
A munkajog szabályozásának dilemmái*

Kiss György**

1. A munkajog jogforrási rendszerének sajátosságai

1.1. A differenciált jogforrási rendszer és következményei.

A munkajog jogforrási rendszere az egyes jogforrási elemek egymástól jól elkülöníthető jogi természete miatt karakterisztikusan különbözik az egyéb jogágakétól. A munkajogi jogforrási rendszer talán legjellegzetesebb vonása a források kettősége.¹ A legiszlatórius források mellett ugyanis egyre nagyobb jelentősége van a kontraktuális alapú (alapozású) „jogforrásoknak”. Ez a csoportosítás minőségileg két jogforrási rendszert jelent, amelynek az egymáshoz való viszonyát több szempontból is értékelhetjük. A jogforrások sajátossága egyrésztől hat a jogforrások hierarchiájára. A szűkebb értelemben vett jogforrási hierarchiát illetően a megoldás lényegében mindenütt hasonló. A jogi norma tekintetében minden ország kialakította a sajátos jogforrási hierarchiáját, amelynek lényege, hogy az alacsonyabb szintű jogforrás minden esetben valamilyen felhatalmazás alapján szabályoz. A jogi norma jogforrási hierarchiájában ez nem okoz értelmezési problémát.

Másfajta értelmezést indokol azonban a kontraktuális források rendszere. Ebből a szempontból lényegesek a munkajogviszony tartalmának alakítási lehetőségei. A munkajog kontraktuális forrásai körébe két szerződést, nevezetesen a kollektív megállapodásokat és a munkaszerződést soroljuk. Egyelőre tekintsünk el attól, hogy a kollektív megállapodások is két csoportba tartoznak – egyrésztől a klasszikus kollektív szerződések másrésztől az üzemi alkotmányjog intézményei, az üzemi megállapodások sorolhatók ide –, először a kollektív szerződés intézményét tesszük vizsgálat tárgyává. A kollektív szerződés jogi természetének feltárását némiképpen zavarják tartalmának és funkcionálásának normatív vonásai. A kollektív szerződés hatálya ugyanis a harmadik személy címzettekre is kiterjed, és

** Akadémikus, egyetemi tanár, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Államtudományi és Közigazgatási Kar.

* A tanulmány a Magyar Tudományos Akadémia Támogatott Kutatócsoport keretében készült [2011TKI435]. MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport; MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law. A kutatócsoport vezetője: Dr. Kiss György egyetemi tanár.

¹ Lásd erről részletesen Adomeit, K. (1969): *Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht*, Beck, München, 16-89. Deakin, S. – Morris, G. (1998): *Labour Law*, Butterworths, London 63-128.

meghatározott korlátok között átalakító ereje van a munkaszerződés tekintetében. A kollektív szerződés azonban szerződés, habár ezt elsősorban megalkotásának módjával szokták indokolni. Normatív tartalma miatt formálisan is része lehetne a munkajog legiszlátórius jogforrási rendszerének, de dogmatikai alapon nem az, és a jogi normához való viszonyát a szerződések általános érvényességtanából vezetik le.²

A kontraktuális jogforrások rendszeréhez tartozik a munkaszerződés, amely két szempontból igényel elemzést. Az egyik, a kollektív szerződéshez való viszonya, a másik a szerződés tartalma, ami a munkajogviszony tartalmának alakítása szempontjából nem közömbös. Ami az első relációt illet, az európai munkajogi kultúrában általánosan elismert a munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazásának elve. Ez azt jelenti, hogy a munkaszerződés főszabályként nem tartalmazhat a kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb feltételt a munkavállaló számára. Ez az elv az absztrakció szintjén akár magától értetődő is lehetne, a gyakorlati alkalmazás során azonban felmerül néhány probléma. Az első a munkavállalóra nézve „kedvezőbb” kifejezés értelmezése. Ebben csupán az biztos, hogy a német jogban használt „*Rosientheorie*” nem alkalmazható a gyakorlatban.³ Azaz, nem lehetséges a kollektív szerződésnek és a munkaszerződésnek csak a munkavállalóra kedvezőbb elemeinek az elismerése. A kiválasztó elv szerint az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.⁴ Ez az elv gyakorlatilag azt jelenti, hogy az európai munkajogban az egyéni autonómia elsőbbséget élvez a kollektív autonómiával szemben, másképpen fogalmazva, a kontraktuális jogforrási hierarchia csúcán az egyéni munkaszerződés áll.

