

---

---

# Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyve konceptiójához\*

Prugberger Tamás\*\*

---

## I. Előzmények valamint az újrakodifikálás célja és iránya

**1.** 2003 őszén a Munkaügyi Minisztérium keretében megalakult az a Kodifikációs Bizottság, amelynek feladata lett volna egy új Munka Törvénykönyvnek a megalkotása. Ennek kellett volna felváltania az 1992:XXII. tv.-nyel életbe léptetett, jelenleg hatályos Munka Törvénykönyvet (Mt.). 2004 júliusára ennek a koncepciója elkészült. A koncepció házi sokszorosítással közzétett szövegét a Minisztérium Jogi Főosztálya egy szűkebb szakértői stáb igénybevételével készítette el, amely munkanyagot azonban már a szélesebb Kodifikációs Bizottság nem vitatott meg.<sup>1</sup> Ebbe belejátszott a 2004 augusztusi miniszterelnök csere, a 2006 tavaszára kitűzésre kerülő választások miatt pedig ebben a kormányzati ciklusban végleg lekerült a napirendről a tervbe vett új Mt. A 'konceptióból' mindössze egy Mt. módosítási javaslat valósult meg, amelynek szövege ugyancsak sokszorosított formában 2005 nyarára a szakmai körök részére szintén publikussá vált.<sup>2</sup> A jelenlegi Gyurcsány Ferenc által vezetett második szociálliberális kormány e törvényjavaslattal 2006. január 1-jével kívánja az Mt.-t módosítani.<sup>3</sup> Az új Mt. megalkotásának a terve azonban ezzel nem került véglegesen le a napirendről, mivel mind a jelenlegi kormány, mind pedig a jelenlegi ellenzék kormányon maradás, illetve kormányra kerülése esetén az új Mt.-t meg kívánja alkotni.

**2.** Itt vetődik fel mindjárt az a kérdés, hogy szükség van-e minden áron arra, hogy egy új Mt. váltsa fel a jelenlegit. A Konceptió (K.) megfogalmazói azzal indokolják az új Mt. megalkotásának szükségességét, hogy a jelenlegi hatályos Mt. közel 'félszáz' módosítást szenvedett el, ezen kívül pedig 'indokolatlanul' merevvé tette a munkafeltételeket, kizárva a felek megállapodási lehetőségét. Felveti a K. azt is, hogy a globalizáció okozta verseny „a munkáltatók működésének valamennyi ele-

---

\* A tanulmány az OTKA T 046436 pályázatának támogatásával készült.

\*\* Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi- és Agrárjogi Tanszék, egyetemi tanár.

<sup>1</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július.

<sup>2</sup> 2005:CLIV. tv. az Mt. módosításáról. Javaslat, 2005. szept. Munkaügyi Minisztérium.

<sup>3</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 3. o.

mét, így a munkaerő alkalmazását is a hatékonyság követelménye alá rendeli.<sup>4</sup> Ezért a munkavégzés és a foglalkoztatás új szabályozása nem szorítkozhat a munkavállalói érdekeket túlzottan védő minimál-standardokkal teletűzdelt hagyományos munkajogi keretek közé. Ezen túlmenően az új Mt. mellett felsorakoztatott érvek között még az is szerepel, hogy az ipari munkavégzés automatizálása következtében a munkaerő egyre nagyobb mértékben a szolgáltatásba áramlik át,<sup>5</sup> aminek folyománya, hogy a munkavállalók egyre nagyobb számban kis-, és középvállalkozásokban dolgoznak, ahol a foglalkoztatás formájául a tulajdonosok (üzembirtokosok) egyre inkább a munkaviszony helyett a *tartós vállalkozási és megbízási formában* kívánják foglalkoztatni a munkát végző személyt. Ezáltal a foglalkoztatás költségeinek egy jelentős része a foglalkoztatóról a foglalkoztatottra hárul át (tb.-járulék-, túlmunkapótlék-, szabadságfizetés alóli mentesülés).<sup>6</sup> Ennélfogva a mai neoliberais globalizált gazdaságban általános jelenséggé vált a 'munkajogból való menekülés' folyamata, aminek részben jogilag elfogadhatatlan költségmegtakarítási célzattól, részben azonban a munkáltató részéről akceptálandó okokból kerül sor a K. megfogalmazói szerint.<sup>7</sup> A K. megalkotói éppen ezért szükségesnek látják a *munkavégzés atipikus formáinak az előtérbe állítását* az új Mt.-ben, aminek egyúttal azt a célt is kell szolgálnia, hogy a gazdasági aktivitás növelése mellett a rejtőzködő foglalkoztatás is megszűnjön.<sup>8</sup>

**3.** Mindezekkel együtt a K. a *munkaügyi kapcsolatokat*, ideértve az érdekegyeztetés jogát és az üzemi tanács intézményrendszerét *leválasztva az Mt.-ről*, két külön törvényben kívánja *szabályozni* abból kiindulva, hogy az új Mt. alapvetően magánjogi szabály, míg az ún. 'kollektív munkajog' inkább közjogias jellegű.<sup>9</sup> Mindjárt ez lesz az első olyan kardinálisnak tűnő javaslat, amelyet kritikai élel kívánunk e tanulmányban megtagyalni.

**4.** Az itt megemlített és a K. I. részében szereplő Mt. módosításra irányuló és az új kodifikáció szükségességét megalapozni kívánó indok részletezéseként a II. rész az új szabályozás struktúrájára, karakterére és határaitra, valamint differenciáltságára, míg a III. rész az új Mt. szerkezetére és a főbb tartalmi változtatásokra irányuló elvi javaslatokat tartalmazza. Ezt követi a IV. részben a munkaviszonyra vonatkozó szabályok betartását ellenőrző jogintézmény-rendszer kiépítésére és az V. részben a munkaügyi viták (egyéni és kollektív jogviták és érdekviták), valamint az alternatív vitarendezés szabályainak a megreformálására irányuló új elképzelések bemutatása. A K. VI. része végezetül a munkajogi normák kodifikációs szempontú áttekintését tartalmazza.<sup>10</sup>

**5.** E kérdésekkel most a választásokat megelőző szakmai nyugalmi időszakban érdemes foglalkozni, mivel jelenleg a 'munkapolitika' is a választásokkal foglalkozik és

<sup>4</sup> Uo. 3. o.

<sup>5</sup> Uo. 3. o.

<sup>6</sup> Uo. 4. o.

<sup>7</sup> Uo. 5. o.

<sup>8</sup> Uo. 5. o.

<sup>9</sup> Uo. 6. o.

<sup>10</sup> Lásd uo. egyes részek címeit.

így nyugodtan, tudományos mércének alávetve lehet elgondolkodni azon, hogy a K.-ban mi az, ami helytálló, és mi az, amely vitatható. A továbbiakban a fenti pontok sorrendjében kívánjuk megvizsgálni a K.-ban szereplő javaslatokat. Megpróbáljuk mindezt tárgyyszerűen és tárgyilagosan megtenni annak ellenére, hogy a jelen írás szerzője és tagja volt annak a szélesebb körű Munkajogi Kodifikációs Bizottságnak, aminek közreműködésével ez az anyag elkészült.

## II. A Konceptióban szereplő egyes témakörök kritikai vizsgálata

**1/a.** A globalizáció okozta versennyel összefüggésben álló munkahatékonyság növeléséhez fűződő munkáltatói érdekek kétségtelenül a *munkaviszony rugalmasságát* és az *atipikus foglalkoztatási formák előtérbe állítását* igényli. E hatékonyságnövelés valóban szükségessé teszi a munkavállalói érdekek védelmét célzó minimálstandardok, és a velük összefüggő kógens munkajogi előírások felülvizsgálatát. Ez azonban nem jelentheti azok radikális szűkítését, csupán azoknak az indokolatlan túlzásoknak a leépítését, amelyeket a jóléti állam virágzásának a csúcspontján elsősorban szakszervezeti nyomásra, valamint a II. világháborút követő nagyfokú munkaerő kereslet miatt vezettek be. Ilyen volt a Német Szövetségi Köztársaság szén és acéliparát érintő azon előírás, hogy a felügyelő tanács taglétszámának 50%-át a munkavállalók delegáltjai kell, hogy adják, továbbá az is, hogy az üzemi tanács hozzájárulása nélkül az üzem dolgozójával szemben rendes felmondás nem volt gyakorolható.<sup>11</sup> A német üzemi alkotmánynak ezek az előírásai ma már kiveszőben vannak<sup>12</sup> és ugyanúgy a felmondásvédelmi törvény (KSchG.) hatálya sem az öt főt foglalkoztató üzemekre terjed ki 2005. január 1-je óta, hanem csak a 10 főt meghaladó munkavállalót foglalkoztató üzemekre.<sup>13</sup> A minimálstandardok munkavállalókat érintő, a munkáltatók antiszociális és egzisztenciális bizonytalanságot teremtő, valamint az alapvető emberi jogokat sértő intézkedéseinek a megelőzésére hivatottak, a társadalmi stabilitás érdekében szükséges fenntartani éppen úgy, mint a polgári jogok a fogyasztói érdekeket védő kógens előírásait a szakmai és gazdasági erőfölényt laikus szervezetekkel szemben.

A munkáltatók egy jelentős része kifelé ugyanis a fogyasztói érdekeket támadó üzletpolitikát, befelé pedig a munkavállalók egzisztenciális, szociális és emberi jogait korlátozni törekvő humánpolitikát folytat. Ebből a szociológiai tényből kiindulva vitatjuk Kemenes Istvánnak mind a jogi szakirodalomban, mind pedig a Ptk. újrakodifikálásával összefüggésben megjelent koncepció anyagának az egyes szerződésekre vonatkozó részében leírt azt az álláspontját, miszerint természetes jelenség, hogy az iparszerűen gazdasági tevékenységgel foglalkozó cégek maximális haszonra törekednek és ez elé a jog nem emelhet gátat.<sup>14</sup> Ebből egyrészt az követ-

<sup>11</sup> Artur Nikisch: *Arbeitsrecht*, III. Band. 2. Aufl. J.C.B. Mohr, Tübingen, 1966, 7–12. és 625–649. o.

<sup>12</sup> *Uo.* 626-650. o.

<sup>13</sup> Peter Hanau – Wolfgang Hromatka: Richterliche Kontrolle Hexibiler, Entgeltregelmvagen in Allgemeinen Arbeitsbedingungen, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* (NZA), 11 (2005) 2. 73–78. o.

