

Két kodifikáció margójára – Gondoltak a munkajog magánjogi jellegéről

1. A polgári jogi kodifikáció margóján

Páratlan lehetőség előtt állt a magyar jogalkotó, hiszen a magánjogi kodifikációval párhuzamosan zajlott a munkajogi kodifikáció, s itt volt a soha nem látott lehetőség, valami soha nem látott megoldást találni a munkajog magánjogi jellegének erősítésére. Hiszen a munkaszerződés is szerződés, csak hajlamosak vagyunk felejtetni.

Hazánkban valóban szükség volt a munkajog radikális átalakítására, amely Kiss György szerint a polgári jog koncepcionális felülvizsgálatával kellett, hogy történjen. Vékás professzor szintén úgy vélte, hogy „az Mt. átfogó reformja (s ezen belül az európai közösségi jogi követelmények folyamatos teljesítése) és az új Ptk. előkészítése kölcsönösen összehangolt folyamat legyen.”¹

Kérdés ezek után hogyan alakult végül a munka jogának kodifikációja? Erősebb lett-e a felek autonómiáját előtérbe helyező szabályozás?²

* Dr. Jakab Nóra, egyetemi tanár, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc

** Dr. Solymosi-Szekeres Bernadett, egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc

¹ VÉKÁS L. (2006): Az új Polgári Törvénykönyv tervezetének néhány elméleti és rendszertani előkérdéséről, *Magyar Jog*, (53) 7. sz. 393. Az 1992. évi Munka Törvénykönyvről írta Kenderes György: ...A nagyvállalati modellből történő kiindulás miatt a munkajogi szabályozás túlzott mértékben ... munkavállaló centrikus és számos helyen meglehetősen kevés teret enged a munkajogviszonyban résztvevő felek szabad megállapodásának; azaz e tekintetben mindenképpen lépéshátrányban van a felek autonómiáját előtérbe helyező polgári jogi szabályozási elvvel. KENDERES, Gy. (2001): *A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi személelmód figyelembevételével. (Ellentmondások, alternatívák, realitások)*. In: PLOETZ M. – TÓTH H. (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 280.

² A Ptk. kodifikáció során megjelenő munkaszerződés szabályozási koncepció változására lásd PRUGBERGER, T. – KENDERES, Gy. (2011): *Hozzászólás a munkával összefüggő szerződések polgári jogi szabályozásához*. In: BARTA J. – WOPERA Zs. (szerk.):

A munkajogi szabályozás dogmatikai elhelyezésében végül az a megoldás érvényesült, hogy a Ptk. semmilyen módon nem utal a munkaszerződésre, kollektív szerződésre, üzemi megállapodásra sem a kötetmi általános, sem a kötetmi különös részben. A két kodifikáció egymás mellett zajlott. A Ptk. hatálya a mellérendeltségen és egyenjogúságon alapuló, személyek közötti vagyoni és személyi viszonyokat szabályozza (1:1.§), éppen ezért külön törvény szabályozza a szerződéses alafölé rendeltségen alapuló munkavégzési jogviszonyokat, az azokra vonatkozó individuális és kollektív szabályanyagot.

Ugyanakkor a két szabályozás éles elkülönültségén a Munka Törvénykönyve oldott, hiszen a 2012. évi I törvény a Munka Törvénykönyvéről változtatott a korábbi szabályozás hallgatásán, és kifejezetten megjelöli a Ptk. egyes szabályainak alkalmazási lehetőségét. Az Mt. 31. §-a szerint például a jognyilatkozatokra, ha törvény eltérően nem rendelkezik, a Ptk. Mt-ben felsorolt szabályait kell alkalmazni. A Ptk. Mt. szempontjából hasznosítható szabályanyaga tételes jogilag részletesen beépítésre került az Mt-be; illetve a Ptk.-t szelektíven mögöttes, illetve kiegészítő joganyagként vesszük figyelembe. Számos munkajogi intézmény erős polgári jogi karaktert kapott (kártérítési felelősség: ellenőrzési kör³, előreláthatóság⁴), s számos polgári jogi szabály

Miskolci konferenciák 2010. Kodifikációs tanulmányok a polgári jog és polgári eljárásjog témakörében. Novotni Alapítvány, Miskolc, 188–191. PRUGBERGER T. (2008): Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 10. sz. 20–22.

³ Mivel a munkáltatói kártérítési felelősség lényegében átvette a Ptk. kontraktuális felelősségre vonatkozó szabályát, érdemes megvizsgálni, hogy a polgári jogi viszonyokban mit jelent az ellenőrzési kör. Az ellenőrzési kör fogalmát a Ptk. nem határozza meg. Mivel azonban a fogalom a felelősség körében jelenik meg, értelmének feltárásakor a felelősségi szemlélet kell, hogy kidomborodjon. Az objektív szemléletű felelősségi megközelítés megköveteli, hogy ne a magatartás szubjektív megítélése jelentse a bekövetkezett kárért való jogi felelősség alapját, azonban a károkozó „személytől” teljes egészében elszakítani sem lehet, nem is szükséges a károkozó tényállást. Így az ellenőrzési kör a szerződésszegő fél magatartásával összefüggésben egy viszonylag objektíven megítélhető, nem szorosan a magatartásra, hanem a szerződésszegéssel kapcsolatba hozható körülményre irányítja rá a figyelmet. Ezért annak vizsgálatát követeli meg, hogy a kárt okozó körülmény a felelősnek tekintendő személy ellenőrzési körén kívül esik-e vagy sem. *Az ellenőrzési kör nagyjából azt a körülménycsoportot fedi le, amelyre a szerződő félnek ráhatása lehet, amelyet befolyásolhat, vagy erre legalább lehetősége nyílik.* Az ellenőrzési körön kívül esnek ezért – amint arra a Ptk. indokolása is felhívja a figyelmet – természeti katasztrófák: földrengés, tűzvész, járvány, aszály, fagykár, árvíz, szélvihar, villámcsapás stb., továbbá bizonyos

beépül a Bevezető rendelkezésekbe. Így a munkajogviszony tárgyát alkotó fő szolgáltatás sajátosságából adódóan a munkajog valóban egy elkülönült jogág, relatíve önálló, vegyes szakjog, a magánjog része a jogrendszeren belül, a 2012. évi I. törvényben erősebb polgári jogi kapcsolódásokkal.

Mindezzel a munkajogi kodifikáció a *Kenderes György* által is jelzett oly módon történt, hogy a Ptk. Mt. szempontjából hasznosítható szabályanyaga tételes jogilag részletesen beépítésre került az Mt-be;

társadalmi-politikai események: felkelés, szabotázs, háború, forradalom, közlekedési útvonal lezárása. Ide sorolhatók ezen kívül meghatározott állami intézkedések: behozatali-kiviteli tilalmak, embargó, bojkott. Nem tekinthető azonban a kimentési lehetőséget biztosító ellenőrzési körön kívüliségnek a szerződés megszűző fél munkatrendjével, munkavégzésével kapcsolatos szervezési vagy egyéb zavar, a fél alkalmazottainak magatartása, piaci beszerzési nehézségek stb. LESZKOVEN, L. (2016): *Szerződésesség a polgári jogban*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 150–152. Az EBH2016. M.10. rendelkező része szerint: *A munkamódszer, a munkaeszköz, anyag, munkavállalói létszám és szakismeret megfelelőségének biztosítása a munkáltató kötelezettsége, tehát arra befolyása van. Mindezek feltárása szükséges lehet az ellenőrzési kör megállapításához [2012. évi I. tv. 166. § (1) bek., (2) bek.]*. A Kúria a felülvizsgálat során az ellenőrzési körre vonatkozóan azt a megállapítást tette, hogy az ellenőrzési kör arra a körre szorítja a munkáltató kártérítési felelősségét, *amelyben lehetősége, egyben kötelezettsége is a károk megelőzése érdekében szükséges intézkedések megtétele*. Az ellenőrzési körön minden olyan objektív tény és körülményt érteni kell, amelynek alakítására bármilyen lehetősége volt a munkáltatónak. Az ellenőrzési és a működési kör között átfedés is lehet, azonban a működési körbe azok a körülmények is bele tartozhatnak, amelyekre a munkáltatónak még közvetett ráhatása sincs.

