

# *Pécsi Munkajogi Közlemények*

II. évfolyam • I. szám • 2009. április



## **Pécsi Munkajogi Közlemények**

*A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar  
Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézetének folyóirata*

A Szerkesztő Bizottság elnöke: Kiss György

A Szerkesztő Bizottság tagjai:  
Hajdú József, Héthy Lajos, Öry Csaba, Pál Lajos, Radnay József

Főszerkesztő: Berke Gyula

*A szerkesztőség címe:*  
Levélcím: 7622 Pécs, 48-as tér 1.  
Telefonszám: 72/501-500/3223  
Fax: 72/501-500/3181

A lap elérhető a <http://icell.law.pte.hu> honlapon

Kiadja:  
Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Felelős kiadó:  
Berke Gyula dékán

Nyomdai előkészítés: RODIN Kft.  
Tervező szerkesztő: Molnár László

A folyóiratban közölt művek szerzői jogilag védettek. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A művek a kiadó írásbeli engedélye nélkül részeiben sem reprodukálhatók, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozhatók fel, nem tárolhatók, nem sokszorosíthatók és nem terjeszthetők.

Megjelenik évente négy alkalommal  
Előfizetési díj 5 000 Ft/év  
Egyes lapszámok külön is megvásárolhatók 1500 Ft áron.

Nyomdai munkálatok:  
RODIN Kft.

E lapszám megjelenését támogatták:  
RODIN Management Service Kft., Radics Csaba önálló bírósági végrehajtó,  
JUSTIS Tanácsadó Bt., Magyar Munkajogi Társaság,  
Osztrák–Magyar Akció Alapítvány  
HU ISSN 1789-7637

## **E számunk szerzői:**

### **Bankó Zoltán**

egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

### **Berke Gyula**

egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

### **Berki Erzsébet**

főosztályvezető-helyettes, Szociális és Munkaügyi Minisztérium

### **Gyulavári Tamás**

egyetemi docens, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar  
Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

### **Herczog László**

szakállamtitkár, Szociális és Munkaügyi Minisztérium

### **Horváth István**

jogi főosztályvezető, Szociális és Munkaügyi Minisztérium,  
a Magyar Munkajogi Társaság titkára

### **Kajtár Edit**

egyetemi adjunktus, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

### **Kártyás Gábor**

Ph.D hallgató, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

### **Kiss György**

tanszékvezető egyetemi tanár, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

### **Kovács Erika**

intézetigazgató, tudományos munkatárs,  
Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar  
Európai és Összehasonlító Munkajogi Kutatóintézet

### **Láposy Attila**

jogi referens, Országgyűlési Biztos Hivatala,  
Ph.D hallgató, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

### **Pál Lajos**

ügyvéd, Pál és Kozma Ügyvédi Iroda

### **Polgár Miklós**

jogtanácsos, Dél-dunántúli Regionális Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság,  
Ph.D hallgató, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

E számunk szerzői

**Rab Henriett**

egyetemi tanársegéd, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar  
Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék

**Krassimira Sredkova**

Prof. Dr., Sofia University „St. Kliment Ochridski”

**Szabó Máté**

állampolgári jogok országgyűlési biztosa,  
intézetvezető egyetemi tanár,  
Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

**Szárász Attila**

munkajogi szakértő, Magyar Telekom Nyrt.

**Vass Orsolya**

jogász, Pécsi Tudományegyetem  
Kutatáshasznosítási és Technológia Transzfer Iroda

**Zeller Judit**

jogi referens, Országgyűlési Biztos Hivatala,  
egyetemi adjunktus, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>Tanulmányok</b> .....	<b>7</b>
<i>Gyulavári Tamás</i> : Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban. ....	7
<i>Polgár Miklós</i> : Egy alkotmányellenes(?) – munkaügyi jogvitát eldöntő – jogegységi határozat keletkezése és hatása a nyugdíjbiztosítás rendszerében ...	27
<i>Rab Henriett</i> : A társadalombiztosítási rendszer fenntarthatósága, a finanszírozás lehetséges formái .....	41
<i>Krassimira Sredkova</i> : National social dialogue in Bulgaria: within and beyond tripartim .....	55
<i>Vass Orsolya</i> : A munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások szabályozása a magyar jogrendszerben .....	75
<b>Sztrájkjogi műhelyvita I.</b>	
<i>Szabó Máté</i> : Vitaindító előadás .....	95
<i>Láposy Attila – Zeller Judit</i> : A sztrájkhoz való jog mint alkotmányos alapjog: tézisek és dilemmák .....	99
<i>Herczog László</i> : A sztrájkot megelőző egyeztető eljárás .....	107
<i>Berki Erzsébet</i> : Az elégséges szolgáltatás problémája .....	111
<b>Európai munkajog</b> .....	<b>119</b>
<i>Kártyás Gábor</i> : Bizonyos munkavállalók egyenlőbbek? A kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérhez való joga .....	119
<b>Jogalkalmazás</b> .....	<b>141</b>
<i>Kiss György</i> : Az Alkotmánybíróság döntése az érdekegyeztetésről szóló törvényjavaslatok tárgyában .....	141
<i>Kovács Erika</i> : A Legfelsőbb Bíróság munkajogi tárgyú ítéletei a 2008. év második felében .....	149
<i>Pál Lajos</i> : Eljárásjogi adalék a sztrájk jogszerűségének elbírálásával kapcsolatos problémához .....	171
<b>Magyar Munkajogi Társaság</b> .....	<b>177</b>
<i>Berke Gyula – Horváth István</i> : Munkajogi örökségünk .....	177
<i>Száraz Attila</i> : Az outsourcing a kiszervező optikáján keresztül: szervezési megoldások, gyakorlati kérdések és problémák .....	199

<b>Ismertetés</b> .....	207
Kiss György az MTA doktora ( <i>Berke Gyula</i> ) .....	207
Román Róbert doktori értekezése ( <i>Berke Gyula</i> ). .....	208
A határokon átnyúló mobilitás munkajogi kihívásai – az ELLN éves szemináriuma ( <i>Kajtár Edit</i> ). .....	210
V. Magyar Munkajogi Konferencia ( <i>Bankó Zoltán</i> ) .....	211
Új igazgató az IAAEG élén ( <i>Kovács Erika</i> ) .....	212
 <b>Szakirodalom</b> .....	 215
<i>Tálné Molnár Erika: A munkaviszony megszüntetése (Berke Gyula)</i> .....	215
A munkajog nagy kézikönyve ( <i>Kajtár Edit</i> ) .....	216
Runggaldier, Ulrich: Grenzen der Regelungsbefugnis der Kollektivvertragsparteien ( <i>Berke Gyula</i> ) .....	218
<i>Waas, Bernd: A Restatement of the Law with Respect to Labour Law;</i> <i>Kohler C., Thomas: Restatement – Technique and Tradition in the</i> <i>United States, The International Journal of Comparative Labour Law and</i> <i>Industrial Relations, Volume 24, Issue 4, 2008 (Kiss György)</i> .....	221
<i>Baker, Aaron: Proportionality and Employment Discrimination in the UK,</i> <i>Industrial Law Journal, Vol. 37. No. 4 December 2008 (Kiss György).</i> .....	224
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro Anno 2008/4 (Kiss Görgy)</i> .....	227

# TANULMÁNYOK

Gyulavári Tamás

## Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban

A munkajogi alapfogalmak – különösen a munkaviszony, munkavállaló, önfoglalkoztató fogalom – tisztázása tradicionálisan nehéz és hálátlan feladatnak bizonyult mind a nemzeti, mind pedig a nemzetközi munkajogban.<sup>1</sup> Nehéz feladat, mert a gazdasági és munkajogi fejlődéssel újabb és újabb munkavállalói csoportok, jogviszony-típusok tűnnek fel. Ugyanakkor a definiálás megkerülhetetlen kényszer, hiszen a személyi hatályon keresztül alapvetően befolyásolja a munkajogi szabályok hatókörét és hatásosságát. A nemzetközi munkajogi irodalomban – különösen Freedland alapmunkájának<sup>2</sup> megjelenése óta – széles szakmai vita bontakozott ki a munkajog hatályával összefüggő problémákról, azaz milyen munkatevékenységeket, jogviszonyokat milyen védelemben részesítsen a munkajog.

Amíg a nemzeti jogalkotó semmiképpen sem kerülheti el a definiálásból, illetve annak tisztázatlanságából eredő problémákat, addig a nemzetközi munkajog választhat a szupranacionális alapfogalmak (pro-aktív) megalkotása és a nemzeti munkajogra hagyatkozás (passzív) koncepciója között. A nemzetközi munkajogi jogalkotás hagyományosan inkább az utóbbi megoldás híve, kerülendő a definiálásból óhatatlanul eredő nehézségeket és konfliktusokat. Az európai közösségi jog egyszerre alkalmaz kétféle megoldást, mivel egyes jogterületeken önálló, a nemzeti jogoktól eltérő fogalmi rendszert alakított ki, míg a munkafeltételek terén megelégedett a nemzeti jogi fogalmak használatával. A közösségi jog személyi hatályának vizsgálata segíthet tisztázni a közösségi szociális jogba és munkajogba sorolt irányelvek alkalmazási körét, de felveti az alapfogalmak európai harmonizációjának és nemzeti jogi konvergenciájának a kérdését is. Ennek érdekében az alábbiakban áttekintjük a munkavállaló és az önfoglalkoztató fogalmára vonatkozó közösségi jogszabályokat és esetjogot, különös tekintettel a szabad mozgás, az egyenlő bánásmód és a munkafeltételek szabályozása terén.

### I. A munkavállaló fogalma a közösségi jogban

A munkajogi jogharmonizáció három területet érint közvetlenül: a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogát, beleértve a szociális biztonsági koordinációs jogot, az egyenlő bánásmód elvét, valamint a munkafeltételeket érintő, közösségi jogi értelemben vett

---

<sup>1</sup> A szerző köszönettel tartozik Gellérné Lukács Évának, Lehoczkyné Kollonay Csillának és Kártyás Gábornak a tanulmány kéziratához fűzött javaslataiért.

<sup>2</sup> Freedland, Mark: *The personal employment contract*. Oxford, Oxford University Press, 2003.

munkajogi szabályokat. Ez a három közösségi jogterület különbözik a hatály tekintetében, vagyis abból a szempontból, hogy mely munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozásában kell érvényesíteni a közösségi jogi előírásokat. A közösségi jogban tehát nincs egységes munkavállaló-fogalom, ezért a fogalom jelentése területenként eltérő.<sup>3</sup> A személyi hatálybeli különbségek oka nem annyira az egyes jogterületek szabályozásának eltérő „természetében”, hanem a közösségi jogszabályok eltérő céljában, illetve a politikai elkötelezettség eltérő szintjében rejlik.

A jogterületek közötti legnyilvánvalóbb különbség az, hogy az Európai Bíróság a szabad mozgás és az egyenlő bánásmód terén a munkavállaló önálló közösségi jogi fogalmát alakította ki. A közösségi jogalkotás egy szűk alkalmazási körben, az esetjog eszközével megalkotta a munkavállaló „funkcionális”, rendkívül tág közösségi jogi fogalmát, amelyet eredetileg a szabad mozgás jogának kiterjesztésére találtak ki. A szabad mozgás olyan alapvető jog, amely kiemelt szerepe miatt szélesebb körben érvényesül. A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elve a közösségi jogrend által védett alapvető emberi jog<sup>4</sup>, illetve az egyenlő bér elve az Európai Közösség egyik alapja.<sup>5</sup> Az alapvető jogok – szabad mozgás, egyenlő bánásmód – védelmének kiemelt szerepe a széles személyi hatályban is megnyilvánult. Az alapvető jogokkal szemben a munkavállalói jogok tradicionálisan másodlagos szerepet játszottak a közösségi jogi gondolkodásban. Míg a szabad mozgás joga és az egyenlő bánásmód biztosítása az EU alapvető politikai célja, addig a „részleges” munkajogi harmonizáció<sup>6</sup> melletti elkötelezettség ennél sokkal erőteljesebb volt. A munkafeltételekről szóló („munkajogi”) irányelvek tekintetében a közösségi jogszabályok felhatalmazták a nemzeti bíróságokat saját nemzeti jogi fogalmi apparátusuk használatára, még ha ez némi inkonzisztenciát eredményezett is az irányelvek eltérő átültetése során az eltérő fogalmi rendszerekkel rendelkező tagállamokban<sup>7</sup>.

A szabad mozgás, az egyenlő bánásmód és a szociális biztonsági koordináció terén a közösségi jog hatálya tehát a jogviszonyoknak a munkajogviszonynál sokkal szélesebb körére terjed ki. A munkafeltételek szabályozására figyelemmel azonban megállapítható, hogy igencsak heterogén, kaleidoszkóp-szerű fogalmi rendszer alakult ki mára a közösségi jogban.<sup>8</sup> Ez a heterogén szabályozási koncepció megjósolhatóan a jövőben sem változik majd, mert a jogterületek eltérő kezelése nem ad hoc döntéseken, hanem mélyen gyökerező – bár kétségtelenül vitatható – politikai döntéseken és értékválasz-

<sup>3</sup> C-85/96. *María Martínez Sala v Freistaat Bayern* [1998] ECR I-2691, paragraph 31.

<sup>4</sup> *Joined Cases C-270/97 and C-271/97 Deutsche Post* [2000] ECR I-929, paragraph 57, 149/77 *Defrenne III* [1978] ECR 1365, paragraphs 26 and 27, *Joined Cases 75/82 and 117/82 Razzouk and Beydoun v Commission* [1984] ECR 1509, paragraph 16, and *Case C-13/94 P. v S. and Cornwall County Council* [1996] ECR I-2143, paragraph 19.

<sup>5</sup> *43/75 Defrenne II* [1976] ECR 455, paragraph 12.

<sup>6</sup> *105/84. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S Danmols Inventar* [1985] ECR 02639, paragraph 26.

<sup>7</sup> Deakin, Simon - Morris, Gillian S.: 2005: *Labour Law*. Hart Publishing, Oxford, 4th edition, 138.

<sup>8</sup> Countouris, Nicola: 2007: *The Changing Law of the Employment Relationship*. Ashgate Publishing, Aldershot, 197.



tásokon alapul.<sup>9</sup> Az önálló közösségi jogi fogalmak léte azonban a nemzeti jogalkotásokat is a munkajogi védelem, vagyis a munkajog által védett személyi kör kiterjesztése irányába „terelheti”.<sup>10</sup>

## 1. Szabad mozgás: mely munkavállalók joga?

A szabad mozgás az integráció egyik alapja, amely kezdetben a más tagállamokban végzett gazdasági tevékenységhez fűződő jog volt, ezért a Római Szerződés 48. cikke<sup>11</sup> csak a munkavállalók szabad mozgásának jogát biztosította a Közösségen belül. A szabad mozgás jogát az alapításkor nem állampolgári jogként fogták fel, hanem quasi gazdasági integrációs jogként, amely csak a gazdaságilag aktív állampolgárokat illette meg. A munkavállaló fogalmának tisztázása tehát azért volt lényeges, mert ezáltal határozták meg a szabad mozgás jogosultjainak körét. A Szerződés azonban csupán keretszabály, amely nem határozta meg a munkavállaló (worker) fogalmát, csupán arra utalt, hogy a Közösségen belül, tehát a tagállamok között vándorló munkavállalókról van szó. A munkavállaló Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló 1612/68/EGK tanácsi rendelet ehhez csak annyit tett hozzá, hogy a tagállami állampolgár lakóhelyére tekintet nélkül egy másik tagállam területén munkát vállalhat.<sup>12</sup>

A nemzetközi munkajog személyi hatályának meghatározásához az ILO Egyezmények sem nyújtanak sok segítséget, mivel a különböző időszakokban született szabályok nem egységesek a személyi hatály tekintetében és hiányoznak a pontos fogalom-meghatározások.<sup>13</sup> Az ILO egyezmények általában a „worker” fogalmát használják, de kivételesen egyes egyezmények ennél szűkebb személyi körre<sup>14</sup> vonatkoznak. Bár az egyezmények általában nem térnek ki részletesen a fogalom pontos meghatározására, de a worker fogalma kétséget kizáróan magában foglalja a tipikus és atipikus munkavállalókat is. Ugyanakkor nem teljesen egyértelmű, hogy beleértendő-e ebbe a fogalomba például az alkalmi munkavállaló (casual worker). Mivel az utóbbi években az ILO elégedetlen volt az egyezmények sokszor tisztázatlan és szűkítően értelmezett személyi hatályával<sup>15</sup>, ezért a 2006-ban elfogadott 198. számú ajánlásában<sup>16</sup> a munkaviszony nemzeti jogi fogalmainak és a kapcsolódó problémák tisztázására vállalkozott. Túl korai volna még megítélni,

---

<sup>9</sup> Countouris, Nicola, 2007, 191.

<sup>10</sup> Engblom, Samuel 2001: Equal treatment of employees and self-employed workers, [in Numhauser-Henning, Ann (ed.): *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination*], Kluwer Law International, 301.

<sup>11</sup> Az Amszterdami Szerződés szerinti 39. cikk.

<sup>12</sup> A 1612/68/EGK rendelet 1. cikke szerint: „A tagállamok állampolgárainak, lakóhelyükre való tekintet nélkül joguk van arra, hogy egy másik tagállam területén munkát vállaljanak és munkát végezzenek a tagállam állampolgárainak foglalkoztatását szabályozó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően.”

<sup>13</sup> Az ILO Egyezmények személyi hatályának részletes elemzését lásd: Countouris, Nicola, 2007, 147-169.

<sup>14</sup> Például: wage earner, employed under a contract of employment (Convention C 95 of 1949).

<sup>15</sup> Countouris, Nicola, 2007, 169.

<sup>16</sup> Az egyezmény szövegének elemzését részletesen lásd: *The employment relationship - An annotated guide to ILO Recommendation No. 198*. ILO, 2007, [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

hogy az ajánlás mennyiben segíti majd a munkaviszony fogalmának a tisztázását, esetleges kitégítését.<sup>17</sup>

Az ILO joganyagának koncepciójában a lényegi különbség azonban a munkavállaló (worker) és az önfoglalkoztató (self-employed) fogalmai között van, amely különbségtétel alapja a formális autonómia és a gazdasági-szociális függőség.<sup>18</sup> Az egyezmények személyi hatálya közötti különbség tehát nem a munkavállalók (employee, worker) személyi körének pontos meghatározásán, hanem a függő (dependent worker/employee) és a független (self-employed) „munkavállalók” közötti koncepcionális különbségtételen alapul.<sup>19</sup> Erre jó példa az anyaság védelméről szóló egyezmény, amelynek személyi hatálya kiterjed „minden foglalkoztatott nőre, beleértve a nem önálló munkavégzés atipikus formáit is”.<sup>20</sup>

Amint az a fentiekből is kitűnt, a munkavállaló fogalmával kapcsolatos közösségi jogi problémák elemzését jelentősen megnehezíti a magyar fordítás. A személyi hatály tekintetében ugyanis a közösségi jogalkotás váltakozva, korántsem következetesen, és a nemzeti munkajogoktól (pl. brit fogalmaktól) eltérő tartalommal használja a worker és az employee terminológiát. Mindkettő munkajogi kifejezés az adott közösségi jogszabályban meghatározott jogosultságok személyi hatályának a szabályozására szolgál. Sajnos a magyar munkajogi szaknyelvben nagyon nehéz érzékeltetni ezt az amúgy sem következetes különbségtételt. A munkavállaló fogalma szűken értelmezve ugyan az employee fogalmának felel meg, de a közösségi jogban használt worker kifejezésnek nincs igazán megfelelője<sup>21</sup>. Mivel azonban a közösségi jogi szabályozás alapkérdése nem a munkavállaló és a worker közötti fogalmi különbség, hanem a személyi hatály ezek tartalmától független meghatározása, ezért a személyi hatályba tartozó személyek körére egységesen a munkavállaló fogalmat használjuk. Természetesen megjelöljük a közösségi jogban használt terminológiát, amennyiben az releváns a fogalom elemzése szempontjából.

Visszakanyarodva a közösségi joghoz, az elsődleges és a másodlagos jog hallgatása miatt az Európai Bíróság válaszolta meg azt a kérdést, hogy a szabad mozgás joga alkalmazásában ki minősül munkavállalónak. A Hoekstra ítélet<sup>22</sup> kiemelkedő jelentőségű, mert ebben mondta ki az Európai Bíróság, hogy a munkavállaló (worker) fogalmának a nemzeti jogoktól független, önálló közösségi jogi jelentése van. Azért volt szükség egy szupranacionális fogalom esetjoggal történő megalkotására, mert a Római Szerződés közösségi jogi fogalomként kezeli azt, ezért nem ad felhatalmazást a nemzeti jogi fogalom alkalmazására. Ha a különféle nemzeti jogi meghatározásokat alkalmaznák, akkor a tagállamok tetszés szerint korlátozhatnák a migráns munkavállalónak minősülő személyek körét, ami veszélyeztetné a szabad mozgás jogának széles körű érvényesülését. Ugyanakkor ez az ítélet is adós maradt a fogalom meghatározásával.<sup>23</sup>

<sup>17</sup> Countouris, Nicola, 2007, 167 – 168.

<sup>18</sup> Countouris, Nicola, 2007, 153.

<sup>19</sup> Countouris, Nicola, 2007, 154.

<sup>20</sup> 183. sz. ILO Egyezmény az anyaság védelméről (módosított), 2.1 cikk.

<sup>21</sup> Álláspontunk szerint a szocializmusban közkedvelt „dolgozó” kifejezés nem megfelelő fordítás a worker esetében.

<sup>22</sup> 75/63. Hoekstra v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten [1965] ECR 177.

<sup>23</sup> Burrows, Fred: *Free movement in European Community Law*. Oxford, Clarendon Press, 1987, 120.

Az Európai Bíróság a Hoekstra ítéletet követően mind a mai napig számos esetben visszatérően foglalkozott a munkavállaló közösségi jogi fogalmának meghatározásával. Az alaptétel szerint a munkavállalók szabad mozgása olyan alapvető jog, amellyel kapcsolatban nincs helye szűkítő értelmezésnek.<sup>24</sup> A Római Szerződés céljainak elérését veszélyeztetné ugyanis az, ha a munkavállalók szabad mozgásának jogából csak azok részesülnének, akiknek a munkabére eléri a minimálbért.<sup>25</sup> Ennélfogva a tagállamok nem zárhatják ki önkényesen a Szerződésben rögzített jogokból a munkavállalók bizonyos kategóriáit, így például a részmunkaidős, rövid határozott időre alkalmazott munkavállalókat.<sup>26</sup>

A részmunkaidős munkaviszonyban tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet végző személy akkor is munkavállalónak minősül, ha a munkából származó jövedelme nem éri el a létminimumot és ezért szociális támogatást igényel,<sup>27</sup> valamint díjazásnak tekinthető az ellátás és a zsebpénz is.<sup>28</sup> Ugyanakkor ennek az értelmezésnek az a korlátja, hogy a kizárólag rehabilitációra vagy re-integrációra irányuló munkavégzés nem tekinthető tényleges és valóságos gazdasági tevékenységnek, ezáltal az érintett személy sem munkavállaló a közösségi jog szempontjából.<sup>29</sup> Ugyanakkor a díjazás forrása (pl. állami alap), a jogviszony természete (pl. közmunka), vagy éppenséggel a termelékenység nem lehet önmagában akadálya a közösségi munkavállalói státusz megszerzésének.<sup>30</sup>

A szabad mozgás joga a tényleges és valóságos (genuine and effective) gazdasági tevékenységet végzőket illeti meg, így azokat nem, akik elhanyagolható vagy mellékes jelentőségű (marginal and ancillary) gazdasági tevékenységet végeznek.<sup>31</sup> Ennek megítélésénél figyelembe kell venni a tevékenység rendszertelen voltát, illetve a ténylegesen kifejtett tevékenység időtartamát. Az a tény, hogy a kérdéses személy csak nagyon kevés órát dolgozott, utalhat a kifejtett tevékenység pusztán marginális, csekély jelentőségére. A tagállami bíróság ugyanakkor figyelembe veheti, hogy a munkavállaló a jogviszony jellege miatt a munkáltató rendelkezésére állt (on-call).<sup>32</sup> Ugyanígy munkavállalónak minősülhet az a gyakornok, aki szakmai képzés keretében heti néhány órát dolgozik rendkívül alacsony díjazásért, mivel az Európai Bíróság értelmezésében a munkaviszony lényege a felek által meghatározott időtartamban, más személy részére és irányítása alatt, díjazásért végzett szolgáltatás.<sup>33</sup> A tényleges és valóságos gazdasági tevékenység megítélésénél azt is figyelembe kell venni, hogy az érintett személy által nyújtott szolgáltatások normális munkaerő-piaci tevékenységnek minősíthetőke.<sup>34</sup>

---

<sup>24</sup> 53/81. Levin v Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035.

<sup>25</sup> Ibid., [12].

<sup>26</sup> C-413/01. Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst [2003] ECR I-13187.

<sup>27</sup> 139/85. Kempf v Staatssecretaris van Justitie [1986] ECR 1741.

<sup>28</sup> 196/87. Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie [1988] ECR 6159.

<sup>29</sup> 344/87. Bettray v Staatssecretaris van Justitie [1989] ECR I621, paragraph 17.

<sup>30</sup> C-1/97. Mehmet Birden v Stadtgemeinde Bremen [1998] ECR I-7747.

<sup>31</sup> 53/81. Levin v Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035, paragraph 17.

<sup>32</sup> C-357/89. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] ECR 1027, paragraph 14.

<sup>33</sup> C-3/90. Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] ECR I-1071.

<sup>34</sup> C-456/02. Trojani v CPAS [2004] ECR I-7573, paragraph 24.

Ugyanakkor nem tettek különbséget munkajogviszony és munkavégzésre irányuló más jogviszonyok között, ezért munkavállalónak minősülhet az is, aki nem munkaviszonyban, hanem más jogviszonyban fejt ki tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet. Munkáltató lehet gazdasági társaság, magánszemély, vagy állami szervezet.<sup>35</sup> A gyakornok tanár a foglalkoztatására irányuló jogviszony jellegétől függetlenül munkavállalónak minősül, ha gyakornoki ideje alatt egy másik személy számára és irányítása alatt, díjazás fejében dolgozik.<sup>36</sup> Ugyanígy munkavállalónak minősül a jogi szakvizsgához szükséges gyakornoki idő alatt dolgozó jogász, mivel jogi tevékenységére felkészítő, valóságos és tényleges tevékenységet folytat, gyakorlatvezetője irányítása alatt, díjazásért.<sup>37</sup> Az alárendeltség és a munkavégzésért járó díjazás miatt munkavállaló az a doktori ösztöndíjas is, aki doktori értekezésének elkészítéséhez kap kutatási ösztöndíjat.<sup>38</sup>

Az a személy is munkavállalónak minősült, aki a gazdasági társaság egyedüli tulajdonosának és egyben ügyvezetőjének házastársaként végez munkát heti két napban, feltéve ha azt alárendeltségben végzi. Egy vállalkozás szervezeti rendszerében ugyanis a házasságból származó személyi és tulajdonosi kapcsolat nem zárja ki a házastársak között a munkaviszonyra jellemző alárendeltséget.<sup>39</sup> Ezzel szemben nem munkavállaló, hanem önfoglalkoztató az a személy, aki ügyvezetőként dolgozik annak a gazdasági társaságnak, amelynek egyben kizárólagos tulajdonosa is, mivel az ő esetében hiányzik a munkavállalói státusz lényegét jelentő alárendeltségi viszony (subordination relationship).<sup>40</sup> Mindezek az ítéletek a kontinentális jogi doktrínához hasonlóan az alárendeltség (subordination) szerepét hangsúlyozzák a munkavállalói státusz alapvető elemeként,<sup>41</sup> amelynek meglétét „a nemzeti bíróság dolga megítélni”<sup>42</sup> az Európai Bíróság által kidolgozott szempontrendszer alapján.

A munkavállalói státusz kritériumainak tehát azt tekintette az Európai Bíróság, hogy az adott személy

- a) meghatározott, akár rövid ideig,
- b) másik személy számára, annak irányításával,
- c) tágan értelmezett ellenszolgáltatás fejében
- d) olyan szolgáltatást nyújtson, amely tényleges és valóságos gazdasági célú tevékenység.

Ennek a rendkívül tágan értelmezett, a munkaviszonynál szélesebb, és pontosan nem is korlátozott körre kiterjedő munkavállaló-fogalomnak az volt a rendeltetése,

<sup>35</sup> Sankari, Suva: Union citizenship and free movement: who is who? *NoFo Journal of Extreme Legal Positivism*, November 2005/1., 39.

<sup>36</sup> 66/85. Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121, paragraph 17.

<sup>37</sup> C-109/04. Kranemann v Land Nordrhein-Westfalen [2005] ECR 2421, paragraph 18.

<sup>38</sup> C-94/07 Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV. [2008], OJ C 117 of 29.05.2007, 3.

<sup>39</sup> C-337/97. C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep [1999] ECR I-3289.

<sup>40</sup> C-107/94. Asscher v Staatssecretaris van Financiën [1996] ECR I-3089, paragraph 26.

<sup>41</sup> Countouris, Nicola, 2007, 172.

<sup>42</sup> C-337/97. C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep [1999] ECR I 3289, paragraph 16.

hogy a gazdaságilag aktív személyek lehető legszélesebb köre számára biztosítsa a szabad mozgás jogát. Mivel ez a fogalom „határozza meg az alapvető szabadság személyi hatályát, ezért a munkavállaló közösségi koncepcióját tágan kell értelmezni”.<sup>43</sup> Ennek megfelelően a munkavállaló fogalmának közösségi jogi felfogása közelebb áll az önálló, alárendeltségben dolgozó munkavállaló kontinentális koncepciójához, mintsem a munkaszerződéssel alkalmazott munkavállaló brit<sup>44</sup> fogalmához.<sup>45</sup> Önmagában az a tény még nem alapozza meg a munkavállalói státuszt, hogy egy meghatározott tevékenységet, a holland hatóságok esetében a prostitúciót, általában leplezett munkaviszonyban szoktak űzni.<sup>46</sup> Ebből következően minden esetet egyedileg kell értékelni a közösségi definíciók alapján.<sup>47</sup>

Ezt a tág értelmezést garantálta az Európai Bíróság következetes ítélkezési gyakorlata, amely különösen a 80-as években volt kifejezetten aktív ezen a téren. Az uniós polgároknak tehát csekély erőfeszítést kell tenniük a munkavállalói státusz megszerzéséért, hiszen elegendő hetente néhány órát rendszeresen dolgozniuk, szinte bármilyen típusú jogviszonyban, feltéve hogy a díjazásért történő munkavégzést az alárendeltség jellemzi. Az esetjog hatására munkavállalónak minősültek például a részmunkaidős, határozott időes munkavállalók, az ideyemunkások és a különböző jogviszonyok alapján dolgozó gyakornokok is.<sup>48</sup> Munkavállaló tehát mindenki, aki időlegesen vagy állandóan, fizetett munkát végez,<sup>49</sup> de a jogviszony természete nem releváns.<sup>50</sup>

A munkavállalói minőséggel összefüggő esetek azonban erősen megfogyatkoztak a kilencvenes évek elejétől. Ennek oka, hogy 1990-ben a Közösség elfogadta a gazdaságilag inaktív személyeknek a Közösségen belüli mozgásáról szóló irányelveket,<sup>51</sup> amelyek lehetőséget biztosítanak azon uniós polgárok más tagállamban történő letelepedésére is, akiknek van anyagi fedezetük, de nem akarnak tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet végezni. Így az Európai Bíróság ítéleteinek szereplői ma már nem kényszerülnek a munkavállalás bizonyítására, például Levin asszony és férje<sup>52</sup> magukat önerőből eltartóként telepedhetnek le Hollandiában.<sup>53</sup>

<sup>43</sup> 66/85. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* [1986] ECR 2121, paragraph 16.

<sup>44</sup> A munkaszerződéssel alkalmazott munkavállaló (employee) brit fogalmát részletesen lásd: Deakin, Simon - Morris, Gillian S.: *Labour Law*. Hart Publishing, Oxford, 4th edition, 2005, 137 - 140., valamint Brodie, Douglas: *Employees, Workers and the Self-Employed*. *Industrial Law Journal*, 2005 34(3): 253-260.

<sup>45</sup> Counturis, Nicola, 2007, 172.

<sup>46</sup> C-268/99 *Jany and others* [2001] ECR I-8615, paragraphs 67 - 68.

<sup>47</sup> Cadenau, Hilde: *Inequality in Equality: Lacunae in the European Equal Treatment Protection of Self-employed Women*. University of Utrecht, MA Thesis, 2006, <http://www.nver.nl>, 3.

<sup>48</sup> Johnson, Esther - O'Keefe, David: *From discrimination to obstacles to free movement: recent developments concerning the free movement of workers 1989-1994*. CMLR, 1994/31, 1315.

<sup>49</sup> Schoukens, Paul (ed.): *Social protection of the self-employed in the European Union*. Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston, 1994, 44.

<sup>50</sup> 344/87 *Bettray* [1989] ECR I 621 paragraph 16, valamint C-357/89 *Raulin* [1992] ECR I-1027, paragraph 10.

<sup>51</sup> Lásd különösen a 90/364/EGK, 90/365/EGK, valamint a 93/96/EK irányelveket.

<sup>52</sup> 53/81. *Levin* [1982] ECR 1035.

<sup>53</sup> Gellérné Lukács, Éva: *Személyek szabad mozgása az Európai Unióban*, Budapest, ELTE, Doktori Értekezés, 2008. 88-89.

## 2. Egyenlő bánásmód a munkavállalók között

Az egyenlő bánásmód irányelveknél a kiindulópont a Római Szerződés 141. cikke, amelynek hatálya kiterjed minden olyan díjazásra, amelyet „a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.” Ebből a közvetlenül hatályos rendelkezésből csak az tűnik ki, hogy az egyenlő bér elvének jogosultja a munkavállaló (worker), de a fogalom jelentését nem magyarázza meg a Szerződés.

Az irányelvek közül az egyenlő bér elvéről szóló 15/117/EGK irányelv született meg elsőként, amely nem határozta meg kifejezetten a hatályát, de a szövegezés arra utal, hogy csak a munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalót (employee) érinti.<sup>54</sup> Ezt az álláspontot támasztja alá az Európai Bíróságnak a Barber-ügyben és az azt követő ítéletekben kialakított esetjoga is.<sup>55</sup> A 76/207/EGK irányelv a munkához jutás – beleértve az előmenetelt és a szakképzéshez jutást –, valamint a munkafeltételek tekintetében követeli meg a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód biztosítását.<sup>56</sup> Az ECOSOC kifejezetten azt hiányolta a 76/207/EGK irányelv tervezetéből, hogy annak személyi hatálya nem terjed ki az önfoglalkoztatókra és az önfoglalkoztatók házastársára. Ez az 1975-ben megfogalmazott javaslat vezetett tíz évvel később az önfoglalkoztatókról szóló 86/613/EGK irányelv elfogadásához.<sup>57</sup> A 96/34/EK irányelv azokra a munkavállalókra (workers) vonatkozik, akiknek a tagállamban hatályos törvény, kollektív szerződés vagy gyakorlat szerint munkaszerződése vagy munkaviszonya van.<sup>58</sup>

A nemek közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek tehát felváltva használnak két fogalmat (worker, employee), azok pontos jelentésének, és az esetleges különbség tisztázása nélkül. Éppen ezért ismét az Európai Bíróság esetjogához kell fordulnunk érdemi válaszáért, amelynek köszönhetően ma már általánosan elfogadott, hogy az egyenlő bér elvét egyaránt alkalmazni kell a tipikus és az atipikus munkavállalókra. A Bilka ügyben hozott „alapítéletből” például egyértelművé vált, hogy a teljes munkaidősök mellett a részmunkaidős munkavállalókra is alkalmazandó az egyenlő bér elve.<sup>59</sup> Az ezredfordulón hozott Preston ítéletben azt is kimondták, hogy az egyenlő bér elvét abban a jogviszonyban is alkalmazni kell, ahol nem egyértelmű a munkajogviszony létezése.<sup>60</sup> Ez az ítélet ugyanis kiterjesztette az egyenlő bér elvére vonatkozó közösségi joganyag személyi hatályát az olyan „tartós kapcsolatra, amely ugyanazon foglalkoztatásra rendszeresen kötött, rövid időtartamú szerződések sorozatán alapul”.<sup>61</sup> A foglalkoztatásra

<sup>54</sup> Lásd a 75/117/EGK irányelv 4. és 5. cikkeit.

<sup>55</sup> Európai Bizottság 2004, 9-10.

<sup>56</sup> Lásd a 76/207/EGK irányelv 2. cikk (1) bekezdését.

<sup>57</sup> Burrows, Noreen – Mair, Jane: *European social law*. John Wiley and Sons, 1996, 47.

<sup>58</sup> Lásd a 96/34/EK irányelvbe foglalt keret-megállapodás 1. klauzuláját.

<sup>59</sup> Lásd: 170/84. Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz [1986] ECR 1607., 96/80. J.P. Jenkins v Kingsgate Ltd. [1981] ECR 911., 33/89. Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg [1990] ECR 2591.

<sup>60</sup> C-78/98. Shirley Preston and Others v Wolverhampton Healthcare NHS Trust and Others [2000] ECR I-3201.

<sup>61</sup> Ibid., [69].

irányuló, határozott időtartamú szerződésekkel dolgozó személy tehát abban az esetben is munkavállalónak minősül, ha a szerződése a nemzeti jog értelmében nem minősül munkaszerződésnek, hanem például polgári jogi szerződés alapján végez munkát.

Az Allonby ítéletben az Európai Bíróság még bátrabban értelmezte a munkavállaló fogalmát és első ízben állapította meg, hogy ennek a fogalomnak – a szabad mozgás jogához hasonlóan – külön közösségi jogi jelentése van.<sup>62</sup> Mivel azonban a közösségi jog nem határozta meg ezt a fogalmat, ezért az Európai Bíróság vállalkozott annak tisztázására. A szabad mozgás jogával összefüggésben kialakított jogértelmezésére támaszkodva<sup>63</sup> munkavállalónak azt a személyt tekintette, aki határozott ideig, díjazásért szolgáltatást nyújt egy másik személy számára, annak irányítása alatt.<sup>64</sup> A munkavállalói minőség korlátjának azt tekintették, hogy az nem foglalja magába azokat az önállóan szolgáltatást nyújtó személyeket, akik nincsenek alárendelt viszonyban a megrendelővel.<sup>65</sup> A 141. cikk alkalmazása szempontjából a munkavállalói státusz alapvető feltétele tehát nem a jogviszony természete vagy elnevezése,<sup>66</sup> hanem az alárendeltségi viszony a két fél között (relationship of subordination). Egy önfoglalkoztató személy jogi státuszának nemzeti jogi formális besorolása nem zárja ki azt, hogy őt a 141. cikk alkalmazása során munkavállalónak tekintsék, feltéve, hogy függetlensége csak színlelt és egy közösségi jogi értelemben vett, a fentiekben leírt munkaviszonyt leplez.<sup>67</sup>

Az „Allonby-teszt” szerint a munkavállalói státusz megítélésénél különösen a szerződésből eredő tényleges alárendeltség elemeit, nevezetesen a saját munkaidő-beosztás (timetable), munkahely (place of work) és munkaköri feladatok (content of work) szabad megállapítása korlátozásának mértékét kell figyelembe venni. Ugyanakkor az ítélet külön kiemeli, hogy nincs jelentősége a vonatkozó angol esetjog alapvető tesztjének, amely a kölcsönös kötelezettségek meglétéhez (mutuality of obligation)<sup>68</sup> köti a munkavállalói státusz megszerzését. Az angol joggal szemben az Európai Bíróság nem kívánja meg a munkavállaló szerződéses kötelezettségét arra, hogy minden esetben elvégezze a másik fél által megjelölt munkát.<sup>69</sup> Az O-Kelly ítéletben alkalmazott teszt alapján viszont a pincérek éppen azért nem minősültek munkavállalónak, mert nem voltak kötelesek ellátni az érintett műszakot.<sup>70</sup> Az Allonby-ítélet tehát két tekintetben is nagy előrelépést jelentett. Egyfelől az ítélet felülírta az angol munkajog egyik mérföldkönek tekintett

<sup>62</sup> C-256/01. *Allonby v. Accrington and Rossendale College and Others* [2004] ECR I-873, paragraph 66.

<sup>63</sup> 66/85 *Lawrie-Blum* [1986] ECR 2121 paragraph 17, valamint C-85/96. *Martinez Sala* [1998] ECR I-2691, paragraph 32.

<sup>64</sup> *Ibid.*, [67].

<sup>65</sup> Ez a feltétel egyaránt megfogalmazódott a szabad mozgás jogánál (C-337/97 *Meeusen* [1999] ECR I-3289, paragraph 15) és az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatban (C-256/01. *Allonby* [2004] ECR I-873, paragraph 68).

<sup>66</sup> C-256/01. *Allonby* [2004] ECR I-873, paragraph 70.

<sup>67</sup> *Ibid.*, [71].

<sup>68</sup> A kölcsönös kötelezettség-tesztről (mutuality of obligation) lásd különösen az alábbi ítéleteket: *O’Kelly v. Trusthouse Forte plc* [1983] ICR 728, *Carmichael v. National Power plc* [1999] ICR 1226, valamint *Nethermere (St. Neots) Ltd. v. Gardiner And Another* [1984] ICR 612.

<sup>69</sup> C-256/01. *Allonby* [2004] ECR I-873, paragraph 72.

<sup>70</sup> *O’Kelly v. Trusthouse Forte plc* [1983] ICR 728

tesztjét, annak újragondolására kényszerítve a nemzeti jogalkalmazást.<sup>71</sup> Másfelől az Európai Bíróság kiterjesztette az egyenlő bánásmód területére a szabad mozgás jogának kevésbé ellentmondásos jogterületén kialakított joggyakorlatát.<sup>72</sup>

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek hatálya talán még szélesebb mint az egyenlő bér elvénél, hiszen egyes irányelvek hatálya még az önfoglalkoztatókra<sup>73</sup>, és az alkalmi munkavállalókra<sup>74</sup> is kiterjed. Az antidiszkriminációs irányelvek legutóbbi generációja – a 2000/43/EK faji irányelv és a 2000/78/EK foglalkoztatási keret-irányelv – a lehető legszélesebb hatállyal született, mivel azt alkalmazni kell valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra, beleértve a munkaviszonyt, az önfoglalkoztatást és általában a foglalkoztatáshoz való hozzájutást.<sup>75</sup> Az egyenlő bánásmódot biztosítani kell a magán és a közszférában történő foglalkoztatásban, függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszonytól, illetve a szerződéstípustól. Az antidiszkriminációs irányelvek hatálya tehát már nem csak a munkaviszonyra terjed ki, hanem a munkavégzésre irányuló jogviszonyok lehető legszélesebb körére. Ebből a rendkívül tág hatályból eredően azonban szükségtelessé vált a jogviszonyokkal kapcsolatos alapfogalmak definiálása.

### 3. A munkavállaló fogalma a munkafeltételek szabályozásában

A munkafeltételekre vonatkozó irányelvek – másként a munkajogi jogharmonizáció – elvi jelentőségű kérdése a személyi hatály meghatározása, azaz mely foglalkoztatási jogviszonyok szabályozására terjedjen ki egyáltalán a jogharmonizáció. Amint azt a szabad mozgás joga és az egyenlő bánásmód elve szabályozásánál bemutattuk, ezeken a jogterületeken – alapjogi természetük okán – a széles hatály biztosítása érdekében rendkívül tágan, a nemzeti jogi fogalmaknál tágabban értelmezték a munkavállaló fogalmát. Ezzel szemben a munkajogi jogharmonizáció hatását jelentősen korlátozta az a jogpolitikai döntés, amellyel az irányelvek személyi hatályát leszűkítették a munkavállalókra, illetve a munkaviszonyra. A munkafeltételek közösségi jogi szabályozásában ugyanis – a szabad mozgás jogával ellentétben – a munkavállaló és a munkaviszony fogalmának nem tulajdonítottak közösségi jelentést. Éppen ezért a munkajogi irányelvek alkalmazása során a nemzeti munkajogi alapfogalmakat kell alkalmazni.

Ennek a kérdésnek a megítélése azonban eleinte korántsem volt ilyen egyértelmű, mivel a munkáltatói jogutódlásról szóló 77/187/EGK irányelv személyi hatályával kapcsolatban komoly koncepcionális vita bontakozott ki az európai intézmények között. A

<sup>71</sup> Countouris, Nicola, 2007, 183.

<sup>72</sup> Kraamwinkel, Margriet: The Imagined European Community: Are Housewives European Citizens? [in Conaghan, Joanne – Fischl, Richard – Klare, Karl (eds.): *Labour law in an era of globalization*] Oxford University Press, Oxford, 2000, 326., valamint C-357/89. *Raulin* [1992] ECR 1027, paragraph 9-10.