<sup>14</sup> Kemenes István: *Az új Polgári Törvénykönyv Konceptiója*, Igazságügyi Minisztérium (soksz. Magyar Közlöny különszám) 2002. IV. könyv II. rész I. 1. IV. 1-3. pontok; Lásd *uo.* 93. o.

kezik, hogy a termelő erőfőlényt kialakítva kizsigerelheti a kereskedőt, a nagykereskedő beszállító a kiskereskedőt, a mezőgazdasági felvásároló a farmgazdaságot, ha pedig ezek egymással összefognak, a fogyasztók tömegeit hozhatják megélhetésüket veszélyeztető helyzetbe. Nem véletlen, hogy a gazdaság- és a szociálpolitika ilyen jellegű torzulásait megelőző és evégett a liberális chicagói közgazdasági iskola kialakította a határ-haszonelméletet,<sup>15</sup> amelynek figyelembevétele a szociális béke szempontjából nagyon is kívánatos. Ezért szükséges iparszerűen gazdasági tevékenységgel foglalkozók haszonmaximálási törekvéseit megfelelő szociális mederben tartani, amely haszonmaximálási törekvés befelé, a munkavállalók, illetve a foglalkoztatottak irányában a munkavállalót védő minimálstandardok lebontására irányuló törekvésben nyilvánul meg.<sup>16</sup>

**1/b.** A munkáltatói és a munkavállalói érdekek megfelelő érdekösszhangja megkívánja, hogy a munkaszerződésnek és a foglalkoztatásnak a klasszikus munkaviszonyhoz képest attól eltérő, *atipikusnak* mondott formái alkalmazásra kerülhessenek. Ez azonban még nem indokolja azt, hogy az ilyen foglalkoztatásra irányuló tartós jogviszonyoknál a polgári jogon belül ne annak sajátos, a munkaviszonyra utaló szabályai érvényesüljenek. A ma alkalmazott atipikus foglalkoztatásnak minősített jogviszonyok egy része nem különbözik a tipikusként kezelt teljes munkaidős határozatlan idejű munkaviszonytól. Ez áll fenn a részmunkaidős és a határozott időre kötött vagy meghatározott munka elvégzésére kötött munkaviszonynál. Közülük az utóbbi átfordulhat vállalkozási vagy megbízási jogviszonyba, de csak akkor, ha nem áll fenn a foglalkoztató részéről szoros felügyelet és minden ténykedési fázisra kiterjedő utasításadási jog.

Ezzel együtt meg kell jegyezni, hogy a szolgálati, azaz a munkajogviszonynak nemcsak az ún. *'függő munká'* a tárgya, hanem az ún. *'szabad szolgálat'* is. Ez utóbbi az a foglalkoztatási típus, amelyet a felek közös megegyezés alapján legálisan akár munkaviszony, akár pedig tartós vállalkozási, vagy megbízási formában köthetnek meg. Ilyen jellegű lehet a házi-bedolgozás vagy a távmunka, a különböző cégek számára végzett rendszeres karbantartási, gépműködés-felügyeleti vagy könyvelési tevékenység, amelyet szellemi szabadfoglalkozású vagy önálló kisiparos végez. Ha a foglalkoztatott önálló céggel vagy vállalkozói igazolvánnyal rendelkezik, és még az őt tartósan foglalkoztatón túl mások megrendeléseit és megbízásait is elvállalhatja, valamint a törvényes munkaidőnek csak egy részében kell az őt tartósan foglalkoztatónál megjelenie, elsősorban célirányosan szükség esetén, akkor inkább vállalkozási-megbízási jogviszonyról van szó, nem pedig munkaviszonyról.

Abban az esetben viszont, ha akár teljes, akár részmunkaidőben közvetlen utasítás és ellenőrzés mellett vállalkozási vagy megbízási szerződéssel foglalkoztat az üzembirtokos munkát végzőket, egyértelműen a munkaszerződés kijátszásáról, azaz valóságos munkaviszonyt palástoló olyan kényszervállalkozásról vagy kényszer-megbízásról van szó, amelynek a rendkívüli munkavégzés esetén járó pótlék megfi-

<sup>15</sup> Pavel A. Samuelson – William D. Nordhaus: *Közgazdaságtan*, Budapest, KJK, 1987, II. kötet, 592–593. o.

<sup>16</sup> Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Ptk. koncepciójának kötelmi jogi részében, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 4 (2002) 3. 36–41. o.

zetése, továbbá a fizetett szabadság kiadásának, valamint a munka, és a pihenőidőre vonatkozó előírások betartásának a kötelezettsége alól kíván kibújni. Kirívó esete volt ennek, amikor 1999-ben a Fidesz–Kisgazda Polgári Kormányzás második évének elején a minimálbért az Országgyűlés a korábbi 26.000 Ft-ról 50.000 Ft-ra emelte fel. Ekkor ugyanis több helyen a munkáltatók a munkavállalók teljes munkaidőre szóló munkaviszonyát részmunkaidőssé alakították át úgy, hogy ugyanazon műhelyben és munkapad mellett 4 órát munkaviszonyban, 4 órát pedig tartós vállalkozási jogviszonyban töltöttek. Ebben az esetben egyértelmű volt, hogy a vállalkozási szerződés egy valóságos munkaviszonyt a tb. járulékfizetés összegének csökkentése érdekében palástolt, amelyben a második 4 órai munkavégzést mind a munkaügyi felügyelőségek és azok bírságkiszabó határozatait megtámadó munkáltatói kereseteket eldöntő bíróságok a Ptk. 207. § (4) bekezdése alapján is munkaviszonynak minősítették.<sup>17</sup>

Az ilyen egyértelmű kérdéseket minden további nélkül a munkaviszony javára a Ptk. előbb hivatkozott szakasza alapján el lehet dönteni. Vannak azonban olyan esetek, amikor ez nem annyira egyértelmű, vagyis amikor a foglalkoztatási jogviszony munkajogviszonynak, de vállalkozási-megbízási jogviszonynak is minősíthető. Ez áll fenn pl. az olyan komputeres, informatikai adatfeldolgozás esetében, amely a foglalkoztatott lakásán is végezhető és tulajdonképpen a foglalkoztató jogilag is elfogadható akaratától függ, hogy e jogviszony minek is fog minősülni. Ha a munkáltató költségmegtakarítást helyez előtérbe, akkor vállalkozói-megbízási szerződést fog a foglalkoztatottal kötni. Ha viszont a vállalati-üzemi titoktartást tartja előbbre valónak, a munkaszerződést helyezi előtérbe. Az ilyen egyszemélyes munkatársat nem alkalmazó 'vállalkozók' jogviszonyát a német-osztrák és a holland jog a szabad szolgálati szerződéshez hasonló jogviszonyként kezeli és *quasi* szolgálati jogviszonynak minősítve, a bírói gyakorlat rájuk nézve a munkajog valamennyi individuális és kollektív jellegű szabályát kiterjeszti.<sup>18</sup> A frankofon jogterületen alkalmazott francia munkajogi szabályozás mindezt jogforrási úton is rendezti, kimondva, hogy az ilyen típusú munkavégzéseknél melyek azok, amelyeknél a *Code du travail* valamennyi individuális és kollektív jogi előírását alkalmazni kell, és melyek azok a munkavégzési formák, ahol a Code du travailnek a munkavállalók legfontosabb érdekeit védő minimál standardokat kell figyelembe venni. Ezek is azonban a munkajogviszony leglényegesebb területeire vonatkoznak. A francia munkajogban ezek a minimálbérrel, a munkaidő maximálással, a fizetett szabadsággal, a felmondási védelemmel függenek össze.<sup>19</sup>

Mindez arra utal, hogy a *munkajogból való kimenekülést az Európai Uniónak az Európai Gazdasági Közösségből átkerült régi tagállamai nem akceptálják, sőt ellen-*

<sup>17</sup> Prugberger Tamás: A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés, *Napi Jogász*, 4 (2003) 7–8., 11. o.

<sup>18</sup> Michael Wittner: *Arbeits-, und Sozialverordnung (Ausgewählte und eingeleitete Gesetz-texte)* 24 (1999) Band Verlag, 809-811. o.; Heerma van Voss: *Inleiding Nederlands Sociaalrecht. Derte druk. Boom Juridische Uitgevers, Den Haag, 2003, 39-40. o.*

<sup>19</sup> A francia jogban az 1. csoporthoz tartoznak: a.) üzletkötők (Art L. 751-1. etc. C.T.); b.) újságírók (761-1 etc.) c.) művészek (762-1) d.) manókenek (763-1). A 2. csoporthoz: a.) házi bedolgozók (721-1 etc.) b.) házmester (771-1. etc.) háztartási alkalmazott. (772-1); d.) babysitter (773-1. etc.); ruhátáros és programeladó (781-1-1.); kereskedelmi ügyvezető (781 782). Sandra Isenberg, Trier, IAAEG

*intézkedéseket tesznek*, meggátolva azt, hogy ez a forma mind a munkavállalók, mind pedig az állam és vele együtt a közjogi vetületű társadalombiztosítási önkormányzatok sérelmére elterjedjenek. *Ezt figyelembe véve nem tartjuk helyesnek a K.-nak azt a törekvését, hogy az atipikus foglalkoztatásnak ezen formáit részben, vagy egészben kivegye az Mt. szabályozási köréből.* A K. alkotói által is fontosnak tartott gazdasági aktivitás a szűkítéssel egyáltalán nem növekedne, ugyanakkor a rejtőzködő foglalkoztatás lehetősége szélesedne.<sup>20</sup>

**1/c.** A K. I. része arra is utal, hogy az új Mt. nem szorítkozhat a hagyományos munkajogi keretek közé. Megítélésünk szerint ma sem szorítkozik oda. *A nyugat-európai munkajogi szabályokhoz hasonlóan a mai magyar Mt. is alkalmas arra, hogy előírásainak a figyelembe vételével rendezzék a felek a munkajogviszonyt a tipikus és atipikus foglalkoztatási formák esetében, s ugyanígy a ma hatályos munkajogi szabályok egyaránt alkalmazhatók a nagyvállalati, valamint a közép-, és kisüzemi vállalatszerkezeti keretek között.* Ugyancsak *egyformán alkalmasak a ma hatályos Mt. rendelkezései arra, hogy megfelelőképpen rendezzék egyfelől a függő munkát, másfelől a szabad szolgálatot.* Az ún. függő munkavégzésnek, de ugyanígy a szabad szolgálatnak is, az összes eddig tárgyalt formája egyaránt kialakítható a jelenlegi munkajogi szabályozás keretei között, és e szabályok alapján megfelelő módon rendezhető a munkaviszony a termelői, a kereskedelmi és a szolgáltató iparban egyaránt. Elég csupán kimondani – amit jelenleg is kimond az Mt. –, hogy mely területeken nem kell vagy nem lehet alkalmazni bizonyos munkajogi intézményeket. A jelenleg hatályos Mt. a nyugat-európai jogokkal egyezően mondja ki, hogy az üzemi tanács vagy a speciális felmondásvédelem csak meghatározott vállalati méretek felett alkalmazható, illetve alkalmazandó, ami vonatkozik a kollektív szerződésre is. Az már viszont helytelen, hogy a jelenlegi Mt. 175. §-ának (1) bekezdése indokolatlanul kiveszi a kisvállalatokat az objektív munkáltatói felelősség alól.<sup>21</sup>

**1/d.** *Összegezve az eddigieket, szükségtelemnek érezzük a munkajogi szabályozásnak a foglalkoztatási formáktól, a vállalati méretektől, és a működési profiltól függő parcellázását.* Ilyet a nyugat-európai jog is csak részben azért csinál, mert előírásai különböző törvényekben található meg a fokozatos és szerves jogfejlődés következtében. Nálunk Magyarországon ez a szerves jogfejlődés a munkajog vonatkozásában megakadt és formailag jó, tartalmában azonban több vonatkozásban közszolgálatias jellegű egységes munkajogi kodifikáció alakult ki.<sup>22</sup> Erre tekintettel – megítélésünk szerint – azokat a jog az 1992:XXII. tv.-t megelőzően megalkotott sztrájk törvényt (1989:VII. tv.) kiegészítve a kizárással, vagyis a lock out-tal, továbbá az ezt követően megalkotott munkavédelmi törvényt (1993:XCIII. tv.), a munkáltató fizetéseképtelenné válásával összefüggő bérgarancia alaptörvény

<sup>20</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 5. o.

