissza állítanák a régi helyzetet, erre azonban még nem került sor.<sup>233</sup> Az új magyar Mt. 192-ikának (2)-ik bekezdése is több nyugat-európai országhoz hasonlóan két határozott idejű munkaszerződés között hat hónapos kivárási időt ír elő, amely azonban gazdaságilag indokolt helyzetben figyelmen kívül hagyható. Figyelmet érdemel a munkáltatóknak az az új gyakorlata, amely szerint a rövid határidős próbaidő alkalmazása helyett az újonnan felvett munkavállalókkal egy éves határidőre kötik meg a munkaszerződéseket.<sup>234</sup> Itt indokolt még megemlíteni, hogy a hazai közmunkaszerződések is meghatározott időre szólnak, ami éves viszonylatban is csak korlátozott számban hosszabbíthatók meg.<sup>235</sup> Foglalkoztatás-, népesség-, és családpolitikai szempontból érdemes lenne kialakítani a több évre szóló, magasabb képesítés elnyerését lehetővé tevő képzéssel egybekötött folyamatos közmunkarendszert.

Megjegyzésre kívánczik még, hogy a flexicurity éllovasai a határozott időre szóló munkaszerződés itt tárgyalt korlátainak kiküszöbölésére kialakítottak egy olyan gyakorlatot, mely szerint a munkaszerződést főszabályként határozatlan időtartamra kötik meg azzal a feltétellel, hogy átmeneti megrendelési hiány esetén a munkáltató jogosult a munkaviszonyt szüneteltetni. Ellentételezésképpen azonban a munkavállaló a szünetelési időszak alatt a munkaviszonyt bármikor felmondhatja.<sup>236</sup> Az Egyesült Királyság mai konzervatív kormánya egy olyan megoldást tervez „act” meghozásával bevezetni, mely szerint a munkáltatók bárkivel meghatározott időre szólóan díjazás nélkül olyan „készen léti” szerződést köthetnének, amely idő alatt bármikor behívhatják az illetőt dolgozni ő viszont e készenléti időszak alatt másutt nem helyezkedhet el. Az angol szakszervezetek a Munkáspárttal együtt ellenzik e megoldás legalizálását.<sup>237</sup> Némileg ezzel állítható párhuzamba a 2012. évi Mt. 193. §-ában szabályozott már említett behívásos munkavégzési formája, amelyben a legfeljebb hat óra időtartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a munkakörbe tartozó feladatokhoz igazodva négy hónapot meg nem haladó munkaidőkereten belül munkavégzésre három napot megelőző közlés mellett behívható. E rugalmassági megoldás alkalmazása csak a már említett kisgyermekes anyák vonatkozásában kifogásolható. Ezért az ő esetükben ex lege tiltani kellene a részmunkaidős behívást.

Követve az Mt. sorrendjét, a 194. §-ban szabályozott munkakör-megosztás értelmében a munkáltató több munkavállalóval megállapodhat abban, hogy egy munkakörbe tartozó feladatot közösen látnak el és ha valamely munkavállaló közülük akadályozva van, akkor a szerződést megkötő

---

<sup>231</sup> L. Filipp Lotmar, *Der Arbeitsvertrag*, Walter Kascheim *Arbeitsrecht*, Julius C. Lautner, *Geltends und künftiges Angestelltenvertragsrecht*, Vincenti Gusztáv, *A munka jogviszonyai*, In? Szladits Kárpék =szerk.), Magyar magánjog, IV. kötet. Egyetemi Nyomda, Budapest. 1942. 500, s. köv. o.

<sup>232</sup> Löwisch, *Arbeitsrecht*, 7. Aufl. Werner Verlag, Düsseldorf, 1446-1447. pont.; *Jura Europae*, I. 10.10 (D.); I. 20.10 (B.); II. 50.10-12-13 (L.); A további országok szabályait lásd in: H/B. „befristete Arbeitsrecht” címszó alatt. Magyar szakirodalmi feldolgozását lásd: Prugberger, *Magyar munka-, és közszolgálati reform európai kitekintéssel*, 40-42. o. fejezet

<sup>233</sup> Az ez irányú törekvést érinti Jakab Nóra is új könyvében. L. Jakab, 30-33.

<sup>234</sup> Hollandia egész területén ez egy általánosan elfogadott gyakorlat. Reka Urban neimingeni ügyvéd, valamint a Leideni Egyetem Jogi Kara szociális jogi tanszékén J.J. Heerma Voss professzortól kapott információ.

<sup>235</sup> 1991:IV. zv. (Fgl. tv.) 2012. évi novella

<sup>236</sup> Ezt a megoldást a román munkajog az 1990. évi rendszerváltás óta alkalmazza. Az 1994 júns5-júl.12. közötti Tübingeni Munkajogi Szemináriumon a romániai résztvevő (Nagyszeben) referátuma

<sup>237</sup> Munkajogi konferencia, PPKE. ÁJK. 2013. máj.

többi munkavállaló valamelyike köteles a feladatot elvégezni. Ez a konstrukció nagyon alkalmas a családokkal történő munkaszerződéses foglalkoztatás kialakítására. Hagyományos formája ennek a házfelügyelői munkakör, amely azonban házi bedolgozásra, gyermeknevelésre és felügyeletre is kiterjeszhető. Természetesen az osztott munkakör családi vagy bármilyen más csoportos formája vállalkozási és/vagy megbízási keretek között is ellátható.

