
A »Munkajog« című műről

(szerk.: Gyulavári Tamás)

KENDERES GYÖRGY*

munkajog címmel az ELTE Eötvös Kiadó 2012-ben jelentette meg az ELTE Jogi Kari Tankönyvek sorozatban a Gyulavári Tamás által szerkesztett és részben általa, illetve neves elméleti és gyakorlati szerzőgárda által írt közel 600 oldalas könyvet. A mű szerzői merész vállalkozást valósítottak meg, mivel a kézirat lezárásakor 2012. január 31-én még csak az új Mt., a 2012. évi I. törvény szövege volt ismert, az Mt. hatályba lépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló törvény még tervezet szintjén sem került a nyilvánosság elé (ez utóbbi elfogadása 2012. június 28-án a 2012. évi LXXXVI. törvénnyel valósult meg; továbbiakban: Mth.). Akár kifogásként is felhozható lenne, hogy egy ilyen átmeneti időszakban van-e értelme a munkajog átfogó feldolgozásának, azonban – álláspontom szerint – van, mivel a frissen elfogadott szabályok közötti eligazodást ez is nagy mértékben elősegítheti, a szükségképpen fennálló hiányosságai ellenére. Nem a szerzők, hanem sokkal inkább a jogalkotó terhére róható, hogy az Mth., az Mt. összesen 46 szakaszát módosította, szerencsére többségében nem túl jelentős pontosítást téve, amely összességében nem rontja le a bemutatásra kerülő mű értékét.

A szerzők bevallott célja az volt, hogy könyvüket kifejezetten tankönyvnek szánták, így indokolatlan lenne számon kérni a kézikönyvekre vagy monográfiákra jellemző jegyek hiányát. Ennek ellenére már most hangsúlyozni kívánom, hogy a mű nem egy ponton mégse nélkülözi az előbbi elemeket sem. Lévéen szó tankönyvről, a munka nem követi mechanikusan az új Mt. szerkezeti felépítését, bár szükségképpen alkalmazkodik hozzá, de helyesen azon túlterjeszkedő részeket is magába foglal.

Ami a szerkezeti felépítést illeti, a munka hat részre (a részeken belül fejezetekre) tagolódik, amely részek egymáshoz viszonyított aránya jelentős eltérést mutat. Az első rész a munkajogi szabályozás rendszerét, a második rész a munkaviszony keletkezését, módosítását és megszüntetését, a harmadik rész a munkaviszony tartalmát, a negyedik rész a kollektív munkajogot, az ötödik rész a munkaügyi vitákat és munkaügyi politikát, míg a hatodik rész a közszféra munkajogát taglalja. Az előbb említett szerkezeti aránytalanságok részben magából az új Mt. felépítéséből, részben pedig a szerzők azon elhatározásából fakad, hogy

* Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munka- és Agrárjogi Tanszék.

bizonyos, a munkajog, de nem az Mt. részét képező területeket, így pl. az állami munkaügyi politikát vagy a közszféra munkajogát csak részlegesen, mondhatni periférikusan dolgozták fel, igyekezvén rámutatni a legfontosabb jogintézmények lényegére.

Az első fejezet legelőször is tisztázza a munkajog fogalmát és sajátosságait, kiemelve, hogy az e körbe az alárendeltségben végzett, önállótlan vagy függő munka szabályanyaga sorolható elsődlegesen. Helyesen fogalmazza meg a mű a munkajogban érvényesülő két ellentétes célt, nevezetesen a szociális, azaz a munkavállaló jogainak védelmét és a gazdaságit, mint a munkáltató versenyképességének erősítését; ezen ellentétes célok szülik a munkajog legtöbb ellentmondását és a szabályozásban folyamatosan megfigyelhető erőeltolódásokat.

Álláspontom szerint a munkajogi szabályozás történetének bemutatása kissé rövidre sikeredett és csak a magyar vonatkozásokkal foglalkozik, noha a munkajog történetének nemzetközi fejlődési fázisai is segítséget nyújtanak a mai munkajogi szabályozás megértéséhez.