Ez a tétel igazolható, ha a munkajog további sajátos „jogforrásait”, a munkáltató irányítási jogából fakadó „alakítási” lehetőségeit viszonyítjuk a munkaszerződéshez. Ehhez először azt kell feltárnunk, hogy honnan származik a munkáltató irányítási joga (*Direktionsrecht, managerialprerogative*). A munkaszerződés kialakulása nem választható el a szerződések római jogi tipizálásától, annak nem absztrahált rendszerétől. A későbbi munkaszerződés címen megjelenő modern szerződés előképe a *locatio conductio operarum* sajátos jellege az *operis*-sel való összehasonlításban mutatható ki. A bérlet a bérlet (tág értelemben vett) szolgáltatás feletti korlátozott rendelkezési jogot is jelentette, amely egyaránt igaz volt a dologbérletre és a szolgáltatás – adott esetben a munka – bérletére. A felek általában nem egy konkrétan meghatározott munkafeladat teljesítésére szerződtek, hanem általában munkavégzésre.⁵ A pandektajog munkabérleti konstrukciója sem változtatott ezen, lásd *Windscheid* megállapítását.⁶ A munkajogviszony tartalmát jellemző alá-fölérendeltséget – a gazdasági és a személyi függőség teóriáját követően – azzal magyarázták, hogy a munkaszerződésben a szolgáltatás absztrakt meghatározása szükségessé teszi a

² Kiss, Gy. (2005): *Munkajog*, Osiris, Budapest, 374-283.

³ Belling, D. (1983): *Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht*, Duncker & Humblot, Berlin, 169-171.

⁴ Lásd Mt. 43. § (2) bekezdése

⁵ Molnár I. (2003): *A locatio conductio a klasszikus római jogban*. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 57.

⁶ Windscheid, B. (1891): *Lehrbuch des Pandektenrechts*, Rütten&Löning, Frankfurt am Main, 451

munkavállalói teljesítés munkáltató általi konkretizálását, amely alapja az alá-fölérendeltségnek.⁷ Ennek a konkretizálási jognak az alapja tehát maga a munkaszerződés, és egyben e jog korlátjaként is szolgál.

A szolgáltatás absztrakt meghatározása miatt a munkaszerződés egy ún. *incomplete contract*.⁸ Ennek a kategorizálásnak elsősorban a gazdasági élet üzleti forgalmában van jelentősége, de hatása a munkajogban is lemérhető.⁹ Amennyiben ugyanis a munkaszerződésben a felek a teljesítés feltételeiben részletesen megegyeznek, úgy a munkáltató konkretizálási joga csekély. Ellenkező esetben a munkáltató konkretizálási joga tág, és egyenesen a munkajogviszony tartalmának alakítási jogáról (*right to alter, Gestaltungsrecht*) beszélhetünk. Látható tehát, hogy a munkaszerződésnek kiemelt jelentősége van a kontraktuális jogforrások sorában.

A munkajogi irodalomban szintén a jogforrások tárgyalásának keretein belül egyre nagyobb terjedelemben tárgyalják a munkáltató különböző egyoldalú jogi aktusait. A fokozott figyelem egyáltalán nem véletlen, hiszen a gyakorlatban ezeknek a jognyilatkozatoknak napjainkban fokozott jelentősége van. A munkáltató egyoldalú jogi aktusait is két csoportba sorolhatjuk, úgymint a szabályzat jellegű, formájában is normatív, és az ad hoc, esetenként vagy egyedi tényállásokra kibocsátott részben normatív, részben individuális jognyilatkozatokra. A normatív jognyilatkozatok általában a szervezet működésére vonatkoznak, és számos esetben tartalmaznak gyakorlati magatartási szabályt. Ezek a belső rendelkezések ugyanolyan hatást gyakorolnak az egyéni munkaszerződésre, mint a kollektív megállapodások, azzal a megszorítással, hogy a jogforrások hierarchiájában a kollektív szerződés alatt helyezkednek el, egyszerűen azért, mert egyoldalú jognyilatkozatnak minősülnek. Ehhez azért hozzá kell fűznünk, hogy a gyakorlatban ezeknek a szabályzatoknak egyre nagyobb jelentőségük van és tartalmi kontrolljuk szintén az elemzések homlokterébe került. Az egyedi tényállásokra kibocsátott jognyilatkozatokról ugyanez mondható el, nevezetesen formálisan a jogforrási hierarchia utolsó helyén állnak, de gyakorlati hatásuk ezzel éppen ellentétes.

1.2. A munkaszerződés és a munkajogviszony tartalmi különbségei a munkajog jogforrásainak szempontjából. A munkaszerződésnek kettős funkciója van: úgymint a munkajogviszony alapítása, és e jogviszony tartalmának alakítása. Az első funkció nem szorul bővebb magyarázatra, a munkaszerződés jogi tény, a munkajogviszony ennek joghatása.¹⁰ A munkajogviszony tartalmára gyakorolt hatása összetett problémát rejt magában. A munkajogviszony tartalmát alkotó alá- fölérendeltséget a leghatékonyabban a munkaszerződés részletes

⁷ Richardi, R. (1989): J. vonStaudingersKommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Vorbem. § 611. Walter de Gruyter, Berlin, Rz. 692-699.

⁸ Hart, O. (1989): Incomplete contracts. In: Eatwell, J (ed.) *Allocation, information and markets*, McMillan, London, 163-179.; Hart, O – Moore, J: *Incomplete contract and ownership*, www.aeweb.org/annual_mtg.../0105_1015_1702.pdf. (2013.07.24.); Tirole, J. (1999): Incomplete contracts: where do we stand, *Econometria*, 740-781.