⁴ A Ptk. szabálya azt kívánja meg, hogy az ellenőrzési körön kívül felmerülő körülmény a szerződéskötés időpontjára vetítve ne legyen előre látható. Grossschmid ezt nevezi a ténybeli előreláthatóság egyik ágának. Konjunktív feltételként kapcsolódik az ellenőrzési körön kívüliséghez. Ebből az következik, hogy az ellenőrzési körön kívüliség bizonyítása nem eredményez sikeres kimentést abban az esetben, ha a károkozó körülménnyel a károkozónak számolni kellett, előre kellett azt látnia. Itt már a mérce hasonlít az elvárható magatartás objektívizált alakzatához, hiszen az előreláthatóságot a szerződésszegő fél helyében ésszerűen, gondosan eljáró harmadik félre irányadó elvárt magatartás szerint ítéljük meg. VÉKÁS, L. – GÁRDOS, P. (szerk.) (2014): *Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz* 2. kötet. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 1536.; LESZKOVEN 2016, 152. Ahol a felelősség objektív, a károkozó magatartását nem is kell vizsgálni, csupán azt, hogy milyen mértékben láthatta előre a káresemény és a kár bekövetkeztét, így megtérítési kötelezettsége csupán arra korlátozódik, ez pedig az előreláthatóság valódi gyakorlati hasznát jelenti. (FARKAS B. (2009): *Ésszerű Előreláthatóság az új Ptk. felelősségi rendszerében, Iustum Aequum Salutare*, V. 4. sz. 189–203.) Ha pedig nem láthatta semmilyen mértékben előre a káresemény és a kár bekövetkezését, és persze az ellenőrzési körön kívüliség is bebizonyosodott, akkor mentesülhet a felelősség alól.

illetve a Ptk.-t szelektíven mögöttes, illetve kiegészítő joganyagként vették figyelembe.⁵

A fentiek az alábbi következményekkel járnak: a munkajogviszony tárgyát alkotó fő szolgáltatás sajátosságából adódóan a munkajog valóban egy elkülönült jogterület a jogrendszeren belül. Ugyanakkor a munkaszerződésre a polgári jogi szerződésekre vonatkozó elvek az irányadóak. A munkajogviszony speciális tárgya miatt ezek az elvek a Munka Törvénykönyvében differenciáltabban jelennek meg. A fentiek miatt többször azt érezhetjük, hogy a két kódexben megkettőződik a szabályozás, például az érvényességtan esetében, amely egy jogelméleti és nem jogág-specifikus kérdés. Véleményem szerint azonban a munkajog jogági elkülönültsége indokolhatja a Munka Törvénykönyvében utaló szabály helyett teljes jogszabályszöveg átvételét. Szolgáltatás-specifikus különbségek ugyanis mindig vannak. Ugyanakkor nem valósult meg a munkajog szerződéses alapú intézményeinek és közjogi rendelkezéseinek a következetes szétválasztása.

A továbbiakban azt vizsgáljuk, hogy milyen változásokat értékelhetünk úgy, mint amelyek egymáshoz közelítik a munkajogi és polgári jogi szabályozást. Megjegyezzük, hogy sok tekintetben a *Kiss György* által felvetett közös szabályozási pontokat látom megvalósított-nak a 2012. évi Munka Törvénykönyvében mind a 2012. július 1-jei, mind a 2014. március 15-i hatályú szövegekben.

ad1. 2012. július 1-től, az új Mt. hatályba lépésével a Ptk. általános magatartási követelményei a joggal való visszaélés tilalma kivételével teljes egészében alkalmazásra kerültek. Az Mt. tehát nem utaló szabályt tartalmaz, hanem a Ptk. szabályszövegét ismétli meg, munkajog specifikus differenciákkal.

ad2. A jognyilatkozatok és A jognyilatkozatok megtételének módja számos Ptk. kötetmi általános szabályt tartalmaz, az Mt. 31. §-ában a jognyilatkozatokra a Ptk. szabályait rendeli alkalmazni. *Kiss György* 2000-ben megfogalmazódott igénye az egyoldalú nyilatkozatok jogszabályba foglalására, a feltétel, képviselőlet és alaki kötöttség szabályozására megvalósult. Az ajánlat és ajánlati kötöttség, előszerződés és általános szerződési feltétel intézményének szabályozása azonban elmaradt.⁶ Az általános szerződési feltételek munkajogi távoli rokonának

⁵ Lásd még PRUGBERGER T. – JAKAB N. (2014): Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi és polgári jogi szabályozás között, *Jogtudományi Közlöny*, 10, 477–485.

⁶ Az előszerződés hiányából adódó problémákról lásd: KENDERES, Gy. (2007): *A mun-*

tekinthetők: a munkáltatói szabályzat, a blankettaszerződések és a kollektív szerződés rendelkezései. Kiss György szerint ez utóbbi tágabb értelemben vett általános szerződési feltétel, míg Kenderes György szerint nem tekinthetjük annak.⁷ Véleményem szerint rokonság van a kettő között, hiszen a nem szervezett munkavállalók és a később belépők nem válogathatnak a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek között, jóllehet azt a munkáltató nem egyoldalúan határozta meg; továbbá a kollektív szerződés átalakítja az egyéni munkaszerződéseket. A kollektív szerződés természetét illetően tehát mindenképpen van hasonlóság.

ad3. Az érvényességtan körében szinte megkettőződik a polgári és munkajogi szabályozás.⁸ Nem a 2000-ben javasolt feltétlen és feltétel nélküli érvénytelenség, hanem változatlanul a semmisség és megtámadhatóság kategóriája él. A megtámadási objektív határidő a polgári jogi 1 év helyett hat hónap.⁹ Elgondolkodtató a különbség. Ha a munkajogviszony specialitásából és a felek helyzetéből indulunk ki, éppen, hogy az egy éves határidő lenne indokolt. *Azonban nézhetjük másként is a kérdést.* Egyrészt a jogbiztonság az érvénytelenség mielőbbi rendezését kívánja meg, másrészt a rövidebb határidőt a munkavállalóra nézve kockázatelepítésnek foghatjuk fel, amely illeszkedik abba a nyugat-európai szabályozási folyamatba, amely az emberi jogok tiszteletben tartása mellett a munkavállalóra is telepít a munkavégzés kockázatából.

ad4. Úgy vélem, hogy az új Ptk. hatálybalépéséhez kapcsolódó módosításokkal, 2014. március 15-től ez a közeledés folytatódott, a két szabályozás közelebb került egymáshoz, közülük az alábbiakat emelem

kaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései. Novotni Kiadó, Miskolc, 115–117. RÁCZ Z. (2008): A Polgári Törvénykönyv tervezetének munkajogot érintő kérdései, *Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXVI/2.* sz. 681–692.

⁷ KISS Gy. (2000): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 1. sz. 3–16., KENDERES 2001, 296.

⁸ A megkettőződést Prugberger Tamás feleslegesnek tartja. PRUGBERGER, T. (2001): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. In: PLOETZ M. – TÓTH H. (szerk.): A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 172. 176.

⁹ Prugberger Tamás szerint egyértelműen a polgári jogi szabályokat kellene alkalmazni a munkajogi jognyilatkozatok érvénytelenségénél, különösen a megtámadhatóság esetében. Az egy éves jogvesztő határidő esetében ugyanis a munkáltató vélhetően nem tud olyan helyzetet teremteni, amely miatt a munkavállaló elmulasztaná a megtámadás határidejét.

ki.¹⁰ 2014. március 15-ét követően az Mt-ben rendeltetésellenes joggyakorlás helyett joggal való visszaélés tilalma szerepel, amely valamivel szűkebben értelmezhető, azonban, hogy miképpen, azt a bírói gyakorlat fogja kikristályosítani. A személyhez fűződő jogok nevükben változtak csak, hiszen a személyiségi jogok tekintetében az Mt. eddig is utaló szabályt tartalmazott a Ptk-ra (lásd Mt. 9. §). Az Mt. 31. §-ában a jognyilatkozatokra a Ptk. szabályait rendeli alkalmazni. Az Mt. 163. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépett, a 163. § a (3) bekezdéssel egészült ki: „(2) Engedményezésnek pénzkövetelés esetén van helye. A levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető. (3) Tartozásátvállalásnak pénzkövetelés esetén van helye. Munkáltatói tartozást a munkavállaló nem vállalhat át.” Az Mt. 172. § (1) bekezdése értelmében a kártérítés összegének számításánál le kell vonni a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást, b) amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, c) amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott, d) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá. A (2) alapján a kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet - a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő - járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni. Az Mt. 177. § szakasza a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518-534. §-a szabályait rendeli alkalmazni. Az Mt. 228. § (5) és 229. § (8) alapján kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186-189. §-a irányadó.

ad5. A munkavállaló kiszolgáltatott helyzetben van a munkáltatóhoz képest. Ez a kiszolgáltatottság személyi és gazdasági függőséget jelent. Véleményem szerint ez a függés természetében más, mint ami a fogyasztót a gazdálkodó szervezethez köti, azonban *analogia iuris* alapján, mind a munkavállaló, mind pedig a fogyasztó hasonló védelmet kell, hogy élvezzen.¹¹ A függést a kiszolgáltatottságon túl az alárendeltséggel is magyarázhatjuk. Ugyanakkor a gazdasági és társadalmi változások hatására az alárendeltség elve folyamatosan átalakul, s a gazdaságilag függő munkát végzők védelmére általánosságban lenne indokolt kiterjeszteni a munkajogi szabályozás egy részét vagy egészét. A gazda-

¹⁰ A 2013. évi CCLII. törvény - egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításáról - 175. § alapján.

¹¹ A kiszolgáltatottabb fél védelméről lásd: PRUGBERGER, T. (2006b): *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó társadalmi viszonyok között*. Competitio Könyvek, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, 72–83.

ságilag függő munkát végzők a szürke zónában foglalkoztatottak, akik személyükben nem függnék, gazdaságilag viszont igen. Ők a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek. Úgy vélem, hogy az alárendeltség koncepciójának megváltozása az egyik jele annak, hogy a munkajogi szabályozás a polgári jogi felé közeledik.

ad6. Az Mt. arra buzdítja a feleket, ideérte a munkavállalót, munkáltatót, szakszervezet és üzemi tanácsot, hogy tárgyaljanak egymással. Mindez a szerződési feltételek szabad meghatározására irányul, és növeli a felek szerződési autonómiáját.