<sup>21</sup> Kiss György: *Munkajog*, Budapest, Osiris, 2000, 242. o.; Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Budapest, KJK-KERSZÖV, 2002.

<sup>22</sup> Kiss György: *Munkajog*, Pécs, Pécsi Egyetemi Kiadó, 1997. I. kötet. 24. o.; Peine – Heinlein: *Beamten-recht*, Heidelberg, C. F. Müller, 1999.

(1994:LXVI. tv.), valamint az alkalmi munkáról szóló törvényt szintén be kellene dolgozni az Mt.-be. A munkaküzdelmet az Mt.-nek a munkaügyi kapcsolatokat tárgyaló részébe, az európai üzemi tanácsról szóló 2003:XXI. tv.-t pedig az üzemi tanácsról szóló fejezetbe önálló alcímként. (Itt jegyezzük meg, hogy kár volt onnan kivenni, ha már egyszer ott volt<sup>23</sup>.) Az alkalmi munkavállalás az Mt. atipikus munkaviszonyokat tárgyaló fejezetébe tartozik, amelyet a munkaerő-kölcsönzést követően kellene elhelyezni. Ez utóbbi felvetésünk összecseng a K. I/7. pontjával, amelyben utalás történik arra, hogy a Foglalkoztatási Törvény (1991:IV. tv.) 'hatókörének bővítésével garantálni kellene, hogy munkajövedelmük elvesztése esetén a gazdaságilag függő személyek is támaszkodhassanak a munkaerőpiac aktív és passzív eszközrendszerére'.<sup>24</sup> Itt a K. nyilván figyelembe vette a Hartz-reformmal kialakított és 2005. január 1-vel hatályba lépett új jogi rendezést, amely az önfoglalkoztatási jellegű alkalmi munkavállalás intézményét, az ún. 'Ich AG.' intézményét vezette be.<sup>25</sup>

**2/a.** A K. II. része három nagy kérdéskörrel foglalkozik. Az első az, hogy a jövőbeli magyar munkajogi szabályozás kódex jellegű maradjon-e, vagy az egyes munkajogi intézmények külön törvényekben nyerjenek-e szabályozást, miként ez a nyugat-európai államok többségében fenn áll. A K. e vonatkozásban helyesen továbbra is az egységes munkajogi kódex szabályozás mellett foglal állást.<sup>26</sup> Ennek indokait azonban a K.-val ellentétben bizonyos fokig másként látjuk. Az egységes munkajogi kódex melletti álláspontot a K. alkotói a magyar jogtörténeti és jogpolitikai tradíciókkal támasztják alá. Megítélésünk szerint ilyen tradíciókról nem igen lehet szólni, tekintettel arra, hogy a II. világháború végét követő kommunista hatalomátvételig és jogrendszer-átalakításig Magyarországon a munkajogi szabályozás a Curia ítélezési gyakorlatán nyugodott és csak egyes gazdasági ágazatokra és ottani munkavállalási formákra, valamint munkakörökbe volt törvényi, miniszterelnöki (MESz) vagy miniszteri rendeleti szabályzás.<sup>27</sup> A munkajognak ezeket a bírói alkotta szokásjogi normáit, valamint a fenti jogforrásokkal megfogalmazott szabályait a mai kollektív szerződés elődjét képező 'munkaszabályzati szerződések' adaptálták az egyes ágazatok és vállalatok konkrét működési és munkaviszonyra.<sup>28</sup> Magyarországon csak a központi tervutasításos szocialista gazdasági rendszer kialakításával és a törpe vállalatok kivételével történt vállalatállamosításokat követően az 1951:VII. tv.-nyel alkották meg a kétszeres módosításon (1953. és 1964.) átesett első Munka Törvénykönyvet, amelyet 1967-ben a II. tv.-nyel, egy újjal cseréltek

<sup>23</sup> Prugberger Tamás: Az európai üzemi tanácsról szóló új magyar jogi szabályozás, *Napi Jogász*, 4 (2003) 5. o.

<sup>24</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 6. o.

<sup>25</sup> Holgers Schäfer: *Das Hartz-Konzept. Arbeitsmarktreform ohne Biss*. Essen, Deutsche instituts-Verlag, 2005, 22–25. o.

<sup>26</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 7-8. o.

<sup>27</sup> Vincenti Gusztáv: A munka jogviszonyai, in: *Magyar Magánjog IV. Kötelmi jog, különös rész* (szerk: Szladits Károly), Budapest, Grill K. Könyvkiadó, 1942, 584–640. o.

<sup>28</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 562–563. o.

fel.<sup>29</sup> Miként már erről szó esett, ez mind nem volt más, mint az egységes közszolgálati rendtartásnak az állami vállalati alkalmazotti jogviszonyra történő adaptálása. Az állami vállalatot ugyanis a rendszer az állami gazdaságirányítás legalsó szintű elosztó egységének tekintette.<sup>30</sup> Ennek megfelelően a két Mt. közül egyik sem szabályozta a munkaügyi kapcsolatokat, miként a jelenlegi Ktv. sem.<sup>31</sup> Itt tehát egy kényszerkodifikálásra került sor, ami viszont előremutató. Nem volt viszont előremutató az, hogy ez a munkajogi kodifikáció teljesen elhatárolódott a Ptk.-tól, aminek hatása a jelenlegi Mt.-ben még mindig érződik.

A nyugat-európai polgári államokban a munkajog fokozatos kialakulásának és szerves fejlődésének a következményeként egységes kódex nem tudott kialakulni, csak egyes intézmények külön törvényekkel történő részletszabályozása. Ugyanakkor részben a két világháború között a nemzeti szocialista Németországban és a fasiszta Olaszországban, részben pedig az 1960-as és 70-es években a jóléti piacgazdaság rendszerének időszakában Németországban és Ausztriában történtek kísérletek munkajogi kódex megalkotására, azonban mindkét esetben sikertelenül. A hitleri időszak *National Arbeitsgesetz*-e a náci uralom alatt nem emelkedett jogerőre. Így az a magyar 1928-as Magánjogi Törvényjavaslatához hasonlóan informális módon került csak alkalmazásra a bírói gyakorlatban.<sup>32</sup> Mussolini *Carta del Lavoro*-ja a II. világháborút követően esett szét.<sup>33</sup>

Az 1940-es és 50-es évtizedforduló német és osztrák kodifikációs kísérletei anynyiban hoztak részeredményt, hogy az érdekegyeztetés joga a kollektív szerződés jogával együtt egységes szerkezetbe foglalva *Tarifsvertragsgesetz*-ben (1949), míg az üzemi tanácsrendszer az ún. *Betriebsverfassungsgesetz*-ben (1952, Németország), illetve *Arbeitsverfassungsgesetz*-ben nyert szabályozást.<sup>34</sup> E vonatkozásban a többi nyugat-európai állam is hasonlóképpen áll, mivelhogy az országos és az ágazati tarifátárgyalások joga és a kollektív szerződés (tarifális jog) az üzemi tanácsrendszerrel együtt a BENELUX államokban az Ibériai félsziget két latin államában ugyancsak két átfogó, egy érdekegyeztetési-tarifális és egy üzemi tanácsi részkódexben szabályozva van. Sőt a BENELUX államokban ez még kiterjed az érdekvitákra is.<sup>35</sup>

Franciaországban sikerült csupán három kötetben egységes munkajogi kódexet létrehozni, a *Code du travail*-t. Ezért itt a *Code de Civil* a munkaszerződést teljesen keretjellegűen szolgálati szerződésként *contat du luage*-nek elnevezve említi meg, egyaránt vonatkoztatva azt a függő és a szabad munkára.<sup>36</sup> Belgiumban is a

<sup>29</sup> Radnay József: *Munkajog*, Budapest, Szent István Társulat, 2004, 42–43. o.

<sup>30</sup> Ficzer Lajos: *Az állami vállalat a gazdaságirányítás új rendszerében*, Budapest, KJK, 1970, 87. o.

<sup>31</sup> Kiss György: *A piac és az emberi tényező*, Budapest, Balassi Kiadó, 1995, 32–56. o.

<sup>32</sup> Artur Nikisch: *Arbeitsrecht 2. Aufl.*, I. Band. Tübingen, J.C.B. Mohr, 1966. § 4. 24-28. o.; Theo Mayer-Mali: *Österreichisches Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht*, Wien, Springer, 1989

<sup>33</sup> *Iura Europae (Droit du travail-Arbeitsrecht)*, C. H. Beck Verlag, München-Éditions Techniques Iuris Classeuro. Paris I. 40.00-2-4.

<sup>34</sup> *Iura Europae I. Band*, 10.60. I. 2. B. Kodex des österreichischen Rechts. Arbeitsrecht Linde. 4. 1-5. 29-160. o.

<sup>35</sup> *Iura Europae* I. 20.50-60. (Belgium); II. 50.50-1-43 (Luxemburg); II. 60.50-1-3 (Hollandia) Employee participation in Europe. EIRR Report number four. European Industrial Relations Review. Portugal, Spanien.

<sup>36</sup> *Code Civil*. Titre huitieme. Du contrat de louage. Art. 1708.



*Code Civile*nek ez a lakonikus szabálya van hatályban, itt viszont a munkajog részletszabályait egy a *Code du travail*-hoz hasonló tartalmú rendszerezett olyan jogszabálygyűjtemény pótolja, mint amilyen szerepet a magyar büntetőjogban a Csemegi-Kódex különös részének széthullását követően a BHÖ töltött be 1962-ig.<sup>37</sup>

**2/b.** A többi nyugat-európai polgári államban, ahol nem tudott kialakulni sem gyűjteményes, sem törvényi formában kodifikált individuális munkajogi szabályozás, ott a munkaviszony és a munkaszerződés strukturális és tartalmi kérdéseit a munkavállalói érdekeket védő minimál standardokra is kiterjedő viszonylag részletes polgári törvénykönyvbeli vagy önálló munkaszerződés törvényi rendezés érvényesül. Viszonylag részletes munkaszerződési szabályozást tartalmaz a német BGB., az osztrák ABGB., az olasz *Codice Civile*, a svájci *Obligationsgesetz* (OR.), továbbá a holland *Burgerlijk Wetboek*.<sup>38</sup> A skandináv államokban, ahol a polgári jog még mindig az 1959. előtti magyar állapothoz hasonlóan a bíró alkotta jogon nyugszik, a munkaszerződést a többi alapszerződéshez (adásvételi szerződés, vállalkozási szerződés, stb.) külön törvény rendezi.<sup>39</sup>

*Összefoglalva* az eddigieket, míg a nyugat-európai államokban a fokozatos munkajog fejlődés folytán alakult ki egységes munkajogi kódex és bár törekvések vannak a kodifikálásra, e törekvések eddig legfeljebb fél sikert értek el, addig Magyarországon a többi posztkommunista államhoz hasonlóan, kényszer jelleggel, a munkajog kodifikálása megvalósult. Nálunk a forma lett jó, a tartalom azonban nem, ezzel szemben a nyugat-európai államokban a tartalom alakult ki jóként, csak a forma maradt el. A jó formát nekünk meg kellett teljes egészében tartani, és csak a tartalmat kellett a nyugat-európai modellnek megfelelően átalakítani. Megítélésünk szerint ez az 1992:XXII. tv.-nyel nagy vonalakban sikerült megvalósítani, és ahol kellett, az időközi módosításokat, a korrekciót elvégezték.

a.) Ebből az aspektusból nézve helyesnek tartjuk, hogy a K. a kódex megtartása mellett foglal állást. Azt viszont *kifogásoljuk, hogy az új Mt.-ről le akarja választani a kollektív munkajogot*.<sup>40</sup> Azzal, hogy az érdekegyeztetési tárgyalások rendjét és az érdekvédelmi szervezetek jogait és kötelezettségeit nem rendezi, elszakítaná ezt az intézményt az ágazati kollektív szerződésektől, amelyeket viszont a vállalati kollektív szerződésekkel együtt az Mt.-ben szabályozni tervez. A K., megítélésünk szerint, túlhajtja az érdekegyeztetés közjogi jellegét. Abban kétségtelenül az állam is részt vehet, de van, amikor távol tartja magát tőle. A magyar rendszerben ezért az érdekegyeztetés *tripartit* és *bipartit* egyaránt lehet.