A munkakörmegosztás eme, a 2012:I. tv. által meghonosított eme új alapesetének azonban voltak korábbi előzményei is. Ilyen volt előbb a mezőgazdasági-, és az ipari munkaszövetkezetekben, később pedig az állami vállalatoknál is kialakított tagi vagy alkalmazotti munkaviszonyként kezelt egyéni és csoportos belső vállalkozási átalány-elszámolásos egységrendszerek, amelyek értelmében a munkáltató szövetkezet vagy állami vállalat az egyes tagjaival, vagy a tagok egy munkahelyen dolgozó csoportjával és ugyanígy az állami vállalatok is alkalmazottaikkal vagy azok munkaközösségével munkamegállapodást, illetve munkaszerződést kötött. Az ilyen módon egyénileg vagy csoportosan dolgozók havi átalányjuttatásban részesültek, amelyből maguk fizették a rezsiköltségeket, bele értve a helységbérletet és az átadott termék után a munkáltató által az átalány-elszámolásos egyénnek vagy csoportnak kifizetett ellenérték képezte a munkadíjat. Ez a munkavégzési forma ma is bármely cégnél alkalmazható. Sőt azoknál a kisebb polgári jogi és gazdasági társaságoknál -- ide értve a szövetkezeteket is --, ahol a tagi személyes közreműködési kötelezettséget munkavégzésben írják elő vagy teszik lehetővé társasági szerződéssel, gazdasági társaságoknál pedig az alapító okiratnak megfelelő társasági szerződésben, ill. az alapszabályban meghatározott munkavégzési kötelezettség konkretizálásaképpen továbbra is köthető tagsági munka-megállapodás a tagokkal. A társaság vagy a szövetkezet alkalmazottaival, de ugyanígy tagjaival is köthető ugyanilyen tartalommal munka-, vállalkozási-, vagy megbízási szerződés is. A mezőgazdasági szövetkezetek a tagjaikkal, a tagi családokkal a földterületek megosztásával azok megművelésére, a termés gondozására és betakarítására haszonbérleti és/vagy részesművelési szerződéseket, tagi megállapodásokat kötöttek, ahol a díj a betakarított termék egy meghatározott természetbeni hányada vagy e hányad értékének megfelelő pénzüsszeg.<sup>238</sup> Ezt a formát a mezőgazdasági nagyvállalatok ma is alkalmazzák. A természetbeni díjazással azonban a probléma az, hogy azt az ILO egyezmény alapján a nyugat-európai államok a munkabér természetbeni része arányának kijátszásaként értékelik. Ezekben az országokban a természetmegosztást jelentő részesművelési és haszonbérleti szerződés, ill. megállapodás jogellenes munkaszerződést, ill. megállapodást palástoló és ezért semmis.<sup>239</sup> Ezzel szemben Magyarországon mind a régi mind az új Termőföldtörvény lehetővé teszi a részesművelés és a haszonbérlet díjának a termés meghatározott hányadában történő megállapítását, amiből még a fenti okok miatt még problémák lehetnek. Mindenesetre az itt bemutatott foglalkoztatási módozatok olyan jellegűek, amelyek családi alapon is teljesíthetőek munka-, és vállalkozási jogviszony alapján egyaránt, úgy, hogy összekapcsolódjon az önfoglalkoztatásról szóló 86/613. sz. EGYK. irányelv 1. pontjában megfogalmazott családi vállalkozással.

A több munkáltató által létesített munkaviszony szintén nem új találmány. A reál-szocialista időszakban hazánkban is előszeretettel alkalmazták, főleg a mezőgazdasági termelőszövetkezeteknél, ahol egy-egy jogtanácsos munkaviszonyban 10-15 szövetkezet jogi képviselőjét látta el úgy, hogy az egyik kötötte meg a munkaszerződést a jogtanácsossal, a többi pedig ennek a szövetkezetnek utalta át a munkabér ráeső részét.<sup>240</sup> A foglalkoztatásnak ezt a formáját ma egymással társuló társasházak és más

<sup>238</sup> Prugberger, Ragsági megállapodások a szövetkezetekben Közg. és Jogi K. Kiadó, Bp. 1978. VII. fejezet

<sup>239</sup> Zöllner/Loriz/Hergebrörer, Arbeitsrecht, 5. Aufl. C. H. Beck Verlag, 162. s. köv. o.; Iura Europae, I. 10.10-16 (D.); I. 20.10-17 (B.); I. 30.10-16 (I.); II. 50.40-8-12 (L.); II. 60.40-8-12(NL.); 70.40.-6 (Írland)

<sup>240</sup> A mezőgazdasági termelőszövetkezetek jogi képviselőjét az 1960-as évek elejétől kezdve az Országos Mezőgazdasági Termelőszöveti Tanács keretében ilyen formában működött a tsz. jogtanácsosok országos hálózata. ahol a jogtanácsos ilyen munkaszerződéssel 10-15 szövetkezet jogi képviselőjét látta el.

intézmények alkalmazzák karbantartói és fűtői, valamint takarítói tevékenységre vagy munkaviszony vagy vállalkozási-megbízási jogviszony formájában.

A „home work” vagyis a háziipari bedolgozás a rendszerváltás előtti időszakban szintén igen elterjedt munkavégzésként volt használatos tagsági viszony formájában főleg az ipari szövetkezetekben. Közülük egyesek háziipari szövetkezetként működtek, de ugyanilyenként voltak elkönyelve a mezőgazdasági termelő-, és szakszövetkezetekben azok a tevékenységek, amelyeket a szövetkezet részére a tagok a háztáji gazdaágban ún. háztáji megállapodások keretében végeztek.<sup>241</sup> Bedolgozói jogviszonyt azonban az állami vállalatok is alkalmazták munkaviszony formájában. A rendszerváltást követően a bedolgozást csak vállalkozási és megbízási formában alkalmazzák, mivel így a foglalkoztató az önfoglalkoztatáshoz hasonlóan megszabadul a társadalombiztosítási járulékfizetéshez történő hozzájárulási kötelezettsége alól, valamint nem neki kell a termelés, ill. a munkavégzés rezsi-költségeit fedezni és nem kell a bedolgozó tulajdonában álló munkaeszközök után használati díjat fizetni. Ha pedig a feldolgozásra kerülő anyagot a foglalkoztató biztosítja, az adás-vételi úton kerül elszámolásra. A házi bedolgozásnak speciális formája a távmunka, amelynek tartalma lényegében a cégek gazdasági tevékenységével összefüggő pénzügy-számviteli mozgás adatainak gépi feldolgozása. Ezt is a bedolgozáshoz hasonlóan vállalkozásként is lehet végezni, mégis a cégek túlnyomó többsége munkaviszonyként alkalmazza azért, hogy a vállalat belső, bizalmas adatai ne kerüljenek ki illetéktelen kezekhez, különösen a versenytársakhoz. Ezért a távmunkásokat foglalkoztató cégek többsége még azt is kiköti, hogy a távmunkás komputere a lakásnak olyan elkülönített helyiségében legyen, amelyet csak a távmunkás használ és e helyiséget, valamint a számítógépet a család többi tagja ne használja. E helyiség ezért a távmunkára vonatkozó munkajogi szabályok értelmében olyan munkahely, amelybe a munkáltató beléphet és betekinhet a gépen lévő adatokba, valamint a munkavédelmi ellenőr, valamint a szakszervezet munkavédelmi szempontból helyszíni ellenőrzést végezhet. Ellentétben a házi bedolgozás egyéb formáival és a vállalkozóként folytatott gépi adatfeldolgozással, a munkaviszonyban folytatott távmunka családtagok bevonásával a munkáltatók többségének ilyen irányú kikötése miatt általában nem végezhető<sup>242</sup>