<sup>73</sup> A következő egyenlő bánásmód irányelvek hatálya terjed ki az önfoglalkoztatókra: 79/9/EGK, 86/613/EGK, 2002/73/EK, valamint 2004/113/EK irányelvek.

<sup>74</sup> C-313/02 *Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* [2004] ECR I-9483, paragraph 40.

<sup>75</sup> A 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek 3. cikkének megfogalmazása szerint: „access to employment, to self-employment and to occupation...”



szabad mozgás jogához hasonlóan a másodlagos jog itt sem határozta meg, hogy mit kell érteni munkavállaló (employee) alatt, ezért megint csak az Európai Bíróságra maradt ennek tisztázása.<sup>76</sup> A Bíróság azonban e körben nem tartotta szükségesnek egy közösségi jogi munkavállaló fogalom kidolgozását, hanem megelégedett a munkavállaló nemzeti jogi fogalmának alkalmazásával.<sup>77</sup> Ezt a lényeges jogpolitikai döntését azzal indokolta, hogy az irányelv csak részleges harmonizációra törekedett, mivel célja csupán az, hogy a munkaszerződés vagy a munkaviszony változatlanul fennmaradjon a jogutód munkáltatónál. Ezzel szemben az irányelvnek nem célja közös kritériumokon alapuló egységes munkajogi védelmet biztosítani a tagállamokban.<sup>78</sup> Ebből a közösségi jogalkotói célból pedig az következik, hogy az irányelv csak azokat a személyeket védi, akik a nemzeti jog szerint munkavállalónak minősülnek.

Érdekes módon az Európai Bizottság ezzel ellentétes álláspontot foglalt el, amely koncepcionális alapállása miatt érdemel említést. Eszerint a szabad mozgás jogához hasonlóan ki kell alakítani a munkavállaló közösségi jogi fogalmát az irányelv alkalmazásában, amely minden olyan személyt magában foglalt, aki más javára és irányításával, alárendeltségben, díjazás ellenében munkát végez. Ez a definíció nem zárja ki, hogy ez a személy a munkáltatónak meghatározott arányban, akár jelentős részben tulajdonosa legyen. Ugyanakkor nem lehet munkavállaló az a személy, akinél hiányzik az alárendeltség a jogviszonyból.<sup>79</sup>

Az Európai Bíróság alapvető következtetése tehát az volt, hogy az irányelv nem kívánja meg a munkavállaló közösségi jogi fogalmának alkalmazását, így a tagállamok szabályozási szabadsága ebben a tekintetben a közösségi jogtól független, korlátlan. Ezt az álláspontot azon az elvi alapon kritizálták, hogy az irányelv alkalmazása során fennáll ugyanaz a veszély, mint aminek kiküszöbölése a munkavállalók szabad mozgása körében a közösségi munkavállaló-fogalom kialakításához vezetett. Nevezetesen a tagállamok a munkavállaló fogalmának szabad „alakításával” kivonhatnak bizonyos személyi kört a közösségi jogi szabályozás hatálya alól, és ezzel annak alapvető célját veszélyeztethetik.<sup>80</sup> Mindezen érvek ellenére mindmáig nem alakult ki közösségi jogi munkavállaló fogalom az irányelv alkalmazásában<sup>81</sup>, ezért az irányelv 1998. évi módosítás szerint „a munkavállaló olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek”.<sup>82</sup>

A munkajogi irányelvek túlnyomórészt a nemzeti jogi fogalmakat alkalmazzák,<sup>83</sup> mégsem egyeznek meg teljesen a hatályukba tartozó munkavállalói kört illetően. Az

---

<sup>76</sup> A 77/187/EGK irányelv eredeti szövegének 2-7. cikkei alkalmazzák a munkavállaló fogalmát, de nem határozzák meg annak fogalmát.

<sup>77</sup> 105/84. *Danmols* [1985] ECR 2639, paragraph 27, C-29/91. *Bartol* [1992] ECR I-3189, paragraph 18, 237/84. *Commission v Belgium* [1986] ECR 1247, paragraph 13.

<sup>78</sup> 105/84. *Danmols* [1985] ECR 02639, paragraph 26.

<sup>79</sup> *Ibid.*, [22].

<sup>80</sup> Berke, Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében*. Pécs, PhD. Értekezés, Kézirat, 2006, 78 – 79.

<sup>81</sup> Kiss, György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris, Budapest, 2001, 232.

<sup>82</sup> 2001/23/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés d).

<sup>83</sup> 80/987/EGK irányelv 2. cikk (2) bekezdés.

általánosnak tekinthető szabály szerint munkavállaló mindenki, aki olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, amelyet egy tagállamban hatályos jogszabály állapít meg.<sup>84</sup> A 91/533/EK irányelvben szereplő megfogalmazás – számos nemzeti (pl. német, olasz) munkajoghoz hasonlóan<sup>85</sup> – különbséget tesz a munkaszerződésen alapuló munkaviszony és más munkaviszonyok között. Ha valamely nemzeti jog ilyen munkaszerződés nélküli munkaviszonynak tekinti az önfoglalkoztatókat, illetve a polgári jogviszony alapján dolgozókat, akkor ezáltal az irányelv lehetővé teszi a munkavállaló fogalmának rendkívül széles értelmezését.<sup>86</sup> Bercusson felhívja a figyelmet arra, hogy a „relationship” terminológia használatával a közösségi jog hatályának ki kellene terjednie a munkavégzésre irányuló jogviszonyok olyan formáira is, amelyek nem nyerne szerződéses formát.<sup>87</sup> Ezzel a megfogalmazással minden bizonnyal arra törekedtek, hogy a közösségi jog alkalmazását kiterjesszék a munkaszerződés rendkívül korlátozott angol fogalmába<sup>88</sup> tartozó jogviszonyokon kívül eső jogviszonyokra is, de ez a kiterjesztő szándék lényegében meghiúsult a nemzeti jogra való hivatkozással.<sup>89</sup> Mindemellett egyes irányelveknél „a munkaviszonyok terén bizonyos fokú rugalmasság fenntartása”<sup>90</sup> érdekében a tagállamok kizárhatják az irányelv hatálya alól az alkalmi és a rövid időtartamú munkavállalókat.<sup>91</sup>

A munkaviszony jelentése nagyon eltérő a különböző nemzeti munkajogokban, ezért bizonyos munkavégzési formák egyes tagállamokban függő munkának minősülnek, míg más tagállamokban nem. Éppen ezért a személyi hatály nemzeti jogra utalással való meghatározása korántsem kielégítő, hiszen alapvető eltéréseket eredményez a nemzeti jogok között.<sup>92</sup> Hasonló problémákat vetnek fel a munkaerő-kölcsönzésről,<sup>93</sup> a részmunkaidős<sup>94</sup> és a határozott idejű munkaviszonnyról szóló irányelvek,<sup>95</sup> amelyek szerint a munkavállaló fogalmát a nemzeti jog, kollektív szerződés vagy gyakorlat határozza meg<sup>96</sup>, és ezt az Európai Bíróság is megerősítette a Wippel ítéletében.<sup>97</sup>

<sup>84</sup> 91/533/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés.

<sup>85</sup> Barnard, Catherine: *EC Employment Law*. Oxford University Press, Oxford, 2000, 437.

<sup>86</sup> Lásd a munkavállaló közösségi jogi fogalmát: <http://www.eurofound.europa.eu/>

<sup>87</sup> Bercusson, Brian: *European labour law*, London, Butterworths, 1996, 431.

<sup>88</sup> Nielsen, Ruth – Szyszczak, Erika: *The social dimension of the European Union*. Forlag, Copenhagen, 1997, 293.

<sup>89</sup> Bercusson, Brian, 1996, 431, illetve Counturis, Nicola, 2007, 189.

<sup>90</sup> 91/533/EK irányelv preambuluma.

<sup>91</sup> 91/533/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdés.

<sup>92</sup> Counturis, Nicola, 2007, 189.

<sup>93</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i, 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

<sup>94</sup> A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról.

<sup>95</sup> A Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonnyal kötött keretmegállapodásról.

<sup>96</sup> Perulli, Adalberto: (2003a): *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*. European Commission, 2003, 28. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/parasubordination\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/parasubordination_report_en.pdf)

<sup>97</sup> C-313/02 Wippel [2004] ECR I-9483, paragraph 39.

A fenti problémák megoldása érdekében a jogutódlási irányelv módosítása szerint munkavállaló az, akit az érintett tagállam nemzeti munkajogi szabályai szerint a munkavállalóra vonatkozó védelem megillet.<sup>98</sup> A módosítás tehát nem hozott létre továbbra sem közösségi jogi fogalmat, de annyiban legalább korlátozta a nemzeti jogalkotás szabadságát, hogy az atipikus munkajogviszonyban – részmunkaidőben, határozott időben, munkaerő-kölcsönzés keretében – dolgozókat tilos kizárni a munkavállaló fogalmából.<sup>99</sup> Nagyon valószínűtlen azonban az, hogy az Európai Bíróság elég bátor lesz a munkavállaló tág közösségi jogi fogalmának alkalmazására a munkajogi irányelvek tekintetében is.<sup>100</sup>

Figyelemre méltó még az általános munkavédelmi keret-irányelv hatálya is, amely szerint munkavállaló a munkáltatóval alkalmazásban álló bármely személy, beleértve a gyakornokokat és a szakképzésben tanulmányokat folytató tanulókat, de kizárva a háztartási alkalmazottakat és az önfoglalkoztatókat.<sup>101</sup> A munkaviszony fogalmának meghatározását tehát a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem irányelveiben is a nemzeti jogra hagyták, azzal a kiegészítéssel, hogy a munkavállaló fogalmába tartoznak a határozott idejű és a kölcsönzött munkavállalók is.<sup>102</sup> Az általános munkavédelmi keret-irányelv meghatározását használja például a munkaidő irányelv is, amely kiterjed az atipikus munkavállalókra is.<sup>103</sup>

Az egyes irányelvek különböző korlátozásokat is megengednek. A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv például kifejezetten kizárja a hatálya alól a közszolgálatban dolgozókat.<sup>104</sup> Mindemellett „a munkaviszonyok terén bizonyos fokú rugalmasság fenntartása”<sup>105</sup> érdekében a tagállamok kizárhatják az irányelv hatálya alól az alkalmi és a rövid időtartamú munkavállalókat.<sup>106</sup> A munkajogi szabályok a terminológiában sem egységesek, mivel felváltva használják a „worker” és az „employee” kifejezéseket a személyi hatály meghatározásánál.<sup>107</sup> Az irányelvek szövegezése, illetve esetleges korlátozásai nem változtatnak a lényegen: a nemzeti munkajog szabadon határozhatja meg a munkavállaló és a munkaviszony fogalmát, amihez a közösségi jog csak minimális támpontot, illetve korlátozást ad.

## II. Az önfoglalkoztató fogalma a közösségi jogban

Az önfoglalkoztató fogalma – a munkavállalóhoz hasonlóan – a szabad mozgás joggal és az egyenlő bánásmóddal foglalkozó egyes jogszabályokban bukkan fel, természetesen a személyi hatállyal összefüggésben. Ezek a közösségi szabályok is érintetlenül hagyják a

<sup>98</sup> Lásd a 2001/23/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés d) pontját.

<sup>99</sup> Lásd a 2001/23/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdését.

<sup>100</sup> Counturis, Nicola, 2007, 187.

<sup>101</sup> A Tanács 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, 3. cikk a) pont.

<sup>102</sup> Lásd a 91/383/EGK irányelv 2. cikk (3) bekezdését.

<sup>103</sup> C-173/99 R v Secretary for Trade and Industry ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU) [2001] ECR I-4881.

<sup>104</sup> Lásd a 98/59/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdés b) pontját.

<sup>105</sup> 91/533/EK irányelv preambuluma.

<sup>106</sup> 91/533/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdés.

<sup>107</sup> Barnard, Catherine, 2000, 449.

nemzeti jogban kialakult fogalmakat, mivel mindmáig nem alakult ki egy általánosan kötelező közösségi jogi önfoglalkoztató fogalom, amelyet a tagállamoknak át kellene ültetniük. Ehelyett az egyes nemzeti jogok meglehetősen eltérő önfoglalkoztató fogalmakat használnak, ezért a munkavégzésre irányuló jogviszonyok meglehetősen heterogén csoportjai sorolhatók az önfoglalkoztató kategóriájába. Ennek oka, hogy az önfoglalkoztatás sokszínű fogalom, amely különböző jogok gyakorlását érinti (szabad mozgás, egyenlő bánásmód, szociális jogok stb.), valamint hiányzik a mögöttes érdek, amely a munkavállaló fogalmához hasonlóan kikényszerítené a közösségi definíció kimunkálását. Éppen ezért a közösségi jogalkotás jobbnak látta a nemzeti jogalkotásra bízni ezt a hálátlan feladatot. A tagállamok tehát – a közösségi jog laza keretei között – szabadon határozhatják meg azt, hogy a saját jogukban kik minősülnek önfoglalkoztatónak.

### 1. Önfoglalkoztatók szabad mozgáshoz való joga

A magyar szakirodalomnak a „self-employed” fogalommal kapcsolatos tanácsalanságát jelzi, hogy annak mindmáig nem alakult ki még általánosan elfogadott fordítása sem. A munkajogi szakirodalomra jellemző önfoglalkoztató terminológiával szemben a szakfordítók<sup>108</sup> inkább az önálló vállalkozó elnevezéshez ragaszkodnak, míg a jogszabályi szövegekben mindkettőre találunk példát.<sup>109</sup> Egységes terminológia hiányában pusztán ízlés dolga az elnevezés, amely – a pontosabb jelentés okán - az önfoglalkoztatás, önfoglalkoztató terminológia használatára sarkallja a szerzőt.

A Római Szerződés alapításkori szövege vezette be a közösségi elsődleges jogba az önfoglalkoztató (self-employed) fogalmát a letelepedés szabadságával,<sup>110</sup> valamint az oklevelek, bizonyítványok és képesítések kölcsönös elismerésével kapcsolatban.<sup>111</sup> A Szerződés és az ezen alapuló másodlagos jogalkotás – a munkavállaló fogalmához hasonlóan – csak használta, de nem határozta meg az önfoglalkoztató fogalmát. Az Európai Bíróság a Jany esetben nem kifejezetten a Szerződés 43. cikkével, de a letelepedés szabadságával összefüggésben értelmezte az önfoglalkoztató fogalmát.<sup>112</sup> Önfoglalkoztatónak az minősül, aki az alábbi feltételek szerint folytat gazdasági tevékenységet:

- nincs semminemű alárendeltség a végzett tevékenységének kiválasztása, munkafeltételei és díjazásának feltételeit illetően;
- kizárólag a saját felelősségére végez munkát; és
- díjazás fejében, amelyet teljes mértékben, közvetlenül az önfoglalkoztató kap.

<sup>108</sup> Lásd például az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendeletének magyar fordítását.

<sup>109</sup> Az 1991. évi IV. törvény 17. §-a önfoglalkoztatásnak, míg az 1998. évi LXXII. törvény önálló vállalkozónak fordítja a „self-employed” fogalmat.

<sup>110</sup> A Római Szerződés alapításkori 52. cikke szerint a szabad letelepedés magában foglalja a jogot gazdasági tevékenység önfoglalkoztatóként történő megkezdésére és folytatására.

<sup>111</sup> A Római Szerződés alapításkori 57. cikke szerint a Tanács irányelveket bocsát ki az önálló vállalkozói tevékenység megkezdésének és folytatásának megkönnyítése érdekében az oklevelek, bizonyítványok és képesítés megszerzéséről szóló egyéb tanúsítványok kölcsönös elismerése céljából. Ugyanebből a célból a Tanács az átmeneti időszak végéig a Bizottság javaslata alapján és a Közgyűléssel folytatott konzultációt követően irányelveket bocsát ki a tagállamok önálló vállalkozói tevékenység megkezdésére és folytatására vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseinek összehangolására.

<sup>112</sup> C-268/99 Jany and others [2001] ECR I-8615, paragraph 70.

A fenti önfoglalkoztató-definícióban nincs jelentősége az önfoglalkoztatás tényleges (jogi) formájának, így a jogviszony elnevezésének sem. Az első feltétel negatív megközelítéséből (alárendeltség hiánya) arra lehet következtetni, hogy ez a munkát végzőknek egy rendkívül vegyes, úgymond „maradék” kategóriája. Ennek megfelelően az önfoglalkoztató lehet természetes és jogi személy, mikro- és nagyvállalkozás vagy akár egy szabadfoglalkozási személy, ha az megfelel a fenti feltételeknek.<sup>113</sup>

A szabad mozgás jogáról, illetve a szociális biztonsági koordinációról szóló másodlagos jog koncepciójára jó példa a 1408/71/EGK rendelet, amely szerint „önfoglalkoztató minden olyan személy, aki kötelező biztosítással rendelkezik, ha ez a személy az érintett tagállam szociális biztonsági rendszere igazgatásának vagy finanszírozásának szabályai szerint önfoglalkoztatónak minősül”.<sup>114</sup> Egy személy munkavállalói vagy önfoglalkoztatói minősége tehát nem az adott nemzeti munkajogi szabályokon múlik, hanem pusztán azon, hogy a munkavállalói vagy az önfoglalkoztatói szociális biztonsági rendszerben van biztosítása.<sup>115</sup> A fenti rendelet helyébe lépő 883/2004/EK rendelet még inkább „ódzkodik” az autonóm közösségi jogi fogalmak (employed, self-employed) alkotásától. Az utalásos meghatározás jegyében csak annyit tudunk meg, hogy „önálló vállalkozói tevékenység bármely tevékenység vagy azzal egyenértékű helyzet, amelyet az ilyen tevékenység vagy azzal egyenértékű helyzet fennállásának helye szerinti tagállam szociális biztonsági jogszabályai ilyenként kezelnek”.<sup>116</sup>

Az idézett szociális biztonsági koordinációs rendeletek immár hagyományosan a tagállamok szociális jogára bízák az önfoglalkoztató fogalmának meghatározását a rendelet hatálya alá tartozó kérdésekben. A közösségi szociális koordinációs jog pusztán azzal a fogalmi szempontból érdektelen jogtechnikai kérdéssel foglalkozott részletesen, hogy az önfoglalkoztatói minőséget mely tagállam szociális joga alapján kell megítélni.<sup>117</sup>

Az önfoglalkoztató fogalmának máig nem alakult ki – sem a másodlagos jogban, sem pedig az Európai Bíróság esetjogában – közösségi jogi definíciója, amelyet az EU tagállamoknak át kellene ültetniük saját nemzeti jogukba. Ehelyett az egyes nemzeti jogok meglehetősen eltérő jogi fogalmakat használnak, ezért a munkavállalók nagyon különböző csoportjai sorolhatók az önfoglalkoztatók közé.<sup>118</sup> Minden tagállam maga határozhatja meg, hogy kit tekint önfoglalkoztatónak, de csak az tartozhat ebbe a személyi kategóriába, aki nem minősül munkavállalónak vagy gazdasági társaságnak.<sup>119</sup> Az a tény, hogy a közösségi jogalkotás sokkal nagyobb figyelmet szentelt a munkavállaló, mint az önfoglalkoztató fogalmának, rávilágít az utóbbi fogalom komplexitására és definiálásának nehézségére.<sup>120</sup>

<sup>113</sup> Cadenau, Hilde: *Inequality in Equality: Lacunae in the European Equal Treatment Protection of Self-employed Women*. University of Utrecht, MA Thesis, 2006, <http://www.nver.nl>, 4.

<sup>114</sup> Lásd: 1408/71/EGK rendelet 1. cikke.

<sup>115</sup> Schoukens, Paul: *Social protection of the self-employed in the European Union*, Deventer, Boston, Kluwer, 1994, 53.

<sup>116</sup> 883/2004/EK irányelv 1. cikk b) pont.

<sup>117</sup> C-121/92. Staatssecretaris van Financiën v A. Zinnecker [1993] ECR I-05023.

<sup>118</sup> Kiss 2001, 109.

<sup>119</sup> Gellérné Lukács Éva, 2008, 11.

<sup>120</sup> Counturis, Nicola, 2007, 177.

## 2. Önfoglalkoztatók és egyenlő bánásmód

A 86/613/EGK irányelve<sup>121</sup> az önfoglalkoztatóként (self-employed) munkát végző férfiak és nők közötti egyenlő bánásmódról és az önfoglalkoztató nők terhesség és anyaság alatti védelméről szól. Az önfoglalkoztatás tagállami szintű szabályozása során az EU célja az volt, hogy a munkavállaló nők mellett az önfoglalkoztató nők is egyenlő bánásmódban, valamint minél magasabb szintű szociális ellátásban részesüljenek. Ennek megfelelően az irányelv célja, hogy a tagállamokban biztosítsa az egyenlő bánásmód alkalmazását az önfoglalkoztatóként dolgozó nők és férfiak számára, ezért pontosan meghatározza jogi státuszukat és garantálja szociális biztonsági jogaikat.

Az irányelv azt a problémát igyekezett kezelni, hogy a tagállamokban az önfoglalkoztató nők jogi státusa nem volt teljesen világos, és különösen szociális jogaik meghatározása hiányzott. Ez a jogi bizonytalanság elsősorban azokat a nőket sújtotta, akik jelentős szerepet játszottak a családi gazdaságban, mint például a mezőgazdasági termelők háztartásai. Mivel ezek a nők a családi vállalkozáson belül rendszerint nem kapnak meghatározott összegű fizetést, ezért láthatatlan munkavállalók maradnak, így szociális biztonsági jogosultságaik – beleértve a nyugdíjjogosultságot is – sok esetben tisztázatlanok. A leggyakoribb problémát az anyasági ellátás hiánya jelentette, mert jogosulatlanok tekintették őket a munkajogviszonyhoz kötődő anyasági ellátásokra. Nem véletlenül szerepel az irányelv címében a mezőgazdaság, hiszen a közösség tagországaiban a legsúlyosabb gondok a mezőgazdaságban dolgozó férfiak feleségeinek jogai, – különösen szociális biztonsági jogai – terén jelentkeztek. Ugyanakkor az irányelv hatálya valamennyi ágazatra kiterjed.<sup>122</sup>

Az irányelv 2. cikke tisztázza a védeni kívánt személyek körét, amely szerint önfoglalkoztató minden olyan személy, aki a nemzeti jog által meghatározott feltételek mellett, saját felelősségére jövedelemszerző tevékenységet folytat, beleértve a mezőgazdasági termelőket és a szellemi szabadfoglalkozásúakat is.<sup>123</sup> Az irányelv definíciója értelmében a jogviszony jellegétől függetlenül önfoglalkoztatónak minősül minden önállóan munkát végző, munkavállalónak nem minősülő személy, aki tehát saját munkájának hasznából él. A munkavállalóval szemben az önfoglalkoztató alárendeltség nélkül, saját maga végez tevékenységet egy másik független gazdasági szereplő részére, a közöttük szabadon kialakított összegért. Ebbe a körbe tartoznak különösen az ennek megfelelő mezőgazdasági termelők és az ún. szabadfoglalkozásúak. Az önfoglalkoztató fogalmába elsősorban azok tartoznak, akik maguk szervezik saját foglalkoztatásuk feltételeit, de másokét nem. Ugyanakkor a közösségi jog nem zárja ki, hogy az önfoglalkoztató egyben mások

<sup>121</sup> Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood (OJ L 359, 19.12.1986, p. 56).

<sup>122</sup> Kiss György (szerk.), 2001, 107 – 108.

<sup>123</sup> „Article 2(a) Self-employed workers, i.e. all persons pursuing a gainful activity for their own account, under the conditions laid down by national law, including farmers and members of the liberal professions”.

munkáltatója is legyen. A közösségi jog érthető módon nem megy bele a részletek szabályozásába, csak a fentiekben elemzett kereteket adja meg, és ezen a koncepción az irányelv tervezett módosítása sem kíván változtatni.<sup>124</sup> Éppen ezért a tagállamok szabadon dönthetik el, hogy mely jogi kategóriák felelnek meg ennek a szempontrendszernek.<sup>125</sup> A végrehajtás tapasztalatai szerint az önfoglalkoztatás legalapvetőbb jellemzői a változatlanság, különbözőség és az érintett egyének szinte korlátlan szabadsága.<sup>126</sup>

### III. Alapfogalmi kaleidoszkóp a közösségi szociális és munkajogban

A közösségi szociális és munkajog hatályával kapcsolatos fogalmi rendszer – sokszínűsége és folyamatos változásai miatt – leginkább egy kaleidoszkópra emlékeztet. Kétségtelenül a szabad mozgás jogának alakult ki a legkorábban és a legszélesebb hatálya, önálló közösségi jogi fogalmi rendszerrel. Ennek a háttérben a belső piac megteremtésének gazdasági célja rejlik, amelynek köszönhetően a szabad mozgás joga fokozatosan egy általános gazdasági és szociális (uniós) polgárság alapjává vált, ami túlmutat a munkajog tradicionális területén.<sup>127</sup> A szociális biztonsági koordinációs jognak hasonlóan széles a hatálya, de ezen a területen az Európai Bíróság mégsem tulajdonított a munkavállaló fogalmának külön közösségi jogi szerepet és értelmet,<sup>128</sup> mivel annak célja – a technikai értelemben vett koordináció – ezt nem alapozza meg.<sup>129</sup>

Az anti-diszkriminációs jognak is rendkívül széles a személyi hatálya, amit egyaránt megalapoz alapelvei státusza, és gazdasági szerepe, bár az Unióban az utóbbi évtized emberi jogi fejlődésének részeként inkább az alapjogi szerepe került előtérbe.<sup>130</sup> A munkavállaló és a munkaviszony fogalmának tág értelmezésére egyszerre jelent garanciát a szabad mozgás jogával összefüggésben, az Európai Bíróság esetjogával kialakított közösségi jogi fogalom átvétele és a 2000-ben született egyenlőségi irányelvek szinte korlátok nélküli hatálya. Ki kell emelni az Allonby-ítélet jelentőségét ebben a folyamatban, annak deklarálásával, hogy az egyenlő bér elvének alkalmazásánál nem a munkavállaló nemzeti jogi fogalmát kell figyelembe venni, mert annak önálló közösségi jelentése van. Ezt a bátor fogalomértelmezést nagyban támogatta az Európai Foglalkoztatási Stratégia, amely kiemelt szerepet szánt a női munkavállalás támogatásának a foglalkoztatottsági szint növelésében.<sup>131</sup>

<sup>124</sup> European Commission 2008, 8, illetve Cadenau, Hilde 2008: Self-employed Women: a revision of Directive 86/613 in the light of the Lisbon Strategy. European Gender Equality Law Review, 2008/2., p. 13.

<sup>125</sup> Kiss György (szerk.), 2001, 110.

<sup>126</sup> European Commission 1994, 6.

<sup>127</sup> Counturis, Nicola, 2007, 198.

<sup>128</sup> 75/63. Hoekstra [1965] ECR 177, paragraph 1.

<sup>129</sup> C-340/94 EJM de Jaeck v Staatssecretaris van Financien [1997] ECR I-461, paragraph 27-28.

<sup>130</sup> „...the elimination of distortions of competition between undertakings established in different Member States, is secondary to the social aim..., which constitutes the expression of a fundamental human right.” (Joined cases C270/97 and C271/97 Deutsche Post AG v Elisabeth Sievers and Brunhilde Schrage [2000] ECR I-929, paragraph 57.

<sup>131</sup> Counturis, Nicola, 2007, 200.

A munkafeltételeket és munkahelyi egészség és biztonságvédelem nemzeti szabályait harmonizáló irányelveknél a politikai akarat hiánya és a jogtechnikai problémák, azaz a nemzeti munkajogok sokszínűsége miatt a nemzeti jogi fogalmakra támaszkodtak. Nem könnyítette a harmonizációt az alapfogalmak tisztázatlansága a nemzeti munkajogokban. Ugyanakkor a munkafeltételeket érintő munkajogi irányelveket – több-kevesebb nemzeti jogi sajátossággal – azokra a munkavállalókra kell alkalmazni, akik a munkaszerződésen alapuló vagy más munkaviszonnyal rendelkeznek. A Danmols Inventar ítéletben az Európai Bíróság eleve elvetette az önálló közösségi jogi munkavállaló-fogalom gondolatát, még hozzá azon az elvi alapon, hogy megítélése szerint a munkavállalók jogainak védelme terén a cél csupán a parciális harmonizáció lehet.

Ennek a változatos hatálynak az a mellékhatása, hogy számos atipikus munkavállalót kirekesztettek a munkafeltételekről szóló irányelvek alkalmazási köréből, ezáltal a fokozott munkajogi védelemből. Ezt a hiányosságot csökkentendő születtek később külön irányelvek az atipikus munkavállalók jogainak védelmére. Ezzel a joganyaggal ma már egyaránt védik a teljes munkaidős, határozatlan idejű, de a határozott idejű, részmunkaidős és kölcsönzött munkavállalókat is. Ugyanakkor továbbra is kimaradnak a közösségi munkajogi védelemből mindazok, akik ezen a körön kívül esnek, tehát a munkavállalónak nem minősülő, munkaszerződésen alapuló munkaviszonnyal nem rendelkező, de gazdaságilag függő (quasi-dependant) munkavállalók és az önfoglalkoztatók. Ezeket a dolgozói csoportokat mindmáig elhanyagolta a közösségi jogalkotás.<sup>132</sup>

Az önfoglalkoztató fogalma csak azokon a jogterületeken merült fel – szabad mozgás, szociális biztonsági koordináció és egyenlő bánásmód –, ahol a széles hatály miatt a munkavállalókon kívül számukra is biztosították az érintett jogok élvezetét. Ugyanakkor a közösségi jog mellett az Európai Bíróság sem vállalkozott az önfoglalkoztató közösségi jogi fogalmának megteremtésére, ezért teljes mértékben a nemzeti jogalkotásra hagyták a kérdés tisztázását.

A közösségi jog munkajogi fogalmi rendszere jó példa arra, hogy egy erős és vitathatatlan gazdasági érdek (belső piac) képes garantálni bizonyos jogok (szabad mozgás, egyenlő bánásmód) általános érvényesülését a legkülönbözőbb munkavállalói csoportok számára is, beleértve az atipikus és alkalmi munkavállalókat, de még a teljesen független, bárminemű alárendeltség nélkül dolgozó önfoglalkoztatókat is. Ugyanakkor ez a kiterjesztett jogvédelmi háló már nem működik a munkavállalói jogok védelmének ellentmondásokkal terhesebb területén.<sup>133</sup> Ennélfogva a jogharmonizáció a munkajogviszony fokozott védelmével inkább mélyítette, mint betemette az árkat a munkajogviszony és az azon kívüli munkavégzésre irányuló jogviszonyok között a munkajogi védelem szempontjából.

<sup>132</sup> Counturis, Nicola, 2007, 191.

<sup>133</sup> Counturis, Nicola, 2007, 202.



## *Labour law definitions in EC law*

*The clarification of basic labour law definitions, such as employment relationship, employee and self-employed, has traditionally been a difficult and ungrateful task equally in national and EC law. The problems around these rather vague labour law definitions derive from the rapidly changing and increasingly obscure legal forms of labour, but also the unbalanced protection of employees' rights at international level. However, the personal scope of community legislation makes the ascertainment of these labour law definitions inevitable. Community legislation and the European Court of Justice have already done a great leap forward in this respect during the last decades. This article analyses the community meaning of employment relationship, employee and self-employed in the fields of free movement, equal treatment and conditions of employment, with special emphasis on ECJ case-law.*



## Egy alkotmányellenes(?) – munkaügyi jogvitát eldöntő – jogegységi határozat keletkezése és hatása a nyugdíjbiztosítás rendszerében

Mint az egyik első<sup>1</sup> – a 4/2007. Közigazgatási-polgári jogegységi határozat<sup>2</sup> utólagos normakontrol alapján történő megsemmisítését – indítványozó személy döntöttem úgy, hogy a hivatkozott jogegységi határozat keletkezése és a nyugdíjbiztosítás gyakorlatában kifejtett hatása, valamint az alkotmányossági szempontokból történő elemzése méltó lehet e – főleg gyakorlati problémákat elemző – folyóirat olvasói figyelmének felkelésére. Az Alkotmánybíróság a Legfelsőbb Bíróság által 2007. december 17. napján hozott 4/2007. KPJE jogegységi határozata elleni beadványomat a 94/B/2008. számon iktatta<sup>3</sup> és ezt követően számos<sup>4</sup> hasonló tartalmú indítvány keletkezett több szerv<sup>5</sup> és személy által. (A dolgozat írásakor az Alkotmánybíróság még nem bírálta el az indítványokat.) Álláspontom szerint a jogegységi határozat utólagos normakontrollal történő alkotmánybírósági vizsgálata lehetőségének kifejtése szükségetlen, hiszen az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata<sup>6</sup> szerint – mivel a Legfelsőbb Bíróság által lefolytatott jogegységi eljárás a bírói hatalom önálló jogszabály-értelmezéséből ered és ennek eredménye a jogegységi határozat, mely a bíróságokra nézve kötelező, így „quasi normaalkotó tevékenységről” van szó, mely az „élő jogot” keletkezteti – a jogegységi határozat (lényegében az „élő jog”) utólagos normakontrollal történő felülvizsgálata jogrendszerünkben megengedett. Ezen gyakorlatnak megfelelően a jogegységi határozat esetében esetről-esetre történő vizsgálat eredményeként kell eldönteni, hogy az adott jogegységi határozat önálló jogszabályi tartalommal eloldódott-e az értelmezett jogszabálytól, vagy nem. Ha a jogegységi határozat az értelmezett jogszabály(ok)tól önálló normatív tartalommal eloldódott, abban az esetben lehetséges az utólagos normakontrollal történő vizsgálata.<sup>7</sup> Esetünkben – ahogy a tanulmányban majd kifejtésre kerül – a 4/2007. KPJE nem csak eloldódott normatív tartalmat (azaz önálló normát) alkotva azoktól a jogszabályoktól, melyek helyes értelmezésével egységes joggyakorlatot kellett volna, hogy kialakítson, hanem mindezen túlmenően ezen jogszabályokkal szemben ellentétes rendelkezéseket hozott zavart keltve ezzel a társadalombiztosítási és munkaügyi jogvitákban eljáró bíró-

<sup>1</sup> Az Alkotmánybíróság az egy héttel korábban postán feladott indítványomat 2008. január 24. napján érkezette, mely így harmadik lett a hasonló tartalmú beadványok sorában.

<sup>2</sup> A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjának szolgálati idejébe a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolákban töltött tanulmányi idő beszámításáról, a továbbiakban: 4/2007. KPJE.

<sup>3</sup> Az indítvány megtekinthető: [www.mkab.hu/inditvanyok](http://www.mkab.hu/inditvanyok).

<sup>4</sup> A tanulmány megírásáig megközelítőleg nyolcvan.

<sup>5</sup> Például a Fővárosi Munkaügyi Bíróság több folyamatban lévő pert felfüggesztett és a jogegységi határozatot megküldte az Alkotmánybíróság számára alkotmányos aggályát kifejezve.

<sup>6</sup> 57/1991. (XI. 8.) AB hat. IV. fejezete.

<sup>7</sup> 42/2005. (XI. 14.) AB.

ságok ítélkezési gyakorlatában. Mindezen megállapítások alátámasztásaként a jogegységi határozat által szabályozni kívánt nyugdíjbiztosítási intézmények (szolgálati idő, szolgálati viszony a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolákban történő képzésben résztvevők esetében) rövid történeti-szabályozási háttérének bemutatását követően a jogegységi határozat megszületése körülményeinek felderítése után annak alkotmányellenességét kívánom bizonyítani, majd végezetül a 4/2007. KPJE a bíróságok – különös tekintettel a Legfelsőbb Bíróság – ítélkezési gyakorlatában kialakított hatását mutatom be.

## I. Szabályozási-történeti háttér

A jogegységi határozat által értelmezni kívánt nyugdíjbiztosítási jogintézmények szabályozási háttérének ismertetése előfeltétele a felvázolt probléma elemzésének.

A szakközépiskolai, illetve a szakmunkás intézményekben folytatott tanulmányok szolgálati időként történő elismerhetősége volt az alapvető probléma, melynek feloldása céljából vált szükségessé a Legfelsőbb Bíróság által lefolytatott jogegységi eljárás. A szakmunkás tanuló oktatási intézményekben folytatott tanulmányok nyugellátás megállapítása szempontjából szolgálati időnek minősültek<sup>8</sup> tekintettel arra, hogy a rájuk vonatkozó jogszabályi rendelkezések<sup>9</sup> alapján a szakmunkástanulókkal az oktatási intézmény/munkáltató tanulószerveződést kötött és a társadalombiztosítási nyilvántartás felé bejelentette őket, illetve megfizette utánuk a tb. járulékot. Mindezek alapján megállapítható, hogy ezen szempontok alapján a szakmunkástanulók társadalombiztosítási jogállása megegyezett a munkavállalókéval. A jogalkotó 1976-ban elhatározta,<sup>10</sup> hogy az egyes szakmák területén tapasztalható szakmunkás dolgozók hiányát nem újabb oktatási intézmények létrehozásával, illetve a már létezők bővítésével orvosolja, hanem azzal, hogy meghatározott szakközépiskolákat egyes szakmák oktatására feljogosít. Itt ki kell hangsúlyozni, hogy csak egyes szakközépiskolák folytathatták meghatározott szakmák oktatását<sup>11</sup>. A gyakorlatban a jogalkotó szándéka úgy valósult meg, hogy a jogszabályban megjelölt tanintézmények egyes (szakmunkás) szakmák oktatásával is foglalkoztak szakközépiskolai képzés mellett. Azonban ezek a tanulók (akik szakmunkásképzésben vettek részt ilyen intézményekben) után a szakközépiskola, vagy munkáltató megfizette a tb. járulékot a tanulószerveződésben foglalt ösztöndíj alapján és a társadalombiztosítási nyilvántartásba való bejelentési kötelezettségnek is eleget tett, míg a szakközépiskolai képzésben részt vevő hallgatók után (tanulószerveződés hiánya folytán) nem. A szakközépiskolában folytatott tanulmányok nem minősültek (jelenleg sem) szolgálati időnek tekintettel arra, hogy nem történt meg a tanulók bejelentése a társadalombiztosítás felé,

<sup>8</sup> Az 1995. évi szabályozástól csak bizonyos feltételek teljesülése esetében.

<sup>9</sup> Lásd az 1970. január 1. napjától hatályos, a szakmunkásképzésről szóló 1969. évi VI. törvényt, valamint az 1958. évi 9. tvr-t.

<sup>10</sup> A szakközépiskolák és a gyakorlati képzésben közreműködő vállalatok együttműködéséről, valamint a szakközépiskolákban folyó szakmunkásképzés egyes kérdéseiről szóló 1019/1976. (VI. 24.) MT határozat (a továbbiakban: MT hat.)

<sup>11</sup> A szakközépiskolákban folyó egyes szakmunkásképzésről szóló 14/1976. (XII. 1.) MüM-OM együttes rendelet (a továbbiakban: MüM-OM együttes rend.) 1. sz. melléklet.

illetve járulékfizetés sem történt utánuk. Azonban a nyugdíjbiztosítási ágazat jogszabályai ezen külön intézményesült oktatási formát (szakközépiskola szakmunkás képzést végez) nem említik.

## **II. A 4/2007. KPJE meghozatalának kiváltó oka, körülményei**

Az alapvető problémát az okozta, hogy az ország területén több személy, akik egyrészt szakmunkásképzést folytató szakközépiskolában folytattak (szakmunkás) tanulmányokat, illetve másrészt olyanok is, akik csak és kizárólag szakközépiskolai képzésben vettek részt, öregségi nyugdíj (vagy szolgálati idő) megállapítása iránti igényt terjesztett elő nyugdíjbiztosítási igazgatási szervnél, illetve fegyveres szervek hivatásos állományú tagja<sup>12</sup> élt ilyen jellegű kérelmekkel a munkáltatója felé. Így egyszerre társadalombiztosítási és munkaügyi perek is folytak az említett jogviták bírósági felülvizsgálattal történő eldöntése végett, de eltérő eredménnyel, azaz egymásnak ellentmondó ítéletek keletkeztek. A Legfelsőbb Bíróság munkaügyi perben keletkezett ítélet<sup>13</sup> felülvizsgálata során hozott ítélete<sup>14</sup> kimondta, hogy a szakközépiskolában folyó szakmunkásképzésben részt vevő hallgató a szakmunkástanulókkal egyező társadalombiztosítási jogállásban állt, hiszen az esetükben (ahogy a perbeli tényállás adatai alapján is) az ösztöndíjat fizető iskola/vállalat a tb. járulékot utánuk megfizette, illetve a társadalombiztosítási nyilvántartás felé az adatszolgáltatást annak idején teljesítette. A Legfelsőbb Bíróság ebben az ítéletében mindezek mellett az MT határozat 12/e. pontjára hivatkozott, mely szerint a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolák tanulóinak társadalombiztosítási jogállása megegyezett a szakmunkástanulókéval. Az álláspontom alapján ez az ítélet teljesen megfelel a jogszabályi rendelkezéseknek, hiszen az akkoriban hatályos<sup>15</sup> társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. tv. (a továbbiakban: T.) 10. § (1) bek. e) pontja alapján a szakmunkástanuló a biztosítottak körébe tartozott és az 54. § (1) bek. d) pontja szerint a szakmunkástanuló jogviszony szolgálati időnek minősült.<sup>16</sup> Ezen legfelsőbb bírósági ítélettel eltérve a Gyulai Munkaügyi Bíróság a 3.M.363/2007/4. számú ítéletével a felperes szakközépiskolában folytatott tanulmányai szolgálati időként történő elismerésére irányuló keresetet elutasította azzal indokolva a döntését, hogy az MT határozat nem minősül jogszabálynak, hanem az állami irányítás egyéb jogi eszközének, így annak tartalma csupán kormányzati elhatározás, így az MT 12. e) pontját<sup>17</sup> nem lehet ítéletet

<sup>12</sup> Esetükben a munkáltató fegyveres szerv állapítja meg mind a nyugellátást, mind a szolgálati viszony tartamát.

<sup>13</sup> A másodfokon eljáró Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 1.Mf.21.507/2006/3. számú ítélete.

<sup>14</sup> Mfv.II.11.019/2006/6.

<sup>15</sup> Az 1975. évi II. tv. 1997. december 31. napjáig volt hatályos, 1998. január 1. napjától felváltotta a társadalombiztosítási nyugellátásokról szóló 1997. évi LXXXI. tv.

<sup>16</sup> 1996. január 1. napjától módosult a jogszabályi rendelkezések szövege, a szakmunkástanuló jogviszony abban az esetben minősült szolgálati időnek, ha a tanulóval a szakképző intézmény tanuló szerződést kötött és az ösztöndíj után a járulékfizetés és a társadalombiztosításba történő bejelentés megtörtént. 1996. január 1. napját megelőzően a szakmunkástanulókkal kötelező volt a tanuló szerződés megkötése, ezt követően azonban már nem, ezért kellett módosítani a hivatkozott jogforrás rendelkezéseit.

<sup>17</sup> Ezen rendelkezés szerint: „a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolák tanulóinak társadalombiztosítási jogállása megegyezik a szakmunkástanulókéval.”

megalapozó jogforrásnak tekinteni. A felperes az ítélet ellen a Legfelsőbb Bírósághoz fordult felülvizsgálati eljárás iránti kérelmet benyújtva. A Legfelsőbb Bíróság Polgári Kollégiumának vezetője jogegységi eljárás lefolytatását indítványozta abban a kérdésben történő állásfoglalás kialakítása céljából,<sup>18</sup> hogy a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjának szolgálati ideje számításánál a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolában töltött tanulmányi idő szolgálati időként elismerhető-e tekintettel arra, hogy az országban az első-, és másodfokú bíróságok döntései az MT határozat többféle értelmezése révén nem egységesek. A jogvita eldöntése céljából hozta meg 2007.12.17. napján a Legfelsőbb Bíróság Jogegységi Tanácsa a 4/2007. Közigazgatási-polgári jogegységi határozatát, melynek indítványoztam az Alkotmánybíróság által utólagos normakontrollal történő megsemmisítését annak alkotmányellenességére hivatkozva.