A munkajogi jogforrások belső (nemzeti) jogi és külső (nemzetközi) jogi forrásokra tagolása alapos elemző munka, melyen belül az Mt.-ben fellelhető kogencia és diszpozitivitás különböző fokozatai bemutatása elengedhetetlen az Mt. szabályai rendszerének megértéséhez. A III. fejezetben található általános magatartási követelmények cím alatt taglaltak alapvetően az Mt. rendszerét követik, de logikus módon helyenként ettől eltérően az Mt. más, későbbi részeiben fellelhető jogintézmények is ide kerültek. Így például a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme körében nemcsak a munkaviszony fennállása alatt tanúsított magatartás szabályai, hanem a törvény XVIII. fejezetében lévő versenytilalmi megállapodásra vonatkozó rendelkezések is itt találhatók, mely utóbbiak a munkaviszony megszűnését követően, de azonos ténybeli alapon tanúsítandó magatartást rendeznek. Az egyenlő bánásmód elvének részletesebb elemzését indokolja, hogy e körben nem az Mt., hanem külön – de az Mt.-re is kiható hatályú – törvény (2003. évi CXXV. törvény) tartalmaz rendelkezéseket, valamint az Európai Unió joga is foglalkozik e kérdéskörrel. A jognyilatkozatok típusainak bemutatása, majd azok megtétele szabályrendszerének és az érvénytelenségnek az áttekintése nem hagy kívánnivalót.

Az Mt. második részétől eltérően, mely a „munkaviszony” túlzottan is összefoglaló címet viseli, a bemutatott tankönyv az érthetőség, a kronológia és a logika jegyében megbontja ezt és második részében „csak” a munkaviszony keletkezését, módosítását és megszűnését érintő jogterületekkel foglalkozik, mégpedig rendkívüli alapossággal, részletességgel, helyenként ismertetve a hazai és az európai bíróságok esetjogát is.

A munkaszerződés munkajogviszonyt keletkeztető hatásának bemutatása e jogintézmény történeti kialakulásának és fejlődésének elemző leírásával kezdődik, ami nem hiba, de ha a könyv első része már amúgy is tartalmaz történeti részt, akkor az itt ismertetett intézménytörténet akár ott is megjeleníthető lett volna. Teljes mértékben egyetértek viszont a tanulmányi szerződésnek a munkaviszony létesítését megelőző megoldások körébe helyezésével, mivel e jogintézmény funkcionálisan egyértelműen ide tartozik, még akkor is, ha dogmatikailag a

munkajogtól való különállásával magyarázható az, hogy miért az Mt. második rész utolsó (XVIII. fejezetében) a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások körében nyert tételes jogi elhelyezést.

A munkajogi jogutódlás történetiséget sem nélkülöző bemutatása különös alapossággal elkészített rész, amely a vonatkozó uniós jog mellett felöleli az alkotmánybíróság, sőt a rendes bírósági gyakorlatot is, meghaladva ezzel egy egyetemi tankönyvtől elvárható színvonalat.

A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének jogcímei jól elkülönített rendszert alkotnak, amely táblázatos összefoglalása is elősegíti a témakör jobb megértését.

A megszüntetési jogcímek csoportosítása jól összefoglalja ezen terület különböző vetületeit, a táblázatos formában történő feldolgozás pedig az azonosságok és a különbségek hangsúlyozására alkalmas. A felmondás a fogalom meghatározáson túl rendszertani és történeti aspektusokat is figyelembe vevő különböző típusainak bemutatása érthető és indokolt módon e fejezet gerincét adja; az elemzés színvonalát még külön is emeli a mű oktatáson túlmenő gyakorlati hasznosíthatóságát – mondhatni jó értelemben vett kézikönyv jellegét – támogatja a jelen részbe bedolgozott számos eseti döntés, illetve bírósági gyakorlat.

A könyv harmadik része a munkaviszony tartalmával kapcsolatos igen terjedelmes területet vesz elemzés tárgyává. Az Mt. szerkezeti felépítéséhez képest található néhány indokolt eltérés, mivel a munkaszerződés teljesítése sokkal inkább illeszkedik a jogviszony tartalmához, mint a létesítés és a módosítás kérdésköréhez, noha az új Mt. épp e két jogintézmény közé ékelve tárgyalja ezt. A munkaidő és a pihenőidő külön-külön önálló fejezetben történő taglalása szintén szerencsésebb, mint az Mt. szerinti egy fejezetben való elhelyezése.

A munkaidő szabályozásának bonyolult rendszerét a könyv a korábbi Mt.-től eltérően és összhangban az új Mt. szabályrendszerével meglehetősen alapossággal viszi végig, több helyen is – a szerzőktől már megszokott formában – táblázatokkal szemléltetve azt. Így tisztázást nyernek a rendes munkaidő különböző fajtái, a munkaidő egyenlő, illetve egyenlőtlen beosztásának kérdései, ezen belül a munkaidő-keret, az elszámolási időszak, a szabadnap vagy az osztott és az osztatlan munkaidő szabályai. Az előbbiektől elkülönülő munkarend és fajtái (pl. kötött-kötetlen, egyműszakos-többműszakos, megszakítás nélküli, készenléti, stb.) egyértelműen kimunkáltak és kimutatottak.