⁹ Pankhurst, A. (1988): *Work effort under the incomplete contract of employment*, New Hall, Cambridge, 5-8.

¹⁰ A magyar irodalomban a munkaszerződés és a munkajogviszony dogmatikai, tartalmi elhatárolását lásd Román L. (1984): Kollektív jelleg az individuális munkajogviszonyban, *Jogtudományi Közlöny*, 306-316. o.306-316.

tartalmával lehet tompítani. Ennek azonban az a feltétele, hogy a munkavállaló reális tárgyalási pozícióban legyen a munkáltatóval. Ezt egyébként úgy is megfogalmazhatjuk, hogy ebben az esetben a szerződést nem lehet általános szerződési feltételekkel megkötöttnek minősíteni – legalábbis az intézmény hagyományos értelmezésében nem. Ebben az esetben a felek a szerződéses feltételeket megbeszélik, illetve kölcsönösen elfogadják egymás szerződési feltételeit.

A munkaszerződés lehetséges alakító hatása felbecsülhetetlen. A munkaszerződés tartalmazhat felhatalmazásokat a feltételek jövőbeli egyoldalú alakítására, ami különösen a gazdasági körülmények megváltozása esetén nyeri el jelentőségét. A tapasztalatok azt támasztják alá, hogy ez a felhatalmazás a munkáltatói szerződési ajánlat része, általános szerződési feltétel, és a nemzetközi gyakorlat is így kezeli, legalábbis, ami a szerződés tartalmi kontrollját illeti.¹¹

A munkaszerződés tartalma tehát kizárólag a szerződést megkötő felek megállapodásától függ, míg a munkajogviszony tartalmát számos tényező befolyásolja. Egy részük számára a szerződés irreleváns, illetve a szerződésnek kell megfelelniük ezeknek az alakító tényezők követelményeinek. Ebbe a körbe tartozik a jogi norma, azaz a munkajog legiszlátorius forrása. Mások viszont a munkaszerződés mellett fejtik ki hatásukat, illetve alapjuk közvetlenül a munkaszerződés (vagy a kollektív szerződés). Ez egyben azt jelenti, hogy a feltételek jövőbeli alakítása látszólag ugyan független a munkaszerződés tartalmától, holott minden alakító hatalomnak, különös tekintettel az egyoldalú alakítási lehetőségnek a dogmatikai bázisa a munkaszerződés.

A munkaszerződés és a munkajogviszony tartalmi különbségét olyképpen is jellemezhetjük, hogy míg az előbbi tartalma főszabályként konstans, az utóbbi tartalma a gazdasági környezet változásának hatására mozgásban van. Annak ellenére, hogy a munkajogviszony tartalmának meghatározása és változtatása erősen kötődik a munkáltató irányítási jogához, és ez azt a benyomást kelti, hogy a munkaszerződésnek csak a munkajogviszony alapításában van szerepe, ezek az egyoldalú változtatási lehetőségek a szerződést tartalmától függenek. Lényeges, hogy ez a dogmatikai alap ne sikkadjon el, és a jogi tény, valamint a joghatás tartalmát egységesen lehessen értelmezni.

2. Milyen elvek mentén lehet a munkajog szabályozórendszerét kialakítani

2.1. A polgári jog és a munkajog kapcsolata. A munkajog összetettsége (individuális és kollektív rész), a jogforrási rendszer sajátossága, továbbá a munkajog szerződéses alapja, ugyanakkor a számos közjogi elem léte azt a kérdést

¹¹ Henssler, M – Moll, W. (2011): *AGB-kontrollevorformulierterArbeitsbedingungen*, Beck, München.; Dauner-Lieb, B – Henssler, M – Preis, U. (2006): *Inhaltskontrolle im Arbeitsrecht – Zwischen Zivilrecht und arbeitsrechtliche Besonderheiten*, Nomos Baden-Baden.; König, D (2010): *Die Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen in Deutschland, England und Frankreich*, Rombach Druck- und Verlagshaus, Freiburg.