Ugyanakkor az állami részvétellel *tripartit* módon és az anélkül kétoldalúan kötött általános vagy ágazati 'interorganizációs' kollektív szerződés éppen olyan magánjogi hatállyal kell, hogy rendelkezzen, mint a firma (vállalati) kollektív szerződés. A ma hatályos hazai érdekegyeztetési szabályozásban az látszik problemati-

<sup>37</sup> *Iura Europae*, I. 20.00 I/1.2.

<sup>38</sup> Manfred Reh binder: *Schweizerisches Arbeitsrecht*, Bern, Stampfli et Clio, 2002, 22–24. o.

<sup>39</sup> *Iura Europae*, III. 70.00-1-6 (Dánia); www.bsz-bw.de 2005. november9.; Frederik Nordlöf: *Arbeitsrecht in Schweden* 1–49. o., Martin Henssler: *Arbeitsrecht in den europäischen Mitgliedsländer* 985–1033. o.

<sup>40</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 8–9. o.

kusnak, hogy az Mt. 17. §-a értelmében bizonyos kérdésekben a kormány a parlamenthez történő törvényjavaslat benyújtás előtt egyeztetni köteles a koalíciós partnerekkel, és ha ott e kérdésekben megegyezik velük, akkor az köti őt. Egyéb ügyekben megállapodhat a kormány vagy a munkaügyi miniszter a szociális partnerekkel, de ezeket a Legfelsőbb Bíróságnak egyértelműen az európai munkajogi normákkal ellentétes gyakorlata értelmében nem kell, hogy betartsa, mivelhogy nem jogforrások, sem nem polgári jogi szerződések.<sup>41</sup> A Legfelsőbb Bíróság – az érdekegyeztetés keretében kötött *tripartit* kollektív szerződéseket – figyelmen kívül hagyva a nyugat-európai államok gyakorlatát nem minősíti kollektív szerződéseknek. Ezáltal mentesíti az államot a *'pacta sunt servanda'* elv betartása alól.

A K.-nak a koalíciós jognak az új Mt.-ről való leválasztása helyett inkább annak az Mt.-ben fennálló jelenlegi joghézagnak a kitöltésével kellene foglalkoznia, ami abból adódik, hogy a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek jogai és kötelezettségei, továbbá a mindkét oldalon lévő koalíciós partnerekre vonatkozó reprezentatív-tási kikötések nincsenek tisztázva. Ugyanígy nincsen rendezve az ágazati érdekegyeztetés fórumrendszere sem. E téren a többi posztkommunista közép-, és kelet-európai állam, valamint a nyugat sokkal előbbre áll.<sup>42</sup> Maga a K. és a II/3. pontban utal arra, hogy e tekintetben szükséges rendet teremteni, és a megfelelő szabályozást elkészíteni, amivel egyet is értünk, csakhogy mi ezt egy egységes Mt.-n belül képzeljük el.

Ugyanez az álláspontunk az *üzemi tanács* és az *üzemi megállapodás* intézményével kapcsolatban is. Tekintettel arra, hogy a magyar Mt. nem a duális, *quasi* parlamenthez hasonlóan működő hely, a luxemburgi és skandináv típusú üzemi tanácsai rendszert<sup>43</sup> alakította ki, hanem a német–osztrák–holland rendszerű monista üzemi tanácsrendszert, ahol az Üt. üzemi megállapodást kötve, tehát kontraktussal meg tud egyezni a munkáltatóval. Ezért itt is erőteljesen dominál a magánjogi jelleg. Itt egyébként semmilyen közjogi vonatkozás nincsen, mivel itt az állam ennél a rendszernél semmilyen szerepet nem játszik. Lényegében ugyanez a helyzet a német *bipartit* érdekegyeztetési tárgyalásoknál is. A német jogdogmatika ezért a koalíciós jogot is egyértelműen magánjogi intézményként kezeli.<sup>44</sup> De ott is, ahol az érdekegyeztetés joga *tripartit* jellegű, annál fogva, hogy az kollektív szerződéskötésre irányul, a magánjogi jelleg erőteljesen megjelenik. Ezen kívül tekintetbe kell venni azt is, hogy a közigazgatás is erőteljesen magánjogiasodik, mivel illeték fejében végzett szolgáltató jellege egyre szélesedik.<sup>45</sup> A közszállítási szerződések pedig

<sup>41</sup> Prugberger Tamás: A köztisztviselői létszámleépítés hozott bírósági ítéletek problematikus vonásai, *Magyar Jog*, 52 (2005) 6. 334–336. o.

<sup>42</sup> Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog*, Budapest, KJK-KERSZÖV, 2002, 78–95. és 463–474. o.

<sup>43</sup> Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog*, Budapest, KJK-KERSZÖV, 2002, 138–139. o. (Svédország); 139–144. o. (Belgium); 145–152. o. (Luxemburg).

<sup>44</sup> Kiss György: *A piac és az emberi tényező*, Budapest, Balassi Kiadó, 1995, 133–142. o. és 153–169. o.

<sup>45</sup> Reiner Schmidt: *Öffentliches Wirtschaftsrecht. Allg. Teil*. Springer Verlag. §§10–11.; Torma András: *Európai közigazgatás, régiók, önkormányzatok*, Budapest, Virtuóz, 2001, 142–150. o.; Imrik Stanek: *Die Landwirtschaft in Ost und West*, Stuttgart, Umter Verlag, 1975; Harmathy Attila: *Szerződés, közigazgatás, gazdaságirányítás*, Budapest, KJK, 1983.

egyértelműen vegyes jellegűek, vagyis köz-, és magánjogi tartalmúak egyaránt.<sup>46</sup> Ez is amellet szól, hogy a K.-ban sematikus azon álláspont, amely az érdekegyeztetés, a kollektív szerződés és a munkaszerződés közötti összefüggéseket különálló kollektív és individuális munkajogi kódex megalkotásával szét akarná választani.

b.) Ami a 'flexicurity' irányában történő elmozdulást és az atipikus formák előtérbe állítását illeti, azokkal kapcsolatos álláspontunkat az előző pontban kifejtettük és azok túlnyomó többségben egyeznek a K. álláspontjával. A *munkaidő rugalmasítása*, így a csúsztatott munkaidő alkalmazása kollektív-, és egyedi munkaszerződésbe tartozó kérdés.<sup>47</sup> A 'flexicurity' azonban erőteljesen érinti a *foglalkoztatási formákat*, különösen a próbaidőt, a határozott idejű munkaszerződést, a munkaviszony helyett a tartós vállalkozási-megbízási foglalkoztatást, amelyekkel kapcsolatos visszaélésekről a II/1. pontban már szóltunk. Itt csak annyit említünk meg, hogy a gyakorlatban általánossá vált, hogy próbaidőre nem fizetnek bért, amit sokszor ingyenes tanfolyammal álcáznak. A munkáltatók nem kevés része a munkavállalókat túlórára kötelezi túlórapótlék fizetése nélkül. Gyakran csak ennek érdekében alkalmazzák a munkaidőkeretet, mivel az azon belül történő bonyolult elszámolási rendszerben össze lehet mosni a túlórák után járó kisebb összegű és a heti pihenőnapokon végzett munka esetén járó nagyobb összegű pótlékokat a kevesebb összeg kifizetése érdekében.<sup>48</sup>

Ebből az tűnik ki, hogy a munkaidőkeretet nem a 'flexicurity', azaz a munkavégzés rugalmassá tétele érdekében, hanem a munkavállaló megrövidítésére használják fel. A munkáltató a munkavégzésnek a K.-ban megjelölt hatékonysági célkitűzését tehát inkorrekt módon fogja fel. Egyértelműen az igazságot tükrözi a K.-nak az az állítása, hogy „a rossz munkaerő piaci helyzet a kiszolgáltatott pozícióban lévők megfélemlítéséhez vezet, az érintettek egzisztenciális okból nem indítanak pert, s nincsenek szakszervezetek, amelyek a kollektív fellépés eredményeként biztosítanák a védelmet és az Mt. hatályosulását”.<sup>49</sup> A terápia tekintetében azonban a K. már utat téveszt.<sup>50</sup> Azzal, hogy az új Mt. önkéntes jogkövetési tartalommal töltené meg a munkajog intézményeit, semmit sem érne el. A munkáltató ettől nem alakul át.<sup>51</sup> Egyedül a munkaügyi ellenőrzés szigorítása és következetessé tétele oldaná meg az ezzel kapcsolatos problémát.

<sup>46</sup> Imrik Stanek: *Die Landwirtschaft in Ost und Wert*, Stuttgart, Umter Verlag, 1975; Harmathy Attila: *Szerződés, közigazgatás, gazdaságirányítás*, Budapest, KJK, 1983.

<sup>47</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 9. o.; A flexicurity elméleti feldolgozását lásd Ulrich Zahert: *Flexicurity im Arbeitsrecht*, Mitteilungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen. Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes, 2000, 283–290. o.

<sup>48</sup> Neumann László – Nacsá Beáta: A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel az Mt. 2001. évi módosításának hatásaira, in: *Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások* (szerk: Pongrácz László) Budapest, Munkaügyi Kutatások Szakmai Műhelye, 2005, 222–227. o.

<sup>49</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 9. o.

<sup>50</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 10. o.

<sup>51</sup> *Uo.* 10. o.