A 2013. évi CCLII. törvény újra felszínre hozta a magyar munkajog egyik régen nyitott kérdését. E törvény ugyanis az Mt. módosításával – egyebek mellett – kijelöli a Ptk.-nak a munkajogban is alkalmazandó szabályait. Ilyen utaló szabályokat tartalmaz – a módosítás nyomán – az Mt. 9. §, 31. §, 160. §, 177. §, 228–229. §, 286. §. E szabályokat áttekintve azt lehet megállapítani, hogy ezek a munkajogviszony jogában aggálytalanul alkalmazható (döntően kötelmi jogi) rendelkezések. Ehhez kapcsolódó probléma az Mt. Általános Rendelkezéseinek hatálya. Ezek ugyanis, különösen az általános magatartási szabályok – részben a Ptk. azonos tartalmú szabályainak átvételével – döntően szintén az individuális munkajogviszonyban alkalmazandók. Az Mt. 6. § (1) és (3) bekezdése, a 8–11. §-a kifejezetten utal is erre azzal, hogy a munkajogviszonyt vagy a munkajogviszonyban álló feleket említi. Kétségtelen hiányossága tehát az Mt.-nek az, hogy nem rendelkezik egyértelműen (konkrétan) a polgári jog szabályainak a kollektív munkajogban, különösen a kollektív szerződések jogában való alkalmazásáról. Ennek okán szükségképpen adódik a kérdés: alkalmazandók-e a polgári jog szabályai (különösen) a kollektív szerződések tekintetében. A korábbi hazai bírói gyakorlat – az Mt. erre irányuló rendelkezéseinek hiányában – a polgári jogi szabályok alkalmazásával kapcsolatosan azt korábban említett elvet alakította ki, hogy „ha valamely polgári jogi elv vagy norma nem ellentétes a munkajog elveivel, a munkajogban alkalmazandó.” *Berke Gyula és Kiss György* szerint a kollektív szerződések tekintetében ezt a munkajogi jogelvet alkalmazni kell az Mt. hatálybalépését követően is. Ennek indoka az, hogy az Mt. nem tartalmaz ilyen tárgyú utaló szabályokat, másként: a jogalkotó – szemben a munkajogviszonnyal – nem kívánt ilyen tárgyú rendelkezést alkotni. Más oldalról: a kollektív szerződés – noha norma tartalommal rendelkezik – a szerződéses alapú kötelmek jellegzetességeit (is) hordozza. Kétségtelen, hogy a bírói gyakorlat számára az Mt. hatálybalépésével kialakult helyzet szá-

mos nehézséget hordozhat, hiszen – hasonlóan az 1992-es Mt. hatálya alatt a munkaviszonyban is fennálló helyzethez – a bíróság esetileg lesz kénytelen eldönteni az Mt.-ben nem szabályozott kérdésekben, hogy az alkalmazható polgári jogi elv vagy szabály ellentétes-e a munkajog elveivel.¹²

Fontosnak tartjuk azt kiemelni, hogy a gyakorlatban fontos szerződési elvek nem tudnak érvényesülni a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéb megállapodások esetében. A versenytildalmi megállapodásnak kötelezően tartalmaznia kell a kikötött korlátozást és annak ellenértéke meghatározását. Ennek hiányában nem érvénytelenség, hanem nemlétező szerződésről van szó, mivel a törvény szerinti kötelező tartalmi elembe nincsen konszenzus. Nemlétező szerződésre pedig jogot alapítani nem lehet, azaz nem keletkezik kötelezettség a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság annak követelésére. Ez az elv tükröződik a hosszabb ideje egységes polgári jogi ítélkezési gyakorlatban is (BH1997. 102., BH2003. 409.). A Ptk. a nemlétező szerződés jogkövetkezményeként a jogalap nélküli gazdagodás szabályait tartja irányadónak (Ptk. 6:579. §). Az Mt. 31. §-a azonban - utaló szabály hiányában - nem teszi lehetővé a Ptk. fenti rendelkezésének alkalmazását, tehát a versenytildalmi megállapodással összefüggésben erre igény nem alapítható. A munkaügyi perben ilyen esetekben munkáltatói kártérítés alkalmazható, ha a munkavállaló a nemlétező szerződés alapján teljesített vagy a már megfizetett „ellenérték” visszakövetelésének lehet helye. Az okozott kárért fennálló felelősség akkor állapítható meg, ha bizonyított a károkozó magatartás, a kár bekövetkezte és az ezek közötti okozati összefüggés. A munkáltatói kárfelelősség megállapítása a felek közötti alá- fölérendeltségi viszonyra tekintettel merülhet fel. Értékelni kell, hogy a versenytildalmi megállapodás alapvetően a munkáltató érdekében jön létre, az ő elvárásait szolgálja és általában ő határozza meg a szerződésben a feltételeket. Az Alkotmánybíróság is rögzítette a munkaviszony sajátosságaként a felek közötti függőségi kapcsolatot. „...A munkaviszony sajátossága a felek egyenlőtlensége és a jogviszony alá- fölérendelt jellege. Másfelől pedig munkaviszonyból fakadó szabályok a munkavállalók cselekvési autonómiáját, így magatartását és véleményét szükségszerűen korlátozzák” [14/2017. (VI. 30.) AB hat. (21)].

A versenytildalmi megállapodás érvényességi kelléke a megfelelő

¹² BERKE, Gy. – KISS, Gy. (2015): *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer Kft. ebook.

ellenérték, továbbá a versenytalalom tisztességes, a munkavállaló jövedelemszerző lehetőségét méltánytalanul és túlzottan nem korlátozó feltétel meghatározása. A juttatás mértékét a felek határozzák meg, értelve, hogy a megállapodás a munkavállalót mennyiben akadályozza újabb munkaviszony létesítésében. Az ellenérték alsó határa legalább a versenytalalmi időszakára járó alaphér egyharmad része [Mt. 228. § (2) bekezdés]. Az összeg meghatározásánál arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás mennyiben akadályozza a munkavállalót új munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Amennyiben a versenytalalmi megállapodásban kikötött ellenérték nem éri el az azonos időszakra járó alaphér egyharmad részét, akkor a részleges érvénytelenség szabályai az irányadóak. Az Mt. 29. § (3) bekezdésére figyelemmel, ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül a megállapodást nem kötötték volna meg. Abban az esetben, ha a fél részleges érvénytelenségre azért hivatkozott, mert az ellentételezés a törvényi minimumot ugyan eléri, de azt nem találja arányosnak, a „megfelelőség” vizsgálandó a fél erre irányuló hivatkozása esetén, vagyis azt kell értékelni, hogy a fizetett ellenérték alkalmas-e az elhelyezkedést korlátozó kikötés kompenzálására. Az Mt. a munkavállalói kötelezettség és az ennek teljesítésére biztosított ellenérték közötti nem feltűnő értékaránytalanság orvoslását is lehetővé teszi. Az Mt. 31. §-ának a Ptk. hatályba lépésével összefüggő módosulásával a feltűnő értékaránytalanság címén történő megtámadás kizárása következik abból, hogy az Mt. 31. §-a nem engedi meg a munkaviszonyra a Ptk. 6:98. §-ának alkalmazását.

Látható tehát, hogy a munkaszerződés erőtlenségét egyéb megállapodások is magukon hordozzák és polgári jogi szabályozó elvek indokolatlanul nem kerülnek alkalmazásra.

2. A munkaszerződés „elveszett”

A valóság azonban az, hogy hiába a magánjogi jelleg erősítése, a munkaszerződésben a munkavállaló autonómiája elveszett. A partnerkapcsolatok elvének hangsúlyozása erőtlen kívánalomnak tűnik. Az aszimmetrikus kapcsolat szimmetrikussá tételét a jogalkotó a közjogi normák és a kollektív munkajogi intézmények által hivatott segíteni. Ugyanakkor a munkáltató rugalmasságot megvalósító egyoldalú teljesítméghatározását – amely mögött jogos gazdasági érdek áll – éppen ezek a normák nem engedik kiteljesedni.

Gazdasági és foglalkoztatási válság idején a flexicurity eszközei a munkajogi szabályozásban pontosan azért nem tudnak érvényesülni, mert a munkaszerződést alakító munkavállalói akarat gyenge, a munkáltatói akaratot pedig korlátozzák a munkavállalót védő kógens normák. „*A jog fogalmi sajátossága, hogy egyesek önkényének határt szabjon, logikai lehetetlenség, hogy a korlátlan szerződési szabadság engedélyezésével a jogélet semmire nem tekinthető vad zsarnokává tegye a magánakaratot.*”¹³ Az állami beavatkozás ezt a vad zsarnokká válást akadályozza meg, ugyanakkor a rugalmas munkaszervezést is gátolja. Kérdés, hogy hogyan lehet a munkavállalót erősíteni? A kollektív munkajog – és nem feltétlenül kógens normákkal – mennyire képes a munkavállalók akaratának erősítésére?

Úgy vélem, hogy a „kirívóan egyenlőtlen felek” egymásközi jogviszonyában a rugalmasság és biztonság eszközei csak akkor érvényesülnek, ha az akaratelhatározás feltétlen szabadságát ismét a felek rendelkezésére bocsátjuk, nem megfosztva az államot jogalkotási hatáskörétől, csak visszaadva a magánakarat jogteremtő erejét.¹⁴ Pontosán ez a rendelkezésre bocsátás figyelhető meg a munkavégzés egyes típusai esetében, mint a távmunka, bedolgozás esetében. *Azaz az új foglalkoztatási jogviszonyok kezelésében a munkakört konkretizáló ellenőrzési, utasítási és irányadási jog szűkül.* Olybá tűnik, hogy a munkajogi szabályozás rugalmas biztonsága a nem hagyományos munkavégzési formák esetében könnyebben megvalósulhat.