veti fel, hogy milyen elvek alapján kell felépülnie a munkajogi szabályozásnak. Legalább két kérdésre kell választ találni. Az egyik, a kógens, közjogi normák tárgya, a másik a magánjogi, polgári jogi szabályok alkalmazása. Arra tekintettel, hogy melyik lényegesebb a munkajog szabályozásának egésze szempontjából, indokolt a második problémával kezdeni. Az ma már a magyar munkajogban is elismert, hogy a munkajog, mint szerződéses jogág, a magánjog része. Időről időre felmerül ugyanakkor az a dilemma, hogy a polgári jog szabályai alkalmazhatók-e a munkajogban. Amennyiben a válasz elutasító, úgy azt kell bizonyítani, hogy a munkajognak önálló magánjogi dogmatikája van, amelyre épül szabályozórendszere. Mielőtt ezt a problémát elemeznénk, hangsúlyozandó, hogy a megoldás viszonylag független attól, hogy egy adott ország jogrendjében a munkajogi kodifikáció megtörtént-e vagy sem. Napjainkban is igaz *Bydliński* összegző véleménye.¹² Álláspontja szerint „általában” a munkajog önállóságáról, illetve a polgári jogban történő szabályozásáról szólni nem lehet, mert a részletek elemzése nélkül – egy ún. „átalány” kiindulási pont alapján – nem lehetséges kimutatni azokat az elveket és a nekik megfelelő jogtechnikai igényt, amelyek a kérdés egyértelmű megválaszolásához vezetnek. Mindebből következően számára az a legfontosabb kérdés, hogy megjeleníthető-e a jogtudomány számára a munkajog a jogrendszerben, mint a rendszer egyik önálló tagja. Nézete szerint, a munkajog önállósága relatív. Képtelenség lenne ugyanis egy teljesen önálló munkajogi szerződési tan kidolgozása. A munkajog önállósága rendkívül összetett probléma, mert annak ellenére, hogy vannak csak a munkajogra jellemző intézmények, a polgári jog szabályai vagy magától értetődően, vagy kisebb módosításokkal alkalmazandóak. Lényeges az a megjegyzése, hogy teljesen felesleges konkurenciát teremteni a két jogterület között.

Meglehetősen furcsa kezdetek után jutott hasonló álláspontra a német munkajogi gondolkodás is. A XX. század eleji heves elméleti vitáit követően,¹³ a munkajog önállóságát hirdető nézetek képviselői álláspontjuk visszaigazolását láthatták a Weimari Köztársaság jogalkotásában, illetve reformtörekvéseiben. A Weimari Alkotmány 157. cikkelye ugyanis az egységes munkajog megalkotását deklarálta.¹⁴ Ez jól mutatja, hogy az önálló, egységes munkajog létrehozása már nem csupán jogirodalmi, dogmatikai vita tárgyává vált, hanem az egyik kiemelkedő politikai érdek középpontjába került. Ez az időszak a szociálpolitikai jogalkotás kiépítésének időszaka volt, és ez mind az individuális, mind a kollektív munkajog relációjában meghatározó szerepet játszott. Azt nem tudhatjuk, hogy a gyakorlatban milyen szabályozásban részesült volna az önálló munkajog, és így azt sem, hogy önálló intézményei által hogyan működtek volna, mert a

¹² Bydliński, F. (1969): *Arbeitsrechtskodifikation und allgemeines Zivilrecht*, Springer, New York/Wien, 11-47.

¹³ Sinzheimer, H. (1922/1977): *Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland*. In: *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*, Europa-Verlag, Frankfurt am Main.; Lotmar, Ph. (1902): *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches*, Band I. Duncker & Humblot, Berlin.; Gierke, von O. (1899): *Der Entwurf eines bürgerlichen Gesetzbuches und das deutsche Recht*, Duncker & Humblot, Leipzig.; Pothoff, H. (1912): *Probleme des Arbeitsrechts*, Eugen Diederichs, Jena 1912..

¹⁴ „Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht.”

nemzetiszocialista munkakódex újra írta a foglalkoztatási rendszer szabályozását. A II. világháborút követően, 1959-től több alkalommal is felmerült egy önálló és egységes munkakódex megalkotására, amely mind az individuális, mind a kollektív munkajog intézményrendszerét magában foglalta volna. Míg a munkajog kollektív intézményeire külön-külön sikerült törvényeket alkotni, addig a munkaszerződésre vonatkozó szabályanyag megalkotása minden alkalommal kudarcot vallott. Talán a legígéretesebb kísérlet a 2006-ban megalkotott *Hennsler-Preisféle* tervezet, amely az alábbi megállapítást tartalmazza: „*SoweitdiesesGesetz nichtsanderesbestimmt, gelten die Bestimmungen des BürgerlichenGesetzbuches*”.

2.2. Közjogi-védelmi korlátok beépítése az egyes magánjogi intézmények munkajogi működésébe. Lehetne még az egyes országok szabályozását csoportokra bontva elemezni, de a munkajognak a polgári jogtól való teljes függetlenségének, az intézmények teljes dogmatikai önállóságának az elismerése érdemben sehol nem merült fel. Kétségtelen viszont, hogy a szerződés dogmatikája nem, de funkcionálása a munkavállaló védelme érdekében átalakult. Talán ez az oka annak, hogy e korlátozó szabályok, illetve a tradicionális magánjogtól (némileg) idegen elvek miatt tűnik úgy, hogy a munkajog szerződéses intézményrendszere önálló.