**3.** A K. III. része az *új Mt. szerkezetére* és a szabályozás több *tartalmi változtatására* irányuló elgondolásokat tartalmazza. Ami az Mt. szerkezetét illeti – úgy tűnik – a jelenlegit kívánja fenntartani, mivel a munkaviszony alanyait, a munkaviszony fogalmát és tartalmát érintő témakör után a munkaviszony megszűnése és a megszüntetése követi a munkajogi felelősségre vonatkozó módosítási javaslatokat. Logikus az lenne, ha a munkaviszony megszűnése és megszüntetése a munkaviszonyra vonatkozó rész utolsó fejezeteként kerülne tárgyalásra.<sup>52</sup> Megítélésünk szerint az lenne a helyes, ha az új Mt. is ebben a rendszerben helyezné el a munkajognak ezt az intézményét. Ezt figyelembe véve, eltérve a K. rendszerétől, az általunk javasolt rendszer figyelembevételével írjuk le az idevonatkozó kritikai észrevételeinket.

a.) Ami a *munkaviszony alanyait* illeti, a K. szerint „meg kell állapítani az egyes különös helyzetben lévő alanyok (pl. korlátozottan cselekvőképeseek, cselekvőkép-telenek) foglalkoztatására vonatkozó szabályokat”.<sup>53</sup> Ez a felvetés jó. Mielőtt azonban e kérdésre rátérnék, indokolt felhívni a figyelmet arra is, hogy a munkáltató jogalanyiségével is bővebben kellene foglalkozni. A jelenleg hatályos Mt. 73. §-a ugyanis csak annyit mond, hogy munkáltató az lehet, aki jogképes. Ennek figyelembevételével munkáltató csak jogi-, és természetes személy lehetne. Ugyanakkor a gyakorlatban minden további nélkül munkáltatói jogalanyként szerepelnek jogi személyiség nélküli polgári jogi társaságok és gazdasági társaságok, mint amilyen a Kkt. és a Bt. Indokolt lenne a jelenlegi szabályt kiegészíteni azzal, hogy munkáltató jogi személyen kívül nyilvántartásba, illetve cégnyilvántartásba vett saját cégnév alatt működő perképes társaság is lehet. Ez megfelelné annak a jogalanyiságról vallott felfogásunknak, mely szerint önálló jogalanyiséggel minden cégnyilvántartásba vett természetes személy és azok társasági közössége rendelkezne, még akkor is, ha nem minősül jogi személynek. A jogalanyiség ezáltal tulajdonképpen a perképesség fogalmának a kiterjesztését jelentené. Ebben az esetben a jogi személyiséggel nem rendelkező társaságok is a saját nevükben szerezhethének jogokat és vállalhatnának kötelezettségeket, a társasági tagok azonban a kötelezettségekért továbbra is a saját vagyonukkal felelnek, ellentétben a jogi személyiséggel rendelkező társaság tagjaival.<sup>54</sup> Ezt kellene deklarálni a munkáltatói jogalanyiséggel kapcsolatosan az Mt.-ben is, ami a munkáltatónak a munkavállalók irányában fennálló felelőssége szempontjából volna elsődlegesen jelentős.

Ami a munkavállalók jogalanyiségét illeti, helyesen veti fel a K., hogy a cselekvőképességnek a jelenleginél részletesebb szabályozása indokolt lenne. Megítélésünk szerint e téren a polgári jog általános szabályai szerint kellene eljárni a munkaszerződés-kötés tekintetében, miként ez a legtöbb nyugat-európai országban

<sup>52</sup> *Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog* című könyvünk (Budapest, KJK-KERSZÖV, 2000, 2001, 2002.) rendszere ezt követi, és így adjuk elő a tananyagot a Miskolci és a Debreceni Egyetemen.

<sup>53</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 12. o.

<sup>54</sup> Lásd A gazdasági társaságokról szóló 1997:CXLIV. tv. 85. § (2) (Kkt.) és 103. § (2) (Bt.), valamint a 129–133§ (Kft.).

fennáll.<sup>55</sup> Eszerint korlátozottan cselekvőképes kiskorú és cselekvőképességet korlátozó gondnokság hatálya alatt álló nagykorú természetes személy munkaszerződést csak törvényes képviselőjének hozzájárulásával köthetne, amire a kiskorúak esetében a 94/33. sz. EGK irányelv alapulvételével a 15. életév betöltését követően kerülhetne csak sor. Ez alól csak a sport, művészi, manökeni rövid ideig tartó tevékenység jelent kivételt, amelyre vállalkozási jellegű tartalommal a 12. életévét betöltött kiskorú szülője vagy gyámja hozzájárulásával maga is köthetne szerződést. 14 éves életkor alatt pedig a szülő, illetve a gyám köthetné meg továbbra is a szerződést. Mindkét esetben azonban a szerződés megkötéséhez továbbra is fenn kell tartani a gyámhatósági jóváhagyást, elsősorban a 'pedofil' jellegű visszaélések megelőzése érdekében. A cselekvőképességet kizáró gondnokság alatt állók esetében most is a Ptk. előírásainak megfelelően a gondnok köti meg a munkaszerződést.

Mármost ami általunk minél előbb megváltoztatandó jelenlegi magyar szabályozást illeti, mely szerint a korlátozottan cselekvőképes kis-, és nagykorúak törvényes képviselőjük hozzájárulása nélkül is megköthetik munkavállalóként munkaszerződésüket, abból adódik, hogy a Magyar Királyi Curia elvi döntéssel néhány nyugat-európai ország hasonló gyakorlata nyomán lehetőséget adott erre.<sup>56</sup> Abban pedig, hogy több országban ilyen gyakorlat alakult ki, az játszott közre, hogy a könnyűiparban az üzemtulajdonosok szívesen alkalmaztak női munkaerőt kívül kiskorúakat is, mivel kezűgyességük jobb volt, mint a felnőtteké.<sup>57</sup> Mára viszont ez a szempont irrelevánsá vált, ellenben egyre nagyobbá vált annak a veszélye, hogy 'maffiózók és drogkereskedők' illegális vagy fél-legális munkaügyi hálójába kerülhetnek korlátozott felfogó képességgel rendelkező, tapasztalatlan személyek.

b.) A *munkaviszony*nak, mint kötelelemnek a *tartalmát* és *fogalmát*, a K.-val elmentétkben,<sup>58</sup> – megítélésünk szerint – nem az Mt.-nek kell meghatároznia, hanem a Ptk.-nak. A Ptk. tartalmazza ugyanis az összes nevesített szerződést, így a munkaszerződéshez közelálló, ugyancsak munkavégzéssel összefüggő vállalkozási és megbízási szerződést. Ezért részben a hasonlóságok és a különbségek kimutatásával és az egyes jegyek szerinti egymástól történő elhatárolással sokkal könnyebb kimutatni a munkajogviszony és a munkaszerződés alapvető jegyeit és azt, hogy miben különbözik a vállalkozási és a megbízási szerződéstől. A Ptk.-nak az egyes szerződéseket szabályozó részében lehet ugyanis legmegfelelőbbben kimutatni, hogy míg a vállalkozásnál és a megbízásnál a megrendelőtől, illetve a megbízótól való függés nem olyan szoros, mint a munka-, illetve a szolgálati szerződésnél, továbbá azt is, hogy az előző két szerződéstípusnál a tevékenység megszervezésében és végzésében a vállalkozónak, megbízottnak a munkavállalóhoz viszonyítva,

<sup>55</sup> Prugberger Tamás: A korlátozottan cselekvőképes személy munkaszerződés kötésének problémája *de lege lata* és *de lege ferenda*, *Jogtudományi Közöny*, 55 (2000) 7-8. 299–303. o. (külföldi forrásmegjelölésekkel együtt).

<sup>56</sup> Lásd a Magyar Kir. Curia 63. sz. elvi határozatát, ismerteti Vincenti Gusztáv: A munka jogviszonyai, in: *Magyar Magánjog IV. Kötelmi jog, különös rész* (szerk: Szladits Károly) Budapest, Grill K. Könyvkiadó, 1942, 564. o.

<sup>57</sup> Mayer-Maly: i.m. 57-58. o.; Alfred Söllner: *Arbeitsrecht*, Kohlhammer, 17. o.

<sup>58</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 12–13. o.

nagyobb döntési szabadsága van. Itt lehet pregnánsan kimutatni azt is, hogy míg a vállalkozás eredménykötelmi jellegű, ugyanakkor a munkajogviszony és a megbízási jogviszony nem az, de a munkajogviszonynál az eredmény valamilyen formában mégis figyelembevételre kerül (pl. selejtes munka díjazásmentes újra elvégzetése), míg a megbízásnál csak a gondos ügyvitel.<sup>59</sup> Mindezt figyelembe véve az Mt.-ben csupán a munkaviszonynak a két alapvető tartalmi formáját lenne szükséges egymástól elválasztani, mégpedig a függő munkát a szabad szolgálattól.<sup>60</sup>

c.) A *munka-*, és a *pihenőidő* szabályozása tekintetében a K. a szabályozás rugalmasítását hangsúlyozza<sup>61</sup>. Ez részben ma megtörtént. Ez a rugalmasítás azonban nem mehet sem az élő munkaerő regenerálódásának, sem pedig a magán- és családi élet a rovására. Ez azt jelenti, hogy a napi *túlmunkát* továbbra is így indokolt korlátozni, hogy az a napi 4 órát ne haladhassa meg, és egy héten belül három egymást követő munkanapnál több ne lehessen. Azt viszont lehetővé lehetne tenni, hogyha a túlmunkára nem egymást követő napokban kerül sor, akkor még egy negyedik napnál is egy héten belül alkalmazható legyen. Igen komoly probléma a munkaidő és a pihenőidő mai hatályos szabályozásával kapcsolatosan az, hogy az Mt. 117/B. § (3) bek.-ben és a 118/B. § (3) bek.-ben megfogalmazott szabályok ellentétesek a 2000/94. sz. EK. irányelvvel módosított 93/504. sz. EGK. irányelv előírásaival. Az irányelv 1. cikkelye értelmében munkaidőnek nemcsak az az idő számít, amikor a munkavállaló dolgozik, hanem az is, amikor a munkáltató részére annak utasítása alapján rendelkezésre áll. Ennek figyelembe vételével az Európai Törvényszék két ítéletében is kimondta, hogy az ügyekre a mentősöknek és az orvosoknak teljes fizetés jár.<sup>62</sup> Tekintettel arra, hogy ezt sem a német, sem a spanyol munkajog nem biztosította, először a hazai bírósági ítélkezési gyakorlata, majd pedig a jogalkotás EU joggal történő harmonizálása megvalósította. Magyarországon erre mindez ideig nem került sor, mivel az Mt. 148. § (1) bek.-e értelmében a munkavállalónak készenlét esetében alapmunkabérének a 20%-a, ügyelet esetében pedig csak 40%-a jár. Emellett készenlét és készenléti jellegű munka, valamint közeli hozzátartozónál, folytonosan vagy több műszakban üzemelő munkahelyen vagy idénymunkában dolgozó munkavállaló esetében a törvényes munkaidőt öt napos munkahetet figyelembe véve kollektív szerződéssel heti 60 órára (napi 12 óra) is fel lehet emelni, holott az irányelv 1. cikkelye értelmében a heti munkaidő csak 48 óra lehet, amit a 75/457. sz. EGK. ajánlás heti 40 órára javasol levinni. Az EU régi tagállamai országos ágazati kollektív szerződésai vagy törvényi szabályozásai ennek megfelelően járnak el, és főszabályként ez a helyzet a magyar jogban is, az előbb már említett csoport kivételével. Ez a kivétel viszont éppen olyan EU nonkonform, mint amilyen a magyar szabályozás mintájául szolgált, korábbi német

<sup>59</sup> A selejtes termék díjazásmentes újra elvégzését, illetve kijavítását az üzemi/vállalati munkarendek és vállalati kollektív szerződések túlnyomó többsége 1990 előtt is rendre kimondta.

<sup>60</sup> Kiss György: *A piac és az emberi tényező*, Budapest, Balassi Kiadó, 1995, 25–27. és 133. s köv. o. A német BGB munkaviszonyra vonatkozó szabályai is megkülönböztetést tesznek a munkaviszony e két formája között.

<sup>61</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 9. o.