### III. A 4/2007. KPJE tartalma

A jogegységi határozat rendelkező része szerint: „A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjának szolgálati idejébe a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolákban töltött tanulmányi időt az 1019/1976. (VI. 24.) MT határozat 12. e) pontja alapján szolgálati időként be kell számítani.” Ez az elvi jelentőségű rendelkezés – tekintettel arra, hogy a hivatkozott MT határozat 12. e) pontjához (mely szerint a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolák tanulóinak társadalombiztosítási jogállása megegyezik a szakmunkástanulókéval) tartozó jogalkotói kijelentés szerint a végrehajtására a 14/1976. (XII. 1.) MüM-OM rend. szabályait kell alkalmazni – abban a tekintetben helytálló, hogy a tényleges szakmunkástanuló időtartam – függetlenül az oktatási intézmény jellegetől – szolgálati időnek minősül. Azonban ez a rendelkező rész a teljes – intézményben töltött – tanulmányok időtartamát szolgálati időnek minősíti, holott a gyakorlatban a diák általában a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolában 3 évet szakmunkás tanuló jogviszony keretében töltött el, majd ezt követően 2 év alatt szakközépiskolai végzettséget szerzett érettségivel egyetemben. Ezután a jogegységi határozat kifejti, hogy munkaügyi jogvitát hivatott eldönteni, hiszen a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak munkaügyi jogvitáik eldöntése során hozott egymással ellentétes tartalmú ítéletek miatt került sor a jogegységi eljárás lefolytatására. Ugyanakkor arra is utal, hogy a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. tv. (a továbbiakban: Hszt.) 1.§, 326. és 328.§-aiba foglalt rendelkezései alapján megállapítható, hogy egyaránt munkajogi és társadalombiztosítási szabályokat foglalt össze a jogalkotó a Hszt.-ben, ezen speciális szabályozás, illetve a munkavállalók sajátos helyzete (fegyveres szerv hivatásos állományú tagja) miatt és ezen okból kifolyóan a 9/1997. (II. 12.) BM rendelet 56. § (1) és (2) bek. megállapítja, hogy a szolgálati idő megállapítása, módosítása, illetve nyugellátás megállapítása is a munkáltatói jogkör gyakorlójának (fegyveres szerv: pl. rendőrség, tűzoltóság, stb.) hatáskörébe tartozik. Mely munkáltató döntése ellenében benyújtott kereset elbírálása a munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartozik munkaügyi perben. (Ennek kihangsúlyozása azért bír jelentőséggel,

---

<sup>18</sup> 1997. évi LXVI. tv. (a továbbiakban: Bszi.) 29. § (1) bek. a) és a 31. § (1) bek. a) pontjai alapján

mivel a munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartozik a társadalombiztosítási határozatok bírósági felülvizsgálata is. Azonban ebben az esetben társadalombiztosítási perben történik a jogvita, míg esetünkben munkaügyi perben.) A leírtakon felül utal arra a jogegységi határozat, hogy a Hszt. és az azt megelőzően<sup>19</sup> hatályban volt 1971. évi 10. tvr. szabályozása szerint a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati idejével, illetve nyugellátása megállapításával kapcsolatosan részben (elsődlegesen) a rájuk irányadó speciális (pl. Hszt.), részben (secunder) az általános („civil” munkaviszonyban állókra vonatkozó) jogszabályokat<sup>20</sup> kell alkalmazni. A továbbiakban ezt a gondolatmenetet folytatva – meglehetősen félreérthetően – kifejti a jogegységi határozat azt, hogy a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak azért minősül szolgálati időnek a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolákban folytatott teljes tanulmány időtartama (nem csak a szakmunkás, hanem a szakközépiskolai jogviszony is), mivel ez az általános (azaz a „civilre” vonatkozó társadalombiztosítási) egykori és jelenlegi jogszabályok alapján is annak minősül. A leírtak mellett kitér arra is a jogegységi határozat, hogy a következetes alkotmánybírósági gyakorlat szerint valamely szabályozás MT határozatban történő előírása önmagában nem alkotmányellenes a Jat. alapján, csak abban az esetben, ha az ellentétes magasabb szintű jogforrással, vagy magával a Jat. valamely rendelkezésével. Így formai szempontból nem kifogásolható, hogy a jogvita minisztertanácsi határozat alkalmazásával kerüljön rendezésre. Végezetül kijelenti a jogegységi határozat, hogy „...a szakmunkásképzést nyújtó szakközépiskolai tanulóviszonyban eltöltött idő a szakmunkás tanulóviszonyban eltöltött idővel azonosan a biztosítottak körébe tartozást, és egyben a szolgálati idő megszerzését is jelentette.” Meggyőződésem, hogy főleg ez a megállapításával okozta a jogegységi határozat a zavart a jogvitát elbíráló bíróságok ítélezési gyakorlatában és emiatt merül fel az alkotmányellenesség kérdése is.

#### **IV. A jogegységi határozat alkotmányellenessége**

Ahogy a tanulmány bevezetésében már utaltam rá, az Alkotmánybíróság jogegységi határozat utólagos felülvizsgálatát azért végezheti el, mivel annak tartalma alkotja az „élő jog”-ot, mely kötelező a bíróságokra nézve. Azonban az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint ezt az „élő jog”-ot a jogegységi határozat jogértelmezésével nem derítheti fel, nem találhatja meg, azaz a vizsgált norma többfajta értelmezési lehetőségei közül nem választhatja ki azt, hogy melyik a helyes és alkotmányos. Hiszen „az Alkotmánybíróságnak az Abtv. szerint a bírói, jogalkalmazási gyakorlat alkotmányosságának a vizsgálatára nincs hatásköre. Ez egyfelől azt jelenti, hogy – ha a jogszabálynak többféle értelme van és azt a jogalkalmazási gyakorlat sem csak egyféleképpen értelmezi – az Alkotmánybíróság az egységes jogalkalmazás kialakítására nem hozhat jogértelmező döntést, mert ezzel a Legfelsőbb Bíróság hatáskörét vonná el.”<sup>21</sup> Mindazonáltal ha a Legfelsőbb Bíróság a jogegységi határozatával kinyilatkoztatta az „élő jog”-ot, abban a

---

<sup>19</sup> 1996. szeptember 1. napja előtt.

<sup>20</sup> Legfőképpen a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvényt (a továbbiakban: Tny.)

<sup>21</sup> 57/1991. (XI. 8.) AB IV. fejezete.

pillanatban az már alkotmányossági szempontok alapján utólagos normakontrol eszközzel vizsgálható. Esetünkben – a véleményem szerint – a jogegységi határozatból nem derül ki az, hogy pontosan mi a döntés, azaz mi az élő jog. Hiszen nem világos, hogy a jogegységi határozatban mely réteg alkotja a személyi hatályt, illetve több fogalom sem tisztázott. Tehát nem egyértelmű a, hogy pontosan mi is az élő jog. Álláspontom szerint – ahogy a továbbiakban majd kifejtem – ez már önmagában is alkotmány sértő, hiszen a jogegységi eljárás az intézményesült céljával (bíró ságok ítélkezése egységességének biztosítása) ellentétesen zavart kelt a jogalkalmazás során.

A fent leírt logikai gondolatmenet alapján szükségesnek éreztem, hogy kiderüljön az, hogy pontosan mi is a jogegységi határozatban manifesztálódott „élő jog”. Mivel azonban ezt az Alkotmánybíróság nem hozhatja létre, ezért az indítványom elején kezdeményeztem, hogy az Alkotmánybíróság keresse meg a Legfelsőbb Bíróságot az „élő jog” felderítése céljából, mely ezután alkotmányossági szempontból vizsgálat tárgyát képezheti majd.

Tehát az Alkotmánybíróságnak a Legfelsőbb Bírósághoz címzett megkeresésben az alábbi kérdések feltevését javasoltam:

1. A 4/2007. KPJE címzettje (személyi hatály) a fegyveres szerv hivatásos állományú tagja és a fegyveres szerv, tehát csak és kizárólag rájuk vonatkozik a jogegységi határozat, vagy a „civil” személyekre is?
2. Az előző kérdéssel összefüggésben a jogegységi határozat munkajogi jogvitában (fegyveres szerv – annak hivatásos állományú tagja) vagy társadalombiztosítási jogvitában (nem hivatásos állományú, azaz „civil” személy – nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv) alkalmazható, illetve esetleg mindkettőben?
3. A jogegységi határozat azon a kifejezésen mit ért, hogy „fegyveres szerv hivatásos állományú tagja szolgálati ideje”? A Hszt.-ben szereplő szolgálati viszonyt, vagy a Tny.-ben szereplő szolgálati időt? (Fogalomzavar tapasztalható a jogegységi határozatban, erre a későbbiekben majd kitérek.)
4. A jogegységi határozat értelmezése szerint a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolában folytatott tanulmány további szolgálati időnek (szolgálati viszonynak) történő elismerés iránti igény elévülhet-e, és ha igen mely időtartam elteltét követően? (A társadalombiztosítási jogvita esetében az elévülé sim idő eltér a munkajogi jogvita esetében történő elévüléstől a szolgálati idő tekintetében.)

Az indítványom e részénél felvettem annak a lehetőségét, hogy a Legfelsőbb Bíróság a megkeresésre küldött válaszát amennyiben az Alkotmánybíróság megküldi a számomra, abban az esetben kiegészítem az indítványomat.

Tekintettel arra, hogy az Alkotmánybírósághoz címzett beadványomban a jogegységi határozat alkotmányellenességének megjelölésénél legfőképpen az Alk. 2. § (1) bek. és a 47. § (2) bek.-ben foglaltak sérelmére hivatkoztam, célszerűnek tartom az álláspontom ezen struktúra alapján történő kifejtését.



#### IV.1 A jogegységi határozat alkotmányellenessége az Alk. 2. § (1) bek. tükrében

Az alkotmányos alapelv szerint: „A Magyar Köztársaság független, demokratikus jogállam.”

Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata<sup>22</sup> szerint az Alkotmányban tételesen szereplő jogállam alapértékének sérelme önmagában is megalapozza a norma alkotmányellenességét. A jogállamiság intézménye több elemből áll. Ilyen – az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint is – nélkülözhetetlen elem a jogbiztonság. „A jogbiztonság az állam – s elsősorban a jogalkotó kötelességévé teszi annak biztosítását, hogy a jog egésze, egyes részterületei és az egyes jogszabályok is világosak, egyértelműek, működésüket tekintve kiszámíthatóak és előreláthatóak legyenek a norma címzettjei számára. Vagyis a jogbiztonság nem csupán az egyes normák egyértelműségét követeli meg, de az egyes jogintézmények működésének kiszámíthatóságát is.”<sup>23</sup>

A jogegységi határozat a szolgálati idő jogintézményével foglalkozik, mely a nyugelátásoknak egyrészt jogosultsági feltétele, másrészt azok mértékét is meghatározza. A fent idézettek szerint a szolgálati időnek mint jogintézménynek a jogalanyok számára egyértelműnek, világosnak, és előre kiszámíthatónak kell lennie, hiszen alapvető érdeke minden állampolgárnak, hogy előre lássa a nyugdíjazásának lehetőségét (arra való jogosultság megszerzését) illetve annak mértékét. Tehát amennyiben bármely norma ezen jogintézményt bizonytalanra tesz, az alkotmányossági kérdést vet fel. A fentiekén túlmenően jogegységi határozat rendelkezései nem értelmezhetőek egyértelműen.

A határozat érdemi része szerint:

„A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjának szolgálati idejébe a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolákban töltött tanulmányi időt az 1019/1976. (VI. 24.) MT határozat 12.e) pontja alapján szolgálati időként be kell számítani.”

A fenti rendelkezés szerint a fegyveres szerv hivatásos állományú tagjának (értelemszerűen) a hivatásos szolgálati idejébe (a helyes kifejezés szolgálati viszony lenne) a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolákban töltött teljes tanulmányi időt be kell számítani.

Tehát ezek alapján a jogegységi határozat csak és kizárólag abban az esetben alkalmazandó (személyi hatály), ha a fegyveres szerv megállapítja a hivatásos állományban álló tagjának a hivatásos szolgálati idejét (helyesen: szolgálati viszonyát). A jogegységi határozat ezt az álláspontot támasztja alá azzal is, hogy azon kérdésre, mely szerint el kell dönten, hogy a felvetett kérdés (fegyveres szervek hivatásos állományú tagjának szolgálati ideje) munkaügyi jogvita (ebben az esetben fegyveres szerv állapítja meg a hivatásos állományú

---

<sup>22</sup> 9/1992. (I. 30.) AB

<sup>23</sup> 9/1992. (I. 30.) AB

tagjának az értelemszerűen hivatásos szolgálati idejét), vagy az társadalombiztosítási jogvita (melyben a nyugdíjbiztosítási szerv határozatával állapítja meg a szolgálati időt), azt a választ adta, hogy munkaügyi jogvitáról van szó. Egyébként fegyveres szerv hivatásos állományú tagja esetében a fegyveres szerv jár el mind a hivatásos szolgálati idő, mind a nyugellátás megállapításának esetében. A jogegységi határozat a továbbiakban kifejti, hogy a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjának a hivatásos szolgálati idejét egyrészt az őrájuk speciálisan vonatkozó jogszabályok, másrészt az általános társadalombiztosítási jogszabályok alapján kell megállapítani. Tehát a szolgálati idejüket a hivatásos állományba vétel napjától kell beszámítani, valamint ezen időtartamon kívül (így a hivatásos állományba való belépést megelőző előtt is) azt az időt, mely a munkaviszonyban álló dolgozókra irányadó nyugdíjbiztosítási szabályok szerint jogszerező időnek számít. Tehát a hivatásos szolgálati időbe beszámít a hivatásos állományba lépés előtti időtartamból az, mely az általános társadalombiztosítási szabályok alapján „általános” szolgálati időnek minősül. E rendelkezésével a jogegységi határozat a saját érdemi részében foglaltakkal ellentétesen azt sugallja, hogy a hivatásos állományúak esetében azért minősül szolgálati időnek a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolában eltöltött valamennyi tanulmányi idő, mivel az az általános társadalombiztosítási szabályok alapján is szolgálati időnek minősül, tehát ezen időszak a nem fegyveres szervek hivatásos állományában álló általános munkavállalók esetében is szolgálati idő, így esetükben, tehát társadalombiztosítási jogviszonyban is alkalmazni kell a jogegységi határozatot. A fentiek alapján a jogegységi határozat önmagával kerül ellentmondásba. Hiszen a rendelkező részében foglaltak szerint a fegyveres szervek hivatásos állományú tagja és a munkáltatója, a fegyveres szerv közötti munkajogi jogviszonyt kívánta rendezni, de közben a társadalombiztosítási jogvitában irányadó általános szabályokra hivatkozik oly módon, hogy abba beavatkozva arra nézve normatív szabályt alkotott. A kettő jogviszony azért nem szabályozható csupán ugyanazon jogszabállyal és a jogvita sem dönthető el ugyanazon rendelkezéssel, hiszen azon túlmenően, hogy két különböző jogviszonyról (munkajogi kontra társadalombiztosítási) van szó, mindezen túlmenően két különböző és így külön szabályozási háttérrel bíró jogintézményről. Egyrészt a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjának hivatásos szolgálati idejéről (szolgálati viszony), másrészt az általános munkavállalók általános szolgálati idejéről. A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjának hivatásos szolgálati idejébe (szolgálati viszony) olyan időtartamok is beletartoznak („ágazati kedvezményként”), melyek az általános foglalkoztatottak esetében nem azok. Ezért nem lehet a különböző jogviszonyokat ugyanolyan módon és jogszabályi rendelkezésekkel elbírálni szolgálati idő esetében. Tehát jogegységi határozat nem alkothat olyan élő jogot, mely alapján a két intézmény összemosható. Mivel ez ellentétes azokkal a háttér jogszabályokkal, illetve azok rendelkezéseivel, melyeket értelmezve egységes joggyakorlat kialakítása lenne a célja a jogegységi határozatnak. A jogegységi határozatnak azon elvi kérdést is rendeznie kellett volna, hogy csak a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjának hivatásos szolgálati idejébe (szolgálati viszony), vagy az általános munkavállalók általános szolgálati idejébe is beletartozik bizonyos feltételek teljesülése esetén a szakközépiskolai szolgálati idő. De a jogegységi határozat – önmagával ellenmondásba keveredve – nem rendezi egyértelműen ezt a kérdést. Mindezekon túlmenően említést érdemel az is, hogy a Hszt. a személyi hatálya alá tartozó jogalanyok esetében következetesen a „szolgálati viszony” kifejezést mint kategóriát nevesíti, mely alapja többek között a rang, a fizetési

fokozat, valamint a nyugdíjazásnak is. Tehát fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai esetében nem szolgálati idő, hanem szolgálati viszony az, ami alapja a fent felsoroltaknak. A jogegységi határozat, amikor esetükben notóriusan „szolgálati viszony” helyett „szolgálati idő” kifejezést használja, ezzel lényegében ezen személyek olyan jogintézményét kívánja rendezni, mely esetükben - a fegyveres szervek (munkáltató) és annak hivatásos állományú tagja (munkavállaló) közötti kontextusban - nem létezik.

A szolgálati idő és a szolgálati viszony nem csak a személyi kör eltérő volta miatt nem azonos kategória, hanem egyrészt a külön jogszabályi háttér miatt, másrészt azért, mert a kettő nem fedi egymást. Azaz amely időszak szolgálati viszonynak minősül, az nem feltétlenül szolgálati idő is egyben. Fegyveres szerv hivatásos állományú tagja esetében szolgálati idő akkor lehet alapja a nyugdíjazásnak, ha az adott személy elhagyja a fegyveres szervet, „civil” pályát választ és ezt követően „civil” személyként kéri a lakhelye szerint illetékes nyugdíjbiztosítási igazgatási szervtől a szolgálati ideje, vagy a nyugdíja megállapítását. Ebben az esetben azonban már számára nem is állapítható meg (fegyveres szerv által) szolgálati viszony, hanem csak és kizárólag (nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv által) szolgálati idő. Valamint nem a Hszt.-ben említett „szolgálati nyugdíj”, hanem a Tny.-ben leírt nyugellátás állapítható meg részére. Tehát a két jogintézmény (szolgálati idő, szolgálati viszony) két egymástól eltérő feltételek alapján megállapítható ellátások (szolgálati nyugdíj szemben az általános nyugellátásokkal) esetében minősül jogszerező tényezőnek. Így ezen ellentmondásossága miatt a jogegységi határozat jogbizonytalanságot eredményez. A fentiekben túlmenően a jogbiztonságnak alkotmányosan védett része a jogforrási hierarchia betartásának elve is. Az Alkotmány - fentebb felsorolt - jogforrási hierarchia betartásának követelményéről szóló rendelkezései való igaz, hogy nem említik meg a jogegységi határozatot, azonban - utalva az Alkotmánybíróság következetes gyakorlatára - a jogegységi határozat „quasi normának” minősül, ezért - álláspontom szerint - esetében is alkotmányos követelmény az, hogy nála magasabb szintű normával (lényegében az összes Jat. által említett jogforrás) nem lehet ellentétes. Tehát illeszkednie kell a jogforrási hierarchiába. Egyébként már azáltal, hogy nem tekinthető alapvetően normának, mivel jogszabályokat értelmezve kell hogy biztosítsa a jogalkalmazás egységességét, alapvető követelmény, hogy sem az értelmezett, sem más egyéb jogszabállyal ellentétes rendelkezést nem tartalmazhat. Ellenkező esetben az adott jogszabály önmagával ellentétesen történő értelmezése történne, mely értelmezés egyébként kötelező a bíróságok számára. Ezáltal az adott jogegységi határozat az összes bíróság számára jogszabályokkal ellentétes gyakorlatot tenne kötelezővé. Ez kétséget kizáróan tartósan alkotmányellenes helyzetet teremt.

A Hszt. és a Tny. egyaránt törvények, melyek a jogforrási hierarchiában magasabb szinten helyezkednek el az Mt. határozatoknál. Tehát Mt. határozat nem lehet ellentétes törvénnyel. Azonban a jogegységi határozat az Mt. határozatra hivatkozik, illetve az alapján állapítja meg, hogy a tárgyidőszak szolgálati időnek minősül szemben a Tny. rendelkezéseivel. Ezáltal a jogegységi határozat sérti a jogforrási hierarchia alkotmányos követelményét. Mivel az álláspontom szerint abban az esetben is sérül a jogforrási hierarchia elve, ha az eljáró jogalkalmazó (esetünkben a Legfelsőbb Bíróság) a két egy-

másnak ellentmondó rendelkezések közül az alacsonyabb szintű jogforrásban foglaltakat fogadja el döntésének alapjául és az alapján hozza meg döntését. Esetünkben az alkotmányértést tovább súlyosbítja az a körülmény, hogy mivel a jogegységi határozat a jövőre nézve mindegyik bíróság számára kötelezően alkalmazandó, ezáltal a jogforrási hierarchia elvét megsértő egységes gyakorlat alakult ki, tehát alkotmányellenes „élő jog” jött létre, pontosabban hozott létre a Legfelsőbb Bíróság a 4/2007. KPJE-vel.

A Tny. 37. § (4) bek. szerint „Biztosítással járó jogviszony 1998. január 1. napját megelőző időtartamát az 1997. december 31. napján hatályos jogszabályok alapján kell szolgálati időként figyelembe venni.”

Az MT. Határozat 12.e) pontja hivatkozik a szakközépiskolákban folyó szakmunkásképzésről szóló 14/1976. (XII. 1.) MüM-OM együttes rendeletre, mely előírta a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolák működését, illetve annak lehetőségét, 1977.01.01. napjától 1987-ig volt hatályban.

Ehhez hasonló rendelkezés nem volt hatályban 1997. december 31. napján és ebben az időpontban nem volt hatályban másik olyan jogszabály sem, mely kimondta volna azt, hogy szakmunkásképzést folytató szakközépiskolában folytatott tanulmány szolgálati időnek minősülne.

Az MT határozat 12.e) pontja olyan jogszabályra (MüM-OM együttes rend.) hivatkozik, mely 1997. december 31. napján nem volt hatályban. Tehát a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolában eltöltött tanulmányi időszak sem minősülhet ez alapján szolgálati időnek. Amennyiben a jogegységi határozat a fent leírtakkal ellentétesen a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjain kívül az általános munkavállalók esetében szolgálati időnek minősíti a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolában eltöltött tanulmányi időt, abban az esetben a Tny. 37. § (4) bek.-el ellentétes normát alkotott. Jogegységi határozat jogszabály helyes értelmezésével biztosíthatja a bíróságok ítélezésének egységét, de ha az értelmezendő jogszabályt interpretálva azzal ellentétes jelentést létrehozva normát alkot, abban az esetben sérül az Alk. 2. § (1) bek.-ben leírt jogbiztonság elve, illetve a jogforrási hierarchia betartásának követelménye. A fentiekben túlmenően megjegyzem, hogy a 4/2007. KPJE kijelenti, hogy munkajogi jogvitáról van szó, melyben a felek a fegyveres szerv és annak a hivatásos állományú tagja. A jogegységi határozatban is történik rá utalás, hogy a Hszt. Az irányadó jogszabály, mely alapján a döntés megszületett és az ezen jogszabály hatálya alá tartozó személyek esetében kívánja a jogvitát a jövőre nézve rendezni.

Azonban a Hszt. szerint a fegyveres szerv hivatásos állományú tagjának szolgálati viszonyát maga a munkáltató állapítja meg az állományba vétel napjával. Tehát ezen időpontban dönt arról is, hogy mely korábbi „civil” időtartamok minősülnek szolgálati viszonyoknak. Ezen döntés ellen a fegyveres szerv hivatásos állományú tagja természetesen jogorvoslattal élhet. Itt azonban említést érdemel, hogy a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. (a továbbiakban: Mt.) 11. § (1) bek.-hez hasonlóan a Hszt. 12. § (1) bek. szerint is az elévülési idő 3 év. Azaz „A szolgálati viszonnal kapcsolatos

igény – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – 3 év alatt évül el. Mindezek alapján a jogegységi határozat alapján csak és kizárólag olyan fegyveres szerv hivatásos állományú tagja számíthat hozzá a szolgálati viszonyához a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolában eltöltött tanulmányi idejét, akinek a hivatásos állományba vétele óta még nem telt el 3 év, illetve aki ez iránt igényt nyújtott be megtámadva a fegyveres szerv első alkalommal (hivatásos állományba vétel) hozott döntését a meghozattalól számított 3 éven belül. Mindenki más esetében a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolában eltöltött tanulmány szolgálati viszonyként való elismerésére irányuló igény elévült. Ezt a problémát sem rendezte a jogegységi határozat. Tehát a jogegységi határozat ellentétes normát alkotott a háttér jogszabály (Hszt.) rendelkezéséhez képest. A társadalombiztosítási jogvita esetében további szolgálati idő elismerése iránti igény soha nem évül el, az érintett azt bármikor vitathatja.<sup>24</sup> De a jogegységi határozat kijelenti, hogy munkajogi jogvitát kíván elbírálni. Az igény elévülését nem vette figyelembe. Az álláspontom szerint a Hszt. 12. § (3) bek. azon kitétele, mely szerint az elévülés 3 éven túl az akadály megszűnésétől számított 6 hónapon túl következik be, nem oldja fel a problémát, hiszen nem minősül akadálnak egy jogegységi határozat meg nem hozatala azon személyek esetében, akik nem éltek 3 éven belül az igénnyel. Azaz abban az esetben, ha kijelentenénk, hogy az olyan személy igénye, aki azt az elévülési idő kezdetétől számított 3 év alatt nem érvényesítette (igényelte, vitatta a döntést) az igényt, addig nem évül el, míg arra nézve jogegységi határozat nem születik mivel ez az akadály, mely őt az igénye érvényesítésében akadályozta és a jogegységi határozat meghozatala az akadály elhárulta, melyet követően 6 hónap elévülési idő áll a rendelkezésére, jogbizonytalanságot okozna és álláspontom alapján alkotmányellenes is lenne.

#### *IV. 2. A jogegységi határozat ellentétes az Alk. 47. § (2) bekezdésével*

A fenti rendelkezés szerint a Legfelsőbb Bíróság biztosítja a bíróságok jogalkalmazásának egységét a jogegységi határozatok meghozatalával. Ennek megfelelően a jogegységi eljárás célja az adott jogszabály helyes értelmezésével a jogkérdés eldöntése és iránymutatás adása a jövőre nézve. Így a jogegységi határozatnak egyértelműnek kell lennie. Azonban a 4/2007. KPJE többféleképpen is értelmezhető. Nem egyértelmű az, hogy milyen jogviszonyokat (társadalombiztosítási, vagy munkajogi) akart szabályozni a Legfelsőbb Bíróság, mi a személyi körre (fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai, vagy „civiliek”) a határozatnak és az sem, hogy mi a szabályozás tárgya (hivatásos szolgálati idő, vagy „civil” szolgálati idő).

Tehát a jogegységi határozatból annak belső ellentmondásos volta miatt nem derül ki a személyi hatály, a szabályozás tárgya és az sem, hogy milyen jogviszony rendezését, elbírálását lenne hivatott egységesíteni. A jogegységi határozat a bíróságokra nézve kötelező, azonban nem derül ki a határozatból, hogy milyen jogvita elbírálása során, mely peres felek esetében alkalmazhatják. A jogegységi határozat ellentmondásos volta

---

<sup>24</sup> KK. 19.

miatt, annak a bíróságok által történő alkalmazása során egymással ellentétes ítéletek fognak születni, melynek eredménye szükségszerűen egy újabb jogegységi eljárás lefolytatása lesz.

A fentiek alapján a 4/2007. KPJE – ellentmondásossága miatt – újabb jogegységi eljárást eredményez. A Legfelsőbb Bíróság jogegységi határozata amennyiben újabb jogegységi eljárást eredményez, abban az esetben nem teljesítette az Alk. 47. § (2) bek. ben előírt kötelezettségét. Mindezekon túlmenően említést érdemel az a körülmény is, hogy a MüM-OM együttes rendelet 1977. január 1. napján lépett hatályba (rendelkezett arról, hogy szakmunkásképzést folytató szakközépiskolák 1978. szeptember 1. napjától kerülnek felállításra) és 1987-ben hatályon kívül lett helyezve oly módon, hogy rendelkezés történt arra nézve, hogy azon tanuló, aki a rendelet hatálya alatt és alapján kezdte meg tanulmányait, ugyanilyen feltételek mellett befejezheti. Tehát 1978. szeptember 1. napjától 1990-ig lehetett ilyen jellegű oktatási intézményben tanulni. Az álláspontom szerint már önmagában az alkotmánysértő, hogy a tárgyidőszakra nézve, annak befejezését követően 18 év után születik meg a döntés arra nézve, hogy az milyen minősítés alá esik. Amennyiben ezen időtartamot a jogalkotó szolgálati időnek vagy szolgálati viszonynak el kívánta volna ismerni, abban az esetben ezt megtehetette volna jogszabály meghozatalával, illetve módosításával mind a tárgyidőszakban, mind azt követően. Azonban erre nem került sor. Sőt említést érdemel az is, hogy a Tny. 1998. január 1. napján lépett hatályba – felváltva a T.-t – *expressis verbis* úgy fogalmazott, hogy a hatályba lépését megelőző (1998. január 1. napja előtti) időtartamok szolgálati időnek való minősítésüket elbírálása esetében az 1997. december 31. napján hatályos jogszabályok alapján kell eljárni. Ha a jogalkotónak az lett volna a szándéka, hogy a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolákban eltöltött teljes tanulmányok idejét szolgálati időnek ismerje el, akkor minden bizonnyal ezen időtartamot a Tny.-ben az említett általános szabályozás alól kivette volna és kivételként nevesítette volna, vagy a T. 1997. december 31. napján hatályos szövegébe belefoglalta volna. Azonban egyik sem történt meg. Tehát az *interpretatio historica* (a norma történelmi, történeti értelmezése, melynek egyik célja a jogalkotó szándékának felderítése) jogszabály értelmezés módszerét használva kijelenthetjük, hogy az akkori és jelenleg hatályos jogszabályok alapján a jogalkotónak nem volt célja az, hogy a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolákban eltöltött tanulmányokat szolgálati időnek ismerje el. A jogegységi határozat az itt leírtakkal ellentétes normatív szabályozást alkotott egyrészt a tárgyidőszakot követő 18 évvel, másrészt az átfogó 1997-98-as „nyugdíjreformot” követő 10 évvel később. Az álláspontom szerint önmagában már ez sérti az alkotmányban megfogalmazott jogbiztonság elvét. Elképzelhető, hogy a jogegységi határozatot meghozó bírói tanács úgy vélte, hogy a jogegységi határozattal az egykori és jelenlegi jogalkotó „mulasztását” (rendelkezés arról, hogy a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolákban eltöltött tanulmányi idő tartama szolgálati időnek minősüljön) kívánja rendezni, azonban ez súlyosan jogszabálysértő, illetve alkotmánysértő, mivel a jogrendszerünkben a jogegységi eljárásnak ez nem lehet a szerepe, célja.

## **V. A jogegységi határozat hatása a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában**

Ahogy az indítványban már hivatkoztam rá, a jogegységi határozat alkotmányellenessége abban is megnyilvánul, hogy zavart kelt a bíróságok ítélkezési gyakorlatát illetően. A 4/2007. KPJE keletkezését követő néhány hónapon belül már több egymásnak ellenmondó ítélet jött létre a jogegységi határozat alkalmazása során. Csak Baranya megyében mind munkaügyi, mind társadalombiztosítási perben láthattuk ennek példáját. A Pécsi Munkaügyi Bíróság munkaügyi perben elutasította a fegyveres szervek hivatásos dolgozóinak keresetét, melyben a szakközépiskolában töltött tanulmányaikat akarták szolgálati viszonynak elismertetni. Ugyanakkor a Baranya Megyei Bíróság másodfokon eljárva több esetben megváltoztatta az első fokú bíróság ítéletét és a jogegységi határozat alkalmazásával elismerte a felperesek igényét, azaz megállapította, hogy szakközépiskolában eltöltött időszak szolgálati viszonynak minősül. Több alkalommal olyan szakközépiskolai tanulmányokat is elismert a másodfokon eljáró bíróság szolgálati viszonynak fegyveres szervek hivatásos állományú tagjának, mely a MüM-OM együttes rendelet hatályba lépését megelőző (1977. január 1. előtti) időszak volt, tehát mely időszakban még nem léteztek szakmunkásképzést folytató szakközépiskolák. Ahogy már említettem szakmunkásképzést folytató szakközépiskola mint intézmény 1978. szeptember 1. és 1990 közötti időszakban létezett (1987-ben megszüntették az ilyen jellegű oktatást, de aki már elkezdte, az még befejezhette a tanulmányait). Ennek megfelelően több másodfokú ítéletben szakközépiskolában folytatott tanulmányok időszaka lett elismerve szolgálati viszonynak a jogegységi határozat alapján arra hivatkozva, hogy ez az időszak az általános társadalombiztosítási jogszabályok (Tny., Tbj.) alapján is szolgálati időnek minősülne. Ehhez képest a Pécsi Munkaügyi Bíróságon társadalombiztosítási határozat felülvizsgálata iránti perben a bíróság több jogerős (a tb. perben ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye, a közléssel jogerős) ítéletével is kimondta, hogy az 1978. szeptember 1. és 1990 közötti időszakon kívül folytatott szakközépiskolai tanulmány eleve nem ismerhető el szolgálati időnek, hiszen ezen időtartamon kívül nem létezett szakmunkásképzést folytató szakközépiskola. Más esetekben arra hivatkozott a bíróság, hogy járulékfizetés hiányában nem ismerhető el a szakközépiskolai tanulmány, hanem csak és kizárólag azon időtartam, melyben a tanuló s szakközépiskolában szakmunkásképzésben vett részt.

Mindezek alapján az indítványomat 2008. március 28. napján kiegészítettem a fentiek alapján arra hivatkozva, hogy a jogegységi határozat már a meghozatalát (2007. december 17.) követő 2-3 hónapon belül zavart okozott a bíróságok ítélkezési gyakorlatában.

## **VI. A Legfelsőbb Bíróságnak a 4/2007. KPJE értelmezése tekintetében kialakított gyakorlata**

A Legfelsőbb Bíróság felülvizsgálati eljárás során már alkalmazta a jogegységi határozatot munkaügyi per felülvizsgálata során. 2008. október hónapjában hozta meg a BH

2007. 285. sz. határozatát, mely szerint „A szakközépiskolai képzés időtartama szolgálati idő (4/2007. KPJ)”. Tehát a Legfelsőbb Bíróság a jogegységi határozattal kinyilatkoztatta „élő jog” szerint járulékfizetés nélkül elismerhető szolgálati idő a szakközépiskolai tanulmányok esetében. Mivel BH-ról van szó, amennyiben bármely bíróság ítélet hozatal során el kíván ettől térni, köteles jogegységi eljárást kezdeményezni. Tehát a 4/2007. KPJE az Alkotmányban megfogalmazott követelménnyel szemben (jogegységi határozat célja a bíróságok jogalkalmazásának egységességének biztosítása) újabb jogegységi eljárást indukál.

A felsorolt indokok alapján megállapítható, hogy rendkívül fontos lenne az Alkotmánybíróság minél gyorsabb eljárása, azonban erre még nem került sor, csak az eljáró alkotmánybíró kijelölésére. Egyébként a Fővárosi Munkaügyi Bíróság számos pert, melyben a 4/2007. KPJE-t kell alkalmazni felfüggesztett és az Alkotmánybírósághoz fordult. Egyébként az is indokolja az alkotmánybírói eljárás sürgősségét, hogy míg erre nem kerül sor, addig a Magyar Köztársaság területén számtalan perben elismerik a munkaügyi bíróságok a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjának a szakközépiskolában eltöltött tanulmányi idejét szolgálati viszonyoknak, mely alapján e személyek 3-4 évvel korábban kérhetik a szolgálati nyugdíj megállapítását, illetve ennyivel korábban kerülnek magasabb fizetési fokozatba és amennyiben utólagosan az Alkotmánybíróság megsemmisíti a 4/2007. KPJE-t, abban az esetben bár a Pp. 262/A.§ és a 360-363.§-ai alapján perújításnak van helye, azonban kérdéses, hogy e döntést (számtalan megállapított szolgálati nyugdíjat, magasabb fizetési fokozatot) mely jogalkalmazó, illetve munkáltató (fegyveres szerv) meri vállalni. Így álláspontom szerint a munkaügyi bíróságok akkor járnak el helyesen, ha az ilyen jellegű pereket felfüggesztik és az Alkotmánybírósághoz fordulnak normakontrollt kérve.

\*\*\*

### *Elaboration of an unconstitutional labor law judgment of the Supreme Court and its influence on the pension insurance system*

*The article describes and analyses a judgment (4/2007 KPJE) of the Supreme Court. The main question in this case was whether the time when pupils in the 70's and 80's participated on practical education in the school counts as a time for getting entitlement to pension insurance. In the first part of the study the author describes the legal and historical background of the decision. The second chapter demonstrates the circumstances and reasons which led to the decision. Subsequently, the third part gives a description of the content of the case. The next section concentrates on the constitutional examination of this decision. It analyses in detail, whether the decision contravenes Art. 2 para. 1 of the Constitution due to the lack of predictability of the legal decision. The fifth part calls attention to the controversial influence of the decision on the jurisdiction in labor law and social insurance law cases. Finally, the author indicates the practice of the Supreme Court in similar cases.*



# A társadalombiztosítási rendszer fenntarthatósága, a finanszírozás lehetséges formái

## I. Alapvetések

A szociális ellátások megítélése a jogi, szociológiai megközelítés mellett közgazdasági szempontból a legjelentősebb. Közgazdászok az ellátások finanszírozására számos elméletet dolgoztak ki. A szociális alapjogoknak az ellátások szintjére konkretizálása szempontjából érdekes közgazdasági, elméleti megközelítés a játékelmélet alkalmazása. A különböző közgazdasági modellek elemzése a tanulmánynak nem feladata, itt kizárólag a kötelező állami szerepvállalás szempontjából említem meg a játékelméleti alapokat. Eszerint ugyanis a közösség feladata, hogy a jogilag társadalmi kockázatközösségként emlegetett elvárás alapján a társadalom (az élet, mint játék) veszteséinek az alapvető szükségleteit biztosítsa. Az ellátásnak gazdasági indokai is vannak, melyek azon a jogszociológiai megközelítésen alapulnak, hogy a társadalom vesztesi körében a deviáns magatartások elszaporodása gyakoribb, így a kezeletlen szociális helyzet rengeteg erőforrást emészt fel. A megelőző szociális ellátások tehát arányba – még hozzá fordított arányba – állíthatók a deviáns társadalmi magatartásokkal.

A szociális jogok társadalmi rendeltetése a gazdasági szerepének egyenes következménye. Hiszen a szociális jogok alapvetően a társadalmi problémák orvoslásának garanciális eszközei, magukon hordozva ezáltal az alapvető szabadságjogoktól alapvetően eltérő jegyeket. Elég ha például megemlítjük azt, hogy a szociális jogok is mindenkit megillető jogok, mégsem tekinthetők univerzális jogoknak, hiszen szociális jogi védelemre – a szociális jog védelmi jogi jellege miatt – nincsen mindenkinek minden körülmények között szüksége.<sup>1</sup>

Mindez annak ellenére igaz, hogy a szociális biztonsághoz való jog és az emberi méltósághoz való jog kapcsolata jogdogmatikailag általánosan elfogadott. Ezen szoros kötődés mellett ezen jogok jellegének alapvető különbsége is egyértelmű, azáltal, hogy a szociális jog az állam pozitív, aktív fellépését igényli, a klasszikus szabadságjogok esetén pedig a jog biztosítását kifejezetten az állami szerep háttérbe szorítása jelenti. Hiszen a szabadságjogok szerepe véget ér a jogok biztosításánál. Fontos azonban megemlíteni azt, hogy ez az állami pozitív szerepvállalás a jog érvényesíthetőségének korlátját is jelenti azáltal, hogy a bíróságokra kikényszeríthetetlen jogok mérlegelését bízta.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Juhász Gábor: Az alkotmányeszme mostohagyermek: néhány gondolat a szociális biztonsághoz való jog természetéről és szabályozásáról, *Esély*, 7. évfolyam 3/1996. szám, 34. Juhász ebben a cikkében ezt kettős jogi mérceként említi. Az első generációs egyéni és kollektív jogok az univerzalitás absztrakt jogviszonyi szintjét jelentik, míg a szociális jogok vonatkozásában ezek relativizált jogviszonyt jelentenek.

<sup>2</sup> Szigeti Péter: A szociális jogállam követelményeinek helyzete alkotmányos berendezkedésünkben: jelen, múlt és jövő?, *Magyar Jog*, 2001. május, 48. évfolyam 5. szám, 262.

A szociális jogokon belül a társadalombiztosításhoz való jog kiemelt szerepet élvez, hiszen az elsőként kialakult jogok közül való, noha elfogadottságának mértéke a mai napig is az államok teherbíró képességén alapszik. A szociális jogok közül a társadalombiztosításhoz való jog jelentősége abban is mérhető, hogy az állami kiadások legjelentősebb részét a társadalombiztosítási rendszer fenntartása jelenti.

A társadalombiztosítási rendszer vonatkozásában központi kérdés a rendszer fenntarthatósága, hiszen a közösség igénye egy stabil és jól működő társadalombiztosítási rendszer. Az állam célja pedig a rendszer gazdaságos működtetése, hiszen ha nem biztosított a társadalombiztosítási rendszer finanszírozása a befolyt bevételekből, akkor az államnak máshol kell a pótlásra a forrást megtalálnia. A nyugdíjrendszer pénzügyi fenntarthatóságát tehát a bevételek és a kiadások összehangolása jelenti.

## II. A társadalombiztosítás elhelyezése az állami finanszírozás keretei között

A nyugdíjrendszer finanszírozhatósága, fenntarthatósága szempontjából kiemelt jelentőségű kérdés, hogy a nyugdíjak közjóságok-e. Hiszen a közjóságok az állami feladatellátás tárgyai.

A közgazdasági megközelítés alapján a közjóságok definiálása több szempont figyelembevételével, több irányból történhet. A közjóságok fogalmának meghatározására számos közgazdász vállalkozott. Josph Stiglitz szerint: „A tiszta közjavaknak két döntő tulajdonságuk van. Először is, használatuk adagolása nem valósítható meg. Másodszor, használatuk adagolása nem is volna tanácsos, célszerű.”<sup>3</sup>

Amennyiben a közjóságok meghatározásakor nem a fogalom meghatározására törekszünk, hanem összegyűjtjük a főbb jellemzőket, akkor arra a megállapításra juthatunk, hogy a következő tulajdonságok adják a közjóságok jellemzőit: Egyrészt, hogy nem versengő a fogyasztás: vagyis az egyik személy fogyasztása nem csökkenti az összes többi egyén hasznát; másrészt a kizárhatóság hiánya: vagyis a fogyasztókat nem lehet kizárni a hasznokból. Ha a jószág rendelkezésre áll, akkor egyik egyén sem rekesztheti ki a másikat a fogyasztásból.<sup>4</sup>

Amennyiben a fenti meghatározást a közjóságok fogalmaként elfogadjuk, akkor a társadalombiztosítási rendszer is közjóságnak minősül, mert a fogyasztása mindenki számára hozzáférhető és nem zárható ki senki sem az ellátásokból, amennyiben az ellátásra való jogosultság feltételeinek megfelel.

---

<sup>3</sup> Stiglitz, Joseph E.: *A kormányzati szektor gazdaságtana*, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2000., 143.

<sup>4</sup> Mészáros József: A társadalombiztosítási nyugdíjrendszerek, mint közjóságok, *Közgazdasági Szemle*, 2005. március, LII. évfolyam, 277 - 278.

### III. A társadalombiztosítási rendszer problémáinak alapjai

A társadalombiztosítás, mint közjóság elégtelen működését gazdasági szakemberek vizsgálják. A problémák megfogalmazására számos kiindulási pontból kerülhet sor.

A működés elégtelenségét eredményezheti a demográfiai helyzet, mely jelenti egyrészt az elöregedő társadalmat, illetve az elégtelen születésszámot. Az elégtelen születésszámra azonban a demográfiai magyarázaton túl közgazdasági magyarázat is létezik. Ez utóbbi szerint: a felosztó-kirovó nyugdíjrendszerek, valamint az egyén saját időskori biztonságára, és az aktív életszakasz közötti fogyasztások maximalizálására való törekvés szükségképpen következménye a csökkenő gyermekáldás. Az elégtelen születésszám fenti magyarázatával azonban a közgazdászok sem minden esetben értenek egyet, hiszen ebben az esetben a gyermek „önértéke” marad figyelmen kívül, vagyis hogy a család szempontjából a gyerekvállalás nem elsősorban a későbbi időskor problémáinak kiküszöbölése céljából történik.<sup>5</sup>

A felosztó-kirovó nyugdíjrendszerek számára a gyermekek jelentik a potenciális erőforrást, mivel a következő generáció befizetési szolgáltatnak a mindenkori idősellátás forrásául. A jelenleg működő nyugdíjrendszerek ugyanakkora nyugdíjakat állapítanak meg az egy vagy több gyermeket felnevelő családoknak, illetve a gyermekteleneknek. A társadalombiztosítási rendszer problémájának megoldásához tehát – Mészáros József szerint – szükséges lenne, hogy a jelenlegi járulékfizetőket – saját ellátásuk biztosítása céljából – érdekeltté tegyük a gyermekvállalásban.<sup>6</sup> Ez azonban más szerzők<sup>7</sup> szerint csak akkor lenne elérhető, ha egész generációk számára – az időskori anyagi biztonság elvesztésének szankciójával – betiltásra kerülne a vagyonfelhalmozás (mint a nyugdíjrendszer alternatívája).