A cégvezetési és a menedzseri tevékenység megbízási-vállalkozói szerződéssel és munkajogviszonyban egyaránt folytatható. Ezen kívül a cégvezetőket a társasági törvény alapján a tisztségükre meg szokták választani. Ha választott tisztségviselőként látják el feladataikat, akkor a társasági törvény határozza meg a azokat, amelyek szinte mindenben megegyeznek a munkaviszonyként alkalmazott vezetőre vonatkozó munkajogi előírásokkal, ide értve az összeférhetlenségi, valamint a felelősségi szabályokat is. Amennyiben vállalkozási, vagy megbízási jogviszonyként alkalmazzák a cégvezetőt, akkor háttér joganyagként a társasági és a szövetkezeti törvényben a vezetőkre meghatározott előírások az irányadóak. Abban az esetben viszont, ha a vezetői státuszt munkaviszonyként töltik be, elég az Mt. 208-211.-ik szakaszaiba foglalt előírásokat figyelembe venni, mivel azok – mint már jeleztem – megegyeznek a társasági és a szövetkezeti törvényben a tisztségviselőkre vonatkozó előírásokkal. Tekintettel arra, hogy mind a korábbi, mind pedig a ma hatályos Mt. vezető alkalmazottnak csak a cég, illetve az önálló egység vezetőjét és helyettesét, valamint az olyan munkakörben dolgozót minősíti, akinek a munkája, szakértelme az intézmény működése szempontjából alapvető fontosságú,<sup>243</sup> elsősorban vállalkozási, vagy megbízási jogviszonyban alkalmazzák a vezetőt. Ezzel szemben a nyugati államokban és az USA-ban a cégek belső egységeinek a vezetőit és helyetteseit is vezető alkalmazottnak minősítik. Ennél fogva a fejlett nyugati államokban

---

<sup>241</sup> Prugberger, Tagsági megállapodások a szövetkezetekben III-YI. fejezet (munka-megállapodások) és VII. fejezet (háztáji megállapodások)

<sup>242</sup> Szerző kutatási tapasztalata

<sup>243</sup> 1992:XXII. tv 138. és 138/A. §; 2012:I. tv.202. §



a vezetők láncolatossá alakult ki lefelé egyre kötöttebbé váló munkarenddel.<sup>244</sup> A nagy vállalatok ugyanis a Fayol<sup>245</sup> által a Ford gyár számára kidolgozott cégszervezeti rendszert alkalmazzák. Ennél fogva a legfelsőbb tisztségviselő vezetők kivételével beiktatási szerződéseik munkaviszony-jellegűek.<sup>246</sup> Indokolt még szólni arról, hogy a magyar gyakorlatban problémát okozott, hogy ha az igazgatóság tagjával az ügyvezetésre munkaszerződést úgy kötöttek, hogy nem volt kikötve az, hogy a tisztség megszűnésével automatikusan megszűnik a vezetői munkaviszony vagy megbízás, azt külön fel kellett mondani. Vállalkozási vagy megbízási szerződés esetén ez a reájuk vonatkozó polgári jogi felmondási szabályok szerint problémamentesen oldható meg. Nem így a munkaviszony esetében, ahol a munkáltatói felmondásnak a szabályai kötöttebbek. Ez a kérdés úgy oldódott meg, hogy a bírói gyakorlat a választott igazgatótanács tagjának megszűnését a felmondást megalapozó komoly oknak minősíti.

Az Mt. 89. pontjában szabályozott egyszerűsített foglalkoztatás és alkalmi munka kifejezetten a rugalmasságról szól. A visszaélés lehetőségének elkerülése érdekében a 201. § tiltja a rendes munkaviszonynak ilyenné való átalakítását, valamint, hogy ilyen munkaviszonyt létesítsen a munkáltató olyannal, aki nála munkaviszonyban áll. Megítélésem szerint azonban a munkavállaló családtagjával minden további nélkül köthető ilyen munkaszerződés. Minthogy egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló szerződés vállalkozási és megbízási formában is megkötődhet, a 201. § tilalma arra is vonatkozik. Ez a tilalom azonban csak a rendes munkaviszonnyal azonos tevékenységet érinti. Ha a munkakört vagy a munkafeladatot meghaladó tevékenységre vonatkozik, minden további nélkül köthető a munkavállalóval az alkalmi többlet-tevékenységre vállalkozási vagy megbízási szerződés. Ilyen pl. ha a városi főmérnököt megbízzák a városháza megtervezésére vagy a kivitelezési munkák ellenőrzésére.

Egy teljesen sajátos foglalkoztatás a munkaerő-kölcsönzés, amely egy olyan kétoldalú jogviszony, amelynek egyik oldala használati, vagyis bérleti díj ellenében a másik fél, a kölcsönző céggel megjelölt bérbe adó a nála kifejezetten erre a célra munkaviszonyban álló kölcsön-munkavállalókat olyan munkáltatók részére bocsátja rendelkezésre, akiknek munkaerőre szükségük van. A kölcsönző cég és a kölcsönmunkások közötti munkaviszony tartalma abban jelenik meg, hogy a kölcsönző cég utasítja a kölcsön-munkavállalóját, hogy melyik cégnél kell munkára jelentkeznie. amely a tényleges munkáltatói jogokat gyakorolja. A kölcsönmunkás munkabérért a kölcsönző cég fizeti ki abból az összegből, amely a bérleti díjon kívül a munkabért is tartalmazza.<sup>247</sup> Míg Franciaországban az esélyegyenlőségi előírások figyelembevételével a kölcsönmunkás bére megegyezik a rendes munkaviszonyban dolgozó bérével, addig Németországban jóval alacsonyabb.<sup>248</sup> Ezzel visszaélve igen sok vállalat csoportos vagy egyéni felmondásokkal kiszervezi a munkavállalóit előzetesen megegyezve valamely kölcsönző céggel, amelyhez való fordulat tanácsolja elbocsátott munkavállalóinak a cég, amely kölcsönző cég kölcsönmunkaviszony keretében visszaküldi jóval alacsonyabb munkabérért ugyanahhoz a

---

<sup>244</sup> Rolf Birk, Der Leitende Angestellte. – Einige rechtsvergleichende Bemerkungen, *Recht der Arbeit*, 4/1988.; Elisabeth Mayer, Die arbeitsrechtliche Stellung des Cadres superieurs in Frankreich. Inaugural Dissertation Uni Trier, 1993.; Prugberger, A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a hagyományos és a multinacionális cégeknél a fejlett polgári államokban és Magyarországon. In: *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Jubileumi tanulmánykötet Radnay József 75. születésnapjára.* 331-357. o.; Törő Emese, A vezető állású munkavállalói jogviszony egyes kérdései az Mt. szabályai tükrében. In: *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás*, 475-489. o.