<sup>62</sup> C. 303/98. sz. ügyben hozott 3.10. 2000. keltezésű határozata. *Neue Juristischen Wochenschrift* (NIW) 2003. év. 1019. o.; C-151/02. ügy, AG. 18.2. 2003. AP. Nr. 12.4811 BGB. NJW.

volt. Ezt viszont a német jogalkotás és bírói gyakorlat a már tárgyalt két kúriai ítélet követően az irányelv rendelkezéseivel hozzáigazította.<sup>63</sup>

Hasonló a helyzet a *munkaidőkerettel* kapcsolatosan is. Az irányelv értelmében a munkaidőkeret leghosszabb időtartama főszabályként 4 hónap, ami 6 hónapra meghosszabbítható. Ezzel eszemben az Mt. 118/A. §-ának (3) bekezdése a már említett csoport tekintetében a közeli hozzátartozói viszony kivételével lehetővé teszi a munkaidőkeretnek ágazati kollektív szerződéssel 52 hétre, vagyis 12 hónapra történő meghosszabbítását. Ezt a magyar jog ugyancsak a két kúriai ítélet hatására már hatályon kívül helyezett német jogi szabályozás mintájára rendezte így. Itt kell azonban megemlítenünk, hogy a Gyáripárosok és a Munkáltatók Szervezeteinek Európai Szövetsége (UNICE) és az Állami Vállalatok Európai Központja (CEEP) kezdeményezésére az Európai Bizottság az Európai Parlamenttel együtt (2004) 1154. sz. alatt egy olyan javaslatot terjesztett be az irányelv módosítására, mely szerint a korábbi német-spanyol és a mai magyar szabályozásnak megfelelően átdolgoznák az irányelvet.<sup>64</sup> Ez ellen a Szakszervezetek Európai Szövetsége (CES) messzemenően tiltakozott.<sup>65</sup> Úgy tűnik, a Szakszervezetek Európai Szövetségének a tiltakozása sikerre vezetett, mivel a javaslat végül is nem került a Minisztertanács elé. A magyar jogalkotó nyilvánvalóan a jelenlegi irányelv-ellenes Mt. szabályozás uniós konformmá tételével azért nem sietett, mivel meg akarta várni, hogy milyen irányban alakulnak a fejlemények. Ha sikerült volna a módosítást keresztülvinni, akkor a jelenlegi magyar szabályozás EU-konformmá vált volna. Most viszont, hogy a módosítás terve zátonyra futott, indokolt lenne az Mt.-nek az általunk is vitatott előírásait az irányelv rendelkezéseivel összhangba hozni.<sup>66</sup>

Ennek az összhangba hozatalnak azonban még ki kellene terjednie a *két munkanap közötti pihenőidőre* is, amelyet az irányelv egységesen 11 órában állapít meg és valamennyi régi tagállam ma két munkanap között, egységesen legkevesebb ennyi pihenőidőt ír elő.<sup>67</sup> Ezzel szemben az Mt. 123. §-a, ugyancsak a korábbi német szabályozás mintájára lehetővé teszi, hogy kollektív szerződéssel a már említett csoport esetében a két nap közötti pihenőidő 8 órára lerövidíthető legyen. Az Mt. által adott ez a lehetőség amellelt, hogy ellentétes az irányelvvel, antihumánus is és ütközik a Foglalkoztatás elősegítéséről szóló 1991:IV. tv. (Fgl. tv.) 25§ (2) bek. d.) pontjával, mely szerint a munkanélkülivé vált személy a munkaügyi központ által felajánlott megfelelő állások közül olyat is elfogadni köteles, ahová a lakóhelyétől 1,5 órát a munkahelyére és ugyanennyit lakóhelyére visszautazni köteles. Ez összeadva, 3 óra, és ha a két munkavállaló számára biztosítva van, jó, ha 4 órát tud aludni. Hasonlóképpen nincs összhang a *szabadság* tekintetében sem az irányelv és a magyar jogi rendezés között, mivel az irányelv 5. cikkelye szerint a

<sup>63</sup> Manfred Löwisch: *Arbeitsrecht* 7. Aufl., Düsseldorf, Verner Verlag, 2004, 275. o.

<sup>64</sup> Prugberger Tamás: A munkaidőről és a pihenőidőről szóló Európai Unió normák módosításának tervezete, *Munkaügyi Szemle*, 49 (2005) 4. 20–22. o.

<sup>65</sup> *Uo* 20. o.

<sup>66</sup> Prugberger Tamás: A munka-, a pihenőidő és a szabadság magyar szabályainak és gyakorlatának az Európai Unió normáival fennálló ütközéséről és kiküszöbölési szükségességéről, *Európai Jog*, 4 (2004) 4. 22–26. o.

<sup>67</sup> Prugberger Tamás – Tóth Hilda: Munkaidő, pihenőidő, szabadság és távmunka, *Valóság*, 44 (2001) 1. 23–24. o.

szabadság legkisebb mértéke egy hónap, aminek figyelembevételével az EU régi tagállamai átlag 24-25 munkanapot állapítanak meg. Írország jelent annyiban kivételt, hogy csak 22 munkanapot állapít meg. Ezzel szemben a magyar Mt. 131. §-ának (1) bekezdése induló alapszabadságként csak évi 20 munkanapot biztosít, holtl egy hónap átlagosan nem 4 hétből, hanem 4,5 hétből áll. Problematikus a 96/34. sz. EK. irányelvvel rendezett *szülői szabadság* is, mivel az az irányelv értelmében, nevelési szempontból, mind a két szülőnek jár. Ezzel szemben az Mt. 132. § (2) bekezdése azt csak annak a szülőnek biztosítja, aki a gyermek(ek) nevelésében nagyobb szerepet játszik. Ez azon túl, hogy az irányelv előírásával kifejezetten szembehelyezkedik, még egy sor esélyegyenlőségi irányelvet is sért, egyúttal pedig sérti az esélyegyenlőségről szóló 2003:CXXV. tv. előírásait is, diszkriminatív jellege miatt.<sup>68</sup> Ezekben a kérdésekben is a magyar Mt.-t minél előbb az irányelvvel harmonizálni lenne szükséges.<sup>69</sup>

d.) A K. igen helyesen, a szakirodalomban általunk már több helyen kifejtettekkel összhangban azon az állásponton van, hogy a *munkajogi kárfelelősség* szabályait a polgári jog rendelkezéseivel kell közelíteni, fenntartva a gondatlan munkavállalói károkozásért fennálló felelősség korlátozását.<sup>70</sup> Szintetizálva a kontinentális nyugat-európai államok megoldásait,<sup>71</sup> az 'általában elvárhatósági' (*diligens et bonus paterfamilias*) alapon álló 'culpa' -ra épül a munkavállaló kártérítési felelőssége az általános polgári jogi szabályoknak megfelelően, ahol azonban a teljes reparáció elve alól *exculpato*-val, pontosabban a *culpa* enyhébb fokának a károkozó részéről történő bizonyításával majdnem olyan mérvű, mint a jelenlegi magyar szabályozás szerinti (Mt. 167. §) *ex lege* felelősségkorlátozás.<sup>72</sup> Ellentétben a K.-val, a nyugat-európai megoldásokhoz hasonlóan a kártérítésnél nem a szubjektív jellegű szándékosság és gondatlanság kategóriával operálnánk, hanem az ennél sokkal objektívebb 'culpa-fokokkal', úgymint a 'culpa lata'-val, a 'culpa levissimé'-vel, illetve a 'culpa levis'-szel, valamint a közöttük elhelyezkedő 'culpa gravior'-ral és a 'culpagramvis'-szal.<sup>73</sup> Azt, hogy közülük melyik áll fenn, a nyugat-európai megoldásokhoz hasonlóan a bíróság állapítaná meg, ahol a vétkességkimentés elve érvényesülne, vagyis – ellentétben a hatályos magyar joggal – nem a károsult munkáltatónak kellene bizonyítania a vétkesség súlyosabb fokát.<sup>74</sup> Egy ilyen, a károkozó munkavállaló által sikeresen bizonyítható vétkességkimentési megoldással összekapcsolt bírósági általi felelősségkorlátozás azért megfelelőbb az *ex lege* korlátozással szemben, mert a felelősség korlátozásának a törvénybe foglalt és ezért előre ismert tudata felelősséget gerjesztő tényező. A K.-ba egy ilyen

<sup>68</sup> Prugberger Tamás: A szabadság jogi szabályozásának néhány anomáliájáról, *Munkaügyi Szemle*, 46 (2002) 5. 48–49. o.

<sup>69</sup> *Uo.* 48–19. o.

<sup>70</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 16. o.

<sup>71</sup> Az egyes külföldi megoldások dokumentált feldolgozását lásd Prugberger Tamás: A magyar munkajogi kártérítési felelősség átalakításának problematikája a külföldi megoldások tükrében, *Allam- és Jogtudomány*, 40 (1999) 3–4. 206–226. o.

<sup>72</sup> *Uo.* 206–226. o.

<sup>73</sup> *Uo.* 206–226. o.

<sup>74</sup> *Uo.* 206–226. o.



megoldás befér. Erre utal ui. az a megállapítása, hogy a jelenleg hatályos megoldás „egy döntően társadalmi tulajdonban lévő munkáltatói struktúra, <kárnyelő> képességéből eredő rendszer munkajogának a maradéka”.<sup>75</sup>

Ami a munkáltatóknak a munkavállalók irányában fennálló felelősségét illeti, a K. a munkáltatók objektív felelősségét a *munkabalesetekre* és a foglalkozási betegségekre szűkítené. Ez az álláspont elfogadható. A gyakorlatban lényegében ez a szemlélet érvényesül. Helyes lenne azonban, ha a jogi szabályozás is ezzel összhangban állna. Ennek megfelelően az egyéb munkáltatói károkozásoknál, amelyek a munkavállalót érhetik, a felelősség általános szabályai érvényesülnének. Ez vonatkozna a munkavállaló által az üzembe bevitt tárgyakért fennálló munkáltatói felelősségre is, amelyet a szállodai felelősség analógiájára kellene rendezni.

A munkabalesetekkel fennálló felelősségnél abból kiindulva, hogy a munka megszervezésével és az üzemen belüli biztonság szavatolásával összefüggő helytállás és kockázat a munkáltatót terheli, egyértelműen a veszélyes üzemi felelősség analógiájára, akár a Ptk. idevonatkozó előírásaira hivatkozással lehetne rendezni. Ez viszont azt is jelentené, hogy ellentétben a jelenlegi megoldással – a kis munkavállalói létszámot foglalkoztató családi vállalkozásokra (üzemekre) is ki kellene terjeszteni az objektív felelősséget már csak amiatt is, mert itt a legtöbb az üzemi baleset.<sup>76</sup> A K. is ezzel egybehangzó álláspontot képvisel, amikor szól arról, hogy a munkáltató vétkesség nélküli felelősségét az élet, egészség és testi épség sérelmével okozott károknál feltétlenül fenntartani szükséges.<sup>77</sup> Azt is jó felvetésnek tartjuk, hogy a munkáltatók kötelesek lennének az ilyen károkra felelősségbiztosítást kötni.<sup>78</sup> Ehelyütt még érdemes megemlíteni, hogy az Mt. általános jelleggel a 'munkavállalónak okozott kárról' beszél (174. §). Ez lényegében gyűjtőfogalom, amelyen belül a munkabaleseten kívül a foglalkozási betegséget is érteni kell. A munkáltatót ennek kialakulásáért is felelősség terheli, mivel a foglalkozási betegséget kialakító tényezők megfelelő védőfelszerelésekkel és védőintézkedésekkel elháríthatók. Ezért a munkáltató objektív felelőssége az üzemi balesetért fennálló felelősségével egyező kell, hogy legyen.