A demográfiai változások vizsgálatokor nem elhanyagolhatóak a felosztó-kirovó nyugdíjrendszer jellemzőiből adódó problémák sem, hiszen az egyébként jól működő felosztó-kirovó nyugdíjrendszerek működésének problémáit a népesség csökkenése, még inkább elöregedése hozta felszínre, azzal hogy a nyugdíjasok és a járulékfizetők arányának eltolódásával a bevételek és a kiadások aránya megbomlik.

Általános jelleggel megfogalmazott, kiemelt problémája a jelenlegi társadalombiztosítási rendszernek az elégtelen járulékfizetés. Ez a helyzet azonban részben függ csak a rendszer résztvevőinek járulékfizetési hajlandóságától, hiszen a magyar társadalombiztosítási rendszer számos ellentmondást tartalmaz. Kiemelhető ezek közül is, hogy a pénzübeli ellátások vonatkozásában az egyéni befizetések szintje és az ezáltal megszerzett ellátások között nincs arányos kapcsolat. Tehát racionális emberi magatartás, hogy ha

<sup>5</sup> Németh György: *Közjóságok-e a társadalombiztosítási nyugdíjrendszerek?*, *Közgazdasági Szemle*, 2005. június, LII. évfolyam, 611.

<sup>6</sup> Mészáros József: 2005, 281-282.

<sup>7</sup> Németh György: 2005, 611.

az ellátások és a járulékfizetés között degresszív a kapcsolat, akkor törekszünk a járulékfizetés lehetséges minimalizálására.<sup>8</sup> A jelenlegi magyar viszonyokra levetítve: a járulékfizetésre a minimálbér után kerül lehetőség szerint csak sor. Mindezt erősíti az is, hogy a járulékfizetőknek nincs biztonságérzetük a társadalombiztosítási ellátások tekintetében. Értem ezalatt azt, hogy a jogszabályi rendelkezések sűrű változása miatt bizonytalanság alakul ki a tekintetben, hogy ki, mikor, milyen feltételek mellett lesz jogosult ellátásra.

Németh György szerint: „A járulékfizetők számára nem azért racionális stratégia a járulékfizetés elkerülése, illetve minimalizálása, mert a nyugdíjrendszer közjóság, hanem mert még mindig őrzi szociális eredetét, az alacsony jövedelműeket segítő újraelosztást. Hiszen aki a járulékfizetés minimalizálásával elhitteti, hogy alacsony jövedelmű, az ezen újraelosztás nyertese lesz.” Ezt kivédeni viszont csak a nyugdíjrendszer újraelosztó elemeinek felszámolásával lehet.

A gazdasági problémák mellett a társadalombiztosítás a politika felé is kiszolgáltatott, hiszen például a nyugdíjak emelése választási időszakban politikai manipuláció tárgya is lehet. Ez a politikai stratégia viszont társadalmi és gazdasági szempontból pusztító, hiszen a társadalom számára azt közvetíti, hogy a nyugdíjak mértéke nem a befizetésektől, hanem a politikai osztály akaratától függ. Ez pedig tulajdonképpen fedezetlen nyugdíjigérvényeket jelent.<sup>9</sup>

Szinte valamennyi országban, a fentiekben részletezett problémákból eredően, a nyugdíjrendszerek átalakításra szorulnak. Az 1960-as évek gazdasági fellendülése keretében a társadalombiztosítási rendszerek túligérték magukat, illetőleg a gazdasági fejlődés visszaesését követően a korábbi ígéretek nem kerültek felülvizsgálatra. Az ígérvények visszavétele a legtöbb országban ad hoc módon történik, nem pedig tervszerűen.

A radikális politikai reformok sem minden esetben vonnak maguk után elutasító reakciót, hiszen ha a reform a majdani nyugdíjat kizárólag a járulékbefizetéstől teszi függővé, akkor ezt a járulékbefizetési időszak elején-közepén állók nem csak elfogadják, hanem támogatják is. A járulékbefizetési időszak végén járók esetében pedig az új rendszer bevezetésére egyébként sincsen lehetőség a kellő átmeneti idő biztosításának kötelezettsége és a jogbiztonság elve miatt.

A fentiekben vázolt problémakörök külön-külön is alkalmasak a társadalombiztosítási rendszer hatékonyságának csökkentésére, együttesen azonban ezek egy „negatív autoregresszív” folyamatot eredményeznek.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Mészáros József: 2005, 282.

<sup>9</sup> Mészáros József: 2005, 284.

<sup>10</sup> „A politikai osztály magatartása rövid távon csökkenti a járulékfizetési fegyelmet és hajlandóságot, a választók várakozásai erre ösztönzik a politikai osztályt, hosszabb távon a politikai osztály ezen magatartása lehetetlenné teszi az érdemi reformokat és csökkenti a termékenységet, e két folyamat pedig alapjaiban ássa alá a rendszer fenntarthatóságát.” Mészáros József: 2005, 284.

## IV. A felosztó-kirovó nyugdíjrendszerből és annak átalakításából adódó problémák

A felosztó-kirovó nyugdíjrendszer a fenti kérdéseken túl önálló problémákat is felvet. A nyugdíjrendszerrel foglalkozó közgazdasági szakemberek többnyire egyetértenek abban, hogy a nyugdíjrendszerek válsága a felosztó-kirovó nyugdíjrendszerből ered. Ennek levezetéseként a felosztó-kirovó nyugdíjrendszert állítják szembe a tőkefedezeti elven működő rendszerrel. A felosztó-kirovó nyugdíjrendszer esetében – azáltal, hogy az aktuális járulékbételek az aktuális nyugdíjak kifizetését szolgálják – a stabil népesség fenntartása szükségyszerű. A tőkefedezeti rendszer – azáltal, hogy itt a nyugdíjak nem a járulékfizetők összességének aktuális befizetéseitől, hanem a nyugdíjas múltbeli megtakarításaitól függ – mentes a népesség öregedése által felszínre kerülő strukturális nehézségektől.

A felosztó-kirovó nyugdíjrendszer tőkefedezetivé történő alakítását elemzők „tőkésítés-ként” definiálják. A magyar megoldás, miszerint a tőkefedezeti rendszer a felosztó-kirovó nyugdíjrendszer kiegészítésére szolgál egyelőre csak „részleges tőkésítésként” kerül megnevezésre.<sup>11</sup> A „tőkésítés” fogalom talál abból a szempontból, hogy a nyugdíjak tőkefedezeti rendszerű képzése növeli a költségvetési megtakarítást, és az egyén számára pedig vagyont képez, növelve ezzel az egyéni jólétet. A „tőkésítés” elnevezés melletti érv továbbá, hogy a tőkefedezeti rendszerbe való befizetést az egyén saját megtakarításaként értékeli, míg a felosztó-kirovó rendszerben a járulék nem sokban különbözik az egyéb adóktól.

A felosztó-kirovó rendszerben is van lehetőség a járulékok, járadékok egyéni szinten történő kezelésére, hiszen lehetőség van ott is a járadékoknak a befizetett járulékokkal való arányosítására, ehhez azonban a szolidaritási elem – legalább részleges – kiiktatására van szükség. Ilyen átmeneti megoldás az eszmei számlarendszer. Ezt a rendszert a felosztó-kirovó rendszer reformjára hozták létre az 1990-es években elsőként Svédországban, Lettországban és Lengyelországban. Az eszmei számlarendszerben a járulékkulcsok rögzítettek, a járulékokat az eszmei számlán tartják nyilván, amely egy adminisztratív úton meghatározott kamatláb mellett kamatozik. A nyugdíjazáskor a tőkeértékeket életjáradékká alakítják át. A gyakorlatban az országok közötti különbség az élettartam kiszámításában, illetve a kamatlábnak a járulékalap növelésénél figyelembe vett hatásában mérhető. Az eszmei számlarendszer hibája, hogy tartalékokkal nem rendelkezik, és általában csak az időskori nyugdíjakat fedezi, míg a rokkantsági nyugdíjakat az állami költségvetésből finanszírozzák.<sup>12</sup>

A társadalombiztosítással foglalkozó közgazdászok alapfelvetése volt a felosztó-kirovó nyugdíjrendszer és a tőkefedezeti elven működő nyugdíjrendszer szembeállítása. A társadalombiztosítási rendszerek jelenlegi válságából adódó kényszer hatására a közgazdászok azonban átmeneti koncepciókat, az összehasonlítás új szempontjait, ebből adódóan átme-

<sup>11</sup> Oksanen, Heikki: A nyugdíjreform tervek a jóléti államokban – öregedő népesség esetén, *Közgazdasági Szemle*, 2003. július-augusztus, L. évfolyam, 657.

<sup>12</sup> Oksanen, Heikki: 2003, 656.; 664.

neti megoldásokat is kialakítottak.<sup>13</sup> Példaként szolgálhat, hogy a tőkefedezeti rendszerek is alapulhatnak járulékkal meghatározott fizetésen (lásd az eszmei számlarendszert), illetve a felosztó-kirovó rendszerek keretében is lehetőség van a magán-nyugdíjbiztosítókra.<sup>14</sup> Ez az új-fajta szemlélet viszont abból a szempontból jelentős, hogy elmossa a határt az addig mereven szembeállított felosztó-kirovó nyugdíjrendszer és a tőkefedezeti rendszer között. Leszögezve, hogy ez még nem jelenti azt, hogy a felosztó-kirovó nyugdíjrendszer megfelelő jövőképet jelent. Álláspontom szerint egy meglévő rendszer hibáinak kiküszöbölése rövid távon kevesebb áldozattal jár, mint egy teljesen új rendszer bevezetése, viszont a hosszú távú következményei súlyosabbak lehetnek. Az egyes reform intézkedések előtt mérlegelni kell a jelenlegi és a jövőbeli hatásokat egyaránt.

## V. A második pillér dilemmája

Számos nyugdíjrendszer elemzés kiindulási alapja, hogy a második pillér bevezetése Magyarországon indokolt volt-e. Minden esetben tényként kezelik azonban az átalakítás szükségességét a társadalombiztosítási rendszer, a nyugdíjrendszer finanszírozásának fenntarthatósága érdekében. Általános álláspont, hogy a nyugdíjrendszer korrekciós intézkedések nélkül jelenlegi állapotában sem tartható fenn. A nyugdíjrendszerből jelenleg a GDP közel 230 százalékának megfelelő nettó állami kötelezettségállomány adódik, melynek nagy része az 1997-1998. évi reform óta hozott politikai intézkedések sorozatának a számlájára írható.<sup>15</sup>

A gazdasági elemzők körében gyakori megállapítás, hogy a magánnyugdíj-pénztári rendszer nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket. Ennek számos demográfiai és szociológiai indoka mellett, tiszta közgazdasági indokait is megfogalmazzák, melyek leggyakrabban a magánnyugdíj-pénztárak magas működési költségeiben, illetőleg a várakozásoktól és nemzetközi összehasonlítástól alacsonyabb nettó hozamokban kerülnek megfogalmazásra. Mélyrehatóbb gazdasági elemzések<sup>16</sup> azonban kitérnek arra is, hogy a tőkefedezeti pillérre való átállási költségek rövid és közép távon költségvetési hiányt eredményeznek, melyek a magánnyugdíj-pénztárakkal szembeni kritikák megfogalmazásakor, azok terhére kerülnek elszámolásra, azonban nem a tőkefedezeti pillér által termelt hiányok.

## VI. Az 1997-es nyugdíjreform és annak hatása a nyugdíjrendszerre

Az 1997-es nyugdíjreform védelmében azonban azt is le kell szögezzük, hogy a reformok célja az volt, hogy alacsony szintre szorítsa a magyar költségvetésnek a nyugdíjrendszer-

---

<sup>13</sup> Németh György: 2005, 609.

<sup>14</sup> Augusztinovics Mária: Népeség, foglalkoztatottság, nyugdíj, *Közgazdasági Szemle*, 2005. május, LII. évfolyam, 441.

<sup>15</sup> Orbán Gábor – Palotai Dániel: Gazdaságpolitikai és demográfiai kihívások a magyar nyugdíjrendszerben, *Közgazdasági Szemle*, 2006. július-augusztus, LIII. évfolyam, 583.; 592.

<sup>16</sup> Lásd például Orbán Gábor – Palotai Dániel: 2006, 583.; 601 – 602.

ből fakadó hosszú távú terheit. A változás rövid, illetve közép távú költségeivel a reform elhatározásakor számolni kellett. A jogos negatív kritika alapja a tervezett hiány átlépése. Az elemzések újraértékelése a nyugdíjszabályok állandó reformja miatt újra és újra a gazdaságpolitikai viták középpontjában áll. A nyugdíjrendszer fenntarthatósága aktuális kérdés maradt. Pozitívként azonban mindenképpen le kell szögezni, hogy az 1997-1998-as reformcsomag segítette a nyugdíjkiadások növekedésének megfékezését.

A reformot követően a kormányok számos intézkedéssel egymás korrekációs intézkedéseit semlegesítették, ezért az 1997-1998-ban elért eredmények jelentős mértékben erodálódtak. Ilyen, az 1997-es reform során nem tervezett, a reformot rontó módosítás például a 13. havi nyugdíj bevezetése, mely az első pillér szerinti felosztó-kirovó társadalombiztosítási nyugdíjrendszerben a kiadási oldalon újabb nem tervezett, hosszú távú kötelezettségvállalást jelent, amely már rövid távon is növeli a nyugdíjrendszerből származó költségvetési hiányt.

A közgazdasági elemzések központi kérdése, hogy ha nem került volna sor a nyugdíj reformra, akkor milyen összegű nyugdíjakra, milyen költségvetési deficit mellett számíthatnak volna a nyugdíjasok, illetve, hogy a reform során tervezett összegek hogyan viszonyulnak a ténylegesen elért eredményekhez. A számítások eredményeként minden esetben megállapításra kerül, hogy a magánnyugdíj-pénztárak nem váltották be a hozzájuk fűzött reményeket, mert az általuk elért hozamok elmaradnak a tervezettől. Ez egyrészt a magánnyugdíj-pénztárak viszonylag gyenge teljesítményének tudható be, másrészt a reform átállási költségeinek.<sup>17</sup>

Az 1997-1998-as nyugdíjreform legfontosabb elemei közé tartozott a törvényi nyugdíjkorhatár fokozatos emelése, a svájci indexálás<sup>18</sup> formulájának bevezetése, amely erőteljes szűkítő hatást fejtett ki a jövőbeli nyugdíjkötelezettségekre. Az intézkedések következményeinek egy részét viszont a már nyugdíjas, illetve a nyugdíjazás előtt álló korosztály is viseli.<sup>19</sup>

Az életkori emelés egyik legmarkánsabb eleme a kedvezményes nyugdíjazás egyes formáinak szigorítása, az előrehozott öregségi nyugdíj feltételeinek drasztikus átalakítása, a karkedvezményes munkakörök és a karkedvezmény körébe tartozó jogosultságok újraszabályozása. A rokkantsági nyugdíjazás szabályainak szigorítása azonban nem került a reform során rögtön beépítésre a nyugdíjrendszerbe. Bár már a reform is tartalmazott erre irányuló jegyeket, de drasztikus intézkedésekre nem került sor. 1997. óta viszont – különösen az utóbbi években – számos olyan kormányzati döntés született, amely a korábban elmulasztott, politikailag népszerűtlen reformok megva-

<sup>17</sup> Egyes szerzők álláspontja szerint az átállási költség nem róható a magánnyugdíj pillér rovására, ennek a költségét le kellene vonni a bekövetkezett költségvetési deficitből. Lásd például: Orbán Gábor – Palotai Dániel: 2006, 584.

<sup>18</sup> A svájci indexálás azt jelenti, hogy a nyugdíjakat minden év januárjában a nettó (jelenlegi szabályok szerint 2013-tól bruttó) nominális bérek és az árak adott évi előrejelzett növekedésének a számtani közepével megemelik.

<sup>19</sup> Orbán Gábor – Palotai Dániel: 2006, 585.

lósítására irányult.

A pontos gazdasági előrejelzések akadálya azonban, hogy az 1997-es intézkedések óta számos olyan politikai döntés született, mely nem volt tervezhető a reform előkészítésekor. Születtek olyan intézkedések, amelyek ad hoc jellegük miatt a szigorító intézkedések ellen hatottak, vagy választásokkor a szavazatok megszerzése érdekében hozott döntésként, annak a nyugdíjrendszerre vetített következményeit figyelmen kívül hagyva születtek meg. Ilyen a 13. havi nyugdíjak bevezetése, illetőleg a svájci indexnél nagyobb arányú nyugdíjemelések, továbbá ide sorolhatjuk a nyugdíjrendszerre közvetetten hatást gyakorló Prémium Évek Programot.

Az 1997-es reform csomag kidolgozására a Világbank által támogatott „új nyugdíj ortodoxia” elveit<sup>20</sup> követve került sor, melynek alapvető eleme a második nyugdíjpillér rögzítése, amely tőkefedezeti elven működik, illetve sokszor elfeledetten kiemelt eleme a nyugdíj privatizáció. A Világbanki modell az 1980-as években a latin-amerikai országokban került bevezetésre, és a népszerűsítés hatására második hullámban a kelet-közép-európai országok nyugdíjrendszerei vették át. Először éppen Magyarország, annak ellenére, hogy közben Latin-Amerikában már gyűltek a nem feltétlenül pozitív tapasztalatok.<sup>21</sup>

A tőkefedezeti rendszeren alapuló nyugdíjpillér Magyarországon a harmadik, önkéntes nyugdíjbiztosítási pillér szabályainak alapulvételével került szabályozásra, a nyugat-európai minták figyelmen kívül hagyásával, hiszen hazánkban a magánnyugdíjpénztárak nevükből is adódóan magán pénztárak, nem pedig a társadalombiztosítási nyugdíjrendszer által működtetett rendszerek. Ez a rendszer alapvető hibái között tartható számon, mivel az amúgy is deficittel működő nyugdíjrendszert egy újabb költséggel terhelte meg. Az 1997-es döntés mögött azonban nyilvánvaló indokként szerepelt, hogy a második pillér bevezetésének költsége ezáltal, a döntés hatályba lépésekor, megspórolható volt.

A működési deficitet erősítette az is, hogy az előrejelzéseket meghaladó mértékben léptek át a vegyes rendszerbe az önkéntes csatlakozók. Az előrejelzések az önkéntes csatlakozást azért becsülték a ténylegestől alacsonyabb szinten, mert a vegyes rendszer a társadalombiztosítási nyugdíjrendszerhez képest magasabb kockázatot jelentett. A társadalombiztosítási nyugdíj 1/4-ének elvesztésével járt a vegyes rendszerbe való átlépés, amit a magánnyugdíjpénztárak bizonytalan hozamával kell a résztvevőknek kiegészíteniük.

A kutatók számára mostanáig sem egyértelmű, hogy miért léptek be mégis ennyien önkéntesen a második pillérbe, és mondtak le a társadalombiztosítási nyugdíjuk nevedéről, miután éveken át fizették a járulékot a tisztán felosztó-kirovó rendszerbe.<sup>22</sup> Az egyik lehetséges oknak azt tartják, hogy a magánnyugdíjpénztáraknál felhalmozott vagyon a nyugdíjazást megelőző halálozás esetén örökölhető. Ami egyrészt azt jelenti,

---

<sup>20</sup> Orbán Gábor – Palotai Dániel: 2006, 587.

<sup>21</sup> Augusztinovics Mária: 2005, 442.

<sup>22</sup> Orbán Gábor – Palotai Dániel: 2006, 587.



hogy nem vesztek kárba az addigi befizetések, másrészt pedig a magánnyugdíj-pénztári megtakarítás a hozzátartozói nyugellátás (árvaellátás, özvegyi nyugdíj, szülői nyugdíj) kiegészítésére is alkalmas. Másik lehetséges ok, hogy a magasabb jövedelműek az általuk befizetett járulékokkal arányosabb ellátásra szerezhetnek így jogosultságot, hiszen a tőkefedezeti elven működő magánnyugdíj-pénztárakból hiányzik az újraelosztási elem. Ez viszont a nyugdíjformulába épített degresszivitás megszűnésével párhuzamosan megszűnik 2013-ig.<sup>23</sup> Legvalószínűbb magyarázat talán az, hogy a magánnyugdíj-pénztárak erős reklám tevékenységének köszönhetően az érintettek nem érezték a piaci kockázatot, csak azt, hogy a társadalombiztosítási nyugdíjrendszer reformja miatt a jövőbeli nyugdíjuk veszélybe kerül.

Az elmúlt 10 év azonban nem igazolta a magánnyugdíj-pénztárakkal szembeni várakozásokat, a nyugdíj-pénztári szektor eddigi hozamteljesítménye elmarad a várakozásoktól. A kedvezőtlen teljesítmény oka részben a portfólió törvényileg meghatározott konzervatív szerkezete<sup>24</sup>, másrészt a tényleges piaci verseny hiánya.

A magyar magánnyugdíj-pénztárak hozamának elmaradása azért sem érthető, mert a kötelező nyugdíj-pénztárak más európai országokban lényegesen magasabb eredményt produkálnak. A hozam elmaradása mellett meg kell még említeni azt is, hogy Magyarországon a magánnyugdíj-pénztárak működési költsége is magas, amely nem hasonlítható össze ugyan a Nyugat-Európában állami fenntartás alatt működő pénztárakkal, de a magán-pénztárak működési költségeit is felülmúlja.

## VII. A jövő...

A magánnyugdíj-pénztárak nem megfelelő működésének közvetett következményeként merül fel folyamatosan a nyugdíjrendszer ismételt átalakításának szükségessége. A nyugdíjrendszer jelenlegi formában csak akkor tartható fenn, ha a társadalom hajlandó arra, hogy korlátlan ideig több forrást csoportosítson a nyugdíjrendszerbe, mint a befizetett járulékok összege. Gazdasági elemzések szerint változatlan szabályozás mellett ugyan a nyugdíjjárulékok jelenlegi szinten nem tarthatóak fenn, további

---

<sup>23</sup> Orbán Gábor – Palotai Dániel: 2006, 587.

<sup>24</sup> A magánnyugdíjról és a magánnyugdíj-pénztárakról szóló 1997. évi LXXXII. törvény 2007. január 1. napját követően előírja a magánnyugdíj-pénztárak számára, hogy a tagok megtakarításait háromféle portfólióba helyezték el. A pénztártagok választhatnak a portfóliók között. A választás a befektetések kockázati arányai közötti választást jelenti. Abban az esetben, ha a pénztártag nem választ magának portfóliót, akkor automatikusan besorolásra kerül az életkora szerint meghatározott portfólióba. Tehát 2007. január 1. napját követően a pénztártag kockázataira lehetőség van a befektetési kockázat megválasztására, ezáltal esetlegesen átlagostól nagyobb hozam elérésére.

A tanulmány készítésekor végbemenő gazdasági folyamatok sajnálatos módon viszont azt eredményezik, hogy a kockázatvállalással a portfóliót nem választó fiatal korosztály – akinek egyébként a leendő nyugdíja vonatkozásában leginkább támaszkodnia kellene a magánnyugdíj-pénztár hozamaira – addigi megtakarítását, vagy legalábbis annak jelentős részét elveszíti. Így a mindenki által üdvözítve várt portfólió választás lehetősége is a nyugdíjrendszer output oldali deficitjét eredményezi.

növelés szükséges.<sup>25</sup> Más tervezhető forrás a nyugdíj finanszírozására eddig kidolgozva még ötlet szintjén sincsen. A nyugdíjjárulékok mértékének vizsgálata azért is indokolt és szükséges, mert a második pillér bevezetése ez idáig csak növelte a Nyugdíjbiztosítási Alap hiányait, minthogy a járulékok egy része a második pillérbe áramlik. Azt is rögzíteni szükséges viszont, hogy a Nyugdíjbiztosítási Alap hiányai mindösszesen a felét magyarázzák a felosztó-kirovó rendszerbeli hiányok elmúlt években tapasztalható növekedésének.<sup>26</sup>

A nyugdíjrendszer biztosítási jellegéből adódik, hogy amennyiben a nyugdíjak szintjét a tervezetnél magasabban határozzák meg, akkor a rendszer bevételeit is hozzá kell igazítani a magasabb kiadásokhoz. Ez pedig nem jelenthet mást, mint a nyugdíjjárulékok vagy a nyugdíjkorhatár emelését. A járulékok csökkentésére irányuló politikai döntés következménye pedig – amennyiben a nyugdíjrendszert zárt rendszerként feltételezzük – az induló nyugdíjak szintjének vagy a nyugdíjak éves emelésének csökkentése, illetve a korhatár emelése. Az elmúlt évtizedben ható politikai döntések ezeket az irányvonalakat figyelmen kívül hagyva születtek meg, növelve ezzel a nyugdíjrendszer kiadását, és egyszerre csökkentve a bevételeit, melynek következménye, hogy a rendszer önfinanszírozása lehetetlenné vált, ami a biztosítási elv meggyengülését is jelenti.

Átlagos öregségi nyugdíjas esetében a magán-nyugdíjpénztári szektornak 3,2 % feletti nettó reálhozam-rátát kellene biztosítani ahhoz, hogy a vegyes rendszer keretében a nyugdíjasokat ért veszteség (a társadalombiztosítási nyugdíj 25%-ának elvesztése) megtérüljön. Jelenleg a magánnyugdíjpénztárak által produkált átlagos nettó 2,9 %-os hozamráta alapján tehát a vegyes nyugdíjrendszer tagjai vesztesen kerülnek ki a változásokból. Nincs lehetőség viszont a magánnyugdíjpénztári tagdíj növelésére a társadalombiztosítási nyugdíjrendszerbe befolyt bevételek terhére sem, mert a nyugdíjrendszer a jelenlegi mértéken sem képes önfinanszírozó módon működni.<sup>27</sup>

A rendszer önfinanszírozóvá tételéhez drasztikus intézkedések lennének szükségesek, melyek lehetnek a járulékok emelése, az induló nyugdíjak összegének drasztikus csökkentése, az indexálás szigorítása, a nyugdíjkorhatár emelése. Mindegyik alternatíva komoly társadalmi ellenállást válthat ki, politikailag pedig szinte vállalhatatlan. Emiatt viszont csak a nyugdíjrendszer toldozgatására-foldozgatására kerül sor, ami átmenetileg képes néhány kérdés megoldására, de a nyugdíjrendszer problémáit nem oldja meg.

Oksanen szerint politikailag is felvállalható a nyugdíjrendszer szigorítását érintő döntés, ha az egyént tájékoztatják arról, hogy miért történik a szigorítás. Vagyis ismeretik az érintettekkel, hogy mennyit kell befizetnie a társadalombiztosítási rendszerbe,

---

<sup>25</sup> A nyugdíjrendszerből adódó kötelezettségeknek azt a részét, amire a bevételek nem nyújtanak fedezetet a közgazdászok nettó implicit nyugdíjkötelezettségnek nevezik. Ez a nettó implicit nyugdíjkötelezettség a GDP 230-250 százalékát is meghaladja, ami azt jelenti, hogy ugyanennyi – vagyis a GDP 250 százalékát elérő – adókat kellene a finanszírozás érdekében évről évre beszedni.

<sup>26</sup> Orbán Gábor – Palotai Dániel: 2006, 590.

<sup>27</sup> Orbán Gábor – Palotai Dániel: 2006, 600.

ha meg akarja őrizni a jelenlegi nyugdíjszintet és nyugdíjkorhatárt. Amennyiben az érintettek nem akarják megfizetni ezt az árat, akkor el kell fogadják azokat a nyugdíj-reformokat, amelyek csökkentik a nyugdíjakat vagy emelik a nyugdíjkorhatárt.<sup>28</sup>

## VIII. Demográfiai hatások

A nyugdíjrendszer paramétereit mellett a demográfiai az egyik kulcstényező, amely meghatározza a Nyugdíjbiztosítási Alap jövőbeli egyenlegét. A nyugdíjrendszer szempontjából jelenleg egy demográfiai átmenetet élünk meg: az emberi életpálya átlagos tartama meghosszabbodik, a közel egyensúlyi halálozási és születési ráta pedig ennek megfelelően a korábbi 40-50 ezrelék körüliről 8-10 ezrelékre, talán még alacsonyabb szintre süllyed.<sup>29</sup>

A várható demográfiai helyzet Magyarországon röviden összefoglalva a következők szerint alakul. Számolnunk kell a népesség fogyásával, emellett várható élettartam növekedésével, mely két adat a nyugdíjak és a nyugdíjjárulékok jelentős átstrukturálását kell, hogy maga után vonja. Az élettartam előreláthatólag 2050-ig növekedni fog, tehát viszonylag hosszú távon kell a folyamatos előregedéssel számolnunk. A népesség fogyását igazolja, hogy a statisztikák szerint a termékenység 1,7 gyermek/nő szinten marad.<sup>30</sup> Az új állandósult állapot esetében viszont – tervezetten 2050 után – ismét egyensúlyi állapot alakul ki a társadalombiztosítási rendszerek tekintetében is. Bár a nyugdíjrendszer vonatkozásában – tekintettel arra, hogy a nyugdíj csak az életút későbbi időszakában kerül kifizetésre – a hatás időben a tényleges helyzet kialakulásához képest csak később érvényesül.

A népesség fogyásakor, az előregedés vizsgálatához a halandóságot is figyelembe kell venni. Halandóság alatt pedig a születéskor várható élettartamot vizsgálják. Ez jelenleg 72,5 év, 2050-re tervezetten pedig 80 év körül várható.<sup>31</sup> Így nyilvánvaló, hogy az előregedés a termékenység szinten tartása mellett is bekövetkezik.

A születések száma 1981-ig – a két világháború kivételével – mindig jóval meghaladta a halálozások számát. Az élettartam hosszabbodás, és a születésszám késleltetett csökkenése, a 20. század utolsó negyedét leszámítva, a népesség gyors növekedéséhez vezetett. 1981. óta viszont ez az irány megfordult és a népesség gyors fogyása következik be.<sup>32</sup> A jelenlegi és

---

<sup>28</sup> Oksanen, Heikki: 2003, 661.

<sup>29</sup> Augusztinovics Mária: 2005, 429.

<sup>30</sup> Oksanen, Heikki: 2003, 656.; 659.

<sup>31</sup> Augusztinovics Mária: 2005, 430.

<sup>32</sup> A népesség gyors fogyását eredményezi egyrészt a magas születésszámból következően nagy létszámú idős generáció, illetve másrészt – kevésbé magyarázható módon – a férfiak halandóságának a megnövekedése. A „ratkós” korosztály és gyermekei vagyis az 1950-es évek elején születettek és az 1970-es években született gyermekei most kezdenek előre haladni az életpályán. A „ratkós” korosztály 2005-2020 közötti nyugdíjba vonulása jelentősen megnöveli az előregedési statisztikákat, halálozások pedig meg fogja növelni a népesség csökkenési, elhalálozási statisztikákat. Jelenleg ez még azért nem vészesen jelentkezik, mert a „ratkós” korosztály gyermekei már aktív korúak, tehát a járulékfizetők tábort erősítik. Igazi problémát jelent – a születések számának megnövekedése nélkül – a „ratkós” korosztály gyermekeinek 2040 körülre tehető nyugdíjazása.

a 21. századra jelzett további népességsökkenés során lényegében a 20. századi születési többlet fog elfogyini.<sup>33</sup>

A demográfiai tervezések alapján Magyarország várhatóan a következő 5-10 év kismértékű javulását követően a népesség gyors öregedését fogja tapasztalni, mivel az 1950-es években született népes évjáratok 2012 után kezdenek nyugdíjba vonulni. Még kedvezőtlenebb folyamatok indulnak el 2035-2040 körül, amikor egy újabb népes generáció éri el majd a nyugdíjkorhatárt.<sup>34</sup> A tisztán vegyes nyugdíjrendszert 2050 után elérjük, hiszen valamennyi pályakezdő esetében kötelező a magánnyugdíj-pénztárba való belépés, így az ő nyugdíjazásuk már biztosan a vegyes rendszerben fog megtörténni. 2030-ig a nyugdíjba vonulók részben mentesülnek a társadalom öregedéséből eredő terhek viseléséből, hiszen a formula éppen addigra szigorodik meg, amikor a demográfiai helyzet is sokkal kedvezőtlenebb lesz. A nyugdíjrendszer bevételeinek jövőbeli pótlását nehezíti még a korábbinál magasabb arányú munkanélküliség, illetve a fekete és szürke foglalkoztatás magas aránya is.

A demográfiai adatokra figyelemmel az Európai Bizottság szakértői előszámításokat végeztek a népesség-öregedés és az ezzel kapcsolatos korfüggő közösségi kiadások európai unióbéli növekedéséről. A vizsgálat eredményeként a szakértők megállapították, hogy az időskori függőségi hányados – vagyis az idős korúak aktív korúakhoz viszonyított aránya – 2005 és 2050 között 4 %-ról 7 %-ra nő, azaz majdnem megduplázódik.<sup>35</sup>

Az előregeredésről azonban azt is tudni kell, hogy ez erősen ciklikus: amikor születik egy nagyobb létszámú generáció, akkor megnő a járulékfizetők aránya. Viszont ha ez a generáció megöregszik, anélkül, hogy a következő korcsoport is magas születés számot produkálna, akkor a népesség azonnal előregeredővé válik. Az élettartam meghosszabbodásával viszont nemcsak az öregség hosszabbodik, hanem minden életszakasz. A megnyert évek így eloszlanak a teljes életút alatt.

A felosztó-kirovó nyugdíjrendszer alapvető eleme a nemzedékek közötti méltányosság. Hiszen azáltal, hogy az aktív korúak járulékfizetése alapozza meg a jelenlegi nyugdíjakat, a rendszer fenntartásához szükséges az aktív korúak részéről a nyugdíjfinanszírozás elfogadása. A felosztó-kirovó rendszer azonban nem igazodik a nemzedékek közötti demográfiai változásokhoz. Alapvető kérdés ugyanis, hogy méltányos-e a tiszta felosztó-kirovó rendszerben az, hogy az alacsony termékenységet produkáló nemzedék elkerüli a járulékulcs növekedést. Ugyan eszerint a gondolatmenet szerint az élettartam növekedése is levezethető: a jelenlegi aktív korúak élettartamának növekedése, a nyugdíjkorhatár növekedése nélkül, a későbbi aktív korúakra indokolatlan terhet ró.<sup>36</sup>

A demográfiai mutatók mellett foglalkozni kell a foglalkoztatottság kérdésével is, mert a ténylegesen kereső életszakasz felső határát nem a demográfiai folyamatok szab-

---

<sup>33</sup> Augusztinovics Mária: 2005, 430.

<sup>34</sup> Orbán Gábor – Palotai Dániel: 2006, 591.

<sup>35</sup> Oksanen, Heikki: 2003, 654.

<sup>36</sup> Oksanen, Heikki: 2003, 660.

ják meg, hanem a munkaerő-piac. Augusztinovics Mária szerint súlyos hiba azt hinni, hogy a keresőkre háruló eltartási terhet a demográfiai függőségi ráta határozza meg, sőt ezen belül is csak az időskori függőségi ráta. Eltartani ugyanis nem csak fiatalokat és öregeket kell, hanem a nem foglalkoztatott kereső korúakat is.<sup>37</sup>

Az előregedés hatásait erősíti az is, hogy a jobb egészségügyi körülmények miatt a nyugdíjas korosztály aktívabb életet él, és egyre nagyobb az igény arra, hogy az aktív munkavégzés időszaka rövidebb legyen. Az Egyesült Államokat hozva példaként: 1950-ben még a 62 éves férfiak 81 %-a dolgozott, ez napjainkban 51 %-os szintű. Az előregedés hatásainak csökkentésére kézenfekvő megoldásként a nyugdíjkorhatár emelése szolgálhat, amit viszont egyes szerzők szerint önkéntes továbbdolgozás ösztönzésével kell elérni. Ezt hívják a közgazdaságtanban biztosításmatematikai tisztességnek: vagyis a nyugdíjnak a szolgálati idővel arányosítva úgy kell nőnie, hogy a halálozás várható időpontjáig felvett nyugdíj összege ne haladjon meg a befizetett összjárulékot. A továbbdolgozás ösztönzésére a kézenfekvő megoldás, hogy a nyugdíjak összege függjön a befizetett járulékoktól és a várható élettartamtól. Ebben a rendszerben viszont az jelenti a problémát, hogy a nyugdíjazás pillanatában biztosan nem állapítható meg a várható élettartam. Ez a fajta ösztönzés viszont társadalmilag elfogadható, hiszen minden egyén szabadon választja ki, hogy mit tart fontosabbnak: a nyugdíj magas összegét, vagy a rövidebb aktív életszakaszt.<sup>38</sup>

## **IX. Összegző gondolatok**

Összességében megállapítható, hogy az utóbbi évek politikai döntéseinek eredményeként a magyar nyugdíjrendszer gazdasági visszarendeződésének vagyunk tanúi, így amikor a nyugdíjrendszer fenntarthatóságának kérdését vizsgáljuk ismételten hosszú távú megoldásokat kell felvázolni, és ehhez a társadalmi konszenzust megteremteni. Továbbá szükséges a magánnyugdíj-pénztárak hatékonyságának a növelése, mert az ottani megtakarítások nélkül a vegyes rendszer tagjainak nyugdíja jelentősen alulmúlja a felosztó-kirovó rendszerben elérhető nyugdíjakat. A nyugdíjpénztári reformok kapcsán azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy nemzetközi összehasonlításban is alacsonyan teljesítenek a magyar nyugdíjpénztárak, mely probléma orvoslására szintén megoldást kell találni.

A következő generációk nyugdíja kapcsán megállapítható, hogy nem az a veszély, hogy az előregedés miatt nem lesz, aki eltartsa őket, hanem az fenyeget, hogy az aktív koruk alatt nem gyűjtenek elég nyugdíj jogosultságot, illetve magánnyugdíj-pénztári tőkét. Augusztinovics Mária szerint a kiutat az jelenthetné, ha egy szociális alapnyugdíj bevezetésére kerülne sor, ami jövedelemtől függetlenül mindenkit megilletne, amihez forrásul az adóbevételek egy részének átcsoportosítása szolgálhatna, így a szolidaritási elem is megmaradna, hiszen az adók a társadalmi újraelosztás alapját adják. Ehhez azon-

---

<sup>37</sup> Augusztinovics Mária: 2005, 435.

<sup>38</sup> Simonovits András: Szolgálati idő, szabadidő és nyugdíj – ösztönzés korlátokkal, *Közgazdasági Szemle*, 2001. május, LXVIII. évfolyam, 394. oldal

ban a szociális rendszer, az adórendszer és a nyugdíjrendszer összehangolt reformjára lenne szükség.<sup>39</sup> Ezzel ellentétesen számos elemző<sup>40</sup> vélekedik úgy, hogy ez a magyar nyugdíjrendszer problémáinak megoldásához nem elegendő. Véleményem szerint viszont mindenképpen megfontolandó a javaslat, de az esetleges döntések meghozatala előtt a politikai konszenzus megteremtése mellett a reform társadalmi elfogadottságát is biztosítani kell, mert enélkül hatékony átalakítás nem valósulhat meg.

\*\*\*

### *Sustainability of the social insurance system, feasible methods of financing*

*Right to social insurance has a priority in the group of social rights. Significant part of state expenses has been incurred by the support of the social insurance system. It can be stated that this system could be considered as the most important social function of the state. On the one hand the community requires a stable and well-functioning social insurance system, then again the state shall take into consideration the economical aspects of it, focusing the income and expenses of this system. It is obvious that the state superannuation fund system needs a correction in the interest of its maintenance. Financial experts often emphasize that private superannuation fund also has not fulfilled the previous expectations. In this study I examine and analyze the demographical, sociological and economical aspects of the crisis of the superannuation fund systems.*

---

<sup>39</sup> Augusztinovics Mária: 2005, 446.

<sup>40</sup> Például Simonovits András.

## National social dialogue in Bulgaria: within and beyond tripartism<sup>1</sup>

In Bulgaria, as in many European countries and in particular in Hungary, two institutionalized forms of national social dialogue exist - tripartite social dialogue and a wider type of social dialogue involving various civil society organizations beyond employers and employees.

### I. Historical background

1. The social dialogue is leading principle of each democratic society. Taking into account of the interests of the widest circle of citizens and legal entities during the elaboration and implementation of the national policy is amongst the most important guarantees for its implementation. It is even more important during transition periods like the one, which Bulgaria has been undergoing already for 20 years.

2. The social dialogue in its current form in Bulgaria has its roots deep in the history. We find its rudiments in some bodies for control for the observation of the labor legislation and settlement of labor disputes, which have been known to our labor legislation even before the World War II, such as the Supreme Labor Council. The actual development of the social dialogue however has started after the political changes from November 1989.

3. The political changes from 10th November 1989 were naturally followed by economic changes. The development of the economy has declined sharply, the income of the citizens has diminished, and their standard of living has deteriorated. The logical sharp increase of the unemployment, on one hand, and the deterioration of the conditions, on the other, have led to mass discontent among the citizens and in particular among the employees. The strikes and other forms of protest have increased like avalanche.<sup>2</sup> In this situation it was necessary to find ways to control the discontent and to make common efforts for improvement of the grave economic and social situation.

---

<sup>1</sup> This survey has been fulfilled under a Project N A280.12.401.052 of the ILO.

<sup>2</sup> For further information on economic and social situation during this period, see: Мръчков, В. Колективни трудови спорове и правото на стачка. Sofia: University Publishing House 'St. Kl. Ohridski', 1992, 5–6; the same author. Социалният диалог и трудовото право в България. – In: Социалният диалог и трудовото право в: Белгия, Германия, Испания, Полша, България. Sofia: Phare, 1997, 131 – 132.

The first step in this direction was made on 15<sup>th</sup> March 1990. On that date a General agreement between the Government, the Confederation of the Independent Trade Unions in Bulgaria and the National Union of the Business Managers was concluded, by virtue of which a National commission for conciliation of interests was established. A new Agreement between the Government, the Confederation of the Independent Trade Unions in Bulgaria, the Confederation of Labor 'Podkrepa', and the National Union of the Business Managers was concluded on 14 August 1990. It envisaged some measures for improvement of the economic situation and, in particular, for freezing the raise of the prices of commodities of first necessity. An Agreement between the Government, the Confederation of the Independent Trade Unions in Bulgaria, the Confederation of Labor 'Podkrepa', the National Union of the Business Managers, the Bulgarian Union of Private Entrepreneurs 'Vuzrazhdane', the Union for Economic Initiative, the Union of Worker Producers' Cooperatives, the Central Cooperative Union and the Bulgarian Industrial Association for Keeping the Social Piece until July 1991 was concluded on 8th January 1991. By virtue thereof, a Statute of the Standing trilateral commission for conciliation of interests was adopted. This commission was established as an advisory body at the Council of Ministers and its task was to contribute to the establishment of the dialogue and negotiations as essential elements of the social partnership regarding employment and employment relations issues.<sup>3</sup> 9 problem commissions and 23 branch sub-commissions have been established. This trend was continued with the Agreement between the Government, the Confederation of the Independent Trade Unions in Bulgaria, the Confederation of Labor 'Podkrepa' and the Bulgarian Industrial Association for further implementation of the economic reform and for preservation of the social peace from 13<sup>th</sup> June 1991. Thus the foundations for establishment of a permanent legal framework in the Labor Code have been laid.

4. The amendments in the Labor Code from 1992 established the legal basis for the tripartite cooperation as a form of the social dialogue. They institutionalized the tripartite cooperation and laid down the basic rules for its implementation. They were developed and improved further with the following amendments in the Labor Code.

5. The positive experience from the tripartite cooperation in the field of employment relations, social security relations, and standard of living was spread also to the management of some bodies in this field. They were established on a tripartite basis in order to ensure the fuller taking into account of the interests of the participants in the respective relationships. This is the case of the National Social Insurance Institute Supervisory Board, the National Health Insurance Assembly of the Representatives, etc., which will be discussed later (see point 19). This is another important aspect of the tripartite cooperation, albeit outside of the system established with the Labor Code.

6. With the progressive establishment of the democratic principles in the Bulgarian society, there was an increasing need of wider cooperation between the state and the

---

<sup>3</sup> See Мръчков, В. Колективни трудови спорове, 8 - 9.



civil society, not only with the employees' and employers' representatives. One example of initial form of such wide cooperation was the Committee on the European Social Charter, which had the task to discuss the preparatory works for ratification thereof and afterwards – to draw the first national report on the implementation of the European Social Charter.

The institutionalization of the social dialogue by establishment of the Economic and Social Council was carried out with the Law on the Economic and Social Council of 2001, established in 2003.

## **II. The role of the ILO and the EU**

7. As it is well-known, ILO is the founder of the social dialogue generally, and in particular of the tripartite cooperation.<sup>4</sup> The ILO experience has always been used as a model for the legislative framework and for the practice in the different democratic states, including Bulgaria.

Apart from this, ILO played a very important specific role in the establishment of the system of tripartite cooperation, and afterwards of the social dialogue in the framework of technical cooperation with Bulgaria. Esteemed ILO experts took part in the preparation of both Labor Code and Law on Settlement of Collective Labor Disputes and assisted in finding of the most appropriate solutions for our country.