Az első ilyen elv az egyenlő bánásmód elve, amely a foglalkoztatás valamennyi fázisában érvényesül. Ennek megfelelően az álláshirdetéstől kezdve, a foglalkoztatási jogviszonyok létesítésén, módosításán, a munkafeltételek meghatározáson keresztül a jogviszony megszüntetéséig. Az Európai Unió foglalkoztatási tárgyú irányelvei egy részének tárgya közvetlenül az egyenlő bánásmód, míg több irányelv közvetetten fogalmazza meg e követelmény betartását. Ez a követelmény kifejezetten nem jelenik meg a magánjogi kódexekben, álláspontom szerint a jóhiszeműség és a tisztesség alapelveibe csak fenntartásokkal lehetne beleérteni az egyenlő bánásmód követelményét. Így például az általános szerződési feltételekkel megkötött szerződések esetében az egyenlő bánásmód annyiban megtalálható, hogy e feltételek minden potenciális szerződéskötő fél számára azonosak. A jóhiszeműség és tisztesség követelményének a megsértése ebben a kontextusban akkor következik be, amikor az egyoldalúan megállapított szerződéses feltételek megalkotója e feltételeket a vele szerződő fél hátrányára állapítja meg. Amennyiben egy ilyen munkaszerződés-sablont a munkajog követelményei szerint vizsgálunk meg, könnyen előfordulhat a közvetett diszkrimináció tényállása. A munkaszerződés, pontosabban a munkajogviszony időtartamának meghatározása is az egyenlő bánásmód követelménye által befolyásolt, és többek között az egyik meghatározó elv, az átjárhatóság biztosítása. Végezetül, a munkajogviszony megszüntetésének a szabályozása is a munkavállaló védelmét szolgálja, amennyiben a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatát korlátok közé szorítja.

Ezek az eltérések kétségtelenül egy felborult szerződési egyensúlyt kísérelnek meg helyreállítani, és mindaddig hatásosan működtek, amíg a tradicionális munkajogviszony képlete volt uralkodó. Ez nem más, mint a határozatlan időtartamra létesített és a teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra irányuló munkajogviszony. Megfigyelhető ugyanakkor, hogy amikor ez a struktúra egyre

inkább támadásoknak lett kitéve, az említett elvek és követelmények sérülékennyé váltak. A diszkrimináció tilalma ellenében egyre nagyobb hangsúlyt kap az igazolt nem egyenlő bánásmód intézménye. A munkafeltételek megállapítása is különös közegben érvényesül a munkajogviszony tartam-jellege miatt. Végezetül a munkajogviszony gazdasági okokkal indokolt megszüntetése az egyik leginstabilabb része a felmondásvédelmi rendszernek.

Úgy tűnik, hogy a foglalkoztatáspolitikára kreált *flexicurity* teóriája a munkajog jogi szabályozására kivetítve azt jelenti, hogy a rugalmasság mellett a munkavállaló jogállás-biztonságát kell erősíteni. Ebből a szempontból is lényeges a polgári jog és a munkajog kapcsolatának tisztázása, mert e követelmények érvényesítése érdekében az újabb megoldások a klasszikus elvekhez nyúlnak vissza.

3. A munkajogviszony sajátosságai a rugalmasság és a jogállás-biztonság tükrében

3.1. A munkajogviszony tartalmának változó megítélése. A munkajogviszony tartalmának két szignifikáns sajátossága van, a jogviszony tartóssága (*long-termrelationship, Dauerschuldverhältnis*), és az egyéni munkavállaló jogi alárendeltsége. Mindkettő magától értetődőnek tűnt, illetve tűnik, ugyanakkor a részletesebb vizsgálat több nem tisztázott problémát is takar.

A munkajogviszony tartam-jellegét önmagában az atipikus foglalkoztatási jogviszonyok elterjedése is megkérdőjelezheti. Nem csupán a határozott időre létesített munkajogviszony, hanem a munkaerő-kölcsönzés, a csak egy projektre történő alkalmazás, de az *outsourcing* lehetőségének és alkalmazásának kiterjedése, vagy akár a *crowdsourcing* feltűnése a klasszikus munkajog szerkezetének cáfolataként értelmezhető. Többek álláspontja szerint egy jogviszony tartam-jellegét annak immanens jegyeiből kell levezetni, és ezek közül az egyik meghatározó indikátor a szerződés rendeltetése. A munkaszerződés tartam-jellegének igazolásához meg kell vizsgálni a hasonló tárgyú polgári jogi szerződéseket. Ebből a szempontból kézenfekvő a vállalkozási és a megbízási szerződés összehasonlítása a munkaszerződéssel. A vállalkozási szerződés alapjaiban eredménykötelmet keletkeztet, amelyben a vállalkozónak a szerződésben meghatározott eredményt (mű, opus) kell teljesítenie. Ebből következően a vállalkozási szerződés ún. önmegszüntető szerződés, amely a szerződés szerinti teljesítéssel eléri célját. A munkajogban is ismert az egy adott feladat teljesítésére létesített határozott idejű munkaszerződés. Óhatatlanul felmerül a kérdés, hogy e két szerződés között – csak a tartam-jelleget tekintve – van-e egyáltalán különbség. Eltekintve a két jogviszony tartalmának, különösen a megrendelői és a munkáltatói utasításnak a különbségétől, látványosan eltér egymástól a vállalkozói jogviszony és a munkajogviszony megszüntetésének elve és szabályozása. Míg az előbbi kötelelem megszüntetése a megrendelő részéről elsősorban elszámolási kérdés, addig a határozott tartamú munkajogviszony munkáltatói megszüntetésének szabályozása fokozottan figyelembe veszi a munkavállaló egzisztenciális érdekeit. A megbízási szerződés ügyviteli, ügy-ellátási