Végezetül indokolt a figyelmet felhívni arra is, hogy mind a munkavállaló, mind a munkáltató kárfelelőssége szerződésszegésből eredő felelősségen alapul, ami minden eddigi munkajogi felelősségi jogi rendezésnél elsikkadt. Ezért indokolt lenne erre utalással előírni, hogy a munkavállaló a selejtes terméket díjazás nélkül újból előállítani (objektív szankció), az ebből előállott többletköltségeket pedig viselni köteles (szubjektív szankció).<sup>79</sup> Ezen az alapon megfontolás tárgyává lehetne tenni, hogy hiányfelelősségnél szükség van-e külön leltárfelelősségi megállapodásra ahhoz, hogy a hiányért fennálló felelősség e tényen alapulva a '*custodia* felelősség'

<sup>75</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 16. o.

<sup>76</sup> Kiss György: *Munkajog*, Budapest, Osiris, 2002, 247–248. o.

<sup>77</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 16. o. a.) pont.

<sup>78</sup> *Uo.* 16. o. a.) pont.

<sup>79</sup> Az objektív és a szubjektív polgári jogi szankció dogmatikai tartalmának kidolgozása. in: Asztalos László: *A polgári jogi szankció*, Budapest, Akadémiai Kiadó, 1985.

alapján, közvetlenül megállapítható, vagy vissza lehetne térni a korábbi magyar szabályozáshoz, amely megegyezett a mai angol szabályozással.<sup>80</sup>

e.) A K. nem foglalkozik a munkaviszony módosításával kapcsolatos kérdésekkel, holott a magyar szabályozás nem mindenben vág össze a *kiküldetési irányelv* (96/71. sz. EK.) megoldásaival. Míg az Mt. 83/A. § (3) bekezdése, 105. § (4) bekezdése, és 106. § (6) bekezdése a kirendelést, átirányítást és a kiküldetést egyenként egy naptári éven belül csak 44 munkanapra, valamennyit pedig együtt összesen csak 110 munkanapra teszik lehetővé, és ehhez munkaügyi központ külön hozzájárulása nem kell, addig az irányelv előírásai szerint a 6. hónapot meghaladó kiküldetés, illetve az eredeti munkakörből vagy munkahelyről egy másikra történő ideiglenes áthelyezésnél a munkaügyi központ hozzájárulását be kell szerezni.

Az *ideiglenes áthelyezés* a központ hozzájárulásáig egy évre szólhatott, amelyet a központ hozzájárulásával két évre meg lehetett hosszabbítani. Ez a munkaerő kölcsönzésnél volt különösen jelentős. Figyelembe véve azonban azt, hogy a munkanélküliek száma egyre nő és egyre kevesebb a munkahely, az irányelv legújabb módosítása eltörölte a kiküldetés időtartamának maximalizálását. Erre figyelemmel a kirendelés hazai munkajogi szabályozásából el kellene törölni mind a 44 napos, mind pedig a 110 napos határidőt azokban az esetekben, amikor a kirendelésre és átirányításra vagy kiküldetésre munkahely megőrzési szempontból van szükség. Ezekben az esetekben indokolt lehetővé tenni, hogy kölcsönös megegyezéssel az itt említett határidők feloldásra kerüljenek. Annak érdekében azonban, hogy ezzel a lehetőséggel a munkáltatók a munkavállalók hátrányára ne élhessenek vissza, indokolt lenne az ilyen megoldást a munkaügyi központ hozzájárulásához kötni. Ehhez hasonló megoldást a munkáltatói felmondást érintve a holland jog ismer.<sup>81</sup>

Főszabályként munkavállalói érdekvédelemből továbbra is fenntartónak tartanánk az egyenkénti 44, összesen pedig 110 napos kirendelési, kiküldetési és átirányítási időtartamot, amely alól azonban a fenti módon és fenti indok alapján kivételt tennénk lehetővé.

Ugyanígy, ha munkahely megtartási okból kerül sor kirendelésre, lehetővé kellene tenni, hogy arra – munkaügyi központi jóváhagyással – akkor is sor kerülhessen, ha a munkavállalót kirendelő és a fogadó cég között nem áll fenn gazdasági, illetve tulajdonosi érdekelttség. Az Mt., tulajdonképpen ma is lehetővé teszi, hogy az a cég, ahol átmeneti munkaerő felesleg van, átadhassa felesleges munkaerejét ideiglenes munkavégzésre olyan cégnek, ahol munkaerőhiány van. Ez a kiküldés azonban jelenleg a 60 munkanapot nem haladhatja meg. Itt is az időtartamkorlátot minél hamarabb fel kellene oldani. Az időtartamkorlátok feloldására, illetve kölcsönös megegyezéssel történő meghosszabbítására vonatkozó valamennyi munkavállalói-munkáltatói megegyezést indokolt lenne a munkaügyi központ hozzájárulásához kötni. Ez esetben a kirendelés, az átirányítás és a kiküldetés hazai szabályai összhangban lennének az irányelv előírásaival, amely a foglalkoztatási hivatal jóváhagyó szerepét a gyengébb pozícióban lévő munkavállaló érdekeinek a védelmébe alkalmazná.<sup>82</sup>

<sup>80</sup> House of Lords 1997. AC555, in: *Contracts of Employment*. Vol. I. 33.1.6. (Loseblat).

<sup>81</sup> Heerma van Voss: i. m. 129-130. o.

<sup>82</sup> 96/71. sz. irányelv 4. cikkely

f.) A K. a *munkaviszony megszüntetésének* Mt.-beli szabályainál kíván több irányban módosításokat végrehajtani, azonban úgy, hogy alapjaiban meg akarja tartani a hatályos megszüntetési rendszert.<sup>83</sup> Amely területeken a K. megfogalmazói változtatást szeretnének látni, a következők:

fa.) A jelenlegi joghellyel szemben lehetővé kívánják tenni azt, hogy a határozott idejű munkaviszony is rendes felmondással megszüntethető legyen. Ez egy jogos igény.<sup>84</sup> A jelenlegi kötöttség indokolatlanul megköti a munkáltató kezét, a munkavállaló pedig a munkáltató rovására vissza tud élni bebetonozott helyzetével a munkavállaló rovására. Egy ilyen helyzet, még akkor is, ha az csak átmeneti, a mikrogazdasági érdekeket közvetlenül, a makrogazdaságiakat pedig közvetlenül sértheti. Ezen az alapon a K. lehetővé tenné azt is, hogy ha nemcsak a munkáltató, hanem a munkavállaló személyes körülményeiben a munkaviszony fenntartását el lehetetlenítő változás állna be, a határozott időtartamú munkaviszonyt a munkavállaló is felmondhassa.<sup>85</sup> A régi tagállamok munkajogában ez egy általánosan elfogadott és alkalmazott megoldás.<sup>86</sup>

fb.) Azzal a módosítási törekvéssel azonban már vitatkozni lehet, amely kollektív szerződéssel lehetővé tenné az Mt.-ben meghatározott felmondási idők lerövidítését.<sup>87</sup> Figyelembe véve azt, hogy a munkáltatói-munkavállalói viszonylatban az utóbbi pozíciója az ingatagabb, és ahol a szervezet nem tudja eredményesen képviselni a tagjai érdekeit, nem indokolt egy ilyen helyzet kihasználásához állami segítségnyújtást biztosítani. Annyi biztosítékot adna az ilyen esetekre a K. alapján a magyar Mt., hogy a munkáltató részéről történő felmondás esetén a felmondási idő nem lehetne rövidebb, mint amelyet a munkavállaló a saját felmondása esetén az Mt.-ben megilleti.<sup>88</sup> A felmondási idő törvényi vagy kollektív szerződéssel történő rövidítése azért aggályos, mert a munkáltató rákényszerítheti a saját akaratát a munkavállalóra. A felek közös megegyezéssel minden további nélkül megállapodhatnak más felmondási időben, ha a munkaviszonyt kölcsönös megegyezéssel szüntetik meg. A munkavállalónak a munkáltatóval szembeni gyengébb pozíciója csak ily módon egyenlíthető ki.

fc.) A munkavállalók számára a K. szerint előnyös lenne, ha a munkavállaló részéről történő felmondási időt az Mt. rövidebb időtartamban állapítaná meg, mint ami a munkáltató részéről történő felmondásnál fenn áll.<sup>89</sup> Egy ilyen megoldás a legtöbb esetben nehéz helyzetbe hozhatja a munkáltatót, mert egészen rövid időn belül kellene új munkaerőt keresnie és nem biztos, hogy rövid időn belül alkalmazhatna. Az egyenlő elbánás elvét ebben a vonatkozásban is indokolt fenntartani. Ugyanakkor olyan esetekben a munkavállalói felmondási idő rövidebb meghatá-

<sup>83</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 13. o. 4. pont

<sup>84</sup> *Uo.* 13. o. 4. pont

<sup>85</sup> *Uo.* 13. o. 4. pont

<sup>86</sup> *Iura Europae*, I-III. 10-90.-16. VI. Kapitel.

<sup>87</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 13. o. 4. pont.

<sup>88</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 4. pont 13. alpont.

<sup>89</sup> *Uo.* 4. pont 13. alpont.

rozása hátrányos helyzetbe hozhatja a munkavállalókat, amikor kollektív szerződés a felmondási időt a munkáltató részéről történő felmondás esetében a munkavállalói felmondási időhöz közelítő jelleggel állapítaná meg. Minden vonatkozásban megnyugtatóbb ezért, ha a felmondási idő munkáltatói és munkavállalói felmondás esetében egyenlő tartalmú maradna. Ha a felek a felmondási időt rövidíteni akarják, azt kölcsönös megegyezéssel minden további nélkül megtehetik.

fd.) A K.-ban felvetésre került, hogy az 5 munkavállalónál nem többet foglalkoztató kisvállalkozások-vállalatok esetében a felmondási tilalmak ne érvényesüljenek, a munkáltatói felmondást pedig indokolás nélkül, szóban is meg lehessen tenni.<sup>90</sup> Egy ilyen megoldással alapvetően egyet lehet érteni. A kisvállalkozásokról levenne némi terhet az egyre növekvő adminisztrációból. Ezen kívül – miként a K. is helytállóan utal rá – a kisvállalkozások és vállalatok túlnyomóan családi vagy olyan személyi jellegűek, amelyek a kölcsönös bizalomra épülnek fel. Ha ez megrendül, a munkaviszonyt bármelyik fél felmondhatja. Így rendezik ezt a kérdést a nyugat-európai polgári államokban is.<sup>91</sup> Mégis a munkavállalók érdekeire figyelemmel és a munkanélküliség egyre történő növekedése miatt, a K.-ban szereplő javaslatot úgy lenne jó finomítani, hogy főszabályként szóban és indokolás nélkül is közölni lehet a felmondást, de abban az esetben, ha a munkavállaló kéri, írásban és indokolva kell azt a munkáltatónak megtennie.