<sup>245</sup> Henry Fayol, *Az ipari és általános vezetés; Tervezés – szervezés - közvetlen irányítás – koordinálás - ellenőrzés.* Közgazdasági és Jogi Kiadó. Budapest, 1984.

<sup>246</sup> Dagmar Kayser, Leitende Angestellte. In: *Arbeitsrecht Blattei*, 1996. 22-23. o.; Prugberger, előző jegyzet, 340. o.

<sup>247</sup> A munkaerő-bérleti díj a kölcsönző cégnek a Ptk. (2q13)tv. tv, XLIV. fejezete (6:331-6:336, §§) alapján jár.

<sup>248</sup> Inf. Prof. Dr. Dr. Hc. mult. Rolf Birk, IAAEU. Trier

munkáltatóhoz.<sup>249</sup> Ezt a németországi gyakorlatot Magyarországon is alkalmazzák. Az 1992. évi Mt. ennek látszat-megakadályozására semmisnek minősítette az olyan szerződéseket, amelyekben valamely cég munkáltatójának anyagiakat bocsát rendelkezésére munkaerő-kölcsönző cég alapítására. Minthogy az ilyen megállapodások titokban történnek és felderíthetetlenek, korrekt rendelkezés az lett volna, ha az ilyen ki-, és kölcsönző cégen történő visszaszervezést nyilvánította volna semmissé az Mt. A 2012. évi új Mt. azonban még e látszat semmisséget is kiiktatta.<sup>250</sup>

Összegezve az atipikus munkaviszonyokról eddig bemutatottakat, megállapítható, hogy azok a munkaerő-kölcsönzés kivételével mind a munkaviszony és a vállalkozási-megbízási szerződés mezsgyehatárán vannak, amelyek ezért a munkajog területéről a vállalkozási és a megbízási szerződés területére léphetnek át. Vagyis az ilyen foglalkoztatás nemcsak munkaviszonyként, hanem vállalkozási-megbízási jogviszony formájában is létesíthető. Kivétel ez alól a munkaerő-kölcsönzés, amelynek egyik oldala egyértelműen polgári jogi, a másik oldala pedig egy sajátos munkajogi jogviszony. Mivel pedig a munkaerő-kölcsönzés iparszerű vállalkozás, kereskedelmi jogi vetülete is van. Minthogy eme atipikus jogviszonyok némelyike, mindenekelőtt a vezető alkalmazotti és a menedzseri szerződés a szabad munka világába tartozik az üzletkötői-üzletszerzői (ügynöki) szerződéssel együtt, inkább szolgálati, mint függő munkát rendező munkaszerződés. Ezt a distinkciót jól rendezi a szolgálati jogviszony keretében a német BGB, az osztrák ABGB, a holland Bürgerlijk Wetbook, ahol a szolgálati-munkaszerződés egyaránt átfogja mind a szabad szolgálati, mind a kötött szolgálati jogviszonyt, mely utóbbit munkajogi résztörvények külön konkretizálnak. Ezzel szemben a francia jogban a Code civil a szabad szolgálatot, míg a Code du travail a függő munkát rendezi. A magyar jogban a szabad szolgálat rendezése hiányzik, aminek oka, hogy az új Ptk.-ba nem került be a szolgálati és a munkaszerződés.<sup>251</sup>

### 2. 3. A munkával összefüggő vállalkozási, megbízási és bérleti szerződés kérdésköre

Bár a legtöbb nyugat-európai Ptk. – miként a XX. század elejének magyar Ptk. tervezetei és az 1928. évi Mjt. is – a vállalkozást és a megbízást elkülönítik egymástól, mivel az utóbbit bizalmi szerződésként kezelik. Ugyanakkor a megbízás is feladat-ellátással, ügyintézással, vagyis munka jellegű tevékenységgel függ össze, csak nem eredménykötelem, mint a vállalkozás. A gyakorlatban ezért sokszor együtt jelenik meg. Ez különösen a tartós vállalkozási és megbízási szerződésekre vonatkozik, ahol a két szerződés elemei gyakran együtt jelennek meg. Az eseti vállalkozási és megbízási szerződés is közeledhet a munkaszerződéshez, amikor a tevékenység helye és ideje a megrendelő-megbízó kívánsága szerint alakul. Ez a helyzet, amikor a csőrepedés megjavítására vízvezeték-szerelőt hív a lakásához munkaidő utánra a megrendelő vagy a magánnyomozónak a megbízó megmondja, hogy mikor és melyik helyen nyomozzon. A tartós vállalkozási és megbízási szerződés ennél jóval kötöttebb, mivel a vállalkozónak és a megbízottnak a többi megrendeléseit és/vagy megbízásait megelőzve, a tartós megrendelő-megbízó megrendeléseit, megbízásait a többit megelőzve kell teljesítenie. A tiszta tartós vállalkozásnál ilyen pl. az az önálló céggel és műhellyel rendelkező műbútorasztalos, aki egy vagy több műkereskedőnek vagy múzeumnak havi átalánydíj fejében restaurálja a bútorait, a tartós megbízásnál pedig ilyen a különböző vállalatok és bankok által adott átalánydíjazásos tartós ügyvédi megbízás.<sup>252</sup> Ezek tartós vállalkozási és megbízási szerződéseik könnyen átalakíthatók munkaviszonnyá, amikor az ilyenként foglalkoztatott megszüntetve a cégét és a műhelyét, bútorrestaurátori munkaszerződést köt valamely műkereskedő céggel és annak műhelyébe megy dolgozni, Ugyanígy feladva kamarai tagságát munkaviszonyban álló jogtanácsossá válhat az addig tartós megbízást teljesítő ügyvéd. Mostanában

<sup>249</sup> Prugberger, Munkavállalói biztonság a globalizációban, Valóság, 2008/2. 47. o.

<sup>250</sup> Prugberger, Magyar munka-, és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel, 247. o.

<sup>251</sup> L. Prugberger-Szalma József, A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. Gazdaság és Jog, 2012/10. 14-17. o.