kötelem, amely tartama szerint lehet határozott és határozatlan tartamú egyaránt. Amennyiben egy adott tevékenység ellátható munkajogviszonyban és megbízási jogviszonyban is, látszatra a határozatlan időre létesített jogviszonyok között nincs számottevő különbség. Ismét eltekintve a jogviszonyok tartalmi eltérésétől, az utasítási jog terjedelmétől és intenzitásától, a megszüntetés szabályozása adja a különbséget. A megbízást bármelyik fél felmondhatja, amelynek jogkövetkezménye az elszámolás, illetve adott esetekben a kártérítés.

A munkajogviszony tartam-jellegét az ígéret oldaláról közelíti meg *Freedland*.¹⁵ Álláspontja szerint a munkaszerződésben foglalt ígéretnek több időbeli síkja van. Az alapszint – amely minden munkavégzésre irányuló jogviszonynak része –, a munkaszerződés jelenére vonatkozik, amennyiben az egyik fél valamilyen munka elvégzésére köteles, a másik fél pedig e munka ellenértékének a megfizetésére. Látható, hogy ez nemcsak a munkaszerződésnek, hanem a vállalkozásnak, a megbízásnak, az alkuszi szerződésnek stb. is része. Freedland nyomatékosítja azonban, hogy a munkaszerződésben benne foglaltatik egy bizonyos ígéret a további munkavégzésre és a további foglalkoztatásra. Végeredményben ez a kölcsönös ígéret adja meg a munkajogviszony stabilitását, amely adott esetben lényeges lehet a munkáltatónak is, de nyilvánvaló, hogy a munkavállalónak ehhez alapvető egzisztenciális érdeke fűződik. Ennek a kettős ígéretnek a jelenléte csak közvetetten, többek között a felmondásvédelmi szabályok által igazolható. Ez természetesen nem jelenti a foglalkoztatási kényszert, a minden áron való foglalkoztatási köteleesség megtartását, csupán azt – és ez sem kevés –, hogy különböző anyagi vagy eljárási jogi technikák által más megoldások felé tereljük a munkaadókat, és ne csupán a munkajogviszony megszüntetését tartsák szem előtt.

A munkajogviszony másik tartalmi eleme a munkavállaló alá-fölérendeltsége. Az alá-fölérendeltség okát többfajta megközelítésben elemezték, és egyes időszakokban a munkajogviszony kiemelt tartalmi elemévé vált. Mások viszont arra hívják fel a figyelmet, hogy a szubordináció misztifikációja a munkajogviszony többi elemét háttérbe helyezi. *Maschmann* kiemeli, hogy a munkajogviszony szerződéses alapozású jogviszony, amelyben pl. az együttműködési köteleesség és egyéb köteleességek a munkavállaló alá-fölérendeltsége mellett is érvényesülnek.¹⁶ Álláspontja szerint, éppen az atipikus foglalkoztatási módszerek megjelenése, valamint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkavégzésének tömeges elterjedése csökkenti a hagyományos munkajogi függőséget. Természetesen mindezek a foglalkoztatási formák egy adott munkavállalói réteg általános kiszolgáltatottságát erősíthetik, ugyanakkor látható, ez az irány a munkavállalóktól, illetve a potenciális munkavállalóktól más taktikát kíván. Ezzel többen élnek, amelynek jó bizonyítéka a különböző olyan érdekképviselések megjelenése, amelyek nem a hagyományos munkavállalói érdekeket védik.¹⁷

¹⁵ Freedland, M. (1976): *The contract of employment*, Clarendon Press, Oxford, 20.

¹⁶ Maschmann, F. (2001): *Arbeitsverträge und Verträge mit Selbständigen. Rechtliche Qualifizierung von Dienstleistungsverhältnissen als Abgrenzungs- und Einordnungsproblem*, Duncker & Humblot, Berlin, 59.

¹⁷ A munkavállaló jogállásához hasonló személyek (*arbeitnehmerähnliche Person, worker*) ugyanolyan szakszervezeteket alapítanak, mint a munkavállalók, és nem egy országban sikerült kollektív

Az elmúlt mintegy három évtized alatt a munkajog fejlődése korántsem csak egy irányba mutatott. A vállalkozások vezetésének módszerei megváltoztak, a gazdasági válsághelyzetekre már nem csupán a munkaerő létszámának csökkentése, a termelés, illetve a szolgáltatás intenzitásának mérséklése volt a válasz. A különböző aktív munkaerő-piaci politikák nem váltották be a hozzájuk fűzött reményeket, inkább azt a munkavállalói réteget sújtották, amelyeket védeni akartak.¹⁸ Megkérdőjeleződtek az addig elfogadott érdekek, egyértelművé vált, hogy a rugalmasság és a munkavállalói státuszbiztonság fenntartásához a munkajogviszony tartalmának új értelmezésére van szükség.