A pihenőidők vonatkozásában az alapos feldolgozáson túl a rendkívüli munkaidők eseteinek bemutatása során a könyv szintén – az egyéb részeknél már jelzett módszert követve – sajátos csoportosításokat állít fel, egy helyen tárgyalva az Mt. különböző részeiben fellelhető, de mégis bizonyos szempontból összetartozó jogintézményeket (304. és köv. old.), amely egyértelműen segíti a jobb áttekinthetőséget és az érthetőséget.

A munkabér körében egyértelműen osztom a szerzők azon kritikai álláspontját, mely szerint e jogintézmény általános definícióját sem a korábbi Mt., sem az új Mt. nem határozza meg. Kizárólag az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok alkalmazása szempontjából tartalmaz az új Mt. meghatározást, amelynek hatálya

viszont az egyéb részekre nem terjed ki. A munkabér fogalma körül eddig is tapasztalható bizonytalanságot praktikus lett volna az új Mt.-be iktatott definitív szabállyal megszüntetni. Valamelyest segít az előbbieken bemutatott hiányosságon, hogy a könyv összefoglalja, majd részletezően ki is fejt a munkabér legfontosabbnak tekinthető elemeit, bár ezzel a jelzett probléma még nem oldódik meg.

A munkavállaló kártérítési felelőssége tekintetében az új Mt. a korábbihoz képest markánsabb polgári jogias szemléletet tükröz és kevesebb munkajogi sajátosságot tartalmaz. A munkavállaló általános vétkességi felelősségének alapja az olyan kötelezettségzegés, ahol az okozott kár abból származik, hogy a munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben elvárható. Ezen egyértelmű polgári jogi terminológiát követően viszont a munkajogi szabályozás – a korábbi Mt.-hez hasonlóan – visszatér a vétkességi, azaz szándékos gondatlan magatartás kategóriájához, sőt ezek különböző fokozataihoz. Nem teljes mértékben tudom osztani azt a könyvben fellelhető szerzői álláspontot, mely szerint a felróhatóság, mint alapvetően objektív – bár szubjektív elemekkel is színezett – kategória aggálymentesen megfér a szándékos és gondatlanság teljes mértékben szubjektív mércéjével. Ezen ellentmondásból – álláspontom szerint – jóval több gond fog származni, mint ahogy az az elemzett mű alapján sejthető.

A leltárhányért való objektív custodia felelősség körében a mű alapos átfogó elemzést ad, leírva ezen felelősség megállapításához szükséges feltételegyüttest is. Mindezek után viszont álláspontom szerint legalábbis vitatható az a megközelítés, hogy ha a törvényi feltételek hiányoznak, akkor a munkavállaló mentesül a leltárfelelősség alól (364. old.), mivel feltétel hiányában nem mentesülésről, hanem – ahogy ez egyébként magából a könyvből is kitűnik – felelősség fenn nem álltáról van szó.

A munkavállalói biztosíték, mint új jogintézmény bemutatása rávilágít annak előnyeire és hátrányaira is. Az új Mt. mellőzi a korábbi Mt. szerinti pénzügyi dolgozókra vonatkozó limitált kárfelelősség alóli kivételt, viszont jóval szélesebb körben vezeti be a lényegében pénz- és értékezeléssel (bármely munkáltatónál) foglalkoztatottak tekintetében a kaucióval némi hasonlóságot mutató, írásbeli szerződésen alapuló munkavállalói biztosítékot. Hátránya, hogy ez a munkajogtól dogmatikailag idegen kötelezettség – noha összege a munkavállaló egy havi alapbérét nem haladhatja meg – újabb, adott esetben nehezen vállalható, illetve teljesíthető terhet ró a munkavállalóra. Másik oldalról viszont az egy havi alapbér (és ennek a munkáltató általi kezelése) nem áll arányban azzal, amilyen mértékű fedezetet tud nyújtani e biztosíték, így ebben a formában – álláspontom szerint – több hátránnyal jár, mint előnnyel.