<sup>252</sup> L. Prugberger, 22. jegyzet, 19-36. o.

azonban ezzel ellenkező folyamatok játszódnak le. A munkaviszonyt tartós vállalkozási, megbízási szerződéssé szervezik ki Magyarországon és másutt is.

Igen gyakori ma az olyan tartós vállalkozási és megbízási szerződés, ahol a formálisan vállalkozóként vagy megbízottként nem a saját, hanem a foglalkoztató megrendelő-megbízó műhelyében, telephelyén teljesíti a feladatait. Ebből alakult ki az önfoglalkoztatás. A nyugat-európai államokban és nálunk is azért terjedt el, mivel a foglalkoztatók így megszabadulhatnak a társadalombiztosítási díjfizetéshez történő hozzájárulási kötelezettségüktől. Mivel a foglalkoztatók e formális vállalkozási-megbízási viszonyt kihasználva az önfoglalkoztatottakat azon az alapon, hogy a vállalkozó-megbízott maga határozza meg, hogy mikor dolgozik és mikor teljesíti a megbízást, korlátlan túlmunkában pótlékfizetés nélkül foglalkoztatják és fizetett szabadságot sem biztosítanak a részükre. E helyzet felszámolása és a foglalkoztatottak védelme érdekében a nyugat-európai államok jelentős része vagy elvi alapon kialakított állandósított bírói gyakorlattal, vagy jogszabályi úton a semmissé nyilvánítás helyett kvázi munkaszerződésnek minősítve rendezik e kérdést. Az ide vonatkozó jogirodalom szintéziseként megállapítható, hogy erre három megoldási irányzat alakult ki.<sup>253</sup>

Az egyik a germán (német, osztrák, svájci és holland megoldás, ahol a bírói gyakorlat mondja ki elvi döntés formájában hogy ahol a foglalkoztató rendszeresen foglalkoztat olyan személyt, akinek sem alkalmazottja, sem cége nincs, önfoglalkoztatónak minősül és reá az individuális és a kollektív munkajog valamennyi szabálya vonatkozik.<sup>254</sup> A másik a francia irányzat, ahol a Code du travail tételesen meghatározza azokat a munkaköröket ahol az önfoglalkoztatás esetében a Code du travail valamennyi előírást alkalmazni kell, és azokat, ahol csak a leglényegesebb szabályait.<sup>255</sup> A harmadik megoldás a latin államok és az Egyesült Királyság megoldása, ahol a szabad szellemi és ipari foglalkozásúak egyéni vállalkozói és megbízási jogviszonyait törvény rendezi, és a bírói gyakorlatnak kell eldönteni, hogy a megbízott, illetőleg a vállalkozó saját érdekében és saját számlájára vagy a megbízó-megrendelő érdekében és annak a számlájára végezte vagy végzi a feladatot, a megbízást. Ha a bíróság megállapítása szerint ez utóbbi áll fenn, akkor a vállalkozási, ill. a megbízási szerződés helyett a jogviszonyt annak összes következményeivel együtt a bíróság a munkaszerződés előírásai alapján hozza meg a döntéseit.<sup>256</sup> Ez utóbbi megoldással kapcsolatosan érdemes megjegyezni, hogy a hazai jogirodalomban ehhez a megoldáshoz hasonló elméleti következtetésre jutott 2003-ban a Kenderes György--Bányai Krisztina szerzőpáros. A szerzőpáros szerint a vannak olyan esetek, amikor kényszervállalkozásról van szó és ilyenkor a foglalkoztatás inkább munkaviszony jellegű, míg más esetben inkább a vállalkozáshoz hasonlít.<sup>257</sup>

Gyulavári e három irányzat figyelmen kívül hagyásával megítélésem szerint sablonosan és ezért tévesen inkább azon az állásponton van, hogy az önfoglalkoztatás a vállalkozási és/vagy a megbízási jogviszonyhoz áll közelebb.<sup>258</sup> Ezzel szemben Kiss Györggyel együtt azon az állásponton vagyok, hogy de lege ferenda a 2012. évi új Mt. első tervezetéből kivett azt a szabályt, miszerint az önfoglalkoztatást a német megoldáshoz hasonló jelleggel kvázi munkaviszonnyá történő minősítés mellett vissza kellene helyezni az Mt.-be.<sup>259</sup> Jakab Nóra – megítélésem szerint -- Gyulavári és a mi álláspontunk között egy köztest képvisel, amely azonban mintha a miénkhez állna közelebb. Ő ugyanis az önfoglalkoztatói

<sup>253</sup> Az irányvonalak összefoglalását a vonatkozó jogirodalmi forrásokkal együtt lásd Kiss, A munkavállalóhoz hasonló személy problematikája..., Jogtud. Közl. 2013/1. és Prugberger, Az önfoglalkoztatás intézménye.

<sup>254</sup> Kiss, 49. jegyzet. 8-10. o.; Prugberger, előz. jegyzet, 67-68. o. (mindkettő eredeti forrás-megjelölésekkel)

<sup>255</sup> Prugberger, e. jegyz. 69. o. (eredeti forrás megj.)

<sup>256</sup> Kiss, e. j. 8. o.; Prugberger, 68. o. (eredeti forrásmegjelölés.)

<sup>257</sup> Kenderes György--Bányai Krisztina? Az Mt.-módosítások hatása a kényszervállalkozások alakulására. Cég és Jog/Napi Gazdaság, 2003/5. sz. 5-7. o.

<sup>258</sup> Gyulavári, 153-166. o.

<sup>259</sup> Kiss, e. j. 17. o.; Prugberger, e. j. 71. o.

kategórián belül megkülönböztet „látszat-önfoglalkoztatást”, amelyet a munkaviszony és az önfoglalkoztatói viszony közötti „szürke zónában” helyez el.<sup>260</sup> Ha ez alatt a kényszer-vállalkozáshoz hasonló státuszt érti, akkor közel áll nézete a mi álláspontunkhoz.

Erre azért is szükség lenne, mert mind az 1990. évi rendszerváltás után Magyarországra betelepült cégek, mind pedig hatásukra hazai vállalatok is számos munkaviszony alapján betöltött munkakört látszat-vállalkozásnak minősítettek át. legfeltűnőbb e téren az volt, amikor 2000-ben az első Orbán kormány kétszeresére emelte a minimálbért, a munkáltatók a munkaidőt 4 órára csökkentve, a másik 4 órát vállalkozásnak minősítve dolgoztatták le. Ekkor ezeket az álvállalkozásokat a Munkaügyi Felügyelet bírság kíséretében munkaviszonyt palástoló szerződésnek minősítette és semmissé nyilvánította, amit a közigazgatási bíróság helyben is hagyott. A magyar munkaügyi bíróságok ma is csak így tudnak eljárni, mivel az Mt. nem mondja ki, hogy az önfoglalkoztatást úgy kell elbírálni, mintha munkaszerződés volna.