8. Whilst ILO is the model for establishment of the system of tripartite cooperation, EU is the model for establishment of the Economic and Social Council. The important role played by Economic and Social Committee in the life of EU is well-known.<sup>5</sup> The idea for involvement of wide circles of the population, not just the governments, in the decision making process on main issues of the economic development and social policy of the EU inspired the establishment of such form of social dialogue also in our country. For the first time this idea was launched in the 'Social Dialogue' Project under Phare Program in 1995–1997. There were also other projects dealing with such issues. For that reason the idea – institutionalized in Economic and Social Council – for wider participation of the civil society in the solving of the common problems of the state and

---

<sup>4</sup> See Янулов, Ил. Компетенция на Международната организация на труда. – Годишник на Софийския университет. Т. 31, 1936, 11–25; Мръчков, В. Българското трудово законодателство и международните трудови конвенции и препоръки. С.: НИ, 1978, 15–43; the same author. Международно трудово право. С.: Сиби, 2000, 113–126; the same author. Тристранно сътрудничество в конвенциите и препоръките на Международната организация на труда. – Правна мисъл, 2001, № 2, 65–85; the same author. Трудово право. 6 изд. С.: Сиби, 2008, 754–755; Jenks, W. C. The International Protection of Trade Union Freedom. London, 1957, 92–114; Morse, D. The Origin and Evolution of the ILO and its Role in the World Community. New York, 1969, 37–114.

<sup>5</sup> See for instance Schley, N. Wirtschafts- und Sozialausschuss. – In: Weidenfeld, W., W. Wessels. *Europa von A–Z*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 1995, 340–342; Emmert, Fr. *Europarecht*. München: C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1996, 108–109; Fairhurst, J. *Law of the European Union*. 6 Ed. London and oth.: Pearson Longman, 2007, 118–121.

the society was implemented as a natural reflection of the common European trends in the Bulgarian legal system.

### III. Differences and complementarities

#### 1. Mission of both forms of national social dialogue

10. Generally, the social dialogue is being established slowly, with difficulties, but also with results as a leading principle of the modern Bulgarian society. It is manifestation of a number of constitutional founding principles, enshrined in or deriving from the Constitution of 1991.<sup>6</sup>

First of all, it is manifestation of the principle of the social state, proclaimed in the Preamble of the Constitution. This principle requires drawing the attention of the state to the protection of the individual, to the realization of the social and economic rights of the citizens, and the more the citizens are involved in the process of elaboration of the legislation in the relevant fields and in the practical solving of the relevant issues, the greater will be the success of this undertaking. And that's exactly the function of the social dialogue.

The Rule-of-Law state, which Bulgaria has defined as a goal before itself in the Preamble and in Art. 4 Const. encompasses, inter alia, ensuring the social and economic rights of the citizens. And this is a function also of the social dialogue.

The Constitution, in its Art. 4, para. 2, sets the objective to develop the civil society. One of the essential manifestations is the participation of the members of the society in solving of the main problems of the economic and social life, which is also a function of the social dialogue.

The principle of the social dialogue is expressly laid down in several acts of the legislation in force.

First of all, it is provided for in Art. 2 of the Labor Code (LC)<sup>7</sup>, according to which “the state shall regulate employment relations and the relations immediately associated with employment relations, the social insurance relations and the living standard issues after consultations and through dialogue with the employees, the employers and their organizations, in the spirit of cooperation, mutual concessions and respect for the interests of each of the parties”. This provision lies down:

---

<sup>6</sup> In particular, regarding the constitutional foundations of the social dialogue, see Мръчков, В. Социалният диалог, 135–138.

<sup>7</sup> More about this provision: Мръчков, В. - In: Трудови отношения 2006. С.: Труд и право, 2006, 386–391; the same author - In: Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда. 9 изд. С.: Сиби, 2007, 33 –38.

First, the obligation of the state to conduct social dialogue.

Second, the object of the social dialogue – the relations, under which it should be conducted. These are the employment relations and the relations immediately associated with employment relations, the social insurance relations, and the living standard issues.

Third, the forms of activity in which the social dialogue should be carried out – i.e. the legal regulation.

Fourth, the content of the social dialogue. It includes consultations and dialogue with the employees, the employers and their organizations, in the spirit of cooperation, mutual concessions, and respect for the interests of each of the parties.

Fifth, the time, when the social dialogue should be carried out. It precedes the conducting of the respective regulation.

The provision of Art. 2 LC is the basis for the legislative regulation of the various forms of social dialogue – tripartite (tripartite cooperation, some of the cases of settlement of collective labor disputes) and bipartite (collective bargaining, settlement of collective labor disputes; employees' participation in solving of the general issues of the undertaking).

As a principle of the legislation, the social dialogue is proclaimed also in a number of acts in the field of social legislation, e.g. Art. 1, para. 3 LC; Art. 3, p. 4 of the Social Insurance Code; Art. 5, p. 2 of the Health Insurance Act, etc. It is carried out within the structure of the governing bodies of the institutions, which govern the respective public relations: the National Social Insurance Institute Supervisory Board, the National Health Insurance Fund Assembly of Representatives, etc.

11. The main forms of multilateral<sup>8</sup> social dialogue are the system for tripartite cooperation and the Economic and Social Council. Both forms have their own place in the public life of Bulgaria. This is envisaged in the relevant legislation. However, real assessment can be done of the tripartite cooperation, while the ESC exists only for a short period of time for making definitive conclusions.

12. Before discussing the specific features of the respective forms, it is necessary to point out their common features.

First of all, both categories of bodies have common designation: involvement of representatives of the society in solving of general issues of life in the society. Representatives

---

<sup>8</sup> I denote them as forms of multilateral dialogue, as not only representatives of the social partners – trade union and employers' organisations, but also other legal entities: the state, other public organizations, etc., participate in them.

of major citizens' organizations participate in both categories of bodies. The role of the acts adopted by both categories of bodies is consultative. Both categories of bodies are envisaged as guarantee for more real taking into account of the interests of various strata of the society during regulation by the state of the relations, in which they take part.

However, there is a definite difference between the two categories of bodies. This difference will be also shown later – at the respective systematic places, but here a comparison will be made between their designations as separate elements of the civil society.

13. The objective of the tripartite cooperation derives from the provision of Art. 3 LC. It is involvement of the social partners in legal regulation of employment relations and the relations immediately associated with employment relations, the social insurance relations, and the living standard issues. This is achieved through preliminary discussions of draft normative acts and giving opinions and recommendations regarding the content thereof.

This is aimed at taking into account of the interests of the three parties concerned in these relations. These parties are:

The employees represented by their representative trade union organizations. Their interests are related to working in better conditions, for higher remuneration and social insurance payments substituting the latter.

The employers represented by their representative employers' organizations. The interest of this category of subjects is in more efficient use of the workforce.

The state represented by the executive. It expresses the common interest in conducting of the labor process in conditions of social peace and mutual satisfaction.

Tripartite cooperation allows reconciliation of the interests of the parties through discussions, mutual compromises, and concessions. This is a guarantee for more objective taking into account of these interests during the legislative process. And the better legislation takes into account the respective interests, the greater are the guarantees for its observance.

The issues covered by the tripartite cooperation and, accordingly, on which there is reconciliation of interests (subject-matter of the tripartite cooperation) are explicitly and exhaustively listed in Art. 3, para. 1 LC. These are:

First, employment relations. These are the relations between the employees and employers during and related to the provision of manpower (hired employment) within the meaning of Art. 1, para. 1 LC, such as: duration of the working time, labor remuneration, etc.

Second, the relations immediately associated with employment relations within the meaning of Art. 1, para. 1, LC. These are the relations, which are not occurring during the immediate performance of work, but are associated with employment relations because they are aimed at future creation of employment relations (for example, active labor market policy), or because they imply previous existence of employment relations (for example, length of service), or they accompany the employment relations and are aimed at provision of normal functioning thereof (for example, control over observance of the labor legislation).

Third, social insurance relations. These are the relations for material support of the citizens, when due to external reasons they cannot obtain resources for living on their personal work (for example, in case of temporary inability to work) or when they have to bear extraordinary for their daily life expenses (provision of medical care).

Forth, living standard issues. These are the issues of the reflection of the remuneration and social insurance payments on the standard of living of the employees. The living standard issues covered by the tripartite cooperation on the basis of Art. 3, para. 1 LC is explicitly determined by the Council of Ministers in Decision 860 of 2004. These issues are classified in 13 groups, e.g. income from employment, and social insurance relations; taxation policy; social assistance, etc.<sup>9</sup>

Therefore, the role of the tripartite cooperation is regard to a range of issues explicitly determined in the law and related mainly to the provision of hired employment and to the participation of the parties to the employment relationship.

14. The mission of the Economic and Social Council is laid down in Art. 2 of the Law on Economic and Social Council (LESC). It is:

“1. to provide the participation of a wide circle of representatives of the civil society in the public and economic life, strengthening the principles of the constitutional democratic and social state;

2. to serve as a permanent institutional form of the social dialogue and the consultations on the economic and social policy between the government and the structures of the civil society;

3. to answer to the legal aspirations of the social and economic groups, to the structures of the civil society express opinion, statements and proposals regarding acts of the legislative and executive authority having impact on their interests. ...”

The achievement of the objectives of the Economic and Social Council is also accomplished through discussions and expressing of opinions. Again, the idea is to take into account the interests of a wide circle of legal subjects on issues, which concern them. These are the issues of the economic and social development and of

---

<sup>9</sup> For more details, see Мръчков, В. Обхват на въпросите на жизненото равнище в тристранното сътрудничество. – In: Трудови отношения 2005. С.: Труд и право, 2005, 353–356; the same author – In: Коментар на Кодекса на труда, 40–42.

the economic and social policy. The discussion on these issues is carried out with the participation of a wider circle of legal subjects – consumers, students, retired persons, etc.

15. The comparison shows that the tripartite cooperation is concentrated on the problems of employees and of employers as parties to the employment relations and associated with them as well as to the social insurance relations and relations in the field of living standard. The Economic and Social Council – it is aimed at involvement of wider circles of the society (as it is mentioned in Art. 2, p. 1 LESC – “wide circle of the civil society”) in the solving of the main issues of the economic and social policy. Consequently, the tripartite cooperation is related to the regulation explicitly determined range of legal relations (Art. 3, para. 1 LC) – employment relations and the relations immediately associated with employment relations, the social insurance relations and the living standard. The social dialogue within the Economic and Social Council has a wider subject-matter – the economic and social policy (Art. 2, p. 2 LESC), without any restrictions on the relations, through this policy is implemented.

## 2. Institutions

16. The legal status of the bodies for tripartite cooperation is provided for in the Labor Code and in the Rules for Organization and Activity of the Councils for Tripartite Cooperation, adopted by the National Council for Tripartite Cooperation, and of the Economic and Social Council – in the Law on Economic and Social Council and in the Rules for Activity of the Economic and Social Council, adopted by the Council. It is a result of long-time development (more specifically regarding the tripartite cooperation) in searching of the most appropriate legal solutions.

17. The representation in the National Council for Tripartite Cooperation and in the Economic and Social Council can be regarded from two aspects:

a. organizational, i.e. the state bodies and civil society organizations, which are represented therein.

The councils for tripartite cooperation comprise two representatives each of the Council of Ministers (the National Council), or of the relevant ministry, another central government department or municipal administration (the industry, branch or municipality councils), of the representative organizations of the employees and of the representative organizations of the employers.

Representative employers' and trade union organizations are those, which satisfy the criteria laid down in the Labor Code and are recognized as such by the Council of Ministers. According to Art. 34 LC, as representative trade union organizations are recognized those organizations, which have at least 50 000 members; at least 50 organizations with not fewer than 5 members each in more than half of the industries

designated by the Council of Ministers in accordance with the National Classifications of Economic Activities; local bodies in more than half of the municipalities in the country and a national governing body; the capacity of legal entity, acquired according to the procedure established by Art. 49 LC. By virtue of Art. 35 LC, in order to be recognized as representative employers' organizations, they must have at least 500 members with not fewer than 20 employees each; organizations with not fewer than 10 members each in more than one-fifth of the branches designated by the Council of Ministries in accordance with the National Classification of Economic Activities; local bodies in more than one-fifth of the municipalities in the country and a national governing body; the capacity of legal entity, acquired according to the procedure established by Art. 49 LC. The employers' and trade union organizations are recognized as representative upon their request with a decision of the Council of Ministers in accordance with the procedure envisaged in Art. 36 and 36a LC and in the Ordinance on Laying down the Procedure for Establishment of the Presence of the Criteria for Representativity of the Employees' and Employers' Organizations. The presence of their representativity is verified once in 3 years. Currently in Bulgaria two trade union organizations and six employers' organizations are recognized as representative. Only these organizations are entitled to participate in the councils for tripartite cooperation and in the Economic and Social Council.

Chairperson of the National Council is a Deputy Prime Minister and presidents of the industry, branch, and municipal councils are designated by the respective minister, head of another central government department or municipality. The councils have two deputy chairs – from the representative employees' and employers' organizations, which are elected on a rotation principle for a term of one year.

The representation in the Economic and Social Council is provided for in Art. 7 LESC. Its 36 members are divided in three groups: the group of the employers' organizations; the group of the employees' organizations; mixed group, comprising representatives of the organizations explicitly mentioned in Art. 7, para. 5 LESC – the organizations of the agricultural producers; the organizations of the industrial cooperatives; the organizations of the craftsmen; the professional branch organizations; the organizations of the consumers; the organizations of the women; the ecological organizations; the organizations of the disabled; the organizations of the pensioners; the organizations, supporting the socially weak, disabled or the persons needing care. This group includes also two independent academicians.

The chairperson is elected by the Parliament upon a proposal by the Council of Ministers, coordinated in advance with the groups represented in the council.

As it can be seen, the representative employers' organizations and the representative trade union organizations participate simultaneously in both social dialogue institutions. In principle, they estimate the independent role of both forms of social dialogue, albeit sometimes their activity is related to the same issues.

Both laws (the Labor Code and the Law on Economic and Social Council) lay down precisely, which social partners participate in the councils for tripartite cooperation and in the Economic and Social Council – the representative employers' and trade union organizations.<sup>10</sup> This legislative solution is dictated by the real pluralism in the association of the employees and employers, which, on its part, entails the establishment of numerous trade union and employers' organizations. For that reason it is necessary that organizations, which express the interests of actually large communities of members, participate in the system of tripartite cooperation and in the social dialogue generally;

b. the personal representation in the national system for tripartite cooperation is settled in Art. 3a, para. 2 and in Art. 3b, para. 2 LC. The bodies of this system comprise two representatives of the Council of Ministers (or of another central government institution or municipality), two representatives of each representative employee's organization, and two representatives of each representative employer's organization. The representatives of the representative employers' and employees' organizations are designated by their managing bodies in compliance with their statutes.

Article 7 LESC lays down the representation of each of the three groups in the Economic and Social Council. First two groups have twelve representatives each, and the third consists of one representative per respective group of organizations and two independent academicians.

The representatives of the representative employers' and employees' organizations are designated by their managing bodies in compliance with their statutes. The law does not lay down how numerous organizations of one type, e.g. organizations of consumers, will designate their representative. Logically and the most frequent practice is that this is done jointly by the managing bodies of the respective organizations.

The academicians are designated by the Council of Ministers upon proposal of the Minister of Economy and the Minister of Labor and Social Policy. The state does not have representatives in the Economic and Social Council.

It is possible to have concurrence of personal membership in both institutions in regard to the representatives of representative employees' and employers' organizations. It is possible that one person represents an organization in both institutions. In case of such 'concurrence', the respective representative acts in each of the institutions according to their functions. However, there is no significant difference in their functioning – considerations and discussions. The difference is in the way of adoption of the decisions and the legal significance of the adopted decisions, which will be discussed further.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> For more details, see Мръчков, В. – In: Коментар на Кодекса на труда, 115–133; the same author. Трудово право, 732–742, 748–753.

<sup>11</sup> On the composition of the councils for tripartite cooperation: Банова, Ем. – In: Трудови отношения 2005, 357–358; Мръчков, В. – In: Коментар на Кодекса на труда, 46–54.



18. The personal composition of the participants in the system of tripartite cooperation, respectively in the Economic and Social Council, is determined by the central bodies of the represented organizations in accordance with their statutes (Art. 3a, para. 2; Art. 3b, para. 2 LC; Art. 7, para. 3 and 4 LESC). They are not subject to approval, consent, etc., neither by the state, nor by the other social partners.

There are no specific requirements for the qualities of the representatives in the system for tripartite cooperation. Requirements for these representatives, as well as for the chairperson of the Economic and Social Council, who is appointed by the National Assembly, are laid down in Art. 9, para. 1 LESC. They must not be “persons with foreign citizenship; persons under age; persons under judicial disability; persons without higher education; deputies or municipal counselors; members of the political offices of the Prime-minister or the ministers; civil servants; judges, prosecutors or investigators; staff military men, as well as civil servants in the context of the Ministry of Interior Act; persons elected in the national bodies of political parties; persons convicted for deliberate indictable offense, unless they have been rehabilitated; persons deprived of the right to occupy managing, accountant or material liability position; persons who have been members of managing or control bodies of a commercial company terminated due to declared bankruptcy during the last two years preceding the date of the decision for declaring bankruptcy, if dissenting creditors have remained.

19. There are two categories of bodies for tripartite cooperation depending on their structure:

a. the bodies from the first category are united in the National System for Tripartite Cooperation. These are: National, industry, branch, and municipality councils. There is no subordination between them. They are established in accordance with the principle of functionality. These councils are for the consultations of the state regarding the elaboration of normative acts and they give opinions on finding solution to certain issues upon a request of some state bodies. The focus of this presentation is mainly on them.

Other bodies are outside the National System for Tripartite Cooperation. These are the governing bodies of various institutions, established on a tripartite basis. Such bodies are: the Supervisory Board of the National Social Insurance Institute (Art. 35, para. 1 of the Social Insurance Code); the National Council on Working Conditions (Art. 39 Law on Safety and Health at Work); the National Council on Employment Promotion (Art. 8 of the Employment Promotion Act); the Supervisory Board of the National Institute for Conciliation and Arbitration (Art. 4a of the Law on Settlement of Collective Labor Disputes). These bodies set the main directions and govern the activity of the respective institutions – the National Social Insurance Institute, the Ministry of Labor and Social Policy, the Employment Agency.

The Economic and Social Council is established only at national level. There are no analogous bodies at territorial or branch level.

Some bodies of institutions in the field of social policy have similar composition to the Economic and Social Council (albeit with participation of representatives of the state), but they do not have any relations with it. Such kind of bodies are: the National Advisory Council on Professional Qualification of the Workforce (Art. 59 of the Employment Promotion Act); the Assembly of the Representatives of the National Health Insurance Fund (Art. 7 of the Health Insurance Act); the Social Assistance Council (Art. 4 of the Social Assistance Act); employment commissions with the Regional councils for regional development (Art. 9, para. 3–5 of the Employment Promotion Act).

20. The legislation does not determine the term of office of the councils for tripartite cooperation. The participants in them are designated for indefinite period of time, and may be replaced by the bodies, which have designated them.

The term of office of the chairman and the members of the Economic and Social Council is 4 years. They may be replaced in the cases of resignation, permanent inability to fulfill their functions, occurrence of some circumstances of incompatibility, death. Not later than 3 months before the expiration of the mandate of the chairman the National Assembly shall elect a new chairman. The members of the Council should be designated within the deadline before the expiry of their term of office. The chairman and the members of the council continue to fulfill their functions until the election or the appointment of the new chairman and new members.

Both legal solutions have their strengths and weaknesses. The lack of term of office fixed in the law is a guarantee for continuity of the activity and functioning, but creates a risk of too prolonged participation of the same persons. Fixed term of office motivates for more efficient activity, it creates conditions for renewal of the composition, but, on the other hand, this does not necessarily guarantees gaining of experience and continuity in the forms of work.

21. The financing of the activity of the bodies for tripartite cooperation is on the account of the state or municipal bodies, which participate in the activity of the respective councils (Art. 3f, para. 2 LC). The legislation does not fix the amount of the funds due. They are part of the total amount for maintenance of the respective state or municipal body and this does not always guarantee ensuring thereof in the necessary amount. However, so far this has not impeded the normal functioning of the councils for tripartite cooperation.

The activity of the Economic and Social Council is financed by its budget which is a part of the budget of the National Assembly. It is adopted annually.

22. Most generally, the method of work of the various forms of social dialogue can be determined as cooperation and consultations.

The tripartite cooperation is expressed in joint consideration and giving of opinions by the three parties concerned for settlement of the problems of the employment

relations, the relations immediately associated with them, the social insurance relations, and the living standard issues. The consideration is expressed in discussion on the relevant issues and the giving of opinion – in assessment of, comments and proposals on the content of the relevant normative acts or concrete decisions of the respective state body. However, the solving of the problem – the adoption of the normative act, remains within the competence of the respective state body. As Prof. Mrachkov points out, it is tripartite cooperation during the regulation of the relevant relations, but not tripartite regulation of these relations.<sup>12</sup> The regulation of the relations remains within the competence of the state body.

Similar is the situation of the Economic and Social Council. It adopts opinions on issues falling within its competence on the basis of considerations and discussions in the council.

23. The decisions of the bodies for social dialogue are adopted on their meetings.

The decisions of the bodies for tripartite cooperation are adopted with consensus, i.e. with unanimity, of all members of the respective council, which attend the meeting. The decisions are submitted to the respective state body: the National Council for Tripartite Cooperation decisions – to the Prime-Minister or the respective minister or head of other institution; the decisions of the industrial and branch councils – to the respective minister or head of other institution; the decisions of the municipal councils – to the mayor of the municipality or to the president of the municipal council. This is related to the consideration of draft laws, draft secondary legislative acts, and draft decisions of the Council of Ministers on employment and immediately associated with them relations, social insurance relations, and living standard issues. Since the conducting of the tripartite cooperation is compulsory, the competent body must accept the decision and consider it, but the body is not obliged to comply with it.

Apart from the above mentioned cases, when the tripartite cooperation is compulsory, the bodies for tripartite cooperation express opinions upon request of the respective state body: the National Council for Tripartite Cooperation – upon request of the President of the Republic, of the President of the National Assembly, of the chairpersons of standing commissions of the National Assembly and of the Prime-Minister; the industry, branch and municipal councils – upon request of the state body dealing with the relevant issues.

The preparation of the consideration and expressing of opinions on the discussed issues is carried out in commissions with the tripartite councils. The following commissions have been established with the National Council for Tripartite Cooperation: on income and living standard; on labor legislation; on social consequences of the

---

<sup>12</sup> Мръчков, В. Социалният диалог и трудовото право в България, с. 132; the same author. – In: Трудови отношения 2006, с. 392; the same author. Трудово право, с. 762.

restructuring and privatization; on budget policy. The industrial, branch and municipal councils establish commissions and working groups. The commissions in question are auxiliary bodies of the councils for tripartite cooperation. Their task is to prepare the considerations within the tripartite councils.

The Economic and Social Council gives opinions on issues of economic and social development and on the economic and social policy upon proposal of the President of the National Assembly, of the Prime-Minister and in other cases provided for in the law. The required majority for adoption of the decisions is three-quarters of the members attending the meeting. Unlike the system for tripartite cooperation, in case of the Economic and Social Council the competent state bodies are not obliged to consider the issues falling within its competence.

The activity of the Economic and Social Council is also assisted by standing and temporary commissions.

24. Important feature of the tripartite cooperation and at the same time distinction from the Economic and Social Council is the compulsory nature of the tripartite cooperation (Art. 3 LC).<sup>13</sup> The compulsory nature concerns the conducting of tripartite cooperation, but not compliance of the opinions of the respective councils. It is applied to the draft normative acts on employment relations and the relations immediately associated with employment relations, the social insurance relations, and the living standard issues. The state body competent for the issuance of the respective normative act is obliged to consider the opinion of the tripartite council, although it is not obliged to comply with it.

The existing practice so far shows that the observance of this requirement of the legal drafting process contributes significantly for creation of more objective and just normative solutions, for taking into account of the interests of the various subjects concerned in the relevant relations, for obtaining public support for adoption of the legal rules.

What are the legal consequences of the failure to comply with the obligation to conduct tripartite cooperation? These consequences depend on the type of the adopted normative act.

In case of a law, the National Assembly is fully sovereign to adopt one or another legal solution. However, such failure to comply with the requirement for preliminary consultations in the National Council for Tripartite Cooperation can receive publicity with all its preventive significance; the President of the National Assembly and the chairpersons of the standing commissions in the National Assembly may request the

---

<sup>13</sup> For more details: Мръчков, В. Трудово право, 757–758; the same author. – In: Трудови отношения 2006, 391–394; the same author. – In: Коментар на Кодекса на труда, 44 – 45.

opinion of the National Council for Tripartite Cooperation by virtue of Art. 3c, para. 2 LC during the consideration of the draft law on the National Assembly; it is also possible to remit the draft law to body, which has submitted it. Unfortunately, these options have never been used so far.

In case of secondary normative act of the Council of Ministers, of a Minister or another competent state body, failure to comply with the requirement for preliminary consideration in the National Council for Tripartite Cooperation is ground for its contestation before the Supreme Administrative Court. Since in such case there is infringement of the procedure for adoption of these acts, the court may annul the respective act, and there is already such case-law.

The legislation does not envisage compulsory nature of the considerations in the Economic and Social Council. Probably, this is one of the main problems for the efficiency of its activity. In case of eventual amendment of the legislation, the idea for compulsory requirement of the Economic and Social Council opinion, when normative acts on issues falling within its competence, similarly to the practice in the EU, should be given a consideration.

25. The tripartite cooperation in Bulgaria already has rich history. During the 20 years of its formal existence its development has been uneven. There have been periods of upsurge and periods of stagnation, depending mainly on the attitude of the state towards the social dialogue.<sup>14</sup> This allows outlining both the strengths and weaknesses of the system.

The main achievement of the system of tripartite cooperation is its binding nature, which was introduced in the legislation with the amendments in Art. 3 LC in 2004. The preliminary consultation of the draft normative acts as a compulsory element of the legal drafting process is the main guarantee for the mere existence of the system. In the case-law already there are examples of annulment of an act (decision) of the Council of Ministers adopted without preliminary consultation with the representative employees' and employers' organizations – § 1 of Decision № 212 of 2001, which increased the price of electricity, heating and of the natural gas for domestic purposes (Judgment № 9289/01 of 5-member composition of the Supreme Administrative Court). Important strength is also the requirement for the functioning of the councils for tripartite cooperation – attendance of representatives (irrespectively of their number) of each of the parties, in order to have valid meeting, and unanimity for adoption of the respective decisions. The existence of bodies not only at national (National Council for Tripartite Cooperation), but also at production (industrial and branch councils) and territorial (municipal councils) level is also important factor for the efficient functioning of the system. As a guarantee for overcoming of the dependency on the will of the state, there have been introduced amendments in Art. 3d LC, which allow convocation of the meetings upon a request of a certain number of their

---

<sup>14</sup> See Мръчков, В. Трудово право. III изд. С.: Сиби, 2001, 767 – 769.

members and not only upon request of the chairperson, who is always representative of the state. The attainment of this objective is addressed also by the possibility to hold meetings even without representatives of any party, if they have been notified.

Yet irregular functioning of the tripartite councils at branch and, especially, at municipal level is their weakness.

As it has already been mentioned, yet the history of the Economic and Social Council in Bulgaria is brief – it has been established only in 2003. The time of its functioning is insufficient for outlining of sustainable trends. Nevertheless, it can be mentioned that one of the strengths of this form of social dialogue is the wider range of issues falling within the competences of the Economic and Social Council, as well as the greater diversity of its composition. It is also important that it can express opinions not only on draft normative acts, but also on the strategy of the economic and social policy of the state (Art. 4 LESC).

The main weakness is the lack of legal guarantees for requesting the Economic and Social Council opinions and for their compulsory consideration by the state bodies, which are competent to adopt the respective decisions.

### **3. The role of the civil society organizations**

26. In both forms of social dialogue the social partners are equal partners, together with the state in the National Council for Tripartite Cooperation and with the other public organizations in the Economic and Social Council.

Their role in the National Council for Tripartite Cooperation is especially tangible – probably due to the long-time experience in the activity of this body. They submit draft decisions, participate actively in their consideration, and fight using the specific forms and means of the trade union and employers' organizations for their adoption. A number of legislative decisions have been adopted just upon a request of one or both parties of the social partnership. It was upon request of trade union organizations (the Confederation of the Independent Trade Unions in Bulgaria and the Confederation of Labor 'Podkrepa') that the abovementioned decision of the Supreme Administrative Court has been ruled, whereby a decision of Council of Ministers on fixing the prices of the heating energy has been annulled for not being considered preliminary in the National Council for Tripartite Cooperation. The social partners are the most ardent and in most of the cases active supporters of the idea for tripartite cooperation.

The social partners are also active participants in the Economic and Social Council – probably because of the already gained experience in the tripartite cooperation. The Council has discussed on their initiative series of concrete issues of the economic and social policy, such as: income of the population, procedure for settlement of the individual labor disputes, etc.

27. The legislation does not prescribe any formally established relations between different categories of representatives (social partners and other civil society organizations) within the Economic and Social Council. They all participate on their own basis and have equal rights and obligations. For that reason, the relations between the social partners and the other participants in the Economic and Social Council are based on cooperation, mutual concessions, and respect of the interests. As it is envisaged in Art. 3 LESC, the council carries out its activity on the basis of the principles of independence and cooperation with the state bodies, equality, pluralism of the opinions and publicity. These principles are followed successfully in the existing practice of the Council.

#### **4. Relations between the two forms of social dialogue**

28. The legislation does not regulate the relations between the National Council for Tripartite Cooperation and the Economic and Social Council and, respectively, between their functions. No formal forms of interaction between them have been laid down. This is a gap in the legislation. Existence of two institutions with similar functions demands, on one hand, clear distinction of these functions and, on the other hand, forms of cooperation between the two institutions.

Also the practice has not yet established any sustained forms of relations between these two institutions.

In this situation and on the basis of the existing legal framework it can be said that the two institutions exist independently one of another. However, the legislation provides an opportunity for complementarities through the wider scope of discussions and opportunity for expressing opinions by the Economic and Social Council, as well as through the broader representation of the public in it. While the National Council for Tripartite Cooperation can express opinions on draft normative acts, the Economic and Social Council can express such opinions on all issues in the field of economic and social policy (arg. Art. 2 LESC). The problem, however, is that the competent state bodies are not legally obliged to request such opinions. It is commendable that the current composition of the Economic and Social Council has discussed number of important issues and expressed its position on them<sup>15</sup> upon its own initiative.<sup>16</sup> These opinions have been submitted to the President of the Republic, to the President of the National Assembly (the Parliament) and to the Prime-Minister. However, this has not entailed any substantial consequences.

---

<sup>15</sup> In 2006 for instance the Economic and Social Council expressed 10 opinions: "The Lisbon strategy of the EC and the Republic of Bulgaria's policy for achievement of competitiveness and prosperous economy", "Problems of industry in the process of association of Bulgaria to the EU", "Problems in agriculture during the association of Bulgaria to the EU", "Informal economy and measures for its limitation", "A Project for a National Health Strategy 2007–2012 of the Ministry for Health (analysis, assessment, recommendations)", "The Incomes policy - a basic means for improvement of the quality of life and for decrease of the poorness in Bulgaria", "Problems of the pensions system in Bulgaria", "Improving the efficiency of the judicial mechanism for settlement of individual labor disputes".

<sup>16</sup> In 2006 for instance the state had not asked any opinion of the Economic and Social Council. All of them have been adopted upon the own initiative of the Economic and Social Council.

Nevertheless, it must be underlined that in the conditions of co-existence of the two institutions with such close functions for several years, there is need in legal regulation of the relations between them – differentiation of their functions, possibility for issuing joint acts, etc.

## 5. Impact on national legislation and policies

29. As it has already been mentioned numerous times, the conducting of tripartite consultations before the adoption of normative acts on employment relations and the relations immediately associated with employment relations, the social insurance relations and the living standard issues is compulsory (Art. 3 LC). All draft normative acts on these issues have to be considered preliminary in the National Council for Tripartite Cooperation. This has already proven its importance for more just from social point of view normative solutions, which take into account more objectively the interests of all participants in the respective relations. Not always the opinions of the social partners are complied with, but their consideration itself is manifestation of civil dialogue. Undoubtedly, this experience should be continued and developed.

30. The role of the Economic and Social Council is even more modest. During its first term of office, the Council has issued a lot of opinions on important issues in the field of social policy and economic development. Some of its conclusions have been considered by the competent state bodies, but mainly as expression of opinion, without real guarantees for its compulsory consideration and even less for complying with it. Although it is rather early to make an objective assessment of its activity, I find that an amendment in the legislation in order to make the requesting of opinion of the Economic and Social Council on certain issues is necessary.

## IV. Conclusions

31. The social dialogue is a new phenomenon in the modern world, including the Republic of Bulgaria. It has its achievements and weaknesses. One of the most important factors for development of the achievements and for combating the weaknesses is their discussion and sharing of experiences. The legal science may contribute to the achievement of this purpose.

\*\*\*

### *Nemzeti szociális párbeszéd Bulgáriában: tripartitizmuson innen és túl*

*A szociális párbeszéd új jelenség a modern világban. Ahogy több európai országban – többek között Magyarországon is – a nemzeti szociális párbeszédnek két intézményesült formája létezik: egy klasszikus tripartit, valamint egy tágabb értelemben felfogott, a munkáltatói és munkavállalói oldalon túlmenően számos civil szervezetet magába foglaló szociális párbeszéd. A szociális*



*párbeszédnek egyaránt vannak előnyei és hátrányai. Az elért eredmények erősítésének, illetve a hiányosságok leküzdésének kiemelkedő eszköze az elemzés, a tapasztalatok cseréje. A tanulmány Bulgáriában vizsgálja a szociális párbeszéd főbb módozatait: a tripartit együttműködést, illetve a Gazdasági és Szociális Tanács szerepét. Bemutatásra kerül történetük, jogi hátterük, illetve tevékenységük, a közöttük lévő hasonlóságok és különbségek. A szociális párbeszéd e két formájának feladata, intézményrendszere, a civil szervezetek szerepe, a szociális párbeszéd formái közötti kapcsolat, valamint a két intézmény nemzeti törvénykezésre, politikára gyakorolt hatása a tanulmány által elemzett fő kérdések.*

## A munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások szabályozása a magyar jogrendszerben

### Bevezetés

Napjainkban a kutatás-fejlesztés eredményeként létrejövő legjelentősebb találmányok, korszakalkotó újítások és műszaki fejlesztések már nem egyéni kutatók és magányosan, saját erőforrásaikra támaszkodva fejlesztő tudósok munkájának eredményei, hanem egy vállalat, kutatóintézet vagy egyetem alaposan előkészített és megtervezett innovációs stratégiájának részei. A multinacionális cégek külön fejlesztő részleget, drága műszerekkel felszerelt laboratóriumokat tartanak fenn, K+F munkakörben dolgozó szakembereket, jól képzett kutatókat alkalmaznak, és fejlesztési stratégiával, szabadalmaztatásra és egyéb jogvédelmi költségekre elkülönített pénzügyi kerettel, sőt sokszor szellemi tulajdonvédelmi szabállyal rendelkeznek.

Az elmúlt évek piaci mutatói alapján a nagyvállalatok legjelentősebb tőkéjét nem a cég ingó vagy ingatlan vagyona jelenti, hanem az a szellemi háttér, amelyet egy sikeres vállalat szervezési stratégiája, know-how-ja, védjegye, vagy a piacon hasznosított egyéb szellemi alkotása jelent. Az utóbbi években Magyarországon létrejött egyetemi tudásközpontok számára is egyre fontosabbak a szolgálati jellegű találmányok, hiszen az egyetemek között rendszeresen felállított rangsorban fokmérő elem az intézményi szabadalmak száma. Az innovativitás kormányzati támogatásának részeként a felsőoktatási intézmények- a jogszabályi háttér kedvező változása következtében- lehetőséget kaptak arra, hogy szolgálati típusú szellemi alkotásaikat a korábbinál kedvezőbb, versenyképesebb feltételek mellett hasznosítsák. Az egyetemi és nagyvállalati K+F tevékenység jellemzői alapján elmondhatjuk tehát, hogy napjainkban a legjelentősebb találmányok már nem független kutatók fejlesztő tevékenységének eredményei, hanem tipikusan munkaviszonyban létrehozott, szolgálati jellegű szellemi alkotások.

Az utóbbi években jól megfigyelhető tendencia, hogy a kutatóhelyeken létrejött találmányok szolgálati jellegét korábban kevésbé érvényesítő munkáltatók a jogterület felértékelődésével egyre inkább igyekeznek jogos érdekeiknek érvényt szerezni. A munkaviszonyban jellemzően erőfölényben lévő foglalkoztatóval szemben ezért feltétlenül szükséges rámutatni arra, hogy a szolgálati szellemi alkotások kapcsán a kutató munkavállaló az őt terhelő kötelezettségek mellett milyen jogokat érvényesíthet, illetve milyen követelésekkel élhet. A munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások felértékelődésével párhuzamosan tehát szükségessé válik egy speciális jogszabályi háttér megteremtése, illetve a meglévő szabályozás elemzése és átgondolása a változó viszonyok tükrében.

A szellemi alkotások joga a polgári jog viszonylag önálló, de rendkívül heterogén jogterülete. Két nagy részterülete az iparjogvédelem és a szerzői jog. Az iparjogvédelem által oltalmazott alkotások általános jellemzője, hogy azok- az egyéni, eredeti jellegű szerzői jogi művekkel összehasonlítva- inkább „tudományos-műszaki jellegű alkotások, amelyek tekintetében az alkotóhoz kötődés kevésbé szoros, objektíváltabb értékelést igényel,

hangsúlyozottan gyakorlatra orientált, gazdasági-vagyoni, tulajdoni mozzanatai erőteljesebben jelentkeznek”<sup>1</sup>. A két részterület közös jellemzője, hogy mindkettő esetében beszélhetünk munkaviszonyban létrehozott alkotásfajtákról. Az alábbiakban azonban, e dolgozat terjedelmi korlátaira tekintettel, az iparjogvédelem területére koncentrálna, a szolgálati találmány jellemzőit és a hozzá kapcsolódó jogszabályi rendelkezéseket kívánom bemutatni, nagy hangsúlyt helyezve a szabályozás kritikus pontjaira.

A munkaviszonyban létrehozott szellemi termékek szabályozása a jogirodalomban véleményem szerint méltatlanul mellőzött, és kevésbé elemzett területe a szellemi alkotások jogának. Jelen tanulmányban ezért a munkaviszonyban létrehozott találmányok joga magyar szabályozásának jellegzetességeivel foglalkozom, bemutatom a jogterület fejlődését és jogszabályi hátterét. A vonatkozó joggyakorlat alapján elemzem a szabályozás jogalkalmazási nehézségeit, és a legtöbb jogvitát kiváltó elemeket. Céloom a szűkszavú törvényi rendelkezések kibontásával rámutatni a felmerülő joghézagokra, és elemezni a lehetséges szabályozási megoldásokat.

Az iparjogvédelmi oltalom jellemzője, hogy az állam, monopol jogával élve, időlegesen, meghatározott hatósági eljárás keretében, kizárólagos védelmet ad a jogosultnak, ezzel anyagi és erkölcsi elismerésben részesítve a szellemi munkát végzőket. Az iparjogvédelem arra törekszik, hogy a feltaláló egyéni érdekeinek és a közösség érdekeinek ütközését feloldja. Teszi ezt úgy, hogy az alkotó tevékenység elismeréseképpen kizárólagos hasznosítási jogot ad a jogosultnak, amellyel az alkotót piaci versenyelőnyben részesíti és ezzel lehetőséget ad arra, hogy a szellemi alkotómunkába fektetett ráfordításai megtérüljenek. A közösség haszna a másik oldalon az, hogy az új megoldásokat bárki szabadon megismerheti, azokat a védelmi idő lejártát követően bárki hasznosíthatja, felhasználhatja, továbbfejlesztheti, így görgetve tovább a tudományos-műszaki fejlődés több ezer éves kerekét. Hiszen ha a feltaláló megfelelő oltalom híján korszakalkotó találmányát titokban tartva, az asztalfiók mélyén őrizné azt, félve attól, hogy más „húz hasznot” belőle, a tudományos fejlődés megrekedne, de legalábbis nagyon lelassulna. Tekintve, hogy a feltalálók elődeik találmányaira nem építhetnének, így újra és újra feltalálnák ugyanazt ahelyett, hogy korábbi találmányok továbbfejlesztésével jutnának folyamatosan előre. Ahogy azt Robert H. Thurston mondta: „Nagy találmányok sosem születnek egyetlen elme munkájából. Minden egyes nagy találmány valójában seregnyi jelentéktelenebb találmány egyesülése, vagy a haladás végső lépése. Nem alkotás, hanem növekedés...”.

A munkaviszonyban létrehozott találmányok szabályozása mintegy 40 éves múltat tekint vissza, ezért a szabadalmi jog történetéhez mérve még csak gyermekcipőben jár. Ha az első találmányokra gondolunk, akkor vissza kell tekintenünk egészen az őskorig, amikor is az ősember először készített kőbaltát, szakócat, vagy más kőszerszámot, de az első oltalmazott szellemi alkotásokra sem kellett sokáig várni. A középkortól kezdve ugyanis jogon kívül rekedt társadalmi viszonyként, uralkodói monopólium keretében osztották e kizárólagos jogosultságot. Az első szabadalmi dokumentumnak tekinthető dekrétum már 1474-ben létrejött, valójában azonban a XVIII. század végétől jelentek meg Európában a nemzeti szabadalmi jogszabályok.

<sup>1</sup> Lontai Endre – Faludi Gábor – Gyertyánfy Péter – Vékás Gusztáv: *Magyar polgári jog. Szellemi alkotások joga*. Budapest, 2006, Eötvös József Könyvkiadó, 12.

Magyarországon 1822-től beszélhetünk szabadalmi jogi szabályozásról, az első önálló hazai szabadalmi törvényünk azonban az 1895. évi XXXVII. törvény volt. A magyar szabadalmi jog alapvető fogalmait ez a jogszabály vezette be, a munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotásokról azonban még nem rendelkezett. Az 1969. évi II. törvény a találmányok szabadalmi oltalmáról volt az, amely először határozta meg a szolgálati találmány fogalmát, és szűkszavúan rendelkezett bizonyos részletszabályokról. A feltaláló díjazásának kérdéseit rendeleti hatáskörbe utalta.

Mai hatályos szabadalmi törvényünk, a találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1995. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Szt.) a rendszerváltást követő revízió eredménye, és a korábbinál jóval részletesebb szabályozási keretet biztosít a munkaviszonyban létrehozott találmányokat illetően.

Az Szt. értelmében szabadalmazható minden új, feltalálói tevékenységen alapuló, iparilag alkalmazható találmány. Az oltalomszerzés feltételeként a törvény tehát egy hármas kritériumrendszert támaszt, amely feltételek együttes megléte esetén a Magyar Szabadalmi Hivatal által lefolytatott eljárás keretében, maximum 20 évre, kizárólagos hasznosítási jog szerezhető a megjelölt találmányra.

A feltalálót személyhez fűződő és vagyoni jogok illetik meg. A személyhez fűződő jogok, mint a névjog, a feltalálói minőség elismeréséhez vagy a nyilvánosságra hozatalhoz való jog, forgalomképtelenek, nem szállhatnak át és nem ruházhatók át. A jogosult vagyoni jogai, a kizárólagos hasznosítási és rendelkezési jog, ezzel szemben forgalomképesek, megterhelhetők és átruházhatók. Előfordulhat azonban olyan eset is, amikor a személyhez fűződő és a vagyoni jogok egymástól elválnak. A szabadalmi joggyakorlatban sokszor találkozunk olyan megoldással, amikor a találmány feltalálója és a szabadalmi igényjogosult egymástól különböző személyek. Ezekben az esetekben a feltaláló jogát ruházás révén lemond rendelkezési jogáról, és a továbbiakban nem őt, hanem a jogszerző harmadik személyt kell szabadalmasnak tekinteni. A jogát ruházás történhet üzleti megfontolásból, ha a feltaláló úgy dönt, hogy találmányát inkább értékesíti, és nem kíván a szabadalmaztatással vagy a piaci hasznosítással foglalkozni. Bizonyos esetekben azonban, amelyekkel itt kifejezetten foglalkozni kívánok, a törvény sajátos korlátokat állít fel a szabadalmi jog gyakorlása kapcsán, és meghatározott feltételek fennállása esetén kötelezően előírja a feltalálónak, hogy rendelkezési jogát harmadik személynek ajánlja fel. A személyhez fűződő és vagyoni jogok elválásának e tipikus esete a szolgálati találmányok köre.