3.2. Előkép keresése a gazdasági ügyleti forgalom szerződésai között. A szerződéses viszonyok külső körülményeinek változásai nem a foglalkoztatási politikát, illetve a munkajogi szabályozást érintették elsődlegesen. A gazdasági élet szerződésfelfogásában a klasszikus és a neoklasszikus szerződés-konstrukció jól kifejezi azt a folyamatot, ahogyan az egyszerű jogügyletektől a felek eljutnak az összetettebb, a jogügylet jövőjét jobban megalapozó, a tervezést és az előreláthatóságot fokozatosan beépítő szerződések kialakításához.¹⁹ Ennek a gazdasági háttere alapvetően az volt, hogy a szerződés alanyainak érdekében állt a jogügylet fenntartása akár a feltételek változása által. A szerződést körülölelő normaanyag is változott, a jogalkotás és a jogalkalmazás egyaránt lehetővé tette a szerződés tartalmába történő óvatos beavatkozást valamelyik fél érdekében. Ez a fajta flexibilitás azzal járt, hogy a felek által üresen hagyott területeknek a körülményeknek megfelelő kezelése, változtatása teret adott egy megelőző konfliktuskezelési módszernek.

A neoklasszikus szerződésből fejlődött ki a posztindusztriális korszak újabb szerződés típusa, az ún. *relational contract*.²⁰ Az ilyen típusú szerződés nemcsak a szorosabb értelemben vett gazdasági élet területén jelent meg, hanem minden olyan kapcsolatban, ahol a felek valamilyen anyagi érdekközösségbe kerültek, mondhatni, mintegy rabjává váltak korábbi konszenzusuknak.²¹ A *relational contract* alapvető jellemzői az alábbiak: ez a szerződés tartam-szerződés, általában sokszereplős, a szerződés tárgya nehezen monetizálható, abban az értelemben különösen, hogy nem egyszerű csere típusú kötelemről van szó. A *relational contract* tipikusan *incomplete contract*, amennyiben a felek nem tudnak mindenrészletben megegyezni, ezért a teljesítés során lényeges a folyamatos kommunikáció, a feltételek újratárgyalása. A felek közös célja a már megkötött és folyamatosan teljesített szerződés fenntartása, akár változó feltételek mellett is.²²

A *relational contract* bőséges irodalmában több elemzés olvasható arról, hogy e

megállapodásokat kötniük.

¹⁸ Vaughan-Whitehead, (ed.). (2011): *Workinequalitiesinthecrisis: Evidencefrom Europe*, International Labour Office, Geneva.

¹⁹ Lásd erről Macneil, I. R. (1978): Contracts: Adjustment of long-term economics relations underclassical, neoclassical, and relationalcontractlaw, *Northwestern University Law Review*. 856.

²⁰ Macneil, I. R. (1974): The many futures of contracts, *Southern California Law Review*, 691-816.

²¹ Leckey, R. (2002): Relationalcontract and othermodels of marriage, *Osgode Hall Law Journal*, 1-47.

²² A *discretetransactional* és a *relational contract* táblázatos összehasonlítását lásd Macneil: i.m. (20), 738-739.

szerződések körébe tartozik a munkaszerződés is.²³ Azok a szerzők, akik a gazdasági jog felől közelítik meg ezt a kérdést, ezt a besorolást, a gazdasági életben működő *relational contract* és a munkaszerződés hasonlóságaira építik. A munkajog tudományának művelői sokkal óvatosabbak, és a két szerződés közötti tartalmi különbségeket is elemzik. Ami a hasonlóságokat illeti, kétségtelen, hogy a munkaszerződés is *long-term contract*, javarészből *incomplete contract*, és kimutathatók a munkajogviszonyban is az összetartozást előmozdító elemek, amelyek túlmutatnak a munkajogviszony egyszerű csere-kötelem jellegén. Aggályos azonban, hogy a munkajogviszonyt jellemzi-e az a fajta érdek-összetartozás, amely a szerződés megtartásának kölcsönös igényét eredményezné. Ezzel összefüggésben többen azt hangsúlyozzák, hogy a munkáltatók és a munkavállalók is készek megfontolni a munkajogviszony fenntartását megváltozott feltételek között is. Mindehhez hozzá kell tenni, hogy a munkavállaló nem gazdasági partnere a munkáltatónak, és ebből következően a munkaszerződés feltételeinek kölcsönös változtatása gyakorlati nehézségekbe ütközik.²⁴