A munkáltató kártérítési felelősségével foglalkozó XII. fejezet rövid történeti áttekintést követően tér rá a témakör kibontására. Helyeselhető feldolgozási mód, hogy a szabályok bemutatása a régi és az új Mt. részbeni egybevetésével, összehasonlításával történik. A tekintetben nincs változás, hogy a munkáltató felelőssége objektív alapú, a vétkesség vizsgálatára tekintet nélküli, alapja a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kár. Alapvető változás a kimentés (a

felelősség alóli mentesülés) körében található, ahol a korábbi „működési kör” fogalmát felváltja az „ellenőrzési kör” fogalma, amelyek nem titkolt oka a munkáltatói kárfelelősség szűkítése. Ez indokolt is bizonyos mértékben – ahogy erre kellő részletességgel a könyv is rámutat –, az viszont már kevésbé, hogy egyes olyan károk viselésének terhe, amelyért a korábbi kimentési szabályok szerint a munkáltató felelt, azok most a munkavállalóra fognak nehezedni. Ez utóbbi problémát a mű igazán nem taglalja, pedig felvetődik, hogy méltányos-e, indokolt-e tipikus esetben a gyengébb anyagi teherbíró képességgel rendelkező munkavállalót kárviselésre kötelezni olyan esetekben, amikor valójában se a munkáltató, se a munkavállaló nincs abban a helyzetben, hogy a kár bekövetkezését befolyásolni tudja. Az új Mt. szerinti munkáltatói mentesüléshez elég, hogy a kár ellenőrzési körén kívül eső, továbbá elháríthatatlan és előre nem látható ok miatt következik be, csak a gondot ott látom, hogy ugyanezen feltételek a munkavállaló oldalán is kimutathatók, noha a kárt ő fogja viselni.

Érdemes még megemlíteni a könyvben is részletezett ún. előreláthatósági klauzulát, amely végső soron az előre nem látható következményi károk viselése alól ad felmentést, bár Mt.-beli szabályozása – a könyv álláspontja szerint is – nem teljesen problémamentes, így több kérdés megválaszolása a bírói gyakorlatra marad majd. A munkáltatói kártérítés egyéb szabályait kellő mélységben összegzi a munka, reális felvetésként említve, hogy az elmaradt jövedelem számítása körében az elmaradt munkabér összegének meghatározása tisztázatlan.

Az új Mt. a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokat önálló fejezetben (Mt. XV. Fejezet) tárgyalja, majd – a könyv álláspontjával egyetértve vitatható módon – külön fejezetet szentel a munkaerő-kölcsönzés (Mt. XVI. Fejezet), és az iskolaszövetkezeti munkaviszony (Mt. XVII. Fejezet) szabályainak. Mindez az elemzett műben helyesen egy fejezetbe foglaltan (XIII. fejezet) található és atipikus munkaviszonyok címet kapta, amely elnevezés általánosan elfogadott és meghonosodott volta miatt közérthetőbb, még akkor is, ha az ide sorolt munkavégzési formák meglehetősen sokfélék és más-más szempontból mutatnak eltérést a tipikusnak tekinthető munkaviszonytól. Az atipikus munkaviszonyok rendszerezése és ennek megfelelő kritikai élű tárgyalása szintén némileg – megjegyzem, dogmatikailag helyeselhető módon – eltér az Mt.-től, mivel a határozott idő munkaviszony mellett, annak egy speciális formájaként kezeli az egyszerűsített foglalkoztatást. A részmunkaidő – mely az Mt.-ben nem itt, hanem a munkaidőnél szerepel (Mt. 92. § (5) bek.) – és annak sajátos, a korábbi Mt.-ben nem nevesített változatai, a behívásos munkavégzés és a munkakör megosztás együttes feldolgozása szintén indokolt, akárcsak a munkaerő-kölcsönzés bonyolult szabályrendszerének elemzését követő, de jellegét tekintve (a többes munkáltatói pozíciót szem előtt tartva) ide sorolt, több munkáltató által létesített munkaviszony és a munkaerő-kölcsönzés speciális fajtájaként felfogható iskolaszövetkezeti viszony. A távmunkavégzés és a bedolgozói munkaviszony is számos közös sajátossággal bír, így együttes kezelésük nem kifogásolható. A vezető állású munkavállalók eltérő szabályaival zárul a könyv e része és az Mt.-től eltérően más helyen foglalkozik a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony és a cselekvőképtelen munkavállaló kérdésével.