Milyen módon lehet tehát a tipikus munkaviszonyban a munkavállaló viszonylagos szabadságát erősíteni? Lehet-e? Vagy az a megoldás, ha a munkavégzés új típusait bevonjuk a munkajogi szabályozás hatálya alá gyengébb konkretizálási jogosítványokkal? Hogyan válhat a munkaszerződés centrális fogalommá? Hogyan lehet visszaadni a *szerződés tartalmának* viszonylagos – azaz a meglévő korlátok közötti – szabadságát¹⁵?

¹³ KELEMEN, L. (1941): *A szerződésen alapuló kötelem*. Actio Universitatis Szegediensis. Sectio Iuridico-Politica Curant S. Ereky et E., Polner, A M. Kir. Ferenc József-Tudományegyetem Barátainak Egyesülete, 21.

¹⁴ „A jog alanyi értelemben tehát: 1. szabadság, mégpedig 2. egyéni szabadság, melyet 3. a tárgy értelemben vett jog határoz meg és biztosít.” KISS, M. (1899-1905): *Alanyi jog*. In: FODOR Á. (szerk.): *Magyar Magánjog. Általános rész. Személyjog*. Singer és Wolfner Kiadása, Budapest, 11.

¹⁵ A szerződés tartalmának szabadsága különbözik a szerződési szabadságtól, az utóbbi az, „amely nem tartalmi korlátlanyságot jelent, hanem jogalkotási és jogkeletkezte-

A szerződés tartalmának – mint tudjuk – vannak korlátai. A magyar Munka Törvénykönyve szabályai a munkaviszony és az annak alapjául szolgáló munkaszerződés tartalmának korlátaira általános értéköteleteket és eseti törvényes tilalmakat határoz meg.¹⁶ Általános értékötelet többek között a jóhiszeműség és tisztesség elve, az együttműködési kötelezettség, az általában elvárható magatartás elve, a mérlegelés (közvetett jogrendelés).¹⁷ Törvényes tilalmakat tartalmaz a Munka Törvénykönyve individuális munkajogi része, ezek a rendelkezések kógensnek, emellett vannak diszpozitív, vagy relatíve diszpozitív szabályok. Az egyes, nem kógens törvényi rendelkezésektől tehát a felek eltérhetnek, lehetőségük elvileg adott. A közvetett törvényi előírások azok, amelyek *Kelemen* szavaival élve „magasabb jogeszméből” fakadnak¹⁸, s ide tartozik például a személyes szabadság, a törvény előtti egyenlőség, s végül soron az alapjogok katalógusa, hiszen ezek is a jogrendszerbe beépített elvek. A szerződés tartalmának szabadsága, megengedettsége tehát ezen korlátok között valósítható meg.¹⁹

A kiindulási alap ennek megfelelően az, hogy amennyiben a felek típusválasztási szabadságuk alapján munkaszerződést kötnek, szerződéses szabadságuk egy jelentős része véget ér a kollektív jogi következmények, kógens normák és az alkotmányjogi elvek következtében.²⁰

tést távoltartó hatalmasságot, vagyis másszóval a szerződéskötési kényszertől való mentességet.” KELEMEN 1941, 22.

¹⁶ A korlátok nevesítésére lásd KELEMEN 1941, 24.

¹⁷ Szladits Károly ezeket a közvetett jogrendelés körébe sorolja. Közvetlen a jogrendelés, ha a jogszabály maga sorolja fel, mely esetekre kíván szólni, és maga mondja meg, hogy mely esetekre kíván szólni. Ha azonban a jogszabály a maga tartalmát csak közvetve, más megismerési forrásokra utalással határozza meg, közvetett jogrendelésnek nevezzük. Ilyennek minősülnek a jogrenden kívül álló zsinórmértékre utaló szabályok: erkölcs, társadalmi szokás, forgalmi tisztesség, jóhiszeműség, méltányosság. SZLADITS, K. (1933): *A magyar magánjog vázlatja*, II. rész, Budapest, Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, 42–44.

¹⁸ Lásd SZLADITS 1933, 42–44.

¹⁹ Kelemen szavaival élve az akarat valóságára, hibátlanságára és szabadságára vonatkozó jogszabályok, így a Munka Törvénykönyve Általános rendelkezései nem az ügyletben foglalt magánjogi intézkedést, „hanem magát az ügyletet, vagyis az önkormányzati cselekményt, a jogalkotást érintik. Tartalmuk szerint nem korlátai, hanem védelmezői az egyéni önkormányzatnak, s a keretei között jogi hatályhoz jutható akarat tisztaságának. KELEMEN 1941, 26–27.

²⁰ KISS Gy. (2014): Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok.) *Állam-és Jogtudomány*, 1. sz. 36–76.

A közvetlen és közvetett törvényi előírások éppen úgy *a rugalmasság* ellen hatnak.

„... *a munkajogviszony tartalmának számos alakító tényezője létezik, és az utasítás – mint egyoldalú alakítási tényező – annak a függvényében szorul háttérbe, ahogyan a munkajogviszony tartalmát minél több, a munkaszerződésen kívüli faktor alakítja. ...*”²¹ A munkáltató egyoldalú alakítási jogát nemcsak a kógens rendelkezések korlátozzák, hanem akár az egyenlőségi szabályok is. Az egyenlő bánásmód elvének magánjogi környezetben való alkalmazása számos kihívást és feszültséget rejt magában. A sérülékeny csoportok, nők, idősök, szülők, fogyatékkal élők, munkaerő-piaci integrációjában a magánjog, s az annak részét képező munkajog konfrontálódik az emberi és alkotmányos jogokkal. Kiss György az Alapjogok kollíziója c. akadémiai értekezésében is rámutat a munkajogban is megnyilvánuló kollízióra a hátrányos megkülönböztetés tilalma, a szerződési szabadság, és a tulajdonjog által biztosított rendelkezési szabadság között. A polgári joghoz képest a munkajogban, a gyengébb fél érdekében megjelenő állami beavatkozás miatt, eleve korlátozottabban érvényesül a felek szerződési szabadsága – annak ellenére, hogy a Munka Törvénykönyve a szabadság erősítésére törekszik a Munka Törvénykönyve szabályaitól való eltérésben a kétoldalú diszpozitivitás főszabállyá tételével.

A munkajogban a polgári joghoz képest korlátozottabb szerződési szabadság sérül a választási szabadság korlátozásával például a kvóta előírásokban.²² Az emberi és alkotmányos jogok azonban a munkajogban az eleve korlátozott szerződési szabadságot még további kompromisszumok megkötésére készítetik. Ez a kollízió a munkajogi szabályozás szintjén egyes sérülékeny csoportok, különösen a fogyatékkal élő emberek esetében, alig tűnik feloldhatónak.²³ S ez való-

²¹ Kiss 2014, 47.

²² 2011. évi CXCI. törvény - a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról 23. § (1) A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát (a továbbiakban: kötelező foglalkoztatási szint).

²³ MENYHÁRD, A. (2007): *Kihívások a mai magánjogi dogmatikában*. In: Szabó Miklós (szerk.): *Jogdogmatika és jogelmélet*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 291–307. Az alkotmányos jogok lazító hatásáról a 300-303. oldalakon ír.

ban így van, ha a kollízió feloldásában a munkajogi szabályozást magára hagyjuk, s attól várjuk a megoldást.

A munkajogban tehát a korlátozás a munkaszerződés megkötésekor, mint jogi tény, és annak joghatása, a munkaviszony teljes tartalma alatt fennáll²⁴ a sérülékeny munkavállaló fokozottabb védelmi igénye miatt a munkaidő, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a munkaviszony megszüntetése, a munkavédelmi szabályok betartása, a cselekvőképtelen munkavállaló esetében pedig még a kártérítési felelősség esetében is. A választás szabadsága ütközik a választás korlátozásával, amely azt követően az egész jogviszony tartalmára kihat.

A problémát még összetettebbé teszi, hogy a különböző sérülékeny munkavállalók mögötti esélyegyenlőségi politika sokszínű, így a szabályozási megoldások is heterogének egyes védett tulajdonsággal rendelkező potenciális munkavállalók esetében, legyenek az nem, kor, rassz, vallási, politikai meggyőződés vagy fogyatékoság.

A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve, az előnyben részesítés, ésszerű alkalmazkodás önálló életre keltek, és nem a magánjogi normák megszokott formáit vették át, hanem követendő, érvényesülést kívánó elvek.

Azaz látható, hogy a munkáltatói akarat jelentős korlátozás alá esik. Ahogyan erre utaltam az egyoldalú teljesítésmeghatározás esetében is. A kógens normák és a kógens kollektív munkajogi rendelkezések szintén nem engedik a rugalmas munkaszervezést.²⁵

A kötelmi egyensúlyra való törekvésben a méltányos mérlegelés egy megfelelő eszköz lehet. *„Az egyensúly, illetve az értékeknek benne*

²⁴ Az Mt. 60. §-a arról rendelkezik, hogy a munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke 1 éves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.