Erre a munkavállalók jogainak fokozott védelme miatt lenne szükség, mivel gazdaság-, és munkaszociológiai felmérések tanúsítják, hogy éppen az ilyen családi kisvállalkozásokat fenntartó munkáltatók azok, akik alkalmazottaikat a legnagyobb mértékben kihasználják. Próbaidős felvételnél nem fizetnek, túlórapótlék nélkül korra reggeltől késő estig dolgoztatják munkavállalóikat, szabadságra nem engedik őket vagy ha el is engedik őket, azt az időt nem fizetik, hogy végkielégítéshez szükséges szolgálati idő ne gyűljön össze, munkaviszony megszakításokkal sorozatosan megújításra kerülő határozott időre szóló munkaviszonyban vagy kényszer-vállalkozási jogviszonyban foglalkoztatják őket. Ha pedig ez ellen tiltakoznak, éppen e munkáltatók azok, akik munkavállalóikat azonnal elküldik.<sup>92</sup>

fe.) E körülmények miatt sem tudjuk elfogadni a K.-nak azt a javaslatát, mely el szeretné érni azt, hogy munkáltatói peresztés esetére limitálva legyen az elmaradt munkabér címén követelhető összeg felső határa.<sup>93</sup> A K. álláspontja szerint ugyanis nem helyes, ha az elmaradt munkabér címén követelhető összeg a per jogerős elbírálásának időtartamától függ. Éppen ez a körülmény az, amely bizonyos mértékig a munkáltatói önkényeskedésekkel szemben fékező erőt jelent. Erre való tekintettel viszont azt elfogadhatónak tartjuk, hogy a per további folytatása mellett, akár ideiglenes intézkedést tartalmazó bírósági döntéssel, lehetőség nyíljon a munkavállalónak a munkahelyére történő visszahelyezésére addig, amíg a per jogerősen be nem fejeződik. Az ilyen visszahelyezés egyúttal a munkáltatónak is érdeke, mivel a

<sup>90</sup> Uo. 4. pont 13. alpont

<sup>91</sup> Lásd a 85. sz. jegyzetet.

<sup>92</sup> Joghallgatóktól szerzett információk Észak-Kelet-, valamint Észak-Nyugat Magyarország területéről és Pest megyéből az 1997-2004 időszakból.

<sup>93</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 15. o.

kifizetett bérért munkában realizálódó ellenszolgáltatást kap. Ha pedig a munkavállalót a bíróság jogerősen visszahelyezné, de a munkáltató inkább az Mt. 100. § (4) bekezdésébe foglalt lehetőséggel élve, inkább pénzben kívánja megváltani a visszahelyezést, vagy a munkavállaló kér inkább visszahelyezés helyett pénzbeli megváltást, mert tudja, hogy valamilyen ürüggyel a munkáltató úgylis el fogja távolítani, akkor mindennek ódiúmát viselje anyagilag is a munkáltató. Legtöbbször ugyanis ilyen esetekben a bosszú uralkodik, ami elborítja a józan ítélőképességet.

Meg kell ugyanakkor jegyezni azt is, hogy a per elhúzóadások is erőteljesen közrejátszanak abban, hogy a munkáltatónak abban az esetben, ha a munkaügyi bírósági eljárás során jogerősen megállapításra kerül a munkaviszony jogellenes megszüntetése, a munkáltatónak nagy összegű kiesett munkabért kell megfizetni. Erre kétségtelenül a jogellenesen elbocsátott munkavállalók is rájátszanak. Éppen ezért a bírói gyakorlat részéről a jelenleginél jóval szigorúbban kellene venni azt, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségként elhelyezkedjen, illetve ez irányban lépéseket tegyen. Ezért a munkaügyi bíróságoknak az ilyen perekben az elmaradt bér összegének megállapítása során vizsgálniuk kellene, hogy a munkavállaló a munkaviszonyának megszűnése után jelentkezett-e a munkaügyi központnál és miként működött együtt vele. Gyakran ugyanis jogellenesen elbocsátott munkavállalók azért nem jelentkeznek azonnal a munkaügyi központnál, vagy nem fogadnak el állásfelajánlást, hogy minél többet kelljen fizetnie az őket jogellenesen elbocsátó munkavállalónak,<sup>94</sup> hogy minél rövidebb ideig legyen lehetősége a volt munkavállalónak az őt jogellenesen elbocsátó munkáltatótól elmaradt munkabért igényelni, a munkaügyi bírósági eljárás időtartamát a nyugat-európai államokhoz hasonlóan, ex lege perlefolytatási határidőkhöz kellene kötni.<sup>95</sup>

**4.** Ezzel egyúttal át is tértünk a *munkaügyi vitákkal* kapcsolatos azon problémákra, amelyekkel a K. foglalkozik. Helytállóan állapítja meg a K., hogy a bíróságok nagy ügyterhe miatt az ítélezés elhúzódik, ami komoly egzisztenciális problémákhoz vezet.<sup>96</sup> Erre az előző pontban utaltunk is. Ennek enyhítését a K. a peres eljárást megelőző kötelező egyeztetés előtérbe állításában látja.<sup>97</sup> Ez még kiegészíthető lenne azzal, hogy a bíróság is két tárgyalást, egy egyesbíróval lefolytatandó előkészítő-, békéltető tárgyalást tartana, majd ezt követné a szakszervezeti és a munkáltatói érdekvédelmi szervezeti képviselő ülnöki közreműködésével történő érdemi tárgyalás akkor, ha a felek az előkészítő–békéltető tárgyaláson nem tudnak egyezségre jutni. A fejlett nyugat-európai államok többségében első fokon ilyen két fázisban, egy ún. egyes bírói vagy kistanácsban, majd pedig tanácsban, illetve ún. nagytanácsban folynak le a munkaügyi perek.<sup>98</sup> Az individuális munkaügyi jogviták perrendi előírásait ilyen kétszakaszos eljárással volna helyes megreformálni. A peren kívüli előzetes egyeztetést viszont a K.-val ellentétben nem tennénk kötelezővé. Fakultatív jellegűvé maradása mellett szól az, hogy igen sok esetben a munkál-

<sup>94</sup> Munkaügyi Bíróságok bírától kapott információ.

<sup>95</sup> Prugberger: *Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog*, 424–427. o.

<sup>96</sup> Munkajogi Kodifikációs Bizottság, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, *Munkajog*, Budapest, 2004. július. 17. o. 1. pont

<sup>97</sup> *Uo.* 17. o. 1. pont.

<sup>98</sup> Lásd a 94. sz. jegyzetet.

atatók mindent megtesznek azért, hogy arra ne kerüljön sor, és így azokban az egyszisztenciális természetű (munkaviszony megszüntetés) ügyekben, amelyeknél a munkaügyi bírósághoz 30 napon belül kell jogvesztés terhe mellett fordulni, a munkavállalók kikérik a kereset benyújtására az Mt. 202. §-ában megállapított határidőt.

Ami a *kollektív munkaügyi jogvitákat* illeti, megítélésünk szerint a gyorsított nem peres eljárási rendszer megfelel valamennyi érdekeltnek. Ezért az Mt. ide vonatkozó szabályait (199§ (1) bek., 23. § (4) bek., 54. §, Sztrájk tv.) nem lenne szerencsés megbolygatni. A kollektív munkaügyi érdekvitáknál azonban szükséges lenne a rendteremtés, mivel az Mt. 194. §-ától a 198-ig terjedő §-aiban szabályozott német modellre épített bizottsági típusú és vitatkozó felek által történő megszervezésre alapozott egyeztetési és arbitrálnálási rendszer mellett kialakításra került három oldalú megállapodással (Munkaügyi Minisztérium, munkáltatói és munkavállalói érdekvédelmi szervezeti oldal) az angol-amerikai mediációs és arbitrálnálási rendszerhez hasonló Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat. A két rendszer közül lényegében egyik sem működik. Mintha kiütnék egymást. Ebbe belejátszik az is, hogy a Közvetítő és Döntőbírói Szolgálatnak, a hasonlóan szervezett angol-amerikai szolgálattal szemben, nem előfeltétele, hogy a közvetítést és arbitrálnálást ellátó tagjai mind a két koalíciós oldaltól függetlenek legyenek. Ez azt jelentené, hogy közvetítő és arbitrálnálási csakis olyan személy lehetne, aki sem nem tagja, sem nem tisztségviselője a koalíciós szervezetek egyikének sem.<sup>99</sup> Ezzel szemben Magyarországon valamennyi szakszervezeti és munkáltatói szövetségi funkcionárius tagja a szolgáltatnak. Ezért az egymással vitatkozó felek nem is kérik fel a szolgáltat tagjait közvetítésre vagy arbitrálnálásra.<sup>100</sup> A felek ugyanis pártosságra hivatkozással egymás javaslatát megvétőznák.

A hazánkban jelenlévő két rendszer közötti választást érintve magunk részéről egy közbülső megoldás mellett foglalnánk állást. Ez a belga-holland-luxemburgi egyeztető hivatali megoldás.<sup>101</sup> Ennek figyelembevételével a megyei munkaügyi központok mellett létre kellene hozni közvetítő-egyeztető-arbitrálnálási hivatalokat, amelyeknél minden olyan esetben, amikor a felek által megszerveződő spontán egyeztetés sikertelenségbe torkollik, vagy ilyenre nem is kerül sor, a munkaküzdő meg hirdetése előtt a feleknek e hivatal előtt kötelező lenne egyeztetést lefolytatni. Az egyeztetést hivatalos egyeztetők folytatnák le. Az egyeztető hivatalnál három lista lenne, a belga rendszerhez hasonlóan, melyek közül az egyik a pártatlan fő egyeztetők neveit tartalmazná, amely listára való felkerülés tekintetében az ellenérdekű szociális partnereknek kellene megegyezniük, míg a mellék egyeztetők munkáltatói listáját a munkáltatói szövetségek, a munkavállalói listáját a szakszervezetek jelölnék. Az országos és a megyei egyeztető hivatal jogszabályilag meghatározott arányos számú listáin szereplő fő-, és mellékegyeztetőket a munkaügyi

<sup>99</sup> Rézler Gyula: Alkalmazhatók-e a munkaügyi viták amerikai elintézési modelljei a magyar viszonyoknak, in: Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás 60. születésnapjára, *Miskolci Egyetem Jogi Kara, Ünnepi Tanulmányok III. kötete*, Miskolc, Novotni Kiadó, 1997, 277–291. o.

<sup>100</sup> *Uo* 277–291. o.

<sup>101</sup> *Jura Europae*, I. 20.62. (Belgium); II. 60.60. (Hollandia); III. 50.62. (Luxemburg). További szakirodalmi forrásokkal feldolgozva lásd: Prugberger: *Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog*, 185. és 187–188. o.

miniszter nevezné ki. Megítélésünk szerint egy ilyen megoldás munka-, és szociálpolitikai szempontoknak minden vonatkozásában megfelelne.

### **III. Összegzés**

Összegzésként az eddig kifejtettekből azt szűröm le, hogy továbbra is fenn kell tartani a munkajogi kodifikáció egységét, sőt azokat a munkajogi intézményeket, amelyeket ma még külön törvények szabályoznak – így a munkaküzdelmet és a bérgaranciaalapot –, be kell iktatni a Munka Törvénykönyvébe. Ezen kívül pedig az Mt.-nek azokat az előírásait, amelyek az EU irányelveihez viszonyítva hátrányosabb helyzetbe hozzák a munkavállalókat, az irányelvekben foglalt kedvezőbb szabályozásnak megfelelően szükséges módosítani. Ugyanis az uniós munkajogi normák alapelve, hogy a nemzeti jogok az irányelvekhez mérten a munkavállalók – mint gyengébb felek – számára csak kedvezőbb rendelkezéseket hozhatnak, nem pedig hátrányosabbakat.

---

---