Más a helyzet akkor, ha a felek valóban olyan önfoglalkoztatási szerződést kötnek, ahol a már többször hivatkozott korábbi 86/613. sz. EKG. irányelv 1. cikkelyében, most pedig a 2010/41. sz. EU irányelv preambuluma (17)-ik bekezdésében meghatározott családi gazdaságról van szó és fenn áll a lehetőség arra, hogy a családtag is rendszeres jelleggel részt vehessen a munkában és nyugdíj-, valamint egészségbiztosításban részesülhessen. Az ilyen családi vállalkozás azonban – mint már erről szó esett – a mezőgazdaságon kívül a családi ipari, kereskedelmi és vendéglátó-szállodai ipari vállalkozások területén is alkalmazható. Az összes körülmények vizsgálata alapján azonban itt is, úgy, mint a munkaviszony jellegű önfoglalkoztatásnál szintén előfordulhat kényszervállalkozást legalizálni akaró palástoló szerződés fennforgása. Ez a kérdés összefügghet a kis-, és középvállalkozások olyan gyakori alvállalkozói helyzetével, ahol a fővállalkozó szintre olyan függésben és alárendelt helyzetben tartja az alvállalkozóját, mintha vele függő munkaviszonyban állna. Igen gyakori ezen kívül az is, hogy a fővállalkozók visszaélészerűen az alvállalkozók által elvégzett munkát egyszerűen nem fizetik ki. Hiába van az Alaptörvényben biztosítva a vállalkozás szabadsága, ha azt a multi fővállalkozók ilyen módon korlátozhatják. Ezért indokolt lenne alaptörvényi kiegészítéssel vagy a Ptk.-ban a joggal való visszaélés tilalmánál kimondani, hogy a fő-, és alvállalkozói láncolatok esetében a fővállalkozó nem élhet szerződésellenesen vissza a gazdasági hatalmával.

Annak ellenére, hogy a munkakör-megosztás kapcsán azokkal a tagsági jogviszonyból eredő személyes közreműködési kötelezettségként jelentkező egyénileg vagy csoportosan végezhető részben munkajogi, részben vállalkozási jellegű belső munkavégzési formákkal már foglalkoztunk, dogmatikailag és rendszertanilag azonban ide tartozik. Ezért szükséges visszatérnünk rájuk. Az egyéni jellegűek a Kkt.-éknél, Bt.-éknél, a Kft.-éknél valamint a munkaszövetkezeteknél lehetnek gyakoriak, míg a csoport-vállalkozásúak az utóbbi kettőnél, ha azok nagyobb cégek. Az ilyen tagi munkavégzést „in abstracto” a társasági szerződésbe, szövetkezet esetén pedig az alapszabályban, „in concreto” pedig a tagokkal egyénileg vagy csoportosan kötött megállapodásokban lehet rendezni. A szövetkezeteknél erre szolgáltak korábban a tagi munka-megállapodások.<sup>261</sup> Ehhez voltak hasonlóak a növénytermesztéssel összefüggő egyéni és csoportos részesművelési megállapodások, valamint a tagi családok un. háztáji gazdaságából származó termékeknek háztáji megállapodásokkal a szövetkezetnek értékesítésre történő átadása.<sup>262</sup> Ezeket a módozatokat az új beszerző-értékesítő szövetkezeti

---

<sup>260</sup> Jakab, 41. o.

<sup>261</sup> Hegedűs István, A dolgozó kollektíva és jogi szabályozásának koncepciója, In: 25. jegyzet, Nagy László, Szövetkezeti tagi munkamegállapodások, u.ott; Prugberger, Belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati vállalatoknál, u. ott

<sup>262</sup> Prugberger, Tagsági megállapodások a szövetkezetekben, VII. fejezet

struktúrában is alkalmazni lehetne. Érdeemes lenne e munkavégzési formákat a mai kor viszonyaihoz adaptálva feléleszteni.

Mindez adaptálható a családi--rokoni kapcsolatok alapján működő vállalkozásokra is, függetlenül attól, hogy polgári jogi vagy jogi személyiségű gazdasági társaságként működnek. Nevesített francia formája az ilyeneknek a mezőgazdasági szövetkezeti csoportként néhány család összeállásával működő GAEC.<sup>263</sup> Ilyen alakzat mind a mezőgazdaságban, mind a gazdaság más területén is létrehozható, mert szövetkezet kis létszámú tagsággal is létrehozható, még inkább pedig polgári jogi társaság.

Mindezzel kapcsolatba hozható a családi vállalkozás önfoglalkoztató formája is, ahol a rendszeres családtagi munkát végző személyt korábban a 86/613. sz. EGK ir. elvnek, most pedig a 2010/41. EU irányelvnek megfelelően átfogja az 1997:LXXX. tv. alapján a kötelező társadalombiztosítás, de ugyanígy minden társasági tagi munkavégzést, iparszerűen folytatott vállalkozói és megbízotti tevékenységet folytató személyeket is. Ez a társadalombiztosítási oldala a kérdésnek, amely megítélésem szerint a szürke zónára is kiterjed, csak a fekete munkára és a kalákában végzett munkára nem. A kalákában végzett munkára a német joghoz hasonlóan az üzemi balesetbiztosítást az üzemi balesetbiztosítási előírások kiegészítésével kellene a kalákamunkát élvező személy vagy család kötelességévé tenni. A fekete munkával foglalkoztató személyt pedig a birságon kívül visszamenőleges jelleggel kötelezni kellene a tb-járulék teljes befizetésére. Így kellene a balesetbiztosítás vonatkozásában eljárni a biztosítást meg nem kötő kaláka munkát élvező személlyel szemben is.

Visszatérve azonban a szűkebb családi vállalkozásban történő munkavégzés után járó jövedelemre, ha az a közös családi vagyont gyarapítja, abban az esetben ha válásra kerül a sor vagy a családhoz tartozó munkavégzésben részt vett lemenő önállósul, a keresménye ama részének kiadására igényt tarthat, amelyet nem a saját céljaira használt fel és ami bent maradván a családi gazdaságban,, annak a vagyont gyarapította. Ilyen esetben a közös vagyon megosztásának szabályainak analóg alkalmazásával elszámolásra kell, hogy sor kerüljön, amennyiben ezt külön megállapodásban nem rendezték. Válás esetén ez, ha a házastársak esetében nem lett a felek külön vagyonként rendezve, a házastársi vagyonközösség megosztásának a szabályait alkalmazva a feles osztás lehet csak a megoldás.