²⁵ Itt fontos különbséget tenni a munkaszerződés tartalmába tartozó munkafeltételek és a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége között. „... *különös jelentősége van a tájékoztatásnak, hiszen ami a munkaszerződésből kimaradt, az valamilyen módon mégis meghatározza a munkajogviszony tartalmát. mindenestre ezeket az általános szerződési feltételeket nem lehet levezetni a munkáltató fölérendelti pozíciójából, azaz nem a munkáltató irányítási jogának része. ezek a feltételek „csupán” azt fejezik ki, hogy a munkajogviszony jövőbeli potenciális alanyai között az egyik fél szerződéses akarata dominál, annak minden következményével együtt. ennek az intézménynek a jogi természete nem változik meg a munkaszerződés módosításának munkáltatói szándéka esetében sem.*” KISS 2014, 50.

kifejezésre jutó egyenlősége nem mennyiségtani, hanem gazdasági értelemben veendő, amely a forgalomban szokásos kisebb (nem aránytalan) eltérésekkel szemben közömbös. A nyereségre való törekvés önmagában sem erkölcsileg nem rossz, sem jogilag nem tilos, széles társadalmi osztályoknál az önfenntartás egyetlen eszköze, amelyet a javak forgalmából teljesen kikapcsolni nem lehet. ... A szabály ... azt tiltja, hogy a különbség mértéktelen legyen. ... ”²⁶

Az Mt. 6. § (3) szerint *„A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.”* A méltányos mérlegelés intézménye az ún. egyoldalú teljesítésmeghatározás jogához kapcsolódik.

A német polgári törvénykönyv (BGB) 315. §-a azt a tényállást szabályozza, amelyben a szerződés teljesítési módja meghatározásának joga az egyik felet illeti meg. A szabály alapján, amennyiben a teljesítést az egyik szerződéskötő fél határozza meg, kétség esetén a döntést a méltányos mérlegelés alapján kell értelmezni.²⁷ Kiss György írja, hogy *„... a munkáltató egyoldalú alakítási jogát – amely általában idegen a kötelemtől – magától értetődően a szerződésből vezették le, és egyben a szerződés jelenti a korlátját is. Ez azért lényeges, mert a munkajogviszony tartalmának az alakítása nem a klasszikus értelemben vett magánjogi alakító jog (hatalmasság) intézményének alkalmazásával érvényesül, hanem az irányítás jogán keresztül (Direktionsrecht), amely jogintézményi szinten mérlegelési jog... Általában elmondható azonban, hogy a munkáltató alakítási joga jószerével a munkajogviszony tartal-*

²⁶ KELEMEN 1941, 41.

²⁷ BERKE Gy. – KISS Gy. 2015. Szladits Károly szerint a méltányosság az érdekösszeütközések kiegyenlítésének egyéniesítő módszere. A méltányosságot jellemzi a szabály alkalmazásában a kísérő körülmények figyelembevételére és a szembenálló érdekek jóakaró, engedelkeny, emberséges mérlegelése. SZLADITS 1933, 43–44. Kiss György írja, hogy *„Az angolszász jogokban a managerial prerogative ideája szolgál a munkáltatói hatalom megjelölésére. ... amiben a felek a munkaszerződésben nem állapodhattak meg, mert nem voltak azoknak a jövőbeli ismereteknek a birtokában, amely a megállapodás alapjául szolgálhatott volna, mintegy átkerül a munkáltató döntési hatalmába.19 a munkavállaló gyakorlatilag azt vállalja, hogy elismeri a munkáltató teljesítés-alakítási hatalmát. ez a fajta prerogative power, illetve a neki megfelelő munkavállalói engedelmesség és kötelesség, végeredményben a common law-ban gyökerezik.”* KISS 2014, 41.

mának (a munkafeltételeknek) az ideiglenes megváltoztatása, átmeneti alakítása vonatkozásában került előtérbe.”²⁸

A méltányos mérlegelés elve ennek jelentős korlátot szab. Ez az elv ugyanakkor az Általános magatartási követelményekkel (Mt. 6.§) együtt is értelmezendő, így a jóhiszeműséggel, tisztességgel, kölcsönös együttműködési kötelezettséggel, a „*Nemo suam turpitudinem allegans auditur*” elvével. A kötelmi egyensúly kialakításában tehát polgári jogi elveket hívok segítségül. Ezek az elvek az egész munkaviszonyt áthatják, a munkaviszony alapját jelentő munkaszerződésben jelentős szerepük van a szolgáltatások kölcsönössége előmozdításában. A méltányos mérlegelés során a munkavégző már korábban említett személyes munkaprofilját figyelembe kell venni.

A munkaviszony tartalmának alakítására, rugalmassá tételére alkalmasak lehetnek-e a mobilitási klauzulák? Ezek a klauzulák irányulhatnak a munkaszerződés módosítására, a munkafeltételek átmeneti megváltoztatására, a munkaviszony megszüntetésére. Kérdés, hogy az alkalmazásukra vonatkozó felhatalmazás munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben történik. Az ilyen klauzula alapján elrendelt változások nem minősülnek a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony eredeti értelmében vett módosításának a francia jogban.²⁹ Mi jelenthet védelmet? A jogalkalmazás kontrollja, a munkaviszony megszüntetés anyagi és eljárásjogi szabályai, a kollektív munkajog? Lehet-e a kollektív szerződés olyan, amely meghatározza a munkaviszony dinamikáját? Az egyoldalú teljesítméghatározás vagy a munkaviszony egyoldalú megszüntetése kapcsán alapvető feltétel, hogy a munkáltató oldalán jogos gazdasági érdek álljon fenn. A *clausula rebus sic stantibus* elve ez utóbbi szempontból valóban érthetően kerül a vizsgálódások középpontjába, azonban ez a kötelemtől való elálláshoz vezet.³⁰ A magyar munka-

²⁸ KISS 2014, 43.

²⁹ Lásd erről: la Cour de Cassation soc. 13 juillet 2004. HÉRY F. F. (2003): „Modification du contrat de travail: le glissement de l’objectif vers le subjectif” *Revue de jurisprudence sociale*, 6. sz. 459–465. Lásd a francia megoldásról KISS 2014, 51–53.

³⁰ Az Mt. 66. § (8) bekezdése az 1992-es Mt. 88. §-ától eltérően biztosítja azt a lehetőséget, hogy a munkáltató a törvényben meghatározott esetekben a határozott idejű munkaviszonyt is megszüntethesse felmondással. Alapvetően különbözik a koncepció a korábban a határozott idejű szerződésre kialakított megszüntetési szabályozástól és a határozatlan idejű munkajogviszony megszüntetés indokolási rendszeréhez képest eltérő tényállásokat (felmondási okokat) határoz meg a törvény. Az Mt. szerint a határozott idejű munkajogviszonyban felmondás az alábbi esetekben alkalmazható a munkáltató által: a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére

jogi szabályozásban azokat az elemeket kell számba venni, amelyek a munkaviszony dinamikájára hatnak, s alapvetően két felhatalmazásból: a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés alapján. Érdekes megoldás, ha a kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben beépített feltételeket nemcsak a munkáltató oldalán, hanem a munkavállaló oldalán is alkalmazhatjuk, ez utóbbi esetben például magasabb követelésre. A francia jogban azonban ez a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódik. A munkaviszony megszüntetése esetén alkalmazandó klauzulák³¹ esetében különösen fontos a munkavégzőt körülvevő szociális védelmi rendszer működtetése. Véleményem szerint azonban nem csak azokkal a klauzulákkal kell foglalkoznunk, amelyek a munkaviszony megszüntetése esetén alkalmazandók. *Sokkal nagyobb kihívás a meglévő munkaviszony alakítása, a teljesítés meghatározása, ehhez kapcsolódóan magasabb munkavállalói követelés beépítése.*

való hivatkozással, illetőleg, ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik. (Ez nevezi a munkajogi szóhasználat kötött felmondási rendszernek, azaz olyannak, amelyben a felmondás csak a törvényben meghatározott okból lehetséges.) BERKE Gy. – KISS Gy. 2015.

³¹ Ha a munkavállaló munkajogviszonyát jogellenesen szüntette meg, főszabály szerint a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. Az Mt. 69. § (1) bekezdése szerint a felmondási idő 30 nap, ebből fakadóan a munkavállaló jogellenes munkajogviszony megszűnésének alapszankciója a munkavállaló 30 napi távolléti díja. Az Mt. 69. § (3) bekezdése szerint a felek hosszabb, legfeljebb 6 havi felmondási időben is megállapodhatnak. Az Mt. 85. § (3) bekezdése szerint kollektív szerződés is megállapíthat hosszabb felmondási időt. Amennyiben a felek vagy a kollektív szerződés a hosszabb felmondási időt a munkavállalói felmondás esetére (arra is) kikötik, ez lesz a kompenzáció alapja, mivel ez lesz a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási idő. (...) Az eredeti munkakörbe való visszahelyezés szankciójának választási lehetőségét az Mt. 83. §-a tartalmazza. (...) Kollektív szerződés az Mt. 83. §-ában foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el. A kedvezőbb eltérés lehetősége így a kollektív szerződésben a munkavállalói kérelem esetszoportjának bővítését jelentheti, azaz a kollektív szerződés meghatározhat olyan jövőbeni jogellenes megszüntetési eseteket, melyek bekövetkeztkor a munkavállaló jogviszony-helyreállítási igénnyel élhet a bíróság előtt. BERKE Gy. – KISS Gy. 2015. Ha a felek a határozott idejű munkaviszony megszűnése esetére – a törvénytől eltérően – végkielégítésben állapodtak meg, a munkavállalót a végkielégítés megilleti. Ha a felek a határozott idő lejártával a munkaviszony megszűnése esetére – a törvénytől eltérően – végkielégítésben állapodtak meg, a felperest a végkielégítés megilleti (BH2000. 322.). Végkielégítés határozott időre szóló munkaviszony megszűnése esetére is kiköthető (EBH2000. 244.).