## **I. A jogviszony jellege**

„Ahogy az egyes társadalmi viszonyok sem szegregáltak léteznek egymás mellett, hanem az állandó egymásra hatás jellemzi őket, úgy az azokat szabályozó jogviszonyok között is állandó kölcsönhatás van. Számítalan olyan társadalmi viszony létezik, melyet nem egy jogág szabályai fednek le, hanem amelyet több jogi diszciplína is a sajátjának tekint.”<sup>2</sup> Tipikusan ilyen társadalmi viszonyt tekinthetjük a szolgálati találmányok kérdéskö-

---

<sup>2</sup> Kiss Tibor: *A munkaviszonyban alkotott szerzői művek a magyar jogrendszerben*. *Studia iurisprudentiae* Tomus 7/1. 2006, 311.

rét, amelyben a munkajogi és a polgári jogi jogviszonyok egymással érintkezve, egyszerre hatják át a szabályozást.

Az itt tárgyalt találmányok a feltaláló munkaviszonyból folyó kötelessége teljesítése közben jönnek létre, és a munkáltató az, aki a rendelkezés jogát a munkavállalótól jogosult megszerezni: a jogviszony tehát hordoz magában tipikus munkajogi elemeket. A feltaláló díjazására azonban a polgári jog kötelmi jogi szabályai szerint létrejött találmányi díjszerződés az irányadó, amely akár fennmaradhat a munkaviszony megszűnése után is. A polgári jog eszközeivel történő szabályozás indoka az lehet, hogy „valamely találmány létrehozása sohasem lehet közvetlen munkajogi kötelezettség, hiszen ilyesmire senkit sem lehet munkaszerződésben kötelezni.”<sup>3</sup>

E sajátos kettősség azért is különösen érdekes, mert két, egymástól alapjaiban különböző jogág együttéléséről beszélünk. A munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló alá-fölrendeltségi viszonyán alapul, ahol a munkáltatónak utasítási és irányítási joga van. Ezzel szemben a polgári jogviszony a felek egyenjogúságára épít, a jogviszony alanyai egymással mellérendelt viszonyban állnak és akaratukat, érdekeiket általában sikeresen képesek érvényesíteni. Felmerül a kérdés, hogy egymással munkaviszonyban álló felek között létrejövő polgári jogi szerződésben vajon a munkavállaló mennyire képes saját akaratát érvényre juttatni, képesek-e a felek ténylegesen egyenjogú partnerként tárgyalni és mellérendelt viszonyban szabályozni például a díjszerződés tartalmát?

A feltaláló munkáltatóval szembeni kiszolgáltatott helyzetét enyhítendő az Szt. 2001. évi XLVIII. törvénnyel történt módosítását megelőzően a 15.§ (2) bekezdésében tartalmazott egy kogens jellegű szabályt. Kimondta ugyanis, hogy a szolgáltatási találmánnyal kapcsolatos jogok és kötelességek tekintetében szerződéssel nem lehet eltérni a törvény olyan szabályától, amely a feltaláló érdekének védelmét szolgálja. Ez a rendelkezés összhangban állt a Munka Törvénykönyvének 8.§ (2) bekezdésében foglalt, szintén a munkavállalókat védő egyoldalú kogenciát biztosító szabállyal, amely kimondja, hogy „a munkavállaló munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól előre nem mondhat le, sem előzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja”. A hatályos Szt. 15.§ (2) bekezdése, a korábbi rendelkezéshez képest már arról rendelkezik, hogy a felek a találmányi díjszerződésre vonatkozó rendelkezésektől egyező akarral eltérhetnek, ha jogszabály az eltérést nem tiltja. A feltalálók érdekeit védő törvényi rendelkezés híján így nem igen maradt más eszköz a munkavállaló kezében, minthogy megpróbálja érvényre juttatni a Polgári Törvénykönyv azon szabályait, amelyek a szerződő felek egyenjogúságát és akaratautonómiáját védik.

Azok a jogviszonyok, amelyek több jogág „ütközőterületei”<sup>4</sup>, magukban hordozzák a párhuzamos szabályozás veszélyét. A jogalkotó feladata, hogy az így keletkező kollíziót feloldja, és megteremtse az összhangot a jogterületek között. A jogszabályalkotó azzal, hogy a szolgáltatási találmányokat nem a Munka Törvénykönyvében, hanem a szabadalmi törvényen belül szabályozza, és háttérjogszabályként megjelöli a Polgári Törvénykönyvet, egyértelműen utal arra, hogy a munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások

<sup>3</sup> Jelentés a szolgáltatási és az alkalmazotti találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatával foglalkozó munkacsoport tevékenységéről és következtetéseiről. *Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle* 2000/6

<sup>4</sup> Bacher Vilmos: Jogalkalmazási kérdések a szolgáltatási és alkalmazotti találmányok új törvényi szabályozása alapján. *Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle* 1996/5, 13.

kérdésköre, a jogviszony kettőssége ellenére, a polgári jog területéhez kapcsolódik szorosabban.

A jogágak keveredése a szolgálati találmányok kapcsán nem okoz jogalkalmazási nehézséget. Mutatja ezt az is, hogy 2000-ben, amikor sor került a szolgálati találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatára, „a munkacsoportban az Szt. rendelkezéseinek koncepcionális alapja nem vált kérdésessé. A munkacsoportból senki sem igényelte a szolgálati találmányokra vonatkozó szabályozás polgári jogi jellegének megváltoztatását, azaz a feltaláló és a munkáltatója közötti viszonyra a munkajog alkalmazását.”<sup>5</sup>

## II. A szolgálati találmány fogalmi elemei

Az Szt. 9.§ (1) bekezdése értelmében szolgálati találmány annak a találmánynak, akinek munkaviszonyból folyó kötelessége, hogy a találmány tárgykörébe eső megoldásokat dolgozzon ki. A fogalom-meghatározásból látszik, hogy egy találmány akkor minősülhet szolgálatinak, ha annak megalkotásakor együttesen fennállnak bizonyos törvényi feltételek. Így szolgálati a találmány, ha:

- a munkavállaló és a munkáltató között meghatározott jogviszony áll fenn a találmány megalkotásának időpontjában,
- a feltaláló munkaviszonyból folyó kötelessége találmányok kidolgozása,
- a fenti kötelesség kifejezetten a találmány tárgykörébe tartozó szellemi alkotás kidolgozására terjed ki,
- a találmány tárgya a munkáltató tevékenységi körébe, profiljába tartozik.

A munkavállaló és a munkáltató között fennálló jogviszony legtipikusabb formája a munkaviszony. A munkaviszony fogalmát a következők szerint határozhatjuk meg: a munkáltató és a munkavállaló között létrejött olyan foglalkoztatási viszony, amelynek keretében a munkavállaló egy meghatározott körbe tartozó feladatoknak a munkáltatónál irányadó munkarendhez igazodó, és munkáltató utasításai szerinti ellátására köteles, a munkáltató pedig megfelelő munkafeltételek biztosítására, munkadíj fizetésére, valamint a munkaviszonyokra vonatkozó szabályokban előírt juttatások nyújtására vállal kötelezettséget. Az Szt. kifejezetten megemlíti, hogy a szolgálati találmányokra vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell más foglalkoztatási viszonyokra, így ha a találmányt közszolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló vagy szolgálati viszonyban foglalkoztatott személy vagy munkaviszony jellegű jogviszony keretében foglalkoztatott szövetkezeti tag alkotta meg.

Korábbi szabadalmi törvényünk a szolgálati találmány fogalmi meghatározásakor a ma hatályos szabályozástól eltérően rendelkezett. Az 1969. évi II. törvény kimondta, hogy szolgálati találmány annak a találmánynak, akinek munkaviszonyból vagy más jogviszonyból folyó kötelessége, hogy a találmány tárgykörébe tartozó megoldásokat dolgozzon ki. A korábbi szabályozásban fellelhető félmondat, miszerint a munkaviszonyon kívül más jogviszony is megalapozhatja a találmány szolgálati jellegét, rendkívül jelentős eltérést mutat a ma hatályos rendelkezésekhez képest. Ilyen más jogviszony lehetett ko-

---

<sup>5</sup> Bacher Vilmos 2006, 13.

rábban például a rendkívül gyakori megbízási vagy kutatás-fejlesztési szerződéses jogviszony. Azzal, hogy az Szt. jogalkotói kivették a törvény hatálya alól a munkaviszonytól eltérő más jogviszonyokat, a szerződésben szabályozott feltalálói tevékenységre a szabaddalmi törvény rendelkezései helyett a Polgári Törvénykönyv kötelmi jogi szabályai váltak irányadóvá. Kutatási szerződés alapján létrejövő szellemi alkotásokról a felek szabadon rendelkezhetnek, amennyiben azonban ezekről a kérdésekről nem állapodnak meg, úgy a Ptk. speciális, diszpozitív rendelkezései lépnek életbe.

Tehát „nem keletkezhet szolgálati találmány abból, ha valakinek nem munkaviszonyból, hanem más, egyéb jogviszonyból származó kötelessége a találmány tárgykörébe eső megoldás kidolgozása.”<sup>6</sup>

Speciális esetről van szó, hogyha a munkavállaló az egyéb jogviszonyban létrejött találmányát szerződéssel munkáltatója rendelkezési jogába utalja. A találmány ekkor bár tűnhet szolgálati jellegűnek, a jogviszonyra továbbra is az átruházást szabályozó szerződéses rendelkezéseket kell alkalmazni. Ebben az esetben a félreérthető helyzetet az a körülmény okozza, hogy a szerződő felek azonosak a szolgálati jogviszony alanyaival.

A törvényszöveg megváltoztatása mögött álló jogalkotói szándék arra az elgondolásra vezethető talán vissza, hogy míg a munkaviszony egy egyenlőtlen helyzetet teremt munkavállaló és munkáltató között, és a foglalkoztatott érdekérvényesítése nem tud elég erős lenni a törvény munkavállalót védő rendelkezései nélkül, addig egy szerződéses jogviszonyban a felek közös akarattal, egyenrangú társként alakítják ki a megállapodás tartalmát. Ez utóbbi esetben tehát nincsen szükség arra, hogy törvény determinálja a felek viszonyát, hiszen a kutatási vagy megbízási szerződésben úgyszólván szabályozni fogják a számukra fontosnak vélt kérdéseket.

A munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások kapcsán annak megítélése, hogy az adott találmány a feltaláló munkaviszonyból folyó kötelességének eredménye-e, vagy a munkavállaló önálló, saját alkotása, nagyon nehéz kérdés, és a gyakorlatban rengeteg vitára ad okot. Ha egy feltaláló nem ismeri fel saját érdekeit egy munkaviszonyban létrehozott találmány kapcsán, vagy ha a munkáltató nem motiválja eléggé alkalmazottait, könnyen előfordulhat, hogy a találmány jellegével kapcsolatban munkavállaló és munkáltató vitába keveredik. A vonatkozó joggyakorlat is mutatja, hogy a díjazás kérdése után a szellemi alkotás jellegét vitató ügyekkel fordulnak a legtöbbször bírósághoz. Annak megítélésében, hogy mi a munkaviszonyból folyó köteleesség tartalma, a bíróság több határozatában adott már iránymutatást.

A Legfelsőbb Bíróság egy 2003-as elvi állásfoglalásában a következőket mondta ki: „A munkaköri köteleesség nem szűkíthető le kizárólag a munkaköri leírásra. Mindaz, amit a munkavállaló a felettesének írásbeli, szóbeli, vagy akár ráutaló magatartással tudomására hozott utasítása alapján végez, általában a munkaviszonyból folyó munkaköri köteleességnek minősül.”<sup>7</sup> A Legfelsőbb Bíróság rámutatott arra is, hogy „a munkaviszonyból folyó kötelezettség körébe tartozik a megoldás kidolgozása, ha az általában és konkrét vezetői feladat kiosztás eredményeként is a munkavállaló munkakörébe tartozott. A magasan kvalifikált műszaki szakember a munkaköri kötelezettségének tesz

<sup>6</sup> Bacher Vilmos 2006, 4., 14.

<sup>7</sup> EBH 2003. 948

eleget akkor is, ha a feladatát az átlagosat meghaladó színvonalon teljesíti. Az ennek eredményeként kidolgozott műszaki megoldásra tett szabadalmi bejelentés alapját képező találmány szolgálati találmánynak minősül.”<sup>8</sup>

A bíróság egy másik eset kapcsán azt is megállapította, hogy „közömbös, hogy a munkavállaló a munkák egy részét esetleg munkaidőn kívül, nem a munkáltatótól szerzett anyagokkal és eszközökkel végezte el.”<sup>9</sup> Ez a körülmény figyelembe vehető a felaláló díjazásakor, de a találmány szolgálati jellege megállapításakor semmiképp.

Egy 1988-as bírósági határozat a vezető beosztású alkalmazottakkal kapcsolatban arról rendelkezett, hogy az ő munkaköri kötelezettségük azokkal a feladatokkal kapcsolatban áll fenn, amelyek az irányításuk alatt álló szervezeti egység feladatkörébe tartoznak. Így adott esetben egy főüzem vezetője nem hivatkozhat kellő alappal arra, hogy a vezetése alatt álló szervezeti egység feladatkörébe tartozó megoldásokkal kapcsolatban munkaköri kötelesség őt nem terheli.<sup>10</sup>

A fentiek alapján összegzésül megállapítható, hogy egy munkavállaló munkaviszonyból folyó kötelességének vizsgálatakor elsődlegesen a munkaszerződésben foglaltakat kell alapul venni, de egy találmány szolgálati jellegét éppúgy megalapozhatja a munkaköri leírás, mint a munkáltató nagyvállalat, egyetem belső szabályzata vagy egy felsőbb vezetői utasítás. Az Mt. értelmében a konkrét munkakör megjelölése a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme, a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaköri feladatokról tájékoztatni. A munkáltató utasítási jogát illetően az Mt. kifejezetten rendelkezik arról, hogy a munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni. A fent hivatkozott bírósági döntéseket támasztja alá a Munka Törvénykönyvéhez fűzött Kommentár, amely rámutat arra, hogy a munkavégzés tekintetében a munkáltatót széleskörű utasítási jog illeti meg, amely a munkavállaló számára végrehajtandó kötelezettségként jelenik meg, és amelyet a munkaköri feladatok ellátása során maradéktalanul figyelembe kell vennie. A munkáltató utasítási joga, az arra jogosult személy megjelölése általában a szervezeti és működési szabályzatban, ügyrendben, munkaköri leírásban határozható meg. A munkaviszony létesítését, módosítását, megszüntetését kivéve, a munkavállaló közvetlen felettese utasításra jogosultnak tekinthető. A munkáltató utasításban határozhatja meg a konkrétan ellátandó feladatot, a munkavégzés módját, a munkavégzés helyét, a munkaidőt, a munkaidő beosztását, túlmunkavégzés elrendelését, az igénybe vehető technikai segítséget, munkaeszközöket, munkavédelmi biztonsági berendezéseket, a teljesítésre határidőt állapíthat meg stb.

A munkáltató az utasítást kiadhatja írásban, illetve szóban egyaránt. Az Mt. 6. § előírása alapján a munkáltató köteles a nyilatkozatát (utasítását) írásba foglalni, ha azt a munkavállaló kéri. Mivel a találmány szolgálati jellegével kapcsolatos viták bírósági útra tartoznak, és a bizonyítási teher a munkáltatót terheli, a legtisztább helyzet akkor keletkezik, ha a felek a munkaszerződést, a munkaköri leírást, a vállalati szabályzatokat és munkáltatói utasításokat is írásba foglalják.

A találmányok kidolgozására vonatkozó kötelezettség kérdése felvet egy másik érdekes problémát is. Nevezetesen azt, hogy vajon lehet-e a munkavállalót arra kötelezni,

---

<sup>8</sup> EBH 2003. 948

<sup>9</sup> BH 1990. 98.

<sup>10</sup> BH 1988. 444.



hogy olyan megoldásokat dolgozzon ki, amelyek elérik a szabadalmazható találmány szintjét, és a korábban vázolt hármas kritériumnak eleget tesznek. A szellemi alkotások tipikusan olyan termékei az emberi elmének, amelyek nem megrendelésre vagy parancsra születnek, hanem ösztönösen, előre meg nem határozható módon jönnek létre. Ezért, ha a szerződések jogából vett kifejezésekkel élünk azt mondhatjuk, hogy a kutatói tevékenység nem lehet eredmény-, csakis eszközkötelem<sup>11</sup>. Ha a munkavállaló mindent megtett annak érdekében, hogy feladatát ellássa, de annak eredményeképpen mégsem született szabadalmazható találmány, nem lehet őt felelősségre vonni.

A feltalálói tevékenység e sajátos jellege miatt mondhattuk a fentiekben azt, hogy adott esetben munkaköri kötelesség körében létrehozott találmányoknak tekinthetők a munkahelytől távol és a munkaidőn kívül létrehozott szellemi alkotások is, hiszen egy konstruktív tevékenységet nem szoríthatunk be egy kötött, napi nyolc órás időszámba.

A találmány szolgálati jellegének további kritériuma, hogy a munkaviszonyból folyó kötelesség a találmány tárgykörébe tartozó megoldásra terjedjen ki. Így ha a munkavállaló olyan újtonságot dolgoz ki, amely nem volt kötelessége, de annak hasznosítása a munkáltató tevékenységi körébe tartozik, akkor kilépve a szolgálati találmányok köréből, az ún. alkalmazotti találmány kategóriájáról beszélhetünk.

Bár az Szt. kifejezetten nem rendelkezik róla, de a jogirodalom szerint a szolgálati jelleg megállapításának fontos kritériuma az is, hogy a találmány a munkáltató tevékenységi körébe tartozzon. A jogviszonyból is logikusan következik, hogy a munkavállaló munkaviszonyból folyó kötelessége csak olyan megoldás kidolgozása lehet, amely foglalkoztatója „profiljába vág”.

A szolgálati találmány fogalmi elemeit alkotó, fent ismertetett konjunktív feltételeknek a találmány megalkotásának időpontjában kell fennállniuk.

### III. A feltaláló és a munkáltató jogai és kötelezettségei

Korábbi szabadalmi törvényünk szűkszavú szabályozásához képest a hatályos Szt. rendkívül részletes rendelkezéseket vezetett be a munkaviszonyban létrehozott találmányokkal összefüggő ismertetési és nyilatkozattételi, illetve a hasznosítással kapcsolatos kötelezettségek telepítése kapcsán.

A hatályos magyar szabályozás úgy rendelkezik, hogy a feltaláló köteles a szolgálati találmányt megalkotását követően, haladéktalanul ismertetni a munkáltatóval. A munkáltató az ismertetés átvételétől számított 90 napon belül köteles nyilatkozni arról, hogy a szolgálati találmányra igényt tart-e.

A jogalkotó a fenti jogszabályi terminológiával hagy bizonyos mozgásteret a munkavállalónak, és ebből eredően némi jobbizonytalanságot is teremt, amikor nem határozza meg pontosan, hogy a „haladéktalanul” kifejezés alatt pontosan mit kell értenünk. Az adott eset körülményeire tekintettel mérlegelést igényel az a kérdés is, hogy mely időpontban tekinthető egy találmány megalkotottnak. Az alkotás folyamata az ötlet megszületésétől a szabadalmazhatóság kritériumainak teljesüléséig több árnyalt szakaszból

<sup>11</sup> Szalma József: A szolgálati és alkalmazotti találmány a magyar jogban. *Magyar Jog* 2005/8.

áll, ezért nehéz egy olyan konkrét pontot kijelölni, amikor a szolgálati találmány kész megoldásnak tekinthető. Petkó Mihály értelmezésében „az alkotás akkor tekinthető létrejöttnek, ha megfelelően meghatározható a találmány tárgya, alkalmazási területe, a találmány által megoldandó feladat, az annak megvalósításához szükséges intézkedések, és kialakítható az igényelhető oltalom terjedelme, a megoldás ipari alkalmazhatósága és a technika állásával egybevetve a technika állásához viszonyított előnyös hatások bemutatathatók.”<sup>12</sup> Ez az értelmezés abból indul ki, hogy a találmányt csak akkor tekinthetjük megalkotottnak, amikor a szabadalmazhatóság hármas kritériuma vele szemben fennáll. Tekintettel arra, hogy a munkáltatónak 90 napon belül döntenie kell a találmány be- vagy be nem fogadásáról, őt olyan helyzetbe kell hozni, és a találmányt olyan állapotban kell vele ismertetni, amelyből pontosan kiderül, milyen eséllyel nyújtható be szabadalmi bejelentés a találmány tárgyára.

A törvény hiányossága, hogy nem határozza meg, hogy az ismertetés milyen formában történjen, és mire terjedjen ki. Bár az Mt. a munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatok kapcsán általában nem határoz meg alaki kötöttséget, kimondja, hogy a munkavállaló kérésére a nyilatkozatot akkor is írásba kell foglalni, ha az egyébként nem kötelező. Az Szt. ennél még tovább megy a munkavállalói jogok hatékony érvényesítése érdekében, és a 15.§ (1) bekezdésében kifejezetten kiköti, hogy az ismertetést írásba kell foglalni. Az alaki kellékeket illetően további támpontot azonban nem ad. A gyakorlatban a munkáltató szellemi tulajdonvédelmi szabályzatában vagy más belső iránymutatásában biztosít találmány-bejelentő nyomtatványt, vagy meghatározza a szükséges adatok körét. Annak érdekében, hogy az ismertetésből a munkáltató a biztosított 90 napon belül határozott döntést tudjon hozni, véleményem szerint az alábbi adatok bekérésére feltétlenül szükség van:

- a találmány címe és rövid ismertetése, mellékelve a találmány hosszabb leírását;
- a feltaláló(k) neve, beosztása, feltalálói hányada, elérhetőségei, laccíme;
- a találmány tárgykörébe eső megoldások kidolgozásával foglalkozó kutatók megnevezése;
- a találmány megalkotása során végzett szakirodalmi kutatások;
- a találmánnyal kapcsolatos kulcsszavak;
- a találmány piaci hasznosítására, felhasználási területeire vonatkozó elképzelések;
- a találmány korábbi ismertetésére vonatkozó információk;
- a szellemi alkotásra hatással lévő szerződés vagy egyéb kötelezettség.

A törvény által nem említett rendkívül fontos követelménynek tartom a munkáltató részéről, hogy a munkavállalói ismertetésben átadott adatokat és információkat szigorúan titkosan kezelje, azokat harmadik fél számára ne vagy csak titoktartási nyilatkozat mellett adja ki.

Az Szt. a munkáltató nyilatkozattételi kötelezettségével kapcsolatban már pontos határidőt szab, és 90 napban jelöli meg azt az időt, amíg a foglalkoztatónak lehetősége van az ismertetett találmányt megvizsgálni, felmérni a szabadalmazhatóság és a későbbi hasznosítás lehetőségeit, és kiszámítani a találmányba fektetendő ráfordítások megtérülését.

---

<sup>12</sup> Petkó Mihály: A szolgálati és az alkalmazotti találmány szabályainak értékelése a hatályos szabályozás alapján. *Gazdaság és Jog* 2004/3, 22.

A munkáltató döntése komoly megfontolást igényel, hiszen ha a szolgálati találmányra igényt tart, attól kezdve teljes felelősséggel tartozik a megoldásért. A törvény értelmében a munkáltató a szolgálati találmány ismertetésének átvételét követő ésszerű időn belül köteles szabadalmi bejelentést tenni; köteles továbbá az általában elvárható gondossággal eljárni a szabadalom megszerzése érdekében. Az „általában elvárható gondosság” véleményem szerint abban mutatkozhat meg, hogy a munkáltató megfelelő szakemberek, szabadalmi ügyvivők vagy ügyvédek munkáját igénybe véve készítteti elő a szabadalmi bejelentést.

A törvényhely a munkáltató kötelezettségei tekintetében ismételtelen tartalmaz egy olyan határidőt, amely nem túl konkrét, és éppen ezért a felek között vitára adhat okot. Az általános gyakorlat szerint egy szabadalmi bejelentés 2-3 hónap alatt tisztességesen előkészíthető, ezért a nyilatkozattételre korábban biztosított 90 napos határidő úgy tűnik, ebben a helyzetben is analóg módon hivatkozható. Természetesen előfordulhat olyan bonyolult, összetett eset is, amikor ez a határidő nem elég a bejelentés gondos előkészítésére és megtételére. A jogalkotó véleményem szerint pont az ilyen ügyek miatt puhított a határidőkön, és határozta meg az „ésszerű időn belül” történő intézkedési kötelezettséget, amely így az adott eset összes körülményeire figyelemmel értelmezhető csak.

A szolgálati találmány ismertetését követő sorsát illetően az alábbi eseteket különböztethetjük meg.

1. Ha a munkáltató a számára biztosított 90 napon belül úgy nyilatkozik, hogy igényt tart a találmányra, akkor ezzel megszerzi a megoldás felett a rendelkezés és hasznosítás jogát, őt illeti a szabadalmi igény, ugyanakkor kötelessége lesz a szabadalmi bejelentés megtétele és későbbi fenntartása.
2. Ha a munkáltató a számára biztosított 90 napon belül úgy nyilatkozik, hogy nem tart igényt a találmányra, akkor azzal a továbbiakban a feltaláló(k) rendelkezhet(nek), a munkáltató bárminemű igénye nélkül.
3. Előfordulhat olyan eset is, amikor a munkáltató a számára biztosított 90 napon belül semmilyen nyilatkozatot nem tesz. A foglalkoztató hallgatását úgy kell tekinteni, mintha a szolgálati találmányra nem tartott volna igényt, így a találmánnyal a továbbiakban a feltaláló szabadon rendelkezhet. A törvényben biztosított 90 nap ezért jogvesztő határidőnek tekinthető.
4. Sajátos esete a szolgálati találmánnyal való rendelkezésnek, amikor a munkáltató a találmányra úgy tart igényt, hogy a szabadalmi igénnyel nem, csupán a hasznosítás jogával kíván élni. Bár e fenti lehetőség egy az egyben nem következik az Szt. rendelkezéseiből, úgy gondolom, hogy Bacher Vilmos szavaival élve- „a többen a kevesebb benne van”,<sup>13</sup> ezért nem zárható ki az ilyen fajta megoldás sem.

Más esetről van szó, ha a feltaláló szabad akaratából dönt úgy, hogy saját találmányát munkáltatójának felajánlja, aki ezzel a lehetőséggel élni is kíván. Ekkor átruházási szerződés útján a munkáltatónak átadott saját találmány bizonyos szempontból úgy tűnhet, mintha szolgálati jellegű lenne, ugyanakkor, ahogy azt már korábban tisztáztuk, erre a jogviszonyra nem az Szt., hanem a Ptk. vonatkozó rendelkezései lesznek irányadóak. A jogviszony alanyainak egyezésén túl nem is találunk azonos elemeket, így például a fel-

<sup>13</sup> Bacher Vilmos 2006, 4., 16.

találó díjazásával kapcsolatos sarkalatos kérdést is a szerződésben foglalt kötelezettségek alapján kell megítélni.

Erre mutat rá egy 1977-es, érdekes bírósági döntés. Az ügyben alperes munkavállaló a törvény szolgálati találmányokra vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően eleget tett az öt terhelő ismertetési kötelezettségének, felperes munkáltató pedig olyan nyilatkozatot tett, amely szerint a bejelentett találmányra nem tart igényt. Az alperes találmánnyal kapcsolatos szabadalmi igénye ezzel a nyilatkozattal a feltaláló felperesre szállt át, a továbbiakban a találmányt nem szolgálati jellegűnek kell tekinteni. Nem alkalmazható ilyen esetben a szolgálati találmány díjazására vonatkozó jogszabály sem, hanem azok a rendelkezések irányadók, amelyek a nem szolgálati találmányok hasznosítása esetén általában alkalmazásra kerülnek. A bíróság rámutatott arra, hogy az alperes a találmányt csak a szabadalmas felperesek hozzájárulásával hasznosíthatja, s a használat ellenértéke fejében díjat köteles fizetni. A felek között a díjazás tekintetében keletkezett vitát pedig a szabadalom hasznosítására és nem a szolgálati találmány díjazására vonatkozó jogszabályi rendelkezések alkalmazása mellett kell eldönteni.

#### **IV. Rendelkezés a szolgálati találmánnyal**

A fentiekben láttuk, hogy a munkáltató a szolgálati találmány ismertetésének átvételét követő ésszerű időn belül köteles szabadalmi bejelentést tenni; köteles továbbá az általában elvárható gondossággal eljárni a szabadalom megszerzése érdekében.

Az Szt. a továbbiakban arról is rendelkezik, hogy a munkáltató eltekinthet a szabadalmi bejelentés megtételétől, vagy a bejelentést visszavonhatja, ha a találmányt annak elismerése mellett, hogy az az ismertetés átvételének időpontjában egyébként szabadalmazható lenne- titokban tartja, és üzleti titkot képező megoldásként hasznosítja.

A munkáltató találmány feletti rendelkezési joga nem csak a szabadalmaztatásra terjed ki, hanem ha üzleti érdeke úgy kívánja, akár a megoldás titkosítása mellett is dönthet. Bizonyos esetekben- elsősorban akkor, ha a találmány produktumból nem lehet visszakövetkeztetni a megoldás lényegére- a munkáltató nagyobb piaci részesedést remélhet egy találmány üzleti titokként történő kezelése kapcsán, mintha 20 évre szabadalmi oltalmat kapna annak tárgyára. Gondoljunk csak a Coca-Cola Company példájára, amely népszerű italának receptjét a mai napig titokként őrzi, és így éri el piacvezető szerepét.

A gazdasági racionalitás által diktált, nagyobb nyereséggel járó titkosítás azonban nem járhat azzal a következménnyel, hogy a munkavállaló elesik a számára törvényben biztosított díjigénytől, ezért az Szt. kifejezetten kimondja, hogy a feltalálót találmányi díj illeti meg akkor is, ha a találmányt titokban tartják.

A feltaláló szemszögéből a találmány titokban tartása azzal az eredménnyel is jár, hogy neve nem kerül feltüntetésre a szabadalmi iratokon, és így ismertté válása elmarad. Ezt a veszteséget kompenzáló, a törvény úgy rendelkezik, hogy titokban tartott találmány esetén a találmányi díj számításakor figyelembe kell venni a feltalálót az oltalom-szerzés elmulasztása folytán érő hátrányokat is. A munkavállaló érdekeinek védelmét szolgálja, hogy a munkáltató e döntéséről köteles tájékoztatni a feltalálót.

A találmány titokban tartásának további korlátja, hogy annak kapcsán a munkáltató köteles nyilatkozni arról, miszerint a találmány az ismertetés átvételének időpontjában egyébként szabadalmazható lenne. Vita esetén pedig a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a megoldás az ismertetés átvételének időpontjában nem volt szabadalmazható.

A joggyakorlatban számos esetben látunk arra példát, hogy a feltaláló követeli az érintett munkáltatótól a szabadalmazott találmány hasznosítását, holott a vállalat gazdasági érdeke a találmány üzleti titokként való kezelését igényelné. Az Szt. szolgálati találmányokra vonatkozó rendelkezéseit felülvizsgáló munkacsoport elvi érveléssel mutatott rá arra, hogy a munkáltatót nem terheli a találmány hasznosításának kötelezettsége. A szolgálati találmány feltalálójára díjazáshoz juthat a találmány tényleges hasznosítása hiányában is, hiszen az Szt. értelmében találmány értékesítésének kell tekinteni a találmány hasznosításának előnyös piaci helyzet teremtése vagy fenntartása érdekében történő mellőzését is. Bíróság előtt azonban a munkáltató részéről nem csak az bizonyítandó, hogy a találmányt titokban tartja, hanem az is, hogy ezt előnyös piaci helyzet megteremtése érdekében teszi. Petkó Mihály találón „célhoz kötött negatív hasznosításnak”<sup>14</sup> nevezi ezt az intézményt.

Korábbi szabadalmi törvényünk sajátossága volt, hogy a feltalálót mögöttes bejelentési és eljárási jogosultsággal ruházta fel. Így például a szabadalmi bejelentési eljárás csak akkor volt visszavonható, ha a feltaláló a szabadalomra nem tartott igényt. De a feltaláló mögöttes jogait biztosította az a rendelkezés is, amely kimondta, hogy az Országos Találmányi Hivatal érdemi határozatait a szolgálati találmány feltalálójának is kézbesíteni kell, vagy amely arról rendelkezett, hogy a Hivatal határozatának bírósági megváltoztatását a feltaláló is kérheti.

A hatályos Szt. ezeket a rendelkezéseket ugyan hatályon kívül helyezte, de helyettük olyan anyagi jogi szabályokat vezetett be, amelyekkel a munkáltatóra telepít bizonyos kötelezettségeket. Ennek értelmében szolgálati találmány esetén a munkáltató a szabadalom megadását kizáró eljárási cselekmény vagy szándékos mulasztás előtt köteles felajánlani a feltalálónak a szabadalmi igény ingyenes átruházását, az alkalmazotti találmány tekintetében érvényesülő hasznosítási jog kikötésével vagy anélkül.

A jogalkotó célja a fenti rendelkezés bevezetésével az volt, hogy a szabadalom végigvitelére kötelezze a munkáltatót, illetve lehetőséget adjon a feltalálónak arra, hogy ezt akár ő maga tegye meg.

A munkáltatónak a polgári jog szabályai szerint elbírálandó kártérítési kötelezettsége keletkezik a feltalálóval szemben, ha nem tesz eleget az Szt. 12.§ (4) bekezdésében foglaltaknak. Felelőssége alól két esetben mentesülhet csak:

- ha a szabadalmi igény ingyenes átruházását felajánlja a feltalálónak, vagy
- ha a feltaláló már méltányos összegű díjazásban részesült.

A hatályos szabályozás egy esetben tart fenn a szolgálati találmány feltalálóját illető mögöttes eljárási jogosultságot, mégpedig a megsemmisítési eljárás esetében. „Ennek indoka, hogy a szabadalom megsemmisítése érinti a feltalálónak a szabadalmassal szemben fennálló díjigényét, és így előfordulhat, hogy a szabadalmas annak érdekében, hogy a díjfizetési kötelezettségtől mentesüljön, nem tesz megfelelő lépéseket a szabadalom megvédésére a megsemmisítést kérővel szemben.”<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Petkó Mihály 2006, 12., 23.

<sup>15</sup> Bacher Vilmos 2006, 4., 18.

A Magyar Szabadalmi Hivatal HU 195987 lajstromszámú szabadalom megsemmisítése iránti eljárásában, 2007. szeptember 3-án egy ilyen esetben hozott érdekes határozatot. Az ügyben a szabadalmasok egyike úgy nyilatkozott, hogy a megsemmisítést kérelmező által hivatkozott dokumentumokra tekintettel hozzájárul a szabadalom teljes terjedelmében történő megsemmisítéséhez. Bár a feltalálók beadványaikban úgy nyilatkoztak, hogy nem fogadják el a szabadalommal védett találmány megsemmisítését, ennek ellenére a Hivatal mégis kimondta azt.

## V. A feltaláló díjazása

A munkavállaló a munkaviszonyban létrehozott találmánya kapcsán azzal, hogy a törvény erejénél fogva köteles a létrehozott megoldást munkáltatójának felajánlani, eszik attól a lehetőségtől, hogy vagyoni jogait maga gyakorolhassa és a találmány felett szabadon rendelkezessen. A találmány hasznosításából származó előnyökre a munkáltató tesz szert. Méltán merül fel tehát a munkavállalókban az az igény, hogy ha munkaviszonyból folyó kötelezettségeiket magasan túlteljesítve értékes szellemi alkotásokat hoznak létre, munkáltatójuk a találmány hasznosításából nála keletkezett előnyök arányában méltányos összegű díjazásban részesítse őket.

Ennek ellenére, ha a klasszikus elmélet mentén tekintünk erre a jogviszonyra, akkor egy teljesen más hozzáállást érzünk. Azt láthatjuk, hogy a munkáltató munkavállalójának munkabért fizet, ennek fejében igényt tart a munka során létrejövő minden eredményre, ide értve a munkaviszonyban létrejövő szellemi alkotásokat is. A felfogás szerint azonban a munkavállaló a munkabéren túl semmilyen más juttatásra nem tarthat igényt.

Számos jogrendszer helyezkedik ma is erre az álláspontra, fenntartva annak lehetőségét, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörében jutalmazhassa az elvárt szint felett teljesítő munkavállalót. Az Amerikai Egyesült Államokban például az ún. „1 dolláros gyakorlat”<sup>16</sup> terjedt el, amely szerint a találmány hasznosításából befolyt összegből a munkáltató mindössze ennyit fizet a munkavállalónak.

Hazánkban ennél sokkal humánusabb és igazságosabb díjazási gyakorlat terjedt el, amelyet az Szt. szigorú szabályokkal támogat. Jogrendszerünkben a munkavállaló a munkaszerződés béren kívüli, ezt meghaladó díjazásra is jogosult szolgálati találmánya értékesítése esetén.

Korábbi szabadalmi törvényünk szolgálati találmányokra vonatkozó része nem tartalmazott díjazási szabályokat, azokat rendeleti szintre utalta. A hatályos Szt., felismerve a kérdés rendkívüli jelentőségét, törvényi szintre emelte, és a szolgálati találmányokra vonatkozó egyéb rendelkezésekkel egy fejezetben szabályozza a feltaláló díjazására vonatkozó kérdéseket.

### 1. A találmányi díj fizetésének feltételei

Az Szt. értelmében a feltalálót találmányi díj akkor illeti meg, ha szolgálati találmánya értékesítésre kerül. A díj fizetésének egyik feltétele tehát a találmány értékesítése.

---

<sup>16</sup> Buzás Norbert: *Innovációmenedzsment a gyakorlatban*. Budapest, 2007, Akadémiai Kiadó, 153.

A törvény értelmében annak kell tekinteni:

- a találmány hasznosítását, ideértve a hasznosításnak előnyös piaci helyzet teremtése vagy fenntartása érdekében történő mellőzését is;
- a hasznosítás más részére történő engedélyezését;
- a szabadalmi igény vagy a szabadalom teljes vagy részleges átruházását.

A találmány hasznosításának minősül:

- az előállítás, használat, forgalomba hozatal, illetve forgalomba hozatalra történő ajánlás, vagy a találmány tárgyát képező termék országba történő behozatala;
- a találmány tárgyát képező eljárás használata, vagy másnak az eljárás használatra ajánlása;
- a találmány tárgyát képező eljárással közvetlenül előállított termék előállítása, használata, forgalomba hozatala, illetve forgalomba hozatalra ajánlása, vagy ilyen célból az országba történő behozatala.

Az Szt. értelmében azonban a szolgálati találmány értékesítése esetén a feltalálót csak akkor illeti találmányi díj, ha:

a) a találmányt szabadalom védi, az értékesítés megkezdésétől a végleges szabadalmi oltalom megszűnéséig;

b) a találmány végleges szabadalmi oltalma a munkáltató lemondása vagy a fenntartási díj megfizetésének elmulasztása miatt szűnt meg, az értékesítés megkezdésétől addig az időpontig, amikor a szabadalom lejárata miatt szűnt volna meg;

c) a találmányt titokban tartják, az értékesítés megkezdésétől a találmány nyilvánosságra jutásáig, vagy - ha ez a későbbi - a találmánynak a munkáltatóval történő ismertetésétől számított húsz év elteltéig.

A találmányi díj fizetésének másik feltétele tehát az érvényes szabadalom megléte. Ha a szabadalmi oltalom a 20 éves oltalmi idő lejárta előtt a munkáltató szándékos eljárási cselekménye vagy mulasztó magatartása eredményeképpen szűnik meg, a munkavállalóval szemben nem lenne „fair”, ha munkáltatója mulasztásának következményeit ő viselné. Ezért ebben az esetben a munkáltatónak a találmányi díj úgy jár, mintha a munkáltató fenti cselekményei meg sem történtek volna.

A korábban bemutatott indokok miatt az is előfordulhat, hogy a munkáltatónak szabadalmaztatás helyett jobban megéri a találmány titokban tartása, és üzleti titokként való kezelése. Ebben az esetben a találmány értékesítéséből származó nyereség a munkáltatónál ugyanúgy kimutatható, sőt előfordulhat, hogy gazdaságilag előnyösebb helyzetbe kerül, mintha szabadalmi oltalmat szerzett volna. Így a találmány titokban tartása esetén sem mentesülhet a munkáltató a találmányi díj megfizetése alól.

Attól függetlenül, hogy a feltaláló díjigénye az oltalom megadását követően nyílik csak meg, ha a munkáltató az értékesítést az oltalom megadása előtt megkezdte, a feltaláló is az értékesítés időpontjától tarthat igényt az őt megillető összegre. Ennek a szabálynak a bevezetésével látta a jogalkotó biztosítottak azt, hogy a szabadalom bejelentésétől a szabadalom megadásáig terjedő 2-3 éves időszakban történő hasznosítás eredménye is megjelenjen a munkavállalónál, ne csak az oltalom megadását követően keletkező haszon.

A találmányi díj iránti igényt nem érinti, ha a termékben vagy az eljárásban egy vagy több igényponti jellemzőt a feltaláló által rendelkezésre bocsátott javított jellemzővel helyettesítettek. A törvény tehát ösztönzi a feltalálót arra, hogy szolgálati találmányát

folyamatosan továbbfejlessze és a hasznosítás, felhasználás során felmerülő hiányosságokat pótolja, gyengeségeket javítsa. Találmányi díj a szabadalmi oltalom alatt álló találmány után jár, a szabadalmi oltalom terjedelmét pedig az igénypontok határozzák meg. Csak az a termék vagy eljárás állhat oltalom alatt, amelynek minden eleme szerepel az igénypontban. Mivel a javított jellemzők alapján megvalósuló termék vagy eljárás már nem az eredeti igénypontnak megfelelő jellemzőkkel rendelkezik, a munkáltató könnyen megtehetné, hogy a díjfizetés alól azzal bújjik ki, hogy az adott találmányi elemet ekvivalens összetevővel helyettesíti. Így a megoldás lényege és hatásai nem módosulnának, a találmány azonban mégsem felelne meg a szabadalmi igénypontnak. Hogy a törvényhozó elkerülje az így keletkező visszásságot, a szabadalmi oltalom terjedelmének szabályozásakor kimondja, hogy az igénypontok tartalmát nem lehet kizárólag szó szerinti értelmükre korlátozni. Tulajdonképpen az egymással ekvivalens elemek alkalmazása nem eredményezi a szabadalmi igénypont tartalmi változását.

Bár az 1969. évi szabályozás még nem rendelkezett a szűkítő értelmezés tilalmáról, de a szolgálati találmányokra vonatkozó szabályok között, a fent vázolt munkáltatói visszaélések elkerülése végett, megengedte egy vagy több igényponti jellemző egyenértékű jellemzővel való helyettesítését.

Értékesítésnek minősül, és így találmányi díj jár a szolgálati találmány átruházása vagy hasznosítás engedélyezése esetén akkor is, ha mindez ellenérték nélkül, ingyenesen történik.

Ezen kívül a feltalálót a hasznosítás, az egyes hasznosítási engedélyek, és az átruházás esetén külön-külön megilleti a találmányi díj.

Nem befolyásolja a feltalálónak járó találmányi díjfizetést, ha az értékesítés külföldi szabadalom, illetve annak megfelelő más jogi oltalom alapján történik. Az Szt. ezen a helyen véleményem szerint könnyen félreérthető szabályozást tartalmaz. Figyelembe véve ugyanis, hogy a találmány hasznosítását a törvény az értékesítés egy fajtájának tekinti, nehezen értelmezhető az a rendelkezés, amely az értékesítés esetére találmányi díjfizetést enged, ugyanakkor a hasznosítás után csak akkor, ha azért a feltaláló belföldi szabadalom alapján nem tarthat igényt találmányi díjra. A jogalkotó itt nyilván arra gondolt, hogy nem részesülhet további díjazásban az a feltaláló, aki ugyanazon találmány belföldi értékesítéséből már részesedett.

A bíróság egy 2001-es ügy kapcsán rámutatott arra is, hogy a munkáltató, mint kötelezett késedelembe esik, ha a feltalálókat megillető találmányi díjat az esedékességkor nem fizeti meg. Ha a kötelezetti késedelemmel okozati összefüggésben a jogosultnak kára keletkezik, az ebből eredő kárfelelősség alól a munkáltató csak akkor mentheti ki magát, ha bizonyítja, hogy a késedelem elhárítása érdekében úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.

## **2. A díjfizetés alanyai és a találmányi díjszerződés**

Fontos kérdés, hogy vajon a feltaláló kitől követelheti szolgálati találmánya után járó találmányi díját. Főszabály szerint a találmányi díjat a munkavállalónak a munkáltató fizeti meg. Ha nem egyedül a munkáltató a szabadalmas, hanem közös szabadalomról van szó, akkor a díjat az a szabadalmastárs köteles megfizetni, aki a találmányt tevékeny-



ségi körében hasznosította. Tekintettel arra, hogy az Szt. 26.§ (3) bekezdése értelmében a szabadalmastársak a találmány hasznosítására harmadik személy részére csak közösen adhatnak engedélyt, így a szolgálati találmány után a feltalálónak járó találmányi díjat is közösen, szabadalmi részesedésük arányában kötelesek megfizetni.