### *3. Következtetések és javasolt jogi megoldás*

Gyulavári Tamás követve az angolszász jogtudósok túlnyomó részének a véleményét, hogy az itt tárgyalt munkavégzésre irányuló jogviszonyok egy jelentős része a jogilag rendezetlen ún. „szürke zónába” tartozik és ezért az ide tartozó munkavégzési formákra külön jogi szabályozást szükséges szerinte is alkotni. A fenti elemzések alapján nem látom ennek a szükségességét. Valamennyi itt tárgyalt atipikus foglalkoztatás vagy a függő munkát rendező munkajogviszonyban vagy a függetlenebb jellegű, a munka-, és a vállalkozási-megbízási szerződés közötti határon elhelyezkedő szabad szolgálat, amit a nyugat-európai Ptk-ák a vállalkozási és a megbízási szerződéssel együtt -- bár az utóbbtól elkülönítve -- szerepeltetnek, ahol a germán jogrendszereknél ugyancsak megtalálható a munkaszerződés is. Ahogyan ezt kimutattam, ma Magyarországon az atipikus munkavégzési viszonyok munka-, és vállalkozási/megbízási szerződésként egyaránt rendezhetők. Ez alól nem kivétel az önfoglalkoztatás sem. Problémát legfeljebb a szabad szolgálati tevékenység és a függő munka elhatárolása, valamint az előbbinek csak nálunk és Közép-Kelet-Európában Csehország<sup>264</sup> kivételével fennálló szabályozatlansága okozza. Utaltam rá, hogy a francia jogban a szolgálati és a munkaszerződés egymástól elkülönítve, egyfelől a Code civile-ben, másfelől a Code du travail-ben, míg a germán

<sup>263</sup> Grupement Agricool Cooperativ

<sup>264</sup> Közép-európai munkajog-összehasonlító konferencián elhangzott cseh nemzeti referátum, valamint a szerzőnek a referenshez intézett kérdésére kapott megerősítő válasz 1999 ápr.

jogokban és az olasz jogban egységesen a Ptk.-ban nyer jogi rendezést a szabad és a kötött szolgálati szerződés. Ezért sem a frankofon, sem a germán jogrendszerekben nem jelent problémát a szabad és a kötött szolgálat elhelyezése és ezért e jogrendszerek esetében „szürke zóna” tulajdonképpen nincs. Magyarországon is legfeljebb csak egy szűk területen, a szabad szolgálati szerződésnél lehet szabályozatlan szürke zónáról beszélni, mivel a Ptk.-ban nincs olyan szolgálati/munkaszerződés keretjellegetűen szabályozva, amely a szabad és kötött jellegű szolgálatra egyaránt vonatkozna. Bár az utóbbi az Mt.-ben szabályozva van, az Mt. azonban a szabad szolgálat rendezésére a munkavállaló túlzott alárendelt és kiszolgáltatott helyzetének legalizálása okán nem alkalmas. Ezért azokkal értek egyet akik a jogirodalomban a szolgálati/munkaszerződés felvétele mellett foglaltak állást a Ptk. kodifikációja során.<sup>265</sup>

Megítélésem szerint csak egy joghézag áll fenn ezen a területen és csakis a magyar, valamint a közép-kelet-európai munkajogokban, mivel a munkajogot elválasztják a polgári jogtól és mivel nem rendezik a szolgálati szerződést munkajogban. A germán és a frankofon-latín, valamint a skandináv jogrendszerekben ez a probléma a munkával összefüggő jogviszonyoknak a polgári joghoz való szoros tartozása miatt ez nem jelent problémát. Az angolszász jogban is csak azért, mert a „case law” alapján áll. Végezetül pedig megemlítem még, hogy ezen túlmenően is van a magyar jogban egy további nemcsak elméleti, hanem gyakorlati szempontból is igen jelentős és ezért sürgősen vagy kúriai elvi állásfoglalással vagy jogalkotással kitöltendő joghézag. A 2012. évi új Mt. 47. és 53. §-ának az összevetése alapján ugyanis a munkáltató csak külföldre tudja kirendelni illetve kiküldeni a munkavállalóit hosszabb időtartamra, az országon belül azonban más helyiségbe azonban nem, mivel a szerződéstől eltérő foglalkoztatás a 44 napot nem haladhatja meg. Jelenleg ez a joghézag csak kerülő úton, a munkaszerződésnek változó munkahelyre történő meghatározásával oldható meg.

---

<sup>265</sup> Tóth Hilda (szerk.) A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései. Novotni Kiadó, Miskolc, L. e kötetben Kiss György, Prugberger Tamás és Kenderes György tanulmányát (az első kettő rövidítve megjelent a „Polgári Jogi Kodifikáció c. folyóiratban); L. továbbá: Zlinszky János: Észrevételek a magánjog új törvénykönyvéhez. Jura, 2010/1. Zlinszky a munkaszerződés Ptk.-ba illesztéséről normaszöveget is készített e tanulmányában. Ugyanígy Prugberger Tamás és Szalma József is, amelyet a Gazdaság és Jog 2013/3. sz. közölt le.



Appendix a IX. fejezethez:

A témakört ugyancsak a külföldi szakirodalom alapján rajtunk kívül még Magyarországon elméleti jelleggel időrendi sorrendben a következő szerzők dolgozták fel: *Kun Attila*: Munkajogviszony és digitalizáció (előadás 2015). In: Pál L.—Petrovics Z. szerk: A magyar Munkajogi konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer, Bp. 2018.; *Tóth Hilda*: A munkajog újkívásai: a „gig” gazdaság munkajogi csoportjai. In: Szikora—Török szerk.: Ünnepi tanulmányok Csécsi György 65. születésnapja tiszteletére. Debreceni Egyetem ÁJK. II. k. 393-400.; *Gyulavári Tamástól* több írás. Így: Internetes munka a magyar jogban. *Pro Futuro* 2018/3.; U. ő.: Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó.: az uber aplikáció vagy taxitársaság. *Munkajog*, 2018/3., A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása. *Magyar Munkajog*, E-folyóirat 2018/1., Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. In: *Justum Aequum Salutare* 2019/1., Az Uber sofőrök és társaik. Munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közlöny*. 2019/2.; *Mélypataki Gábor*: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra. *Magyar Munkajog*. E-folyóirat, 2018/1.; *Székhelyi B. Réka*: A digitális platformon keresztül nyújtott munka.. *Munkajog*, 2018/3.; *Prugberger Tamás*: Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaeőpiac legújabb igényeire. *Miskolci Jogi Szemle*, 2020/2. 61-55.*Horváth István –Petrovics Zoltán*: A jogvédelem irányában.—Irányelv tervezet a platformmunka javításáról. *Munkajog*. 2022/1-2.; *Radnai Veronika*: A platform munka elhelyezése a versengő viszonyok rendszerében. *Magyar Jog*, 2022/4.