Az Mt. 53. § fontos rendelkezés a munkaviszony dinamikája szempontjából, amely a munkafeltétel egyoldalú alakítását jelenti.³² Az egyoldalú teljesítmémg meghatározás esetében a méltányossági alapot kell vizsgálni. Az is kétségtelen, hogy minél inkább üres egy adott munkaszerződés, annál nagyobb tere lehet a munkáltató teljesítéskonkretizálási lehetőségének.³³ Az 53. § (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. A méltányos mérlegelés során figyelembe veendő szempontok a várandósság, a gyermek egyedülállóként nevelése, hozzátartozó ápolása, egészségkárosodás.³⁴ Az Mt. 58. §-a szerint a felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. Ez a szabály külön is hangsúlyozza azt az egyébként magától értetődő körülményt, hogy a szerződés módosításához a felek közös megegyezése (egyező akarata) szükséges. A munkáltató az eredeti szerződéses feltételeket – a mindenkori gazdálkodási, működési igényeinek megfelelően – egyoldalú nyilatkozatával csak az Mt. 53. §-ában meghatározott tartamra változtathatja meg. Ilyen egyoldalú változtatások nem eredményezhetik a munkajogviszony határozatlan tartamra történő – végleges – megváltozását. Erre csak a felek közös megegyezésével van mód. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatással nem lehet a munkaszerződést módosítani és fordítva pedig a munkaszerződés-módosítás (még akkor is, ha az csak hallgatólagos) nem minősülhet munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak. *Nem szükséges tehát a munkáltató oldalán különös körülménynek fennállnia ahhoz, hogy a munkáltató az utasítási jogával élve a munkaszerződésben meghatározott feltételeket átmeneti jelleggel megváltoztassa. A szerződéstől eltérő foglalkoztatás célja éppen az, hogy a foglalkoztatás körülményeit rugalmasan igazíthassa a változó piaci körülményekhez anélkül, hogy a felek ennek érdekében a szerződés módosítására kényszerülnének. Fon-*

³² Az angol jogban a felhatalmazást ez esetben a munkaszerződés adja. KISS 2014, 55.

³³ KISS 2014, 56.

³⁴ Az Mt. Indokolása következőképpen értelmezi ezt a szabályt: „A javaslat a közép-mértékhez képest szigorúbb követelményt állít fel a munkáltató magatartásával szemben, amennyiben a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján kell figyelembe vennie. A munkáltató döntései, különösen a munkaszerződésben foglaltakhoz képest eltérő foglalkoztatás esetén – például túlmunka, munkakörbe nem tartozó munka elrendelése – okozhatnak sérelmet a munkavállalónak, azonban ez nem lehet aránytalan.” BERKE Gy. – KISS Gy. 2015.

tos azonban megjegyezni, hogy a szerződéstől eltérő foglalkoztatás csak az általános munkajogi alapelvek keretei között valósulhat meg, ezért nem lehet rendeltetésellenes, visszaélésszerű joggyakorlás eredménye. Ez a követelmény azt is magában foglalja, hogy az eltérő foglalkoztatásra csak a munkáltató működésével összefüggő okból kerülhet sor.³⁵ Az Mt. 53. § és Mt. 57. §-nak együttes értelmezéséből az következik, hogy az Mt. lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy kollektív szerződéses rendelkezés alapján az Mt. 53. § (2) bekezdésében rögzített időtartamnál hosszabb ideig foglalkoztassa a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen, munkakörben vagy munkáltatónál. A jogszerű eltérő foglalkoztatás felső határát nem rögzíti a törvény. Ennek meghatározásához mindenképpen figyelembe kell venni az Mt. 6. § (3) bekezdését, mely szerint a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. Az arányosság elvéből következik, hogy az eltérő foglalkoztatás megengedett hosszára vonatkozóan nincs egységes, mindenre alkalmazható szabály, hanem az az egyéni körülményektől is függ. Az arányosság megítéléséhez alkalmazandók a korábban ismertettek. A problémakörben az 1992-es Mt. alapján keletkezett ítélkezési gyakorlat általánosságban követendő, különös tekintettel a BH2006. 300. ítéletre, melynek értelmében a kollektív szerződésnek az átirányítás éves maximális időtartamát időkorlát nélküliként szabályozó rendelkezése semmis.³⁶

A munkaviszony dinamikája szempontjából fontosnak tartom a munkaidőbeosztásra vonatkozó szabályokat is. Az Mt. 96. § (1) bekezdése tartalmában az 1992-es Mt. rendelkezését vette át. Ennek lényege, hogy a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. Az a rendelkezés, amely egyértelműen a munkáltatói jogkör részeként határozza meg a munkaidő-beosztás jogát, nem jelent szabad belátás szerinti döntéshozatali lehetőséget. A munkáltatónak tekintettel kell lennie, az általános magatartási követelményekre – ezen belül is az Mt. 6. § (3) bekezdésében foglalt méltányos mérlegelés követelményére – éppen azért, mert a munkarend meghatározása főszabályképpen tipikusan egyoldalú munkáltatói teljesítésmeghatározásnak minősül. A jogalkotó az ún. kötetlen munkaidő-beosztás fogalma tekintetében következetesebb szabályozást adott, mint az 1992-es Mt. vonatkozó rendelkezése.

³⁵ BERKE Gy. – KISS Gy. 2015.

³⁶ BERKE Gy. – KISS Gy. 2015.

zései.³⁷ Amennyiben tehát a munkáltató döntése alapján a munkavállaló saját munkaidejének legalább felét – heti átlagban – maga határozta meg, az ő munkarendje kötetlen. Ebben az esetben nem kellett alkalmazni a munkaidőkeret, a munkaidő-beosztás szabályait, valamint ugyanígy mellőzendő a pihenőidőre, valamint az ügyeletre és a készenlétre vonatkozó rendelkezések alkalmazása is.

Ezt a szabályt változtatta meg a 2013. évi CIII. törvény 8. § (4) bekezdése. Az új szabályozás értelmében, a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknel fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.³⁸

A fentiekben tehát vizsgáltuk a munkaszerződésben a kötetlen egyensúly megteremtésének lehetséges eszközeit. Egyértelmű, hogy a rugalmas biztonság a munkajogi szabályozáson belül számos akadályba ütközik, így a munkajog normák természete és a kívülről ható alapjogi, alkotmányjogi elvek a rugalmas munkaszervezés jelentős akadályát képezik. Ugyanakkor a magyar munkajogi szabályozás elemzésére a polgári jogi szabályozási elvek felé közeledve jelenleg e keretek között van mód. Éppen ezért továbbra is úgy vélem, hogy a rugalmas biztonság, mint intézményrendszer a munkajogi szabályozáson belül önállóan nem, hanem az azon kívül álló rendszer összefüggésében értelmezhető.

³⁷ Ezt vitatja általánosságban Prugberger Tamás. Lásd: PRUGBERGER T. (2006): Kritikai észrevételek a Munka Törvénykönyve új koncepciójához, *Miskolci Jogi Szemle*, 1. sz. 28–50.

³⁸ A módosításra alapvetően a munkaidő megszervezéséről szóló irányelvekkel történő összhang miatt volt szükség, különös tekintettel a C–484/04. Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága ügyre. Az ügy lényege a nem mért, illetve előre meg nem határozott munkaidő és a pihenőidő összefüggésére irányult. Az EU Bizottsága a magyar Mt. eredeti megfogalmazása miatt annak az aggályának adott hangot, hogy amennyiben a munkavállaló munkaidejének a felét a munkáltató osztja be, indokolatlan a pihenőidőre vonatkozó szabályok alkalmazásának mellőzése. Ennek megfelelően módosította a jogalkotó az Mt. 96. § (2) bekezdését, a (3) bekezdés tartalmának változatlanul hagyása mellett. BERKE Gy. – KISS Gy. 2015.

3. Jogérvényesítés, mint a flexibilis és biztonságos munkajog alap- pillére

A munkajog magánjogi jellegéhez szervesen kapcsolódik a jogérvényesítés dimenziója. A következőkben röviden ezt járjuk körül, külön tekintettel a magyar újításokra és a német hagyományokra.

A flexibilis és egyben biztonságos munkajog alappillére a munkajogi jogintézmények kikényszerítésének megfelelő kialakítása.³⁹ A munkajogi védelem kikényszerítésének fő platformja Magyarországon a munkaügyi bírászkodás.⁴⁰ A munkaügyi perek szabályainak az új polgári perrendtartásról szóló törvényben (a továbbiakban: Pp.),⁴¹ a különleges

³⁹ Erről lásd: A. Xavier (2016) Law enforcement: a forgotten determinant of labour law impact <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2481&furtherNews=yes> (A letöltés dátuma: 2022.10.02.)