Milyen lehetőségek állnak a munkáltató rendelkezésére? A munkáltatónak főszabályként két lehetősége van a megváltozott körülményekre történő reagálásra. Az egyik a munkajogviszony megszüntetése gazdasági okokra való hivatkozással, a másik a munkaszerződés módosítása, ami nagy létszámú munkavállalók tekintetében nehezen kivitelezhető. Létezhet egy harmadik megoldás, amely a munkáltató irányítási jogán (*managerial prerogative*, *Direktionsrecht*) alapul. Ennek lényege, hogy a munkaszerződésben a munkáltató felhatalmazást kap a teljesítés konkretizálására, azaz a jogviszony egyes tartalmi elemeinek alakítására. Hangsúlyozandó, hogy ez nem azonos a lényeges feltételek megváltoztatásával, hanem a munkáltató döntési hatalmának a munkaszerződésben meghatározott keretek között kell maradnia. Újabb kérdés: a felek a szerződésben tájíthatják-e ezeket a határokat, a szerződés adhat-e felhatalmazást a munkáltatónak akár a lényeges feltételek egyoldalú megváltoztatására. Ez a felhatalmazás az egyszerű irányítási joghoz képest nem mennyiségi kérdés, hanem a munkajogviszony tartalma alakításának az eddigiekhez képest minőségi változtatását jelenti.

3.3. Milyen feltételek mellett alkalmazható a *relational contract*-nál alkalmazott alakítási megoldás a munkajogviszony esetében? A munkajogviszony tartalmának kibővített egyoldalú alakítási lehetősége lényegesen különbözik a *relational contract*-nál alkalmazott megoldástól. Ez az alakítás relatíve egyoldalú. A felhatalmazás alapja a szerződés, munkaszerződés vagy kollektív szerződés. Korántsem mellékes, hogy mely szerződés tartalmazza a felhatalmazást. Annak ellenére, hogy az európai munkajogi kultúrában a munkaszerződés – az egyéni magánautonómia – élvez elsőbbséget, egy rendszerszintű, valójában a

²³ Lásd Feinman, J. M. (2000): *Relational contract theory in context*, *Northwestern University School of Law*, 746.; Ugyanakkor kétségeit fejezi ki Speidel, R. E. (2000): *The characteristics and challenges of relational contracts*, *Northwestern University School of Law*, 826.

²⁴ Bird, C. R. (2005): *Employment as a relational contract*, *University Pennsylvania Journal of Labour Law*, 149-217.; Brodie, D. (2011): *How relational is the employment contract?*, *Industrial Law Journal*, 232-253.

munkavállalók egy részét, de akár egészét érintő változás nehezen képzelhető el az egyes munkaszerződések szintjén. Nyilvánvaló azonban, hogy kollektív megállapodás hiányában csak a munkaszerződésben megfogalmazott felhatalmazás lehet a megoldás. Ezzel kapcsolatban újabb probléma, hogy a felhatalmazásnak egységes változtatási lehetőségeket kell-e tartalmaznia, vagy azonos munkavállalói csoporton belül lehetséges-e különböző tartalmú felhatalmazás. A munkaszerződésben foglalt felhatalmazással szemben felhozható másik kifogás a felek imparitása. Mindebből következően több érv szól a kollektív szerződés mellett, de ebben az esetben a kollektív szerződés hatálya, valamint a munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazásának elve igényel újabb elemzést. Ennek a megoldásnak még egy feltétele van, nevezetesen a munkaszerződés tartalmi elemeinek konvertálhatósága a kollektív szerződésbe.

Mivel a munkáltató egyoldalú alakítási döntési jogkörének az alapja a szerződés, ki kell munkálni a szerződések tartalmi kontrolljának az elveit, szabályait, különös tekintettel a munkaszerződésnek és a kollektív szerződésnek az olyan értelmezésére, amely ezeket a szerződéseket is általános szerződési feltételekkel megkötötteknek minősítheti. Ez számos országban kialakult követelmény és elismert gyakorlat. A Ptk. általános szerződési feltételére vonatkozó rendelkezésének alkalmazását az Mt. is megengedi, azonban az ennek megfelelő szerződési-tartalmi ellenőrzési gyakorlat még nem alakult ki.

Lényeges további feltétel a munkajogviszony gazdasági okokra való hivatkozással történő megszüntetésének újragondolása. A munkáltató vázolt egyoldalú alakítási joga és a gazdasági okokkal indokolt felmondás ugyan nem zárja ki egymást, de amennyiben ennek a konstrukciónak a *relational contract* az alapja, úgy tekintettel kell lenni arra, hogy a felek a jogviszony megtartásában érdekeltek. Több ország munkajogában ismertek a többé-kevésbé hatékony felmondásvédelmi intézmények, amelyekben a gazdasági ok miatti felmondás kiemelt helyen szerepel.

Álláspontom szerint a tanulmányban érintett megoldás hazai munkajogi alkalmazása csak a munkajogi szabályozás teljes átalakításával lenne megvalósítható. A munkajog két alapvető része – az individuális és a kollektív intézmények – közötti kohézió hiánya, a szerződés tartalmi kontrolljának a háttérbe szorulása, valamint a munkáltatói felmondás felemás szabályozása és gyakorlata miatt rövidtávon nem képzelhető a rugalmasság és a munkavállalói jogállás-biztonság tekintetében érdemi változás. A tapasztalatok azonban azt mutatják, hogy a közjogi indíttatású és tartalmú beavatkozások csak ideig-óráig nyújtanak megoldást.