A kollektív munkajogot felölélő Negyedik Rész először a szakszervezet, majd az üzemi tanács, mint érdekképviseleti szervezetekkel és azok részvételi jogosítványaiával foglalkozik. A normatív hatályú üzemi megállapodás kritikájával (471-472. old.) egyet lehet érteni, mert minden praktikus, az ilyen üzemi megállapodás mellett szóló érv ellenére ezek kollektív szerződéspótló szerepe vitatható, dogmatikailag kifogásolható. Az érdekegyeztetés viszonylag rövid bemutatása azzal a szomorú ténnyel is magyarázható, hogy bár az ide vonatkozó szabályrendszer messze terjedelmesebb a műben találhatónál, a gyakorlati érvényesülésük és a tényleges jelentőségük valóban nem indokol ennél részletesebb kifejtést.

A kollektív szerződések fogalmának, funkciójának és jogi természetének tisztázását követően helyesen mutat rá a munka a korábbi Mt.-től immár jóval egyszerűbb szerződéskötési képesség azon anomáliájára, amely oda vezethet, hogy egy messze nagyobb támogatottságú szakszervezet megállapodási hajlandóságát egy, a munkavállalók létszámának 10%-át elérő támogatottságú szakszervezet meg tudja akadályozni. Az ágazati párbeszéd bizottságokban (ÁPB) kötött megállapodásokra indokolatlanul túlkomplikált és bonyolult szabályok vonatkoznak, amely azonban még nem indokolja, hogy ezek ismertetését a könyv teljesen mellőzze, a főbb – főleg kifogásolható – rendelkezésekről azért eshetett volna szó, azonban az ide tartozó Mt.-beli szabályok kellő részletességgel szerepelnek.

A könyv Ötödik Része külön-külön fejezetbe foglaltan a munkaügyi viták és a munkaügyi politika nem igazán összetartozó területeivel foglalkozik. A munkaügyi viták különböző típusainak bemutatása alapos elemző munka, nem nélkülözve a témakört befolyásoló bírói gyakorlatot sem. Helyeselhető, hogy a sztrájk témaköre itt nyert elhelyezést, mivel kétségtelen, hogy ezen jogintézmény is egyfajta sajátos munkaügyi vita, munkaügyi konfliktus megnyilvánulása, külön speciális szabályozás mellett. Az állami munkaügyi politika keretében a foglalkoztatáspolitikai, a munkavédelem és a munkaügyi ellenőrzés területeire vonatkozó néhány lényegesebb tény és szabály nyert elhelyezést; közös sajátosság az előbbieknél, hogy a munkavégzési viszonyokhoz kötődésük kétség kívül kimutatható, jellegüket tekintve azonban nem munkajogi, hanem közigazgatási jogi szabályozásról van szó, ezért bővebb tárgyalásuk nem is indokolt a jelen keretek között.

A közszolgálat munkajogát egyetlen fejezetbe tömörítve tartalmazza a könyv Hatodik Része, amely már terjedelménél fogva sem tud teljes körű, átfogó képet adni erről a területről (559-583. old.). Egyet kell érteni a könyv azon megállapításával, mely szerint a közszolgálati jogviszony és a magán munkaviszony megkülönböztetésének dogmatikai alapja – a fennálló nem lényegtelen eltérések ellenére – annyiban vitatható, hogy mindkettő a függő munka egyfajta kifejeződése, azaz valójában munkavégzési viszonyrendszert jelent. Nem vitatva, hogy a kettő párhuzamos tárgyalása számos nehézséget vet fel, azonban elkülönítésük hasonlóan problematikus. Nem a szerzők hibája, de tény, hogy az Mt.-t hatályba léptető és a könyv idején még nem ismert Mth. számos ponton módosította a Kjt.-t és a Kttv.-t, így pl. eltörölte a Kjt. szerinti fegyelmi felelősséget, melyet a mű még a Kttv.-vel összehasonlítva tárgyal. Megjegyzendő a két

párhuzamosan érvényesülő fegyelmi felelősségi szabályozás valóban indokolatlan és zavart keltő volt.

A könyv értékét és használhatóságát tovább növeli, hogy számos lábjegyzetet, összesen 30 – részben összehasonlító jellegű – táblázatot és 6 komoly informatív értékű ábrát is tartalmaz. Az egyes fejezetek végén található irodalomjegyzék az adott témakör irodalmáról ad eligazítást mindazoknak, akik akár tudományos igénnyel, akár csupán évfolyam- vagy szakdolgozat keretében kívánnak foglalkozni a bemutatott területtel.

Összességében a Gyulavári Tamás által szerkesztett *Munkajog* című könyv tankönyvként, de ezt meghaladó mélységben is kiválóan használható és egyértelműen alapirodalomnak tekinthető az új Mt. bemutatása és elemzése tekintetében.