## Appendix a X. fejezethez

A fejezet három a kollektív munkajog három nagy területét tárgyalja: a participációt, a munkaküzdelmet és szociális párbeszédet.

A participáció az üzemi vezetésben a munkáltató mellett a munkavállalói képviselőnek a részvételi jogát jelenti, amelynek három formája van. A munkavállalói képviselőt jelentő üzemi tanács együtt döntési joga a munkáltatóval, ami a munkáltatói intézkedéssel szembeni vétő-jog, valamint a munkáltatóval fennálló valódi együtt döntési jog. A másik az üzemi tanács javaslattételi joga a munkáltató irányában, a harmadik pedig az üzemi tanácsnak a munkáltatótól igényelhető információ joga. Az EU régi tagállamaiban eredetileg az együttes döntési jog a gazdaságvitelen kívül a munkavégzéssel és a munkastátussal kapcsolatos minden lényeges kérdésre kiterjedt, ide értve a munkavállalói felvételt és megszüntetést is. Mára ez a felvételre és az elbocsájtásra nem tejed ki, amely alól azonban Hollandia kivétel. Magyarországon az együttes döntési jog teljesen formális. Csak a szociális alap felhasználására terjed ki. Minden más, így a munkavédelem területén is gyakorlatilag javaslattételi joga van csupán. Helyes az lenne, ha az együttes döntési jog a személyi, a bér, a munkavégzési, valamint a munkavédelmi és munkaegészségügyekre kiterjedne és csak a gazdaságvitel maradna kizárólagos munkáltatói döntési jogkörben üzemi tanácsi javaslattételi jogkör kíséretében. Az üzemi tanács javaslat-tételi és információigénylési jogkörnek mindenre ki kellene terjednie, ahogy ez a régi tagállamoknál fenn áll. Az együttes döntés írásba foglalása lényegében az üzemi megállapodás. (A vonatkozó jogirodalom részletes feldolgozását ld. Prugberger, A munkavállalói képviselő részvételi jogosítványai a gazdasági társaságok, valamint az üzemeik irányítása terén az euro-atlanti régióban és Magyarországon, kitekintve a szakszervezeti befolyásra. Miskolci Jogi Kari Acták, 2021/2. 124-149. o.).

A munkaküzdelem szélesebb értelemben négy nagy területből, a sztrájkból, a kizárásból (lock out, ill. Aussperrung), a bojkott és a demonstráció. Sztrájk esetében a munkavállalók nem hajlandók dolgozni, kizárás esetén a munkáltató nem engedi a munkavállalókat dolgozni, míg a bojkott a sztrájk előírások megtartása nélküli munkamegtagadást, valamint szolgáltató cégeknek a fogyasztók irányában jelentkező kiszolgálás megtagadását jelenti, ami demonstrációvá, blokáddá szélesedhet ki. (ld. vasutas sztrájk, BKV. buszsofőrök bojkottálják a forgalomba kimenetelt fékhibás buszokkal, taxisblokádd, pedagógus sztrájk demonstrációvá szélesedése). E kérdés jogirodalmi feldolgozását ld. Prugberger—Kenderes: A munkaküzdelem magyar jogi szabályozása és gyakorlata. Miskolci Jogi Szemle, 2011/2. 1. pont, 5-8.o., magát a sztrájkot nemzetközi jog-összehasonlításban Szilágyi J. Ede—Hrecska Kovács Renáta (szerk.): A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése gyes európai államokban. Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet kiadása. Bp. 2021.

A szociális párbeszéd országos szinten vagy három, vagy kétoldalú. Háromoldalúnál van országos munkaügyi tanács, amelynek tagjai a munkaügyi miniszter, a szakszervezeti és a munkáltatói szövetségek. Ez utóbbi kettőnek a tanácsban való részvételi feltételeit (reprezentativitási kikötések) paritásos taglétszám-előírással jogszabály állapítja meg (Franciaország, Hollandia Belgium), vagy alulról elinduló szelektálással dől el Spanyolország, Portugália). A kétoldalú országos párbeszédi rendszert Németország ismeri. Itt országosan, pontosabban szövetségi és tartományi szinten alakulnak meg szintén jogforrási jelleggel előírásra kerülő reprezentativitási feltételek mellett az országos ágazati bizottságok. Területi (tartományi) szinten állami közreműködés nélkül, de ex lege előírt reprezentativitási feltételek mellett ágazati (párbeszéd) bizottságok működnek. Ezt Magyarországon a 209: LVIII. tv szabályozza. E szinteken történik a kollektív szerződéskötés, amelynek eredményeként a kollektív szerződések hierarchikus láncolatban állnak egymás alatt a felsőbbtől függve, melytől az

alsóbb csak kedvezőbb lehet. A szociális párbeszéd legalsó szintje a vállalat, ahol a munkáltató a vállalatnál reprezentatív egy vagy több szakszervezettel köti meg a kollektív szerződést. Az 1992: XXII. tv. szerint a 10 %-os reprezentativitást elérő szegyet vagy több szakszervezetek együttesen több mint 50 %-os, csak részben együttesen történő kötés esetén 65 %-os reprezentativitás mellett köthették meg a munkáltatóval a kollektív szerződést, 2012 óta viszont egy szakszervezet is 10 %-os reprezentativitással megkötheti a kollektív szerződést akkor is, ha munkavállalók 90 %-a ellenzi. Ez komoly demokratikus deficitet jelent összejátszási lehetőséggel egybekötve. (Ld. Prugberger—Nádas: Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog. Wolters Kluwer, Bp. 2015. II.-III. és VI. fejezet)

## **B. A KÖNYVBŐL LEMARADT SZERZŐK NEVEI**

III. fejezet: Jakab Nóra: A kiszolgáltatottabb fél védelme a XX. század és a jövő munkajogának a kérdései az alanyok és a szerződés szempontjából. (ad 22-49)

XII. fejezet: .....: Összegezés (ad 185-192.)