Abban az esetben, hogyha a munkáltató a szolgálati találmány felett harmadik személynek hasznosítást engedélyez, vagy a találmányt harmadik félnek átruházza, kétféle módon rendezheti feltalálóval szembeni díjfizetési kötelezettségét.

1. Megteheti, hogy a hasznosítás engedélyezése, illetve az átruházás után ő maga fizeti meg a munkavállalónak járó találmányi díjat. Ezzel a találmány szolgálati jellege megszűnik, és a jogszerző harmadik fél kötelezettségektől mentes hasznosítási- vagy tulajdonjogot szerez a találmány felett.
2. Mód van arra is, hogy a polgári jogi viszonyokból ismert tartozásátvállalás szabályai szerint a szolgálati találmányon fennálló munkáltatói kötelezettségeket a jogszerző harmadik fél átvállalja, és a továbbiakban nem a foglalkoztató, hanem a tartozásátvállaló teljesíti a feltaláló felé. Ilyen típusú jogügyletre azonban csak akkor van lehetőség, és a munkáltató valamint a harmadik fél szerződése a munkavállalóra nézve csak akkor lesz hatályos, ha ő maga ehhez hozzájárul.

A polgári kollégium egy állásfoglalásában a tartozásátvállalás kapcsán rámutatott arra, hogy a Ptk. értelmében a szolgálati találmány szabadalmasa a feltaláló hozzájárulása nélkül átruházhatja a szabadalmat, vagy engedélyt adhat másnak a szabadalom hasznosítására. Ahhoz viszont, hogy a díjfizetési kötelezettséget átvállaló harmadik személy a kötelezett helyébe lépjen, a feltalálónak a tartozásátvállaláshoz való hozzájárulása szükséges. Ha a feltaláló ehhez nem járul hozzá, díjigényét az eredeti kötelezettel szemben érvényesítheti, a találmányra jogot szerző pedig ebben az esetben a feltalálóval nem kerül díjazási jogviszonyba.

A feltaláló díjazására minden esetben az ezen tárgyban kötött találmányi díjszerződés lesz irányadó, amely szerződésre a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseit kell alkalmazni, és amelynek érvényességi kelléke az írásba foglalás. A feltalálóval szerződő fél, a fent tisztázott esetek miatt, egyaránt lehet a munkáltató, a hasznosító szabadalmastárs, vagy a jogszerző harmadik személy.

### 3. A találmányi díj mértéke

A munkavállaló szempontjából a találmányi díjjal kapcsolatban talán a legfontosabb kérdések, hogy az milyen mértékű, és annak összegét milyen elvek alapján, mihez viszonyítva kell kiszámítani.

Érdekes lehet áttekinteni, hogy az 1969 óta létező szolgálati találmányok történetében milyen díjszámítási eszközök váltották egymást. 1970 előtt a feltalálókat a találmányi díj a „népgazdasági eredmény” alapján illette meg, e régmúlt kategória később azonban nem érezte hatását. 1970 és 1989 között a vállalat hasznos eredményét vették a díjszámítás alapjául, azonban hamar kiderült, hogy a gyakran változó számviteli szabályok, átcsoportosítások, és a centralizált gazdálkodás miatt e számítási mód gyakran valótlán képet mutat. 1989-től jelenlegi törvényünk hatálybalépéséig a nehezen értelmezhető, és így sok vitára okot adó vállalati előny fogalmát tekintették számítási alapnak.

Az Szt. értelmében a találmányi díj a munkáltató és a munkavállaló között létrejövő találmányi díjszerződésben, a felek által szabadon meghatározott összeg. Bár a szabadalmi törvény tartalmaz bizonyos orientáló rendelkezéseket a díj mértékének meghatározásához, ezek a szabályok tulajdonképpen csak eligazító jellegűek. Tekintettel arra, hogy a szolgálati találmányok feltalálói megillető díjazással kapcsolatos viták bírósági útra tartoznak, a jogterület bővelkedik a joghatóság e témában hozott határozataiban. Amennyiben a felek a díjról maguk között nem tudnak megállapodni, a bíróság, a törvény által biztosított útmutatók segítségével, megállapítja annak mértékét.

Bizonyos esetekben sor kerülhet arra is, hogy a szolgálati találmány feltalálóját megillető díjazással kapcsolatos ügyben a Magyar Szabadalmi Hivatal mellett működő iparjogvédelmi szakértői testület szakértői adnak véleményét.

A találmányi díj mértékének kiszámítására a törvény alapvetően kétféle módszert határoz meg.

1. Ha a munkáltató a szolgálati találmányt hasznosítja, a hasznosítás ellenében járó találmányi díjnak arányban kell állnia azzal a díjjal, amelyet - a találmány tárgya szerinti műszaki területen kialakult licencforgalmi viszonyokra figyelemmel - szabadalmi licencszerződés alapján a találmány hasznosítására adott engedély fejében a munkáltatónak, illetve a hasznosító szabadalmastársnak fizetnie kellene. E számítási mód a licencianalógia alapján történő kalkulációt jelenti.

A törvény egy elképzelt helyzetből indul ki: milyen mértékű díjat kellene a munkáltatónak fizetnie akkor, ha a találmány kizárólagos hasznosítási jogát a piacon kívánná megszerezni. A megoldás tárgya szerinti műszaki területen kialakult licencforgalom elemzése azonban nem egy egyszerű feladat. Gondot jelenthet ugyanis, hogy a szabadalmi licencszerződések az esetek nagy részében titkos dokumentumok, azokat a felek nem hozzák nyilvánosságra. Rendkívül nehéz tehát egy olyan piacot elemezni, ahol a piaci szereplők kívülállóik számára nem engednek betekintést jogviszonyaikba.

Ha ennek ellenére sikerül is a kialakult licencforgalmi viszonyokra rálátást szerezni, további akadályt jelent, hogy a licencdíj mértéke bizonyos tényezőktől függően más és más lehet. „Magasabb licencdíj jár a kizárólagos, mint a nem kizárólagos licenciáért. Eltérő a licencdíj mértéke attól függően is, hogy az engedélyezett szabadalom a megvalósíthatóság szempontjából milyen mértékben kidolgozott.”<sup>17</sup>

2. Az Szt. a találmányi díjszámítás másik esete kapcsán úgy rendelkezik, hogy a hasznosítás engedélyezése, illetve a szabadalom átruházása esetén a találmányi díjnak a hasznosítási engedély, illetve az átruházás ellenértékével, vagy a hasznosítás ellenérték nélküli engedélyezéséből, illetve az ingyenes átruházásból származó gazdasági előnnyel kell arányban állnia.

Amennyiben tehát a munkavállaló a szolgálati találmányt nem hasznosítja, hanem a hasznosítást másnak engedélyezi vagy hasznosítási jogát másra átruházza, a találmányi díjat az ellenértékként kapott összeghez mérten kell kiszabni. Ez a módszer az előzőhöz képest már sokkal konkrétabb, és ellenőrizhetőbb díjszámítást eredményez, adott esetben szükséges azonban előre tisztázni azt a kérdést, hogy az ellenérték a szabadalom tárgyáért fizetett összeget jelenti-e, vagy a találmányhoz kapcsolódó know-how és egyéb

---

<sup>17</sup> Bacher Vilmos 2006, 4., 20.

ismeret megszerzéséért járó díjjal együtt képezi a díjszámítás alapját. További kockázati elemet jelenthet a feltaláló szempontjából, ha a hasznosítási vagy átruházási szerződésben a felek a ténylegesnél alacsonyabb, fiktív összegről rendelkeznek, ezzel használva ki a törvény adta „kiskapukat”.

A korábbiakban már tisztáztuk, hogy a feltalálónak akkor is jár a találmányi díj, hogyha a munkáltató a találmány hasznosítását ellenérték nélkül engedélyezi, vagy azt ingyenesen ruházza át. Ezekben az esetekben a törvény újból egy viszonylag megfoghatatlan számolási alappal, a gazdasági előny fogalmával operál.

A szolgálati találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatával foglalkozó munkacsoporthoz több olyan megkeresés is érkezett, amely azt kifogásolta, hogy a törvény kiszámíthatatlan és bizonytalan viszonyokat teremt a munkáltatók számára, mivel az arányossági követelmény túl általános és a törvény nem ad további támpontokat a díj mértékének kiszámításához. A munkacsoport megvizsgálva az ügyet arra a következtetésre jutott, hogy a hatályos Szt. által bevezetett licenciaanalógia módszere, amelyet más európai országokban is alkalmaznak, éppen a szubjektív elemeket szűri ki a találmányi díj megállapításából. Megvizsgálva a korábbi szabályozás díjkulcsos rendszerét a munkacsoport megállapította, hogy a kötött vagy akár csak irányadó díjkulcsok meghatározása a korábban hatályos hazai jogszabályok alkalmazás során szerzett tapasztalatok szerint nem bizonyult sem kellően rugalmasnak, sem hatékonynak.

Az Szt. további olyan szempontokról is rendelkezik, amelyeket a munkáltatónak feltétlenül figyelembe kell vennie, amikor a szolgálati találmányért járó díj mértékét kalkulálja. Ezek olyan szempontok, amelyek a munkavállaló személyében, munkavégzésre irányuló tevékenységében és hozzáállásában keresendő szubjektív elemek.

A találmányi díj mértékét befolyásolja a feltaláló munkaviszonyból eredő kötelezettségeinek sora és a találmány megalkotásához nyújtott hozzájárulása. Nem mindegy ugyanis, hogy a munkavállaló kifejezett utasításra, egyedileg kiadott, teljes munkaidejét kitöltő feladat kapcsán hozta-e létre a találmányt, vagy esetleg saját kezdeményezésére, a kiadott feladatokon túlmenően teljesített alkotó tevékenység eredményeképpen. A munkáltató szempontjából az sem mindegy, hogy a találmány az ismertetés időpontjában milyen kidolgozottsági szinten áll, szükség van-e további ráfordításokra az oltalomképesség eléréséhez, vagy a piacra azonnal bevezethető termékről van szó.

A korábbiakban esett már arról szó, hogy a szolgálati találmány titokban tartása esetén a feltaláló személyhez fűződő jogai sérülhetnek, ezért a hátrányt kompenzálendő, a találmányi díj megállapításakor szükséges ennek figyelembe vétele.

Hatályos szabadalmi törvényünk 2002. január 1-jei hatállyal vezette be azon szabályozását, amely kimondja, hogy a felek a találmányi díjszerződésre vonatkozó rendelkezéstől egyező akarral eltérhetnek. Olyan találmányi díjszerződés is köthető, amelyben meghatározott összegű díjat állapítanak meg a feltaláló jövőben megalkotásra, illetve értékesítésre kerülő találmányaival kapcsolatban.

A korábbi szabályozás úgy rendelkezett, hogy a szolgálati találmánnyal kapcsolatos jogok és kötelezettségek tekintetében szerződéssel nem lehet eltérni a törvény olyan szabályától, amely a feltaláló érdekének védelmét szolgálja. A 2002 előtt hatályos rendelkezés gondoskodott tehát arról, hogy a munkaviszonyban gyengébb fél érdekei érvényesüljenek, és erre külön biztosítékot is adott. A munka- és egyéb szerződésekben foglalt

olyan kikötések, amelyekben a munkavállaló előre lemond a találmányi díj iránti igényéről, egyértelműen semmisnek minősültek. A törvény egyoldalú kogenciát biztosító, hivatkozott szakasza a szolgálati találmányokra vonatkozó jogviszony munkajogi jellegét erősítette.

Az Szt. vonatkozó rendelkezéseit felülvizsgáló munkacsoport azonban úgy látta, hogy a 15. § (2) bekezdésének módosítása jobban kifejezi a szolgálati találmányokra vonatkozó szabályozás polgári jogi jellegét, illetve a Ptk., mint mögöttes jogszabály szerepét. Bár a Magyar Feltalálók Egyesülete is hangot adott annak a véleményének, hogy nem támogatja az Szt. ilyen irányú módosítását, a magyar országgyűlés mégis elfogadta az IM és az MSZH szövegtervezetét.

A törvény kockázatmegosztásra irányuló találmányi díjszerződést szabályozó rendelkezése a Magyar Feltalálók Egyesületének véleménye szerint a „modern rabszolgaság” esete, és a feltalálás előre megvásárlása taszítani fogja a kreatív, tehetséges embereket a nagyoknál történő munkavállalástól.

Nézetem szerint a helyzet nem ennyire kilátástalan, de az biztos, hogy az amúgy is egyenlőtlen jogviszonyban a munkavállaló érdekérvényesítési lehetőségét e módosítás tovább korlátozza. Hangsúlyozni kell azonban azt is, hogy találmányi díjszerződés híján a szolgálati találmány feltalálóját a továbbiakban is az Szt. 13.§ (7)-(9) bekezdései szerinti mértékű díjazás illeti meg, illetve, hogy a 15.§ nem zárja ki azt sem, hogy a felek a díjszerződésre vonatkozó rendelkezésektől a feltaláló javára térjenek el.

## Összegzés

A fentiekben igyekeztem bemutatni a munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások hazai szabályozásának sarokpontjait. Meglátásom szerint hatályos szabadalmi törvényünk olyan rendelkezéseket foglal magába, amelyek maximálisan kielégítik a jogbiztonság, a hézagmentes szabályozás és a jogharmonizáció követelményeit, mindemellett a változó gazdasági és társadalmi viszonyokhoz is képesek idomulni. Fogalom-meghatározásai pontosak, a díjazásra vonatkozó rendelkezései figyelembe veszik a felek hozzájárulását, és az üzleti szempontokat is. A szolgálati találmányok helyét jól megtalálja a jogágak rendszerében,<sup>18</sup> véleményem szerint nem indokolt a német szabályozáshoz hasonló, külön törvényi elhelyezés.

E napjainkban egyre jelentősebb szerepet betöltő jogviszony magán hordozza mind a munkaviszony, mind a polgári jogviszony jellegzetességeit, elsősorban azonban ez utóbbi vonásai determinálják. Sajátos kettőssége azonban elkerülhetetlenné teszi, hogy a jogalkotó a munkajogi jellemzőkre reflektálva a munkaadó és a munkavállaló között fennálló érdekellentétet észre ne vegye, és azokra a jog eszközeivel ne reagáljon. A feltaláló alárendelt helyzetéből kifolyólag olyan szabályozásra van szükség, amely gondoskodik arról, hogy mindkét fél érdekei érvényesüljenek, beépít azonban a gyengébb felet védő biztosítékokat. Ilyen például a munkáltató értesítési kötelezettsége a találmány titokban tartása esetén,

<sup>18</sup> Tükrözi ezt a Legfelsőbb Bíróság gyakorlata is: EBH 858, EBH 638, EBH 2003. 948, BH 1981. 141, BH 1988. 444, BH 1990. 98, BH 1986. 320, BH 1977. 102, BH 1981. 403, BH 1992. 168, BH 1996. 249, BH 2001. 271, PK 276.

vagy a szándékos mulasztás előtt kötelező felajánlási kötelesség. A munkavállaló érdekét védi az a szabály is, hogy vita esetén a bizonyítási teher a munkáltatóra hárul.

Hazánkban az a jellemző gyakorlat, hogy a munkavállalók bizonytalanok a szolgálati találmányokat illetően, nem látják tisztán milyen előnyöket jelenthet számukra, ha a találmány feletti rendelkezési vagy hasznosítási jogot a foglalkoztatóra ruházzák. Annak előmozdítására, hogy ez a helyzet megváltozzon, és a munkavállalónak jól felfogott érdeke legyen munkaviszonyban létrehozott találmányának felajánlása, véleményem szerint szükséges néhány biztosíték garantálása a foglalkoztatottak érdekében. A felek lehetőleg előzetesen, írásban rögzítsék a találmányi díj számításának elveit, illetve készítsenek pontos munkaköri leírást a későbbi vitákat megelőzendő. Növeli a munkavállaló bizalmát, ha a munkáltató nyilvános, belső szabályzatban rendelkezik a szellemi alkotások vállalaton belüli kezeléséről. A feltaláló ösztönzésének pedig elsődleges eszköze lehet, ha a munkáltató méltányos díjazást biztosít a munkavállalónak a találmány hasznosítása során nála keletkező haszonból.

\*\*\*

### *Regulation of intellectual property created in labour relations*

*In our days remarkable inventions and most important results of research and development are usually created under the scope of a research institution, a company or a university. Even so the regulation of intellectual property created in labour relations is an unknown and unheeded part of IP Law. The topic is a special legal relation between the employer and the employee regulated by partly the labour law but mostly the civil law. In spite of the differences between the two branches of law it could be declared that the Hungarian legal regulation and background is clear and complex. At the same time, regarding the inferior status of the employee, it is unavoidable to analyze some relevant issues like the definition of service invention, the rights and duties of the inventor and the employer, the right of disposition or the matter of the remuneration of the inventor-employee.*

# SZTRÁJKJOGI MŰHELYVITA I.

*Az Állampolgári Jogok Országgyűlési Biztaos Hivatalának szervezésében 2008. december 12. napján sztrájkjogi műhelyvitára került sor, amelynek keretében több előadás is elhangzott. Ezeket az előadásokat közöljük e lapszámunkban, valamint a PMJK következő számában.*

Szabó Máté

## Vitaindító előadás

### I. Bevezető

Az állampolgári és emberi jogok együttes és egymásra tekintettel lévő érvényesítése mindig sokféle problémát, konfliktust vet fel – ebből él a jogtudomány és a joggyakorlat. A klasszikus liberális felfogás a munkaszerződést, mint magánjogi és mint egyéni megállapodást látja és láttatja munkaadó és munkavállaló között, amelyben nincsen helye szakszervezetnek, vagy más kollektív dolgozói érdekvédelem formáknak. A munkásmozgalom kiharcolta magának a sztrájkjogot, ami nehezebb dió volt, mint a békés gyülekezés joga, hiszen azt a polgárok is élvezni kívánták.

### II. Gyülekezés és sztrájk összevetése

A gyülekezési jog tehát előbb kezdett érvényesülni, mint a sztrájk jogának elismerése. A gyülekezés joga beleillett a klasszikus liberális individualista sémába, hisz a gyülekezők egyéni döntés alapján csatlakoznak egy ügghöz, kinyilvánítják – csoportot alkotva – véleményüket. Ezzel szemben a sztrájkolók azonos társadalmi kategória kommunikációs és szolidáris hálózattal összekötött közösséget (category+network=cat-net, Charles Tilly) alkotják, amely a szolidaritási sztrájk révén akár globálissá válhat, ahogyan Marx a Kommunisták Kiáltványában megfogalmazta, és a rendszerváltás előtti Népszabadság a kolofonján viselte: „Világ proletárjai egyesüljtek”. Azaz egyesüljtek, de ne gyülekezzetek. Az egyesülés a tartós kapcsolatrendszer, a gyülekezés egyéni mozaik, legalább is a jogász szemléletmód számára. Persze, hogy közösségek is gyülekezhetnek köztereken. Azonban a modern jog logikája alapján a gyülekezők ad hoc létrehozott és időleges kapcsolatrendszer részei, a sztrájkolók pedig eleve többszörösen szervezett cselekvési mezőben működnek. Ágazat, üzem, szakszervezet – mindezek szervezeti formák, akár a szervezett konfliktuspartner, a munkaadó(k). A tüntetés esetében közvetlen konfliktuspartner általában nincsen, hanem címzettek vannak (államelnök, kormány stb.), akikhez a tiltakozók követeléseiket címzik.

A sztrájk a modern jog logikájában gazdasági-szociális igények érvényesítését szolgálja. A tüntetés mindenféle igény mellett mobilizálhatja az elkötelezetteket, lehet politikai, kul-

turális, vallási, sport stb. A sztrájk nem lehet politikai jellegű, bár a mi jogrendszerünk szerint mindenféle gazdasági-társadalmi problémát felvetethet, olyat is, amely nem az üzemén avagy a munkáltató, az ágazat érdekkörében keletkezett. A társadalomtudományok nem használják a gazdasági tiltakozás kategóriáját, de ismerik a társadalmi, a politikai, a kulturális és a vallási. Holott ezzel a gazdasági-szociális orientációjú tiltakozási típusok egész sora kerül ki a figyelem fókuszából, pl. a bojkott, amely egy brit család neve (Boycott) volt, akiket az írek nem voltak hajlandók sem szolgálni, sem nekik szállítani, így visszakényszerültek a brit szigetre.

Sztrájk és gyülekezés különbsége még a tér és időbeli koordináta-rendszerek eltérése miatt is szembeszökő. Sztrájkolni jóval hosszabban lehet, mint tüntetni. Ez azzal is összefügg, hogy a tüntetés aktív, köztéri részvétel (participáció), a sztrájk pedig dolgozói teljesítmény-visszatartás, azaz visszavonulás a magánszférába, avagy a közterületi tüntetésre. A tüntetés a köztéren zajlik, a közrend intézményesített megzavarását jelenti. Ahol máskor személyek illetve gépjárművek közlekednek, ott most valamely témában egyetértők közös felvonulása zajlik. A sztrájk nem jelent mélyebb azonosulást egy témában, hanem konkrétabb gazdasági-szociális követelések mentén kialakított munkavállalói teljesítménymegvonást jelent. Nem köztéren zajlik, nem zavarja a közrendet, viszont a magánviszonyokba avatkozik, veszteségeket okoz termelőnek és fogyasztónak egyaránt. Sajátos eset a közszolgáltatók és a közszféra sztrájkja; itt korlátot kell szabni a teljesítménymegvonásnak, az elégséges szolgáltatás biztosításának érdekében. Nyitott kérdés az állam rendfenntartó szerveinek, katasztrófavédelmének, belső és külső erőszakszervezetének sztrájkjoga. Meg vannak fosztva a dolgozók ettől, mert ilyen területeken végeznek munkát?

Érdekes probléma a sztrájk-kultúra és a sztrájkjog viszonya. Vannak erős sztrájk-kultúrák, pl. Dél-Európában, szabályozással, míg Észak-Európában a mérsékletre hajlanak akár szabályozás nélkül is. Különbözik a sztrájk gyakorlata a gazdaság normál, illetve válságállapotában is; utóbbi esetben gyakori a kötelező bérmáximumok elfogadása a versenyképesség és a munkanélküliség elfogadása érdekében. Összefoglalóan megállapítható, hogy a sztrájkjog a különféle politikai és szociális megállapodások ún. „paktumok” országos és ágazati rendszereinek, és a munkaadói és a munkavállalói érdekképviseletek, valamint a kormányzat párbeszéd-kultúrájának keretében érvényesül, és alakítója a munkaügyi bírászkodás gyakorlata is. A 21. század kihívása pedig a globális cégek nemzetek feletti uralma és a belső jog, valamint a regionális integrációk, mint az EU és a nemzet-állam belső világi között feszül.

### III. Sztrájk és polgári engedetlenség

Az amerikai liberális demokrácia a sztrájkot, mint a polgári engedetlenség sajátos formáját látta. De mivel nem lehet sztrájkolni súlyos alkotmányos kötelességmulasztás miatt, csak gazdasági-szociális célokból, ez tévútnak bizonyult a sztrájk, mint tiltakozási forma értelmezésében. Persze elfogadható a politikai sztrájk, ha azt az alkotmány antidemok-

ratikus megváltoztatása miatti ellenállásként szervezik meg, akkor viszont nem polgári engedetlenségről van szó, ami csak részleges kötelességmegtagadás lehet, hanem ellenállásról az alkotmányos rend megváltoztatása ellen. (Emlékezzünk húsz éve Prágában a színészek kezdtek sztrájkolni, majd az általános sztrájk megszervezésének fenyegetése vezetett végül a kerekasztal-tárgyalások megindításához.) Érdekes probléma a politikai és a gazdasági rendszerváltás viszonya. Dél-Kelet-Európában pl. sztrájkokkal járt a demokratizálódás, majd megállapodásokkal korlátozták a sztrájkok lehetőségét a gazdasági és a politikai stabilitás érdekében - átmenetileg.

#### IV. Sztrájk és blokád

A sztrájk nem lehet totális. A blokád totális. A blokád jog- és alkotmányellenes és antihumánus. Amikor a teljes forgalom megbénítására történik kísérlet (pl. taxisblokád 1990), az az állampolgároknak a szabad mozgáshoz való joga ellen irányul. Gúzsba akarja kötni, túsul kívánja ejteni az egész társadalmat az ilyen sztrájk, amelynek a megszervezésére nincsen semmiféle alkotmányos és jogállami lehetőség. Azok a sztrájkolók, akiknek a célja a közlekedés kaotikus állapotainak a létrehozása, megtagadják a szolidaritást a társadalom többi részével, és ezáltal elveszítik a sztrájkban rejlő szolidaritási momentumot. Egyfajta politikai sztrájk ugyanis megengedett Magyarországon, mégpedig a szolidaritási sztrájk, amikor is a dolgozók újabb és újabb csoportjai, szervezetei csatlakoznak egy már megindult sztrájkmozgalomhoz. A szolidaritási sztrájk akár határokon túlnyúló módon Európában, avagy globális keretben is megszervezhető. Azonban maguk a sztrájkolók utasítják el és sértik meg a társadalmi szolidaritás követelményét, ha nincsenek tekintettel azokra, akiknek a sztrájk, még ha részleges is, kiszolgáltatottabb helyzetük miatt akár totális blokádot hozhat egyéni életükben és mobilitásukban.



## A sztrájkhoz való jog mint alkotmányos alapjog: tézisek és dilemmák

### I. Az országgyűlési biztos sztrájkjogi projektjének alapvonásai

A sztrájkhoz való jog kérdéseivel foglalkozó, 2008 őszén indult alapjogi projekt már a negyedik az ombudsman ún. proaktív projektjeinek sorában. A projekt menetét önálló elvi tézissor és az azt kiegészítő problématerkép segíti: ezekben gyűjtöttük össze és rendszereztük a hazai sztrájkjog leginkább neuralgikusnak tekinthető pontjait. Az ombudsmani szerepvállalás a sztrájkhoz való jog szociális jogi jellegéhez és meghatározó munka-, illetve magánjogi karakteréhez igazodik, ami azt jelenti, hogy a direkt jogvédelem helyett főként az egyes alapjogi dilemmák feltérképezésére, a szereplők közötti koordinációra, a párbeszéd fórumának megteremtésére koncentrálnia.

A projekt elindítását – a téma aktualitása mellett – indokolták a szabályozásban tetten érhető hiányosságok és bizonytalanságok, az alapjogi dogmatika részbeni kidolgozatlansága, továbbá az állampolgárok jogtudatosságának hiánya. Konkrét apropót szolgáltatott a közszolgáltatásokat nyújtó szerveknél (különösen a személyszállítást végző társaságoknál) a közel-múltban lezajlott – és a közeljövőben is prognosztizálható – sztrájkok, amelyek a társadalom jelentős részét érintik, bizonyos esetekben jelentős érdeksérelmeket, akár alapjog-sérelmeket is okozva. A sztrájkjogi projekt problématerkép kialakításának alapját képezték az állampolgári panaszok, illetve a részben ezekre épülő átfogó, hivatalból indított vizsgálatok.

Az országgyűlési biztos valamennyi alapjogi projektjének egyik vezérfonala az állampolgári jogtudatosítás és az aktív közvélemény-formálás. A sztrájkjog esetében is meghatározó az állampolgárok tájékoztatása az alapjog „filozófiájáról”, ám ezen kívül gyakorlati kérdésekről is: mihez van joguk, kihez fordulhatnak, honnan kell kapniuk tájékoztatást, megilletheti-e őket kompenzáció (kártalanítás), stb.

Írásunk elsősorban a közszolgáltatást végző szerveknél zajló sztrájkok alapjogi kérdéseire fókuszál, amelyek természetesen csupán egyetlen részét képezik a sztrájkjog ombudsman által vizsgálható problémaköreinek. Egyéb kérdések, így például a sztrájkjog korlátozásának és kizárásának problémaköre, valamint az ezzel kapcsolatos pénzügyi vagy egyéb kompenzáció kérdése, a további tanulmányok tárgyát képezi.

### II. Elméleti alapvetés a nemzetközi értelmezés nyomán

Az alapjogok dogmatikai rendszerébe illesztve a sztrájkjog az ún. második generációs, gazdasági, szociális és kulturális jogok közé tartozik, szorosan kapcsolódik a munká-

hoz való joghoz, ezen belül is a szakszervezeti jogok,<sup>1</sup> a munkavállalók szervezkedési és érdekérvényesítési jogainak körébe helyezhető el. Ezt a szerkezeti elhelyezést követik a nemzetközi egyezmények is: a Gazdasági Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya<sup>2</sup> (GSZKJNE) a szakszervezeti jogok között, a sztrájkjogot nemzetközi szinten elsőként deklaráló Európai Szociális Karta<sup>3</sup> (ESZK) a gazdasági érdekérvényesítésről szóló cikk keretében szól a sztrájkhoz való jogról. A sztrájkjog alapjogi dokumentumokban történő rögzítése mellett – azoknak tömör megfogalmazására, valamint a sztrájkjog gyakorlásának sokrétű problémarendszerére – nagy jelentőségű a különböző nemzetközi jogalkalmazói fórumok jogfejlesztő szerepe. Ezek közül kiemelhető az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) és a Szociális Jogok Európai Bizottsága (SZJEB).

A sztrájkjog szociális jogi jellegéből következik, hogy keretei, gyakorlása és korlátai valamennyi államban szerves kapcsolatban állnak az adott ország gazdasági és szociálpolitikai karakterével, alkotmányos struktúrájával, valamint politikai hagyományaival. Az egyes európai országok által kialakított sztrájkjogi szabályozás és gyakorlat ezért oly mértékben eltérő, hogy – részletes összehasonlítás helyett - érdemes inkább az európai sztenderdeket és jogalkalmazást tanulmányozni. Az Európa Tanács jogalkalmazó szervei (Emberi Jogok Európai Bírósága, SZJEB) mellett az Európa Parlament Közgyűlése is foglalkozott már a sztrájkjog problémakörével. 2005-ben a Közgyűlés határozatot fogadott el a „lakosságot alapvetően érintő” szolgáltatásokkal, a sztrájkjal és ennek gazdasági hatásaival összefüggésben, amelyben felszólította a részes államokat, hogy (többek között):

- mérjék fel az ilyen sztrájkok direkt és indirekt gazdasági hatásait;
- hangolják össze a belső jogi szabályait ezen a téren;
- használják ki az ESZK által nyújtott lehetőségeket a megfelelő szabályozás kialakítására.

Anélkül, hogy a sztrájkjog hagyományosan említett gazdasági-szociális jogi jellegét kétségbe vonnánk, érdemes megjegyezni, hogy az nem tekinthető tipikus szociális jognak, mi több gyakorlásának módja miatt még alapjogi jellege is sajátos.

a) A szabadságjogok, ezen belül is a gazdasági szabadságok köréhez közelíti a sztrájkjogot az állam szerepe, amely alapvetően negatív, elsődleges az alapjog-gyakorlás tiszteletben tartása és a jogszabályi keretek meghatározása, nem pedig a pozitív kötelezettségek. Az SZJEB több alkalommal is kimondta, hogy az állam beavatkozása a sztrájkba csak akkor megengedett, amennyiben megfelel az ESZK 31. cikkében előírtaknak: jogszabályban meghatározott olyan megszorítás és korlátozás, amelyek egy demokratikus társadalomban mások jogainak és szabadságjogainak vagy a közérdek, a nemzetbiztonság, a közegészségügy vagy a közkerölcs védelmében szükségesek. Az állami szabályozás tehát csak kivételes esetben érintheti, korlátozhatja a munkáltatók és munkavállalók érdek-

<sup>1</sup> Vö. Sári János – Somody Bernadette: Alapjogok. *Alkotmányjog II.*, Budapest, 2008, Osiris Kiadó.

<sup>2</sup> Az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel kihirdetett, az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Egyezségokmánya 8. cikke.

<sup>3</sup> Az 1999. évi C. törvénnyel kihirdetett Európai Szociális Charta 6. cikke.

összeütközésének folyamatát.<sup>4</sup> Ennek oka nem utolsó sorban az, hogy a sztrájkjog a munkajogviszonyon belül, vagyis – az uralkodó álláspont szerint – elsősorban magánjogi jellegű keretek között érvényesül. A magánjog pedig alapvetően a felek rendelkezései által meghatározott jogterület.

Mindezek ellenére a sztrájkjog természetesen nem tekinthető valódi szabadságjognak, mivel

- eleve csak korlátok között érvényesülhet, sőt bizonyos esetekben a teljes elvonása sem jelent alapjogsértést, az állam „nemtevési kötelezettség” helyett szigorú szabályozással formálhatja a joggyakorlás kereteit;
- célbeli megkötöttség jellemzi, mert csak gazdasági és szociális érdekeket szolgálhat.

b) A sajátos alapjog-gyakorlási mód azt jelenti, hogy – egyéb alapjogokkal ellentétben, amelyek elsődlegesen az állammal vagy annak szerveivel szembeni védelmet testesítenek meg az egyén számára – a sztrájkjog a munkáltatóval szembeni fellépés lehetőségét biztosítja. A sztrájkjog alapjául szolgáló jogviszony ennek megfelelően nem közhatalmi viszony, hanem – ahogy már említettük – a magánjog területéhez tartozó, szerződésen alapuló munkaviszony, illetve egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony (a továbbiakban együtt: munkaviszony). A sztrájkjog ennek megfelelően leginkább az ún. „horizontális hatás” keretében érvényesülő alapjog, vagyis magánszemélyek közötti viszonyokban jelenik meg.

A sztrájkjog tartalma abban áll, hogy a munkavállalók a munkáltatóval felmerülő érdekkonfliktus esetén, kollektív módon nyomást gyakorolnak a munkáltatóra úgy, hogy a munka rendes menetét valamely módon megváltoztatják. Érdemes azonban megjegyezni, hogy kifejezetten problémás a „munkáltató” meghatározása abban az esetben, amikor a tulajdonos elválik a munkáltatótól, illetve az annak képviselőjére jogosult menedzsmenttől, miközben a menedzsment a döntésében nem független a tulajdonostól. Ez a helyzet állhat elő tipikusan az állami tulajdonú vállalatok, vállalkozások esetében, amely számos közszolgáltatóra is igaz. Ezekben az esetekben a sztrájk formális célpontja jogilag a munkáltató, ám valódi döntési jogkörrel a háttérben lévő tulajdonos rendelkezik. Így a munkáltatóval szembeni sztrájk nem érheti el a célját, hiszen a menedzsmentnek sokszor eleve nem áll módjában a követelés teljesítése.<sup>5</sup>

Tekintettel arra, hogy a sztrájk valójában gazdasági és társadalmi hátrányok szándékos előidézésére irányul, a társadalmi együttélés és a piacgazdaság működésére tekintettel nyilvánvalóan – a nemzetközi gyakorlatban is elfogadottan – csak végső eszközként kerülhet alkalmazásra a munkaügyi konfliktusok megoldásában, illetve a munkavállalók érdekeinek védelmében. Ezt az ultima ratio jellegű eljárási szabályok, valamint a sztrájkban érintett felek magatartását meghatározó előírások biztosítják.<sup>6</sup> A jog fogal-

<sup>4</sup> Kovács Erika: The Right to Strike in the European Social Charter. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2005. Vol. 26. No. 445. 461-462.

<sup>5</sup> Képlékeny sztrájkjog I. (2003/5 – Praktikum) A Munkaadó Lapja, IX. évfolyam 5. szám.

<sup>6</sup> Képlékeny sztrájkjog I. (2003/5 – Praktikum) A Munkaadó Lapja, IX. évfolyam 5. szám.

milag csak kollektív módon gyakorolható, a munkavállalókat, az Sztv. szóhasználatával élve a „dolgozókat” mint csoportot illeti meg. Nem fogadható el ezért sztrájknak az egyéni (egyszemélyes) munkabeszüntetés. Ezt az álláspontot osztja a Legfelsőbb Bíróság is, amely egy konkrét ügy kapcsán rámutatott arra, hogy egyetlen dolgozó munkabeszüntetése nem minősíthető sztrájknak, azt a munka megtagadásának kell tekinteni.<sup>7</sup>

### III. A sztrájkjog magyar szabályozása

Az Alkotmány 70/C. § (2) bekezdése kimondja, hogy a sztrájkjogot az ezt szabályozó törvények keretei között lehet gyakorolni. E rendelkezés szorosan kapcsolódik a 70/C. § (1) bekezdéséhez, amely alapján mindenkinek joga van ahhoz, hogy gazdasági és társadalmi érdekeinek védelme céljából másokkal együtt szervezetet alakítson, vagy ahhoz csatlakozzon. A sztrájkról szóló – még a rendszerváltás előtt született – 1989. évi VII. törvény igen lakonikusan, mindössze hét szakaszban rögzíti a sztrájkjog legegységesebb kereteit. A törvény rövidege, számos helyen kijátszható rendelkezései nyomán több olyan probléma tárható fel, amely neuralgikus pont lehet a „sztrájkgyakorlat” vonatkozásában.

A felmerülő kérdések közül azonban nem mindegyik tartozik az országgyűlési biztos hatáskörébe, szem előtt kell tartani továbbá azt, hogy melyek egyeztethetőek össze a biztos kiemelt alapjogvédő feladatával. Ehelyütt ezért csak az egyik olyan a kérdéskört emelnénk ki, amelyek tekintetében az ombudsmani hatáskör vitathatatlan, és amely elősegíti az alapjogok minél teljesebb körű érvényesülését, valamint rendeltetészerű, visszaélésmentes gyakorlását.

A törvényi szabályozás mellett az Alkotmánybíróság (AB) gyakorlatát is indokolt érinteni a sztrájkjog tárgyalásakor. Az AB 673/B/1990. AB határozatában<sup>8</sup> vizsgálta felül a sztrájktörvény azon rendelkezését, amely szerint az igazságszolgáltatási szerveknél a sztrájk kizárt. A testület szerint a sztrájkjog a munkaviszonyban állók részére jelent biztosítékot. „Alapvető jogelv, miszerint mindenki úgy és olyan mértékben gyakorolhatja saját jogait, hogy ennek során mások jogait ne sértse.” Az igazságszolgáltatás tagjainak a sztrájkja mások alapvető jogainak [az Alkotmány 70/K. §, 57. § (1) bekezdése] érvényesítését veszélyeztetné, súlyosabb esetben ténylegesen megakadályozhatná. Ezért az AB az igazságszolgáltatás tagjai sztrájkjogának a korlátozását nem tartotta alkotmányellenesnek.

Az AB ezután 2006-ban, a 88/B/1999. AB határozatban foglalkozott ismét az alapjoggal, amikor azt vizsgálta, hogy van-e alkotmányos indoka annak, hogy az Sztv. a fegyveres erőknél, a fegyveres testületeknél és a rendészeti szerveknél megtiltja a sztrájkot, kizárva ezzel az e szerveknél dolgozó köztisztviselők és közalkalmazottak sztrájkjogát is. Az AB mindezeket figyelembe véve azt állapította meg, hogy a „teljes” sztrájktilalomnak alkotmányos indoka van.

---

<sup>7</sup> Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10.998/1995. sz.

<sup>8</sup> A határozat 1992-ben került kiadásra.

Az AB sztrájkjoggal kapcsolatos megállapításai értelmében:

- a) az állam a sztrájkhoz való joggal kapcsolatban nagyfokú szabályozási autonómiával bír, ami kiterjed mind a sztrájk jog korlátozására, mind az intézményvédelemmel kapcsolatos kötelezettségeire is;
- b) sajátos alapjog-korlátozási szisztéma érvényesül: a sztrájkhoz való jog korlátozásának alkotmányossága csak akkor vizsgálható a szükségességi-arányossági teszt keretében, ha a jogalkotó a sztrájkhoz való jogot (meghatározott alanyi körnél) teljes mértékben elvonná;
- c) a sztrájkhoz való jognak, mint szociális jognak kiterjedt objektív intézményvédelmi oldala van: az államnak szervezeti és jogi értelemben biztosítania kell a joggyakorlás tényleges feltételeit, kereteit.

#### **IV. Az országgyűlési biztos hatáskör-értelmezése a sztrájkjogot érintő panaszokkal összefüggésben és a sztrájkjoggal versengő alapjogok köre**

A munkaviszony keretében felmerülő jog- és érdeksérelmek gyakran jelentős mértékben érintik a munkavállalók alapvető jogait is, e sérelmek mégis rendszerint a munkaügyi bíróság, illetve egyéb jogvédő szervek (amelyek közül kiemelt érdemel az Egyenlő Bánásmód Hatóság) hatáskörét képezik. Ennek oka, hogy az Obtv. 16. § (1) bekezdésében rögzített hatásköri szabályok szerint az országgyűlési biztos csak hatóságok vagy közszolgáltatást nyújtó szervek által okozott alapjogi visszásság (vagy ennek veszélye) esetén járhat el. Amennyiben a munkaviszonyon belül (vagyis a munkavállaló és a munkáltató között) merül fel alapjogsérelem vagy ennek veszélye, a munkavállaló a munkáltatót nem jelölheti meg hatóság vagy közszolgáltatást nyújtó szervként, mivel a munkaviszonyban az egyébként hatóságnak vagy közszolgáltatást nyújtó szervnek minősülő szervezetek sem e minőségükben vesznek részt. Mivel a munkaviszony keretei között a munkáltató is egyszerű magánjogi szereplőnek minősül, a munkaviszonyon belül felmerülő sztrájk háttérben tehát sem hatósági, sem közszolgáltatási viszony nem áll fenn munkavállaló és munkáltató között. A munkaviszonyon belül keletkező jog- és érdeksérelmeket ezért az országgyűlési biztos következetes gyakorlata szerint, hatáskör hiányában elutasítja.

Az országgyűlési biztos gyakorlatának azonban figyelemmel kell lennie arra a sajátos helyzetre, hogy a sztrájk, mint a nyomásgyakorlás eszköze egyes esetekben szükségképpen hátrányt okozhat a munkajogviszonyon kívül eső személyek körének is. Ez a hátrány a gyakorlatban azokkal a szervezetekkel kapcsolatban jelenik meg, amelyek tevékenysége a lakosságot alapvetően érinti, vagyis, amikor közszolgáltatásokat ellátó (ritkábban hatósági jogkört gyakorló) szervek munkavállalóinak sztrájkjáról van szó.

Az eddigi „sztrájk-történelem” egyes eseményeit áttekintve a lakosság számára nyújtott szolgáltatásokat jelentősen érintette (csökkentette vagy felfüggesztette) a vasúti, illetve közúti személyszállítást végző szervezetek dolgozói, a köz- és felsőoktatásban dolgozók, továbbá az egészségügyi foglalkoztatottak által folytatott sztrájk. Mivel a lakossággal szemben a

sztrájkjal érintett szervek, szervezetek már egyértelműen hatósági jogkörű gyakorlóként, illetve közszolgáltatást nyújtóként lépnek fel, az e dimenzióban keletkezett alapvető jogokkal összefüggő visszasságok gyanúja már megalapozhatja az országgyűlési biztos hatáskörét. Az ombudsmani tevékenység irányai tekintetében tehát a sztrájk többdimenziós értelmezése teremti meg a jogvédő fellépés lehetőségét. A sztrájkjogi kérdések horizontális (munkavállalók és munkaadó viszonya) vizsgálata helyett a hangsúly a vertikális vonalra (a sztrájkoló dolgozók, valamint a közszolgáltató és a lakosság) helyeződik át.

A hatáskör tisztázása mellett, a lefolytatott vizsgálatokkal kapcsolatban azt is fontos volt előzetesen megvizsgálni, hogy valóban alapjogok válnak-e érintetté a sztrájkjal kapcsolatban, illetve amennyiben igen, ezek érintettsége közvetlen vagy közvetett módon valószínű-e meg. Az első kérdés megválaszolásához kiindulópontot adhat a jogszabály, illetve az alkotmánybírók értelmezés.

1. A lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való jog [Alkotmány 70/D. §] és a művelődéshez való jog keretében biztosított oktatáshoz való jog [Alkotmány 70/F. §] alapjogi jellege vitathatatlan, közvetlen érintettségük pedig egyértelműen megállapítható az egészségügyben, illetve a közoktatásban foglalkoztatottak sztrájkja esetén.

2. A személyszállítást végző szervezetek sztrájkja a közlekedéshez való jogot érinti, amelynek alapvető jog jellegét az AB értelmezése alapozza meg.<sup>9</sup> Az AB a 60/1993. (XI. 29.) határozatában a szabad mozgáshoz való jog [Alkotmány 58. §] alkotmányos tartalmát úgy értelmezte, hogy „[a] szabad mozgáshoz való jog a helyváltoztatáshoz való jog szabadságát jelenti. A magyar alkotmány a közlekedés szabadságát külön nem nevesíti, de a szabad mozgáshoz való jog magában foglalja a járművön vagy járművel való helyváltoztatás, a közlekedés szabadságát is.”