⁴⁰ „A munkaügyi perek közé 2018. január 1-jétől kizárólag a munkaviszonyból (a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) alapján létesített jogviszonyból) eredő, a közalkalmazotti szolgálati jogviszonyból, a törvényben foglalt kivételekkel a szolgálati jogviszonyból, a közfoglalkoztatási jogviszonyból, a sporttörvény alapján kötött munkaszerződéses jogviszonyból, a szakképzés során kötött szakképzési munkaszerződésből eredő, a nemzeti felsőoktatási törvény szerinti hallgatói munkaszerződésből eredő és a szociális szövetkezettel és foglalkoztatási szövetkezettel létesített tagi munkavégzési jogviszonyból származó munkaügyi igények érvényesítése tartozik. ... A munkaügyi pert keresetlevéllel kell megindítani. Munkaügyi perben – ha jogi képviselő nélkül jár el - kizárólag formanyomtatványon nyújthatja be a keresetét, nem fogalmazhatja, szerkesztheti meg önállóan. Munkaügyi perben a peres feleknek nem kötelező jogi képviseletet igénybe venniük. Amennyiben a nyomtatvány kitöltéséhez segítséget kíván igénybe venni, a lakóhelye, székhelye, munkahelye szerinti vagy a perre illetékes törvényszéken, a bíróság elnöke által jogszabályban foglaltak szerint erre a célra meghatározott ügyfélfogadási időben keresetét szóban is előadhhatja, melyet a bíróság az erre rendszeresített nyomtatványon rögzít. A munkaügyi perekben 2020. április 1-jétől a törvényszékek járnak el. A fellebbezéseket az ítéletátlak bírálják el. ... A jogi képviselet változatlanul nem kötelező a munkaügyi perekben! A munkavállaló számára kedvező új rendelkezés, hogy a munkáltató felperes a pert kizárólag a munkavállaló (alperes) belföldi lakóhelye, ennek hiányában a belföldi tartózkodási helye szerinti bíróság előtt indíthatja meg. Munkaügyi perben továbbra sincs helye illetékességi kikötésnek”, hangsúlyozza a hivatalos weboldal. (<https://birosag.hu/ugyfeleknek/birosagi-eljarasok/munkaugyi-per>) A munkaügyi bírászkodásból kinyert példák java azonban az új szabályozás előttről származik, az akkor hatályos polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvénynek megfelelően, amikor még elsőfokon a Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság járt el, másodfokon pedig a törvényszék az említett jogszabály 10. § (1)-(2) bekezdései szerint.

⁴¹ A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény

eljárások között került rögzítésre, annak szabályait a Pp. 508. §-ától kezdődően olvashatjuk. A törvényszék mint munkaügyi bíróság jár el a munkaügyi perekben első fokon [Pp. 20. § (2) bekezdés], hiszen 2020. április 1-jétől az eddig különbíróként működő közigazgatási és munkaügyi bíróságok megszüntetésre kerültek, és feladataikat a törvényszékek, nevezetesen annak munkaügyi és közigazgatási tanácsai vették át.⁴² Amennyiben megvizsgáljuk például a Miskolci Törvényszék ügyelosztási rendjére, láthatóvá válik, hogy a gazdasági munkajog, azaz az Mt. által szabályozott ügyeknél a Polgári-Munkaügyi Kollégium tanácsai járnak el, míg a közszolgálati munkajog ügyeiben (mint a munkavégzési jogviszony [Kttv., Kit., Kjt., stb.] alanyainak kártérítési felelőssége, teljesítményértékeléssel kapcsolatos per, illetménnyel vagy jogviszony megszüntetésével kapcsolatos per) a Közigazgatási Kollégium bírái járnak el.⁴³ Ebből érezhetjük azt a jogalkalmazói megközelítést, amely a jogérvényesítés kapcsán a munkajogot megragadja. Ezen megfontolás alapján a munkajogot nem mint önállót, hanem mint polgári joghoz közeli jogérvényesítési területet osztja be a magyar jogrendszer, ellentétben a közsféra munkajogával, amely hiába munkaügyi vitához kapcsolódó kérdéseket érint, mégis közigazgatási bíró jár el a vitákban.

Érdekes ez a konstrukció, különösen, ha szemügyre vesszük a német munkajogi joggyakorlást. Németországban a Munkaügyi bíróságról szóló törvény 2. és 2a. §-ai alapján a munkaügyi bíróság jár el nem csak a munkavállaló és a munkáltató közötti perekben, de a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy (aki a német jogban saját jogállása által munkavállalónak nem minősülő polgári jogi munkavégző, ám néhány munkajogi védelmi elem rá is kiterjed) és a megrendelője, megbízója közötti vitás ügyben is. E hatáskör annak ellenére áll fenn, hogy a jogviszonyuk nem munkajogi, hanem polgári jogi alapokon nyugszik.⁴⁴ A német példa tehát pont a munkaügyi különálló bíróság hatáskörének kiterjesztésével szemlélteti azt a nézőpontot, hogy érzékeli a jogalkotó a tendenciát, hogy egyre több polgári jogi munkavégző kerül függő helyzetbe munkaviszony létesítése nélkül (ún. solo self-employed) a meg-

⁴² Kommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez - Szerkesztette: WOPERA Zs., Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2022, 8. §.

⁴³

Lásd:

https://miskolcitorvenyszek.birosag.hu/sites/default/files/field_attachment/miskolci_torvenyszek_2022_oktober_15-tol_hatalyos_ugyelosztasi_rend.pdf (A letöltés dátuma: 2022.10.02.)

⁴⁴ <https://www.juraforum.de/lexikon/arbeitsgericht> (A letöltés dátuma: 2022.10.02.)

rendelőjével szemben. Ezek a köztes viszonyok ugyan a polgári jog területéhez kapcsolják a munkajogi intézményeket, ennek ellenére a német rendszer szerint fontos a munkaügyi bírászkodást számukra is bástyaként építeni, erősíteni, a jogvitájukat kiszakítani a polgári jog öleléséből. Különleges e megoldás, különösen összevetve azt a munkaszerződés elhelyezésének kérdésével. A német jogban ugyanis a munkaszerződés fogalmilag a német Bürgerliches Gesetzbuch-ban található meg (BGB. 611a§), a munkajogi védelem pedig külön törvényekben. A német jogérvényesítési rendszer tehát annak ellenére, hogy a munkaszerződést a polgári kódex részeként szabályozza, és a védelmet helyezi külön törvényekbe, a jogérvényesítés intézményrendszerét az önálló munkaügyi bírászkodásban látja, külön erősítve azt a polgári jogi munkavégzők kiszolgáltatott rétege fölötti ítélkezésre való kiterjesztésével. A köztes státusz (azaz a fent említett munkavállalóhoz hasonló jogállás) kutatói közül ezt többen kiemelik a munkajogi védelem pillérei közül, így Röller az elsőszámú jogkövetkezményeként említi a munkaügyi bíróság hatáskörét a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkavégzéshez kapcsolódó peres esetén.⁴⁵ Debald csatlakozik ehhez a nézethez, ugyanis szerinte *azért fontos e jogkövetkezmény, mert így biztosítva van az, hogy egy munkajogban és szociális jogban jártas és ilyen értékek szerint érzékeny bíró döntsön az ügyekben.*⁴⁶

A német példa vizsgálata alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy a polgári jog és a munkajog közelsége vitathatatlan, az új munkavégzési viszonyok alapján a két, hazánkban élesen elszigetelt jogterület közötti határvonal elmosódik, különösen, ha a hibrid munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogintézményét vesszük górcső alá. Mégis, a német jogtudomány a fentiek alapján a munkajogi védelem erősítését látja előremutatónak az új modern, mégis tisztázatlan és kiszolgáltatott munkavégzési viszonyok kapcsán. Fel kell tennünk tehát a kérdést: gondolkodhatunk-e vajon másként a magyar jogrendszer kapcsán. Összhangban van a munkajogi védelem építése az önálló munkaügyi bírászkodás megszüntetésével a magyar rendszerben? A válasz megadása egyelőre nem lehetséges, egy azonban megállapítható: a mi-

⁴⁵ KÜTTNER, W. – RÖLLER, J. (2016): *Personalbuch* 2016. Verlag C.H. Beck, München, 215.

⁴⁶ DEBALD, D. (2005): *Scheinselbständige – Verbraucher im Sinne des § 13 BGB?*. Logos Verlag, Berlin, 139.

nél hézagmentesebb jogfejlesztéshez meg kell figyelni a jogérvényesítés alakulását, az esetjogot is.

4. Záró gondolatok

Kiss György írja, hogy a *relational contract* elmélete rendkívül összetett, és a felek szemléletétől, magatartásától kezdve gazdasági realitásokat is figyelembe vesz, nem túlzás azt állítani, hogy számos esetben ún. kényszerközösségen belüli együttműködésről beszélhetünk.⁴⁷ Igen, valóban. Egy szerződés magában hordozza az *egymásrautaltságot*. Hiszen a munkaszerződés végül is *egy szerződés, amit hajlamosak vagyunk elfelejteni*. A munkaszerződés és a polgári jogi szerződések mögött *a szerződési elv és kötelemfakasztó képesség áll*. Ez a kötelemfakasztó képesség az egyéni önfoglalkoztatók esetében erősebb szerződő félként.

A kiszolgáltatottság mértékének meghatározásában és a platform munkáltatóként minősítésében iránymutatást ad a platform munkát végzők munkafeltételei javításáról szóló irányelv javaslat, amely szerint megfontolandók az alábbiak:

(a) a díjazás szintjének tényleges meghatározása vagy felső határainak megállapítása;

(b) kötelező szabályok betartásának megkövetelése a megjelenés, a szolgáltatás igénybevevőjével szembeni magatartás vagy a munka elvégzése szempontjából,

(c) a munka elvégzésének felügyelete vagy a munka eredményeinek minőségének ellenőrzése, beleértve az elektronikus eszközöket is;

(d) a szervezés szabadságának tényleges korlátozása, beleértve a szankciókat is.

a munkaszervezés szabadságát, különösen a munkaidő megválasztásának szabadságát, vagy

a távollét idejének megválasztása, a feladatok elfogadása vagy visszautasítása, illetve az alvállalkozók igénybevétele, vagy helyettesítők igénybevétele;

(e) az ügyfélkör kiépítésének vagy a munkavégzés lehetőségének tényleges korlátozása harmadik fél részére.

⁴⁷ KISS, Gy. (2020): A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 16.

A munkavállalói státuszt meghatározó személyi és gazdasági függés részletes leírásának a tervezetét látjuk, amely nagyon fontos iránytű lehet a jogalkalmazó részére. Ez különösen fontos hazánkban, ahol a kettős modell uralkodik és a bírói gyakorlatban meglehetősen vitatható döntéseket találunk a munkavégzési viszonyok osztályozása kapcsán. A minősítő jegyek véleményem szerint megadják a személyi és gazdasági függés elemeit, ehhez képest a munkajog szerinti függés elemei vagy nem, vagy árnyaltabban jelennek meg a polgári jog körébe tartozó munkavégzési viszonyok esetében. Ott nincs meg a személyes függőség, és a szolgáltatás tárgya tekintetében korlátozott a fogadó utasítási és ellenőrzési joga. A gazdasági függés viszont a polgári jogviszonyok esetében is elképzelhető.⁴⁸

⁴⁸ Gyulavári Tamás a minősítés szempontjából az elsődleges és másodlagos minősítő jegyek alábbi súlyozását javasolja: (...) A minősítő jegyek esetjogra épülő korábbi rendszerét részben megváltoztatva az alábbi elsődleges ismérvek használatát javasoljuk: a) alá-fölrendeltségi viszony, széles körű munkáltatói irányítási, utasítási és ellenőrzési jog; b) személyes munkavégzési kötelezettség; c) munkabér fizetése; d) a munkakörként meghatározott feladatok rendszeres elvégzése; e) a munkáltató foglalkoztatási, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége. Ehhez képest a másodlagos minősítő jegyek: a) a munkaidő meghatározása; b) a munkavégzés helye; c) a munkáltató munkaeszközeinek és nyersanyagainak felhasználása; d) a biztonságos, egészséges munkavégzés feltételeinek biztosítása. (...) központi kérdés, hogy az elsődleges és másodlagos jegyek összességükben alátámasztják-e a munkaviszony megállapításához szükséges mértékű alárendeltség, személyi függőség meglétét. GYULAVÁRI T. (2014a): A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség?, *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 1. sz. 1–25. A minősítő jegyek eredeti sorrendje: elsődleges minősítő jegyek: a tevékenység jellege, a munkakörként történő feladat-meghatározás; a személyes munkavégzési kötelezettség; foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása; alá-fölrendeltségi viszony. Másodlagos minősítő jegyek: az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog; a munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása; a munkavégzés helye; az elvégzett munka díjazása; a munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyagainak felhasználása; a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása; írásbeliség. Lásd erről: A munkajog nagy kézikönyve (2006), Complex Kiadó, Budapest, 36–37. BANKÓ, Z. (2010): *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 185. A munkabér-fizetést és foglalkoztatási, valamint rendelkezésre állási kötelezettséget a munkaviszony valós, lényegi tartalmi elemeinek tekinthetjük. Az irányítási, utasítási és ellenőrzési jogot pedig az alá-fölé rendeltségből származó differencia specifikának, amelynek eredetileg másodlagos minősítő jegyként való feltüntetését indokolatlannak tartottuk. Tulajdonképpen a fenti tartalmi ismérvek felvételével javasolta Prugberger Tamás és Kenderes György a munkaszerződés Ptk. kötelmi általános részébe való felvételét. KENDERES Gy. – PRUGBERGER T. (2001): A munkajogi és polgári jogi sza-

A magánjogi elvek érvényesülése kiemelten fontos akkor, amikor a gazdasági és társadalmi környeztet olyan nagymértékű változásokon megy keresztül, mint napjainkban. *A partnerséget a magánjogi elvek biztosítják, amelyet egyre nehezebben tudunk értelmezni a munkajogi kényszerítő eszközök világában. S azért mert a munkajog a maga klasszikus értelmében nem „mindenki munkajoga”.* Nem minden munkavállaló igényli ugyanis a kógens munkajogi védelmi rendelkezéseket, ideértve a munkaidő, pihenőidő, munka díjazása szabályait. Nem minden munkavállaló rendelkezik csekély érdekérvényesítő képességgel. Vannak olyan munkavállalók, akik a megállapodás erejében rejlő lehetőségeket igenis ki tudják használni. Ugyanakkor mindig voltak, vannak és lesznek olyan munkavállalók, akik valóban rászorulónak a kényszerítő szabályokra. Ha a munkavégző ember védelmének a magját kell meghatároznunk, akkor az emberi jogok tiszteletben tartása a legfontosabb a szerződéses viszonyokban. Hiszen csak ezáltal valósulhat meg a szabadság, biztonság, egyenlőség, az emberi méltóság tiszteletben tartása a jogviszonyban. Mindez a munkajog emberi jogi oldalát világítja meg.

Felhasznált irodalom:

- A munkajog nagy kézikönyve (2006), Complex Kiadó, Budapest.
- BANKÓ, Z. (2010): *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs.
- BERKE, Gy. – KISS, Gy. (2015): *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer Kft.
- DEBALD, D. (2005): Scheinselbständige – Verbraucher im Sinne des §13 BGB?. Logos Verlag, Berlin.
- FARKAS B. (2009): Ésszerű Előreláthatóság az új Ptk. felelősségi rendszerében, *Iustum Aequum Salutare V. 4. sz.*
- GYULAVÁRI, T. (2014a): A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség?, *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 1. sz
- KELEMEN, L. (1941): *A szerződésen alapuló kötelelem*. Actio Universitatis Szegediensis. Sectio Iuridico-Politica Curant S. Ereky et E., Polner, A M. Kir. Ferenc József-Tudományegyetem Barátainak Egyesülete
- KENDERES, Gy. – PRUGBERGER T. (2001): A munkajogi és polgári jogi szabályozás alapkérdései, *Jogtudományi Közlöny*, 3. sz.

bályozás alapkérdései, *Jogtudományi Közlöny*, 3. sz. 113– 120.

- KENDERES, Gy. (2001): *A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi személelmód figyelembevételével. (Ellentmondások, alternatívák, realitások).* In: PLOETZ M. – TÓTH H. (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései.* Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc.
- KENDERES, Gy. (2007): *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései.* Novotni Kiadó, Miskolc.
- KISS, Gy. (2000): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 1. sz.
- KISS, Gy. (2014): Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok.) *Állam-és Jogtudomány*, 1. sz.
- KISS, M. (1899-1905): *Alanyi jog.* In: FODOR Á. (szerk.): *Magyar Magánjog. Általános rész. Személyjog.* Singer és Wolfner Kiadása, Budapest.
- KISS, Gy. (2020): *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme,* Wolters Kluwer Kft., Budapest.
- Kommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez - Szerkesztette: WOPERA Zs., Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2022.
- KÜTTNER, W. – RÖLLER, J. (2016): *Personalbuch 2016.* Verlag C.H. Beck, MÜNCHEN.
- La Cour de Cassation soc. 13 juillet 2004. HÉRY F. F. (2003): „Modification du contrat de travail: le glissement de l’objectif vers le subjectif”. *Revue de jurisprudence sociale*, 6. sz.
- LESZKOVEN, L. (2016): *Szerződésszegés a polgári jogban.* Wolters Kluwer Kft., BUDAPEST.
- MENYHÁRD, A. (2007): *Kihívások a mai magánjogi dogmatikában.* In: Szabó Miklós (szerk.): *Jogdogmatika és jogelmélet.* Bíbor Kiadó, Miskolc.
- PRUGBERGER, T. – JAKAB, N. (2014): Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi és polgári jogi szabályozás között, *Jogtudományi Közlöny*, 10. sz.
- PRUGBERGER, T. (2001): *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre.* In: PLOETZ M. – TÓTH H. (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései.* Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc.
- PRUGBERGER, T. (2006): Kritikai észrevételek a Munka Törvénykönyve új koncepciójához, *Miskolci Jogi Szemle*, 1. sz.
- PRUGBERGER, T. (2006b): *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó társadalmi viszonyok között.* Competitio Könyvek, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar.

- PRUGBERGER, T. (2008): Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 10. sz.
- PRUGBERGER, T. – KENDERES, Gy. (2011): *Hozzászólás a munkával összefüggő SZERZŐDÉSEK polgári jogi szabályozásához*. In: BARTA J. – WOPE-RA Zs. (szerk.): *Miskolci konferenciák 2010. Kodifikációs tanulmányok a polgári jog és polgári eljárásjog témakörében*. Novotni Alapítvány, Miskolc.
- RÁ CZ, Z. (2008): A Polgári Törvénykönyv tervezetének munkajogot érintő kérdései. *Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXVI/2.* sz.
- SZLADITS, K. (1933): *A magyar magánjog vázlat*a, II. rész, Budapest, Grill Károly Könyvkiadó Vállalata.
- VÉKÁS, L. (2006): Az új Polgári Törvénykönyv tervezetének néhány elméleti és rendszertani előkérdéséről, *Magyar Jog*, (53) 7. sz.
- VÉKÁS, L. – GÁRDOS, P. (szerk.) (2014): *Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz* 2. kötet. Wolters Kluwer Kft., Budapest.
- XAVIER, A. (2016) Law enforcement: a forgotten determinant of labour law impact
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2481&furtherNews=yes> (letöltési dátum: 2022.10.02.)