3. A magyarországi gyakorlatban ugyan még nem merült fel, de elképzelhető az egészséges környezethez való jog [Alkotmány 18. §, 70/D. § (2) bekezdés] sérelme pl. a hulladékszállítók sztrájkja esetén, vagy a szociális biztonsághoz való jog [Alkotmány 70/E. §] sérelme a szociális ellátásban dolgozók sztrájkja esetén. Az egyes nevesített alapvető jogokat magában foglaló, általános értelemben vett közszolgáltatáshoz való jog alapjogi jellege nem tisztázott.

Mindezekon kívül számos más alapvető jog közvetett érintettsége megállapítható, ezek esetében azonban feltétlenül szükséges körülhatárolni az ombudsmani vizsgálatok terjedelmét, mivel a túlságosan tág értelmezés a biztos fellépését parttalanná teheti.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> A 60/1993. (XI. 29.) AB határozatban az Alkotmánybírók kimondta, hogy az Alkotmány a közlekedés szabadságát külön ugyan nem nevesíti, de a szabad mozgáshoz való jog magában foglalja a járművön vagy járművel való helyváltoztatás, a közlekedés szabadságát is.

<sup>10</sup> Tekintettel arra pl., hogy a mozgásszabadság számos alapvető jog gyakorlásának előfeltétele, minden ezzel érintett joggal összefüggésben megállapítható lenne a közvetett visszasság.

## V. A sztrájkjog gyakorlásának és a közszolgáltatások nyújtásának összefüggései

A sztrájkjog gyakorlása és a közszolgáltatásokhoz való hozzáférés valójában tehát alapjogok (pl. a sztrájkjog kontra mozgásszabadság) kollíziójaként, egymással való versengésként határozható meg. A jogalkotó az Sztv.-ben a jogok és érdekek gondos mérlegelése nyomán rögzítette, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző szolgáltatóknál a sztrájkjog csak úgy gyakorolható, hogy az az elégséges szolgáltatás biztosítását nem gátolja. Az Sztv. elégséges szolgáltatásra vonatkozó rendelkezése azonban a jogszabály egyik legtöbb gyakorlati problémát felvető normája. A még elégséges szolgáltatás mibenlétéről, mértékéről, a meghatározásánál irányadó szempontokról ugyanis sem a sztrájk törvény, sem pedig annak indokolása nem tartalmaz semmilyen eligazítást.

Tovább növeli e kérdésben a bizonytalanságot, hogy még azoknak a munkáltatóknak a köre is bizonytalan, amelyeknél követelmény e szolgáltatás sztrájk alatti fenntartása, mivel a jogszabályban lévő felsorolás csak példálózó jellegű. (Eszert a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végeznek, különösen: a közforgalmú tömegközlekedés és távközlés, továbbá az áram-, a víz-, a gáz- és egyéb energiaszolgáltató szervezetek.) Ugyanakkor magának a törvénynek az indokolása is hangsúlyozza, hogy „adott esetben” egyéb tevékenységet (például óvodáskorúak, tanulók felügyeletét) is e körbe lehet sorolni. Az ILO iránymutatása szerint<sup>11</sup> a lakosságot alapvetően érintő tevékenység körébe tartozik minden olyan tevékenység, amely nélkül az élet, a biztonság vagy az egészség kerülne veszélybe.<sup>12</sup> Természetesen a sztrájk elhúzódása vagy kiterjedése egy eredetileg „általános szektorban” is megalapozhatja a lakosság alapvető érintettségét.<sup>13</sup>

Az elégséges szolgáltatás fogalma utóbbi hónapokban lezajlott sztrájkok során különösen nagy hangsúlyt kapott, elsősorban abban a vonatkozásban, hogy az érintett felek nem tudtak megegyezni az elégséges szolgáltatás mértékéről, markáns érdekellentétük következtében gyakran alakult ki e kérdésben patthelyzet közöttük. Erre tekintettel mindenképpen szükséges lenne alternatív megoldások kidolgozása, amely arra sarkallná a résztvevő feleket, hogy az elégséges szolgáltatásokról megállapodjanak, vagy legalább általános elveket fektessenek le, amelyeket sztrájk esetén bázisként alkalmazhatnak. Az ILO azt is kívánatosnak tartja, hogy a felek arra az esetre, ha nem tudnának megállapodni a még elégséges szolgáltatásról, előre gondoskodjanak egy közös vagy egy független

<sup>11</sup> Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO 2006.

<sup>12</sup> Ezek alapján a lakosságot alapvetően érintő szolgáltatás a kórház, az elektromosság biztosítása, a vízellátás, a telefonhálózat működtetése, a rendőrség, a honvédelem, a tűzoltóság, a börtönök működése és a légi irányítás. Nem minősül lakosságot alapvetően érintő szolgáltatásnak pl. a rádió és tévé, a bankok, a számítógépes szolgáltatások, általában a szállítás, a vasút, a metró, a légiutas-szállítás, a posta és az oktatás területe.

<sup>13</sup> Erre példaként szolgálhat a repülőtéri sztrájk. A reptéri szolgáltatások nyújtása (egyelőre) nem tartozik az alapvető közszolgáltatások körébe, ám elhúzódó reptéri sztrájk esetén felmerülhet például az élelmiszerellátás elégtelensége.

testület felállításának lehetőségéről, amely gyorsan és formalítások nélkül vizsgálja meg a kérdést, és amely felhatalmazást kap kötelező döntés meghozatalára.<sup>14</sup>

Az elégséges szolgáltatás meghatározatlanságának tipikus gyakorlati problémáira mutatott rá a 2007 végén lezajlott vasutassztrájjal kapcsolatos panaszok alapján a sztrájkjogi projekt keretében indított átfogó ombudsmani vizsgálat. A vizsgálat tapasztalatait összegző jelentésében a biztos megállapította, hogy a jogállamiság elvéből eredő jogbiztonság követelményével összefüggő visszásságot okoz, illetve a mozgásszabadság részét képező szabad közlekedéshez való alkotmányos alapjog sérelmének közvetlen veszélyét hordozza magában az, hogy a tömegközlekedési dolgozók sztrájkja esetén a lakosság azért esik el teljes egészében a tömegközlekedési közszolgáltatás igénybevételének lehetőségétől, mert a még elégséges szolgáltatás meghatározására hivatott feleknek – a jogi szabályozás hiányosságaira visszavezethetően – a megállapodás megkötése nem áll érdekében. A visszásság orvoslása érdekében az ombudsman felülvizsgálati és jogalkotási kezdeményezéssel élt a közlekedési, hírközlési és energiaügyi miniszter és az igazságügyi és rendészeti miniszter irányába.<sup>15</sup>

A sztrájkjog gyakorlásának biztosítása a jogok és érdekek felelős összemérését, nem egyszer kényes egyensúlyozást követel meg a jogalkotótól és jogalkalmazótól. Reményeink szerint az e tanulmányban röviden felvázolt elméleti alapvetések, a bemutatott nemzetközi és hazai sztenderdek segíthetnek a gyakorlatban megoldatlanul maradt kérdések alapjogbarát és célzott megválaszolásához, a további problémák hatékony megelőzéséhez.

---

<sup>14</sup> Képlékény sztrájkjog I. (2003/5 – Praktikum). A Munkaadó Lapja, IX. évfolyam 5. szám.

<sup>15</sup> OBH 5649/2007. számú jelentés. A 2007. december 17-én lezajlott általános vasúti sztrájk számos járatki-maradást, vonatkésést, útvonal-rövidülést okozott a MÁV-START Zrt. által üzemeltetett menetrendszerinti közlekedésben. A járatki maradások miatt többen fordultak panasszal a biztoshoz. A szolgáltató a járatki maradások miatt az előre megváltott jegyek árából ugyanis csak akkor adott visszatérítést, ha a vonat helyett más tömegközlekedést, például a Volánbusz járatait vettek igénybe. A panaszosok, akik olyan településen éltek, ahova a vasúton kívül más tömegközlekedési eszközzel nem lehet eljutni, elestek a visszatérítés lehetőségétől, többletköltségeiket nem térítették meg.



## A sztrájkot megelőző egyeztető eljárások

Az Országgyűlési Biztos Úrtól nagyon világos felkérést kaptam. Azt írta, felkérem, hogy rövid előadásban, 10-15 percben ismertesse a sztrájkot megelőző egyeztető eljárásokkal kapcsolatos álláspontját, vesse fel a felmerülő dilemmákat, illetve tárja elénk az esetleges megoldási javaslatait. Magyarán szólva, hogy a problémákról beszéljek. Ennek szellemében három problémáról szeretnék szólni.

Az első, a sztrájk törvény 2. § (1) bekezdés a) pontja, amely úgy szól, hogy „sztrájk kezdeményezhető, ha a vitatott kérdést érintő egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre”. Itt azt a kérdést szeretném felvetni, hogy mit jelent a sztrájk kezdeményezésének a fogalma, vagy más megközelítésben: létezik-e a sztrájk törvényben egy olyan időpont, amely arra vonatkozik, hogy egy tényleges sztrájk megkezdését a sztrájk előtt hány órával vagy hány nappal kell közölni. (Ez a most folyó vasúti sztrájknál gyakorlati problémákat is okoz.) Az elemzésemet a sztrájk-kezdeményezés fogalmára irányítom, hiszen maga a törvény is ezt a fogalmat használja. Véleményem szerint, és ez természetesen vitatható, a sztrájk-kezdeményezés fogalma az idő-dimenzió kivül nem értelmezhető. Egy hasonlattal élve, ha találkozni akarok valakivel, a találkozás csak akkor jöhet létre, ha nemcsak a szándékomat fejezem ki, hanem megállapodunk az időpontjáról is. Mindnyájunk életében előfordul, hogy mondjuk: „igen, majd beszélünk, majd hívsz”, de amíg ennek nincs időpontja, addig csak egy laza szándéknyilatkozatról van szó. Ha nincs időpont, véleményem szerint nem sztrájk-kezdeményezésről, hanem sztrájk-fenyegetésről beszélhetünk, már pedig a törvény kifejezetten kezdeményezést említ. Ebből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy ugyan a törvény, szerintem nem szerencsésen, nem mondja ki konkrétan, hogy a sztrájk tényleges megkezdését hány nappal hamarabb kell bejelenteni, de abból a mondatból, hogy „sztrájk kezdeményezhető, ha... az egyeztetés... hét napon belül nem vezetett eredményre”, az következik, hogy a sztrájk törvény értelmében Magyarországon létezik egy hétnapos határidő. Egyébként az, hogy legyen egy konkrét időtartam a sztrájk bejelentésére vonatkozóan, a nemzetközi gyakorlatban nem idegen. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium vizsgálta a nemzetközi gyakorlatot, így számos országot megnéztünk. Ha jól emlékszem, a legrövidebb időtartam, legalábbis abban a körben, amelyet mi vizsgáltunk, négy nap volt, de a hét nap is elég tipikus, sőt a hét napnál hosszabb időtartam is előfordul. Következésképpen a konkrét javaslatom az lenne, és nyilván a bíróság dolga is sokkal egyszerűbb lenne, ha a törvény egyértelmű mondatokkal kimondaná, hogy „a sztrájk időpontját a sztrájk megkezdése előtt „x” nappal be kell jelenteni”. Ebben az esetben a szabály egyértelmű lenne. Hogy mennyi az „x” idő, az alku és belátás kérdése.

A második megjegyzésem az egyeztetési eljárás szereplőire vonatkozik, amit a törvény magától értetődőnek tekint. Bevezetőjében Országgyűlési Biztos Úr is úgy fogalmazott, hogy a sztrájk a munkáltató és a munkavállalók viszonyrendszeréről szól. Megítélésem szerint is ez így helyes. A sztrájk törvény teljesen magától értetődőnek tekint, hogy a

sztrájk-tárgyalás a munkáltató és a sztrájk-követelésben érintett szakszervezet között folyik le. Ezt valamennyi sztrájkot hirdető szakszervezet is így értelmezi. Tudjuk azonban, hogy a jognál nem csak egy törvényre, hanem valamennyi törvényre és szabályra figyelemmel kell lenni. Magyarországon törvény mondja ki, hogy egy munkahelyen több szakszervezet működhet; ez ágazati és országos szinten is igaz. Tehát bármilyen munkaiügyi konfliktusban, amely munkaviszonyra, bérezésre, foglalkoztatási feltételek javítására irányul, nem egy, hanem több szakszervezet érintett, amit az is igazol, hogy számos munkahelyen, ágazatban és országos szinten is érdekegyeztető fórumok működnek. Talán még frappánsabb példa, hogy egy kollektív szerződéses tárgyalásnál, ahol a Munka Törvénykönyve elég pontosan meghatározza, hogy kik a tárgyalások résztvevői (nyilvánvalóan nem egy szakszervezet), sőt azt is tartalmazza, hogy a reprezentatív és a nem reprezentatív szakszervezetek milyen jogokkal rendelkeznek a kollektívszerződés-kötés folyamatában. Tehát a törvény szerint valamilyen formában minden szakszervezet szereplője a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalásnak, amennyiben megfelel a Munka Törvénykönyvében megfogalmazott feltételeknek. De mi van akkor, ha az egyik szakszervezet sztrájkot hirdet? Ha csak a sztrájktörvényt nézzük önmagában, abból az következik, hogy a munkáltató ezzel az egy szakszervezettel kezd tárgyalni, a többi szakszervezet pedig nem vehet részt a tárgyaláson. A felvetés korántsem elméleti. Tudomásom szerint első alkalommal a probléma nem munkahelyen jött elő, hanem az Országos Érdekegyeztető Tanácsban (OÉT), amikor a Liga Szakszervezet az egészségügyi reform ellen jelentett be sztrájkot, és egyúttal felszólította a kormányt, hogy tárgyaljon vele. Az OÉT-ban régóta folytak a tárgyalások az egészségügyi reformról – kilenc munkáltatói szervezet és hat szakszervezeti konföderáció konzultált a kormánnyal –, megállapodás azonban nem született, az álláspontok nem közeledtek. Amikor az egyik szakszervezet a hatból bejelentette, hogy sztrájkot hirdet, akkor ez azt jelentette, hogy a másik öt szakszervezet és a kilenc munkáltatói szövetség képviselői álljanak föl, vonuljanak ki, és a tárgyalás alakuljon át kétoldalúvá. Ez az egyeztetési módszer megítélésem szerint, sérti az egyeztetések szellemét, a sztrájkokban részt nem vevő érdekképviselések – szakszervezetek és munkáltatói érdekképviselések – kompetenciáját, vagyis, és ez különösen igaz a magyar modellre, amiatt hogy bármely vertikumban több szakszervezet is jelen lehet, sérül a sztrájkot nem hirdető érdekképviselések tárgyalási jogosítványa. Ezért úgy gondolom, hogy amiatt, hogy egy szakszervezet sztrájkot hirdet, az érdekegyeztető fórum tevékenységét nem kell felfüggeszteni, nem kell az abban résztvevő érdekképviseléseket a tárgyalásból kirekeszteni, hanem az egyeztetést továbbra is az érdekegyeztető fórum keretében célszerű folytatni. A példa egyébként nemcsak az országos érdekegyeztetésre fogalmazható meg: ismeretes olyan nagy munkáltató, amelyben sok szakszervezet működik, tíznél is több, és a munkavállalókat érintő, jelentős kérdésekről, sztrájk-követelésekről folyik az egyeztetés, egyetlen egy szakszervezet részvételével, kétoldalú módon. Itt is felvethető a kérdés, hogy a többi szakszervezet – miközben az ő tagjaikat, az ő általuk képviselteket is érinti a sztrájk-követelés – miért marad ki az egyeztetési eljárásból. Ha megállapodás születik, ami kollektív szerződés erejű megállapodás a törvény erejénél fogva, akkor csak egy szakszervezet kötött kollektív szerződés erejű megállapodást, miközben a Munka Törvénykönyve alapján lefolytatott kollektív szerződéses tárgyalásnál a többi szakszervezet részvételével, egész más jogosítványok alapján történne a megállapodás.

Ebből a problémából vezethető le a harmadik felvetésem. Gyakran találkozunk olyan sztrájk-követeléssel – az általam ismertetett első, az egészségügyi reformmal összefüggő éppen ilyen volt –, amikor a követelés teljesítése nem tartozik a munkáltató kompetenciájába. Amennyiben a szakszervezet szerint az egészségügyi reform elhibázott, ezen a munkáltató nem tud segíteni, hiszen parlamenti hatáskörrel van szó, amit legfeljebb a kormányra lehet még vonatkoztatni, mint a törvényjavaslat előkészítőjére. Egy biztos: egyetlen munkáltató sem tud az egészségügyi reformról érdemben a szakszervezettel tárgyalni. Nyilván emiatt is tartalmazza a törvény 2. § (2) bekezdése, hogy „amennyiben a sztrájk-követelésben érintett munkáltató nem határozható meg, a Kormány öt napon belül kijelöli az egyeztető eljárásban résztvevő képviselőjét”. És ekkor ismét ugyanoda jutottunk: a szakszervezet a kormánnyal tárgyal, de az előbb említett probléma továbbra is fennáll: a munkáltató tehetetlenül figyeli a fejleményeket, ráadásul a témában érintett többi érdekképviselő kimarad a tárgyalásokból. Hangsúlyozni kívánom: nem csak a többi szakszervezetről van szó, hanem a munkáltatói érdekképviselőkről is, amelyek szintén ott vannak az érdekegyeztető fórumokon, és nekik végképp semmilyen helyet nem jelöl ki a sztrájktörvény az ilyen jellegű egyeztetéseken. Számomra ebből is az következik, hogy a sztrájk-követelés önmagában ne vezessen oda, hogy egy érdekegyeztető fórum kialakult rendszerét felrobbantsa, és pusztán a sztrájk-követelés megfogalmazása miatt az egyik szakszervezet privilegizált helyzetbe kerüljön. Mindez nem jelenti azt, hogy a sztrájkot hirdető szakszervezet sztrájkjoga bármilyen módon sérülne. Természetesen a sztrájkot lefolytathatja, az pedig legyen a munkáltató, vagy a kormány dilemmája, hogy egy olyan szituációban, amikor a sztrájkot hirdető szakszervezettel már megállapodásra jutna, a többi érdekképviselő viszont másképp gondolja, megköti vagy nem köti meg a megállapodást. Nyilvánvaló, hogy egy sokszereplős játék bonyolultabb, mint ha csak egy szereplővel kell tárgyalni. Ezzel együtt úgy gondolom, hogy ezt a bonyolultságot még egy olyan kiélezett szituációban, mint egy sztrájk előtti vagy sztrájk alatti tárgyalás, vállalni kell, mert pusztán a sztrájk meghirdetése nem lehet ok arra, hogy érdekképviselőket a sztrájk előtti vagy sztrájk alatti érdekegyeztető eljárásból kirekesszünk.

## Az elégséges szolgáltatás problémája

### I. A hazai jog megoldása: megállapodás

Az 1989. évi VII. tv. a sztrájról az elégséges szolgáltatással kapcsolatban a következőképpen fogalmaz:

„4. § (1) A sztrájk ideje alatt az ellenérdekű felek további egyeztetést folytatnak a vitás kérdés rendezésére, illetve kötelesek gondoskodni a személy- és vagyonvédelemről.

(2) Annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez – így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél –, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. Ennek mértéke és feltételei a sztrájkot megelőző egyeztetés tárgyát képezik.”

Ez a rendelkezés nem nélkülözi a logikát, mivel ha az elégséges szolgáltatás szintjének megállapítását egyik félre bizzuk, az bizonyosan a saját érdekeinek megfelelően állapítja azt meg. Kissé elnagyolva, feltételezhetjük, hogy a munkáltató ezt a szintet úgy állapítaná meg, hogy az közelítene a teljes munkavégzéshez, hiszen legszívesebben megakadályozná a sztrájk-jog gyakorlását, ámbar ez nem áll hatalmában. Ugyanakkor a sztrájkot szervezők ezt a szintet közelítenék a teljes munkabeszüntetéshez, hacsak nem értékelik igen nagyra a szolgáltatásokat igénybe vevők véleményét, akik nulla közeli szolgáltatás esetén hamar felhagynának a sztrájk támogatásával, még akkor is, ha kezdetben megértőnek mutatkoztak.

Ebből következően a megállapodás (és az azt megelőző tárgyalás) elvben garanciát jelent arra, hogy a joggyakorlás nem ütközik akadályba, illetve a sztrájk harmadik félnek nem okoz aránytalan sérelmet. Meg kell jegyezni, hogy a bíróságok konzekvensen elutasítják egyes munkáltatók arra irányuló igényét, hogy az elégséges szolgáltatást a bíróságok állapítsák meg. A törvény szövege értelmében hatáskörük erre nem terjed ki.

Mint ismeretes, az elégséges szolgáltatással kapcsolatos, a bírói gyakorlatot orientáló határozat<sup>1</sup> szerint „A sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét kizárólag az 1989. évi VII. tv. 3. §-a alapján kell elbírálni. Önmagában az, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál gátolja a még elégséges szolgáltatás teljesítését, nem szolgálhat alapul a sztrájk jogellenességének megállapításához”, így ilyen tartalmú határozat nem is született. Nem szól azonban a jog expliciten arról, hogy milyen más következményekkel járhat a megállapodás, illetve ennek nyomán az elégséges szolgáltatás hiánya. Ez annál is inkább probléma, mert sem a munkáltató, sem a sztrájkot szervezők számára nem egyértelmű, hogy

---

<sup>1</sup> BH 1991. 255.

- a) az elégséges szolgáltatás fenntartásának a kötelezettsége kit terhel, illetve, hogy
- b) az elégséges szolgáltatás hiányából fakadó kár megalapozhat-e bármely kártérítési igényt.<sup>2</sup>

## II. Az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás jellege

A vitában álló munkáltatók és munkavállalók, illetve érdekképviselőik a sztrájk lefolytatásával kapcsolatosan több megállapodást is köthetnek. A sztrájkszabályzat mellett – amely szintén lehet megállapodás eredménye - a sztrájk alatti magatartást befolyásoló fontos dokumentum az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás.

Mint ismeretes, az elégséges szolgáltatás nyújtására kötelezett munkahelyek körét a sztrájk törvény példálózó jellegű felsorolással úgy határozza meg, mint ahol a sztrájk fokozott negatív hatással van harmadik személyekre. Az elégséges szolgáltatás szintje azonban nem állapítható meg egységesen mindenütt. Elvileg a következő lehetőségek között lehet választani:

- a) egyedi megállapodás vs. hosszabb távú megállapodás;
- b) kötelező megállapodás vs. ajánlás;
- c) jogi kötő erővel rendelkező megállapodás vs. gentleman's agreement;
- d) kollektív szerződéses megállapodás vs. polgári jogi megállapodás.

Annak ellenére, hogy vannak törekvések arra, hogy az elégséges szolgáltatásról hosszabb távú megállapodás szülessen,<sup>3</sup> az elégséges szolgáltatás szintjéről az esetek többségében a partnerek a sztrájkbizottság megalakulása után próbálnak megállapodni. A sztrájk tárgyalásokkal együtt folyó elégséges szolgáltatásra irányuló tárgyalások alapproblémája, hogy a vita jellege, a vitában állók taktikája ez utóbbit is igen erőteljesen befolyásolja, az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodásra való hajlandóság taktikai fegyverként jelenik meg a sztrájk tárgyaláson. Ebből az következik, hogy ahol a sztrájk alapjául szolgáló vita kiélezett, a partnerek mereven kötik magukat az álláspontjukhoz, ott igen kicsi az esély az elégséges szolgáltatásról való megállapodásra is. Vagyis a felek képtelenek/nem óhajtják szétválasztani a két kérdést, a vita valóságos tárgyát és az elégséges szolgáltatást.

Több ízben tárgyalt egy hosszabb távú megállapodás lehetőségéről a Villamosipari Érdekegyeztető Fórum, a Vasúti Érdekegyeztető Tanács, a volt Népjóléti Érdekegyeztető Tanács, a Pedagógus Szakszervezet és a Művelődési és Közoktatási Minisztérium, és más érdekegyeztető fórumok is. Vannak olyan ágazati szakszervezetek (pl. a Villamosenergiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége és az Egészségügyi Dolgozók Demokratikus

<sup>2</sup> Az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás hiánya nem okoz nagyobb zavart akkor, ha rövid ideig tartó munkabeszüntetésről van szó és ha az üzemelés módja egyébként nem követeli meg a megállapodást. Ezzel ellentétben, hosszabb, vagy korlátlan időre meghirdetett sztrájk esetén az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás hiánya mind a munkáltatónak, mind harmadik személyeknek okozhat olyan károkat, amelyek már nem állnak arányban a követelések súlyával.

<sup>3</sup> Tudomásom szerint a PAV volt az első olyan vállalat, ahol az elégséges szolgáltatásról hosszabb távra érvényes megállapodást kötöttek.

Szakszervezete), amelyek felismerték a párhuzamos tárgyalásokban rejlő problémát és a megállapodás kidolgozását „békeidőben” kezdeményezték, reménykedve abban, hogy higgadt tárgyalásokon sikerül konszenzust elérni.<sup>4</sup> Kötelező erejű megegyezés azonban tudomásom szerint középszinten nem született.

A megállapodás kötelező, illetve ajánlás jellege általában attól függ, hogy milyen szinten kötötték. Ha munkahelyi szinten jön létre, akkor kötelező jellegű, mintegy gyakorlati útmutató a sztrájk idején ellátandó feladatokkal, munkabeosztással kapcsolatosan. Ha azonban az ágazati szakszervezet köti az ágazati munkáltatói érdekképvisellel, akkor inkább ajánlás jellegű. A versenyszférában elsősorban a technológia szigorúsága az, amely a jelleget eldönti.<sup>5</sup>

Másképp áll a helyzet azokban az esetekben, amikor nincs munkáltatói érdekképviselő. Az eset jellegzetesen a közalkalmazotti ágazati sztrájk esete, amikor az elégséges szolgáltatásról minden munkáltatóval, egyesével kell megállapodni, legfeljebb a sztrájkot szervező ágazati szakszervezeti szövetség a minisztériummal vagy a helyi önkormányzattal egyetértésben iránymutatást ad a tárgyalásokhoz. Az ilyen, közalkalmazotti szakszervezeti szövetség által kötött megállapodás általában ajánlás jellegű, míg a helyben megkötött konkrét megállapodás kötelező.<sup>6</sup>

A megállapodás jogi természete nem tisztázott. Amennyiben kollektív szerződés részeként jön létre, úgy a kötelező jelleg és a jogi védettség is egyértelmű (ilyen például a PAV megállapodása). A felek kollektív szerződésen kívül is kezelhetik a megállapodást szerződésként, aminek az az értelme, hogy az elmaradásból fakadó károkat a sztrájkot szervezőnek állnia kell. Ugyanakkor kezelhetik a megállapodást úgy is, mint általában a nem szerződés jellegű megállapodásokat (ilyen a fent említett PSZ-MKM megállapodás, ahol az MKM nem kollektív szerződést kötő fél, de hasonló a helyzet olyan köztisztviselők sztrájkja esetén is, akik a sztrájkot az 1994. évi megállapodás alapján szervezik és olyan munkahelyen dolgoznak, ahol az elégséges szolgáltatást biztosítani kell).

---

<sup>4</sup> Ezt a törekvést tükrözi az EDDSZ-NM közös nyilatkozat az egészségügyben dolgozók sztrájkjogának egyes kérdéseiről (Népjóltéti Közlöny, 1994. 9. sz.).

<sup>5</sup> A villamosenergia-iparban például az elégséges szolgáltatás egyes fogyasztói körök villamosenergiával való ellátását (pl. kórházak, gyermeintézmények), másoknak a hálózatról való lekapcsolását jelenti, egy országos hálózat és egy villamos teherelosztó lévén, nem lenne értelme az ajánlás jellegnek.

<sup>6</sup> 1994. végén nem tudott megállapodásra jutni az MKM közoktatásban érdekelt szakszervezetekkel az elégséges szolgáltatásról és az egyes szakszervezetek is egészen eltérő álláspontokat képviseltek. Végül az 1995. december 15-ei sztrájk előtt az utolsó pillanatban született meg a „PSZ és az MKM Ajánlása az 1995. december 15-i közoktatási sztrájk idején még elégséges szolgáltatással kapcsolatos megállapodáshoz”, (1995. december 14.) A Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete és a győri önkormányzat között létrejött megállapodásban ugyanezen sztrájk kapcsán az önkormányzat, mint az érintett munkáltatók képviselője jelent meg aláíró félként. Ezt a technikát 1995-ben semmilyen jogszabály nem támasztotta alá, igaz, nem is tiltotta, sem országosan, sem a győri megállapodás tekintetében nem kérőjelezte meg senki a minisztérium, illetve az önkormányzat jogát arra, hogy ezt a megállapodást megkösse. (Jellemző a Győrben kötött megállapodás melléklete, amely külön megállapodás arról, hogy a sztrájkban résztvevő intézményvezetők is megkapják az aznapi bérüket.) A fent említett EDDSZ-NM közös nyilatkozat ennél kevésbé volt konkrét, tulajdonképpen felhívta a figyelmet a megállapodás szükségességére, de csak nagy vonalakban igazított el a szolgáltatás tartalmát illetően.

A tisztázatlan gyakorlathoz főként néhány jogi kérdés megválaszolatlansága vezetett. Így többek között:

- a) olyan partnerek között, akik egyébként nem köthetnek kollektív szerződést, létrejöhet-e kollektív szerződés-erejű megállapodás vagy nem,
- b) Ha nem jöhet létre, akkor egy ilyen megállapodás a polgári jog szerint szerződésnek számít-e vagy sem;
- c) Ha annak számít, tartalmazhat-e pl. olyan elemeket, amelyek a munkajoggal nem egyeztethetők össze stb.?

### III. A megállapodások száma

1989. január 1-től 2007. december 31-ig összesen hazánkban 226 sztrájk volt, amiből 130 volt figyelmeztető sztrájk, 89 sztrájk és 7 szolidaritási sztrájk.<sup>7</sup> Az elégséges szolgáltatásról folyó tárgyalásokról nem minden esetben rendelkezem pontos adatokkal, így az alábbiak csak a legalapvetőbb összefüggések kimutatására alkalmasak.

Ha ágazatok szerint vizsgáljuk azt a kérdést, hogy hol kellett tárgyalni az elégséges szolgáltatásról (ami nem abszolút összefüggés, hiszen például a tömegközlekedésben is vannak olyan munkahelyek, ahol ez nem szükséges), illetve ezek a tárgyalások milyen eredményre vezettek, az alábbi összefüggéseket találjuk:

1. sz. tábla: Az elégséges szolgáltatásokról szóló tárgyalások és megállapodások esetszáma ágazatonként

Ágazat	Kellett tárgyalni	Folytottak tárgyalásokat	Megállapodás született	A megállapodások aránya azokhoz az esetekhez képest, ahol kellett tárgyalni, %
Mezőgazdaság	1	1	0	0
Ipar	17	14	13	76
Bányászat	4	3	3	75
Közlekedés	43	32	18	42
Egyéb szolgáltatás	6	6	5	83
Oktatás, kultúra	7	5	5	71
Egészségügy	14	10	9	64
Vegyes	2	2		0
<b>Összesen</b>	<b>94</b>	<b>73</b>	<b>53</b>	<b>56</b>

Mint látható, az egészségügy és a közlekedés kivételével az esetek kétharmadában megszületik a megállapodás. Mivel azonban ebben a két ágazatban viszonylag több sztrájkot szerveztek és csak az esetek 42, illetve 64%-ában állapodtak meg az elégséges szolgáltatásban, összességében azt mondhatjuk, hogy a szükséges eseteknek mintegy felében születik megállapodás.

<sup>7</sup> Minden itt közölt adat a szerző saját kutatásaiból származik.

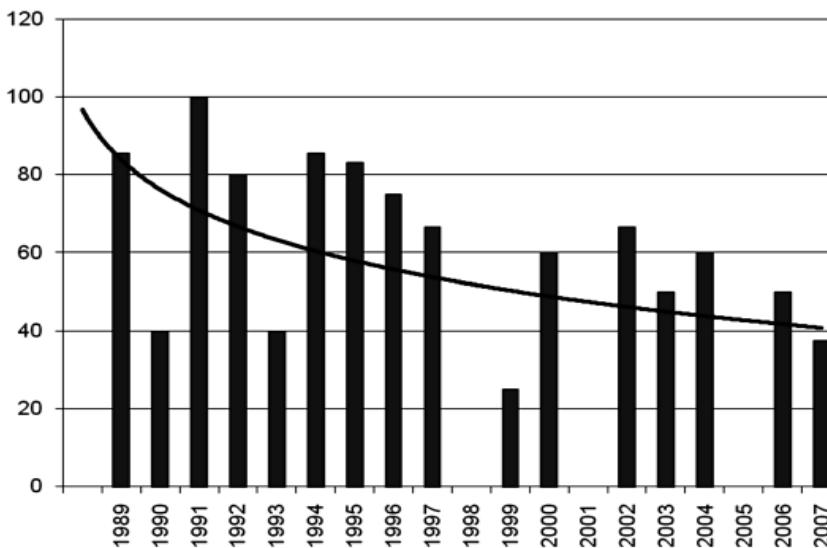
2. sz. tábla: Az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodások száma a sztrájk fajtája szerint

Jelleg	Kellett tárgyalni	Folytattak tárgyalásokat	Megállapodás született	A megállapodások aránya azokhoz az esetekhez képest, ahol kellett tárgyalni, %
Figyelmeztető sztrájk	56	43	30	54
Sztrájk	36	29	23	64
Szolidaritási sztrájk	2	1	0	0
<b>Összesen</b>	<b>94</b>	<b>73</b>	<b>53</b>	<b>56</b>

Mint tudjuk, a figyelmeztető sztrájk hossza legfeljebb 2 óra. Emiatt olyan esetekben, amikor nem közvetlenül személyi szolgáltatásokat nyújtanak valakinek, az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás elmaradása nem okoz komoly problémát, hiszen az időtartam, ameddig a szolgáltatást nem lehet igénybe venni, elég rövid (ez a szolidaritási sztrájkokra is vonatkozik, amelyek legfeljebb félórásak szoktak lenni, de 5 perces is előfordult). Az egészségügyben és az oktatásban a két órás időtartam is számít, különös tekintettel az egészség és a testi épség védelmére, amelyet azonban akkor is biztosítani kell, ha egyébként nem állapodnak meg az elégséges szolgáltatás közvetlen veszély elhárításánál nagyobb mértékéről. Minden esetre a táblából világosan látszik, hogy 2 óránál hosszabb sztrájkok esetén inkább születik megállapodás, mint figyelmeztető sztrájk esetén.

Ha az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodások időbeli alakulását tekintjük, látható, hogy az elmúlt két évtizedben egyre csökkent a hajlandóság a megegyezésre. (A tendencia 2008-ban is folytatódott, bár ezeket az eseteket az adatok még nem tartalmazzák.) Ezt mutatja az alábbi ábra:

3. sz. ábra: Az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodások aránya az összes olyan esethez képest, amikor kellett tárgyalni erről, %





#### IV. Ki mondja meg, mi az elégséges?

Az elégséges szolgáltatás mértékét általában nem könnyű meghatározni: minél bonyolultabb a munka technikai-technológiai szempontból, és minél erőteljesebben érint biztonsági kérdéseket, annál nehezebb. Azokban az ágazatokban, ahol a munkabeszüntetés egészséget vagy testi épséget veszélyeztethet – például az egészségügyben és az oktatásban – munkakörökre lebontva lehet meghatározni az elégséges szolgáltatás szintjét, figyelemmel arra, hogy ha veszélyhelyzet mégis fellép, akkor a sztrájkot fel kell függeszteni, a veszélyt el kell hártani. Így az elégséges szolgáltatás megállapításához jól jönnek a szakmai ismeretek mellett a helyi ismeretek is. Mindemellett nyilvánvalóan figyelembe kell venni azokat a jogokat, amelyeknek a gyakorlását a sztrájk akadályozhatja, pl. a szabad mozgáshoz, az egészséghöz, a tanuláshoz, a közigazgatási szolgáltatásokhoz stb. való jogot.

Ilyen körülmények között az elégséges szolgáltatást meghatározó személye kézenfekvő módon az, aki a munkafolyamatról megfelelő ismeretekkel rendelkezik, azaz maga a munkáltató és a sztrájkot szervező munkavállalói csoport vagy érdekképviselő. Mindketten a szükséges ismeretek birtokában vannak, ugyanakkor ellenérdekű felek. Ezt az ellentmondást oldják fel azok a megoldások, amelyek harmadik személy kezébe teszik az elégséges szolgáltatás megállapítását. E módszerek közös előnye, hogy az elégséges szolgáltatás szintjét biztosan meghatározzák, azt a sztrájkot szervezők számára valamilyen módon előírják, azaz eltűnik annak a kockázata, hogy nem jön létre megállapodás. A lehetséges esetek – amelyre a világ különböző tájain konkrét példákat is találhatunk - a következők:

##### a) A jogalkotó

Ebben az esetben az elégséges szolgáltatás mértékét és alapkövetelményeit jogszabályban rögzítik. A módszer előnye, hogy minden hatálya alá volt sztrájkra egyértelműen és azonosan vonatkozik, előre fel lehet rá készülni. Hátránya abban van, hogy nem lehet elég részletes, az ellenőrzés során adódhatnak mérési problémák abban a tekintetben, hogy betartották-e. Ennek akkor van különös jelentősége, ha az elégséges szolgáltatás feltételeinek nem teljesítése jogszerűtlenné teszi a sztrájkot és kártérítési vagy elbocsátási szankciók léphetnek életbe.

##### b) A bíróság

Annak feltétele, hogy a bíróság előzetesen megállapítsa az elégséges szolgáltatás szintjét az, hogy a sztrájkot szervezők kellő időben bejelentsek a munkabeszüntetést és a megállapítást kérik. A bírósági megállapítás előnye, hogy figyelembe tudja venni az adott akció körülményeit, a helyi sajátosságokat. Hátránya, hogy a bíróság általában nem rendelkezik a munkafolyamatokról különösebb információkkal, ezek beszerzése idő- és költségigényes.

### c) A döntőbíró

A döntőbíráskodás lehet önkéntes vagy kötelező. Mindkét esetben fennállnak azok az előnyök és hátrányok, amelyek a bírósági megállapítás esetén, azzal a különbséggel, hogy a döntőbíráskodás általában gyorsabb és ennél fogva olcsóbb is. Ennek egy válfaja a döntőbíráskodás végső ajánlat módszerével, amelynél nem kell a döntőbírósnak különösebben elmélyednie a helyi munkafolyamatok és körülmények ismeretében, miután az elégséges szolgáltatás tartalmát a felek maguk dolgozzák ki, a döntőbíró feladata, hogy a benyújtott változatok között válasszon. A módszer előnye, hogy a felek igyekeznek reális ajánlatot tenni, mert nagy a kockázata annak, hogy a döntőbíró(ság) nem az ő megoldásukat választja, ha az irreális. További előny a gyorsaság és az a tény, hogy a kidolgozás költségei a feleket terhelik.

Kombinált megoldás lehet, hogy bármelyik eljárás csak akkor lép hatályba/életbe, ha a felek maguk nem állapodtak meg az elégséges szolgáltatásról. Ebben az esetben a megállapodásban való érdekelttség jelentősen nő, hiszen a sztrájk szervezésével járó teendők egyébként is lefoglalják a szervezők és a munkáltató kapacitásait, a megállapodási hajlandóságot jelentősen növeli egy ilyen procedúra „veszélye”.

Bármelyik megoldás tovább cizellálható azzal, hogy az elégséges szolgáltatás nem teljesítése jogellenessé teszi a sztrájkot, amely esetleg alkalom annak hatósági betiltására, kártérítési igény érvényesítésére vagy elbocsátásra is.

## V. Javaslatok

Tekintettel arra, hogy

- a) az esetek jelentős hányadában Magyarországon nem születik megállapodás az elégséges szolgáltatásról,
  - b) nem várható jelentős pozitív változás a felek magatartásában ebben a kérdésben, az utóbbi években a helyzet romlott;
  - c) szintén az utóbbi években a munkáltatók több ízben fordultak bírósághoz, illetve az államigazgatási szervekhez azzal az igénnyel, hogy az elégséges szolgáltatás szintjét állapítsák meg;
  - d) elégséges szolgáltatás hiányában harmadik személyeknek okozott károkért viselt felelősség, harmadik személyek akadályozása jogaik gyakorlásában kérdésköre nem egyértelműen tisztázott,
- úgy gondolom, hogy a szabályozás kiegészítésére van szükség.

A fenti megoldások kombinációjaként a következőt tartanám célszerűnek és elfogadhatónak.

Alapesetben az elégséges szolgáltatásról megállapodást kell kötni. Az erre irányuló tárgyalások során a felek nyilván kölcsönös ajánlatokat tesznek egymásnak, azaz kidol-

gozott megoldásaik vannak a szolgáltatás szintjére. Ha egy jogszabályban megszabott határidőig (a sztrájk bejelentése után, illetve a sztrájk előtt) nem jön létre a megállapodás, úgy a problémával döntőbíróshoz kell fordulni, amely a végső ajánlat módszerét alkalmazva dönt. Az így létrejött megállapodás/döntés kötelező jellegű.

A végrehajtás a munkáltató és a sztrájkot szervezők közös felelőssége, amelyet az együttműködési kötelezettség keretében kell biztosítaniuk. (Ez azt is jelentheti, hogy ha kevesebben dolgoznának, mint amennyien az elégséges szolgáltatásból adódó feladatokat el tudják látni, a sztrájkolók közül kell biztosítani a hiányzó munkaerőt, vagy a munkáltatónak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy kapun kívülről ezt biztosítsa.) A bizonyítottan az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás/döntés be nem tartásából fakadó károkért is közösen (meghatározott arányban, nem egyetemlegesen) felelnek.

A részletszabályok kidolgozása természetesen további kérdéseket is felvet, más szabályokat érdemes alkalmazni pl. a sztrájkok jellege szerint (szolidaritási sztrájk, figyelmeztető sztrájk vagy határozott/határozatlan időre meghirdetett sztrájk esetén), felvetődik a sztrájkörtség jogban való megfogalmazása, amelynek a feladata lehet az elégséges szolgáltatásba bekerült munkaposztokon folyó munka ellenőrzése stb. Ezekre a kérdésekre itt nem térhetek ki, de egyébként is csak akkor érdemes a részleteket kidolgozni, ha elfogadott koncepciónk van.

# EURÓPAI MUNKAJOG

*Kártyás Gábor*

## Bizonyos munkavállalók egyenlőbbek? A kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérhez való joga

Az európai integráció legelső, máig hatályos szociális jellegű előírása az egyenlő munkát végző nők és férfiak egyenlő bérezéséről rendelkezett. A Római Szerződés vonatkozó cikke alapján a hetvenes években jelentős diszkrimináció elleni jogalkotás folyt, majd mára az egyenlő, vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve az Európai Unió egyik alapértékévé vált.<sup>1</sup> Ugyanakkor, az Európai Unióban – a Római Szerződés elfogadása után több mint 50 évvel – az egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak közötti bérkülönbséget máig 15%-ra becsülik, amely csak egy százalékponttal esett 2000 óta.<sup>2</sup>

Az egyenlő bér elvével kapcsolatban a közelmúltban az a kérdés merült fel, hogy vajon érvényesíthető-e két olyan munkavállaló vonatkozásában, akik bár egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végeznek, jogilag két különböző munkáltatónak dolgoznak. A felvetésnek az ad jelentőséget, hogy napjainkban gyakran előfordul olyan helyzet, amikor egy szervezetben belül más-más munkáltatóval jogviszonyban álló munkavállalók dolgoznak együtt. A foglalkoztatás költségeinek csökkentésére ugyanis bevett módszer a modern vállalati gyakorlatban, hogy a termelés egy-egy részterületét, vagy a kisegítő tevékenységeket a vállalkozás nem saját munkavállalóival látja el, hanem ezek elvégzésére külön szervezetet hoz létre, vagy polgári jogi megállapodással más céget bíz meg (kiszervezés). Így pl. a takarítási, vagy informatikai feladatokat az adott vállalat részére egy másik cég biztosítja. Ugyanígy, egy-egy tevékenységét végeztetheti egy munkaerő-kölcsönző cégen keresztül igénybe vett munkaerővel is.

A munkaerő-kölcsönzés lényege, hogy a vállalkozás nem maga hoz létre munkaviszonyt a munkavállalóval, hanem őt egy munkaerő-kölcsönző ügynökségtől kikölcsönzi. Így gyorsan (felvételiztetés, beléptetés nélkül) jut munkaerőhöz, amelytől ugyanilyen gyorsan meg is tud szabadulni: ha már nincs szüksége a kikölcsönzött munkavállalóra, egyszerűen visszaküldheti a kölcsönbeadóhoz. Mivel jogilag nem minősül munkáltatónak, a foglalkoztatással járó adminisztratív terhek, a bér- és járulékfizetés sem őt, hanem a kölcsönző ügynökséget terhelik. A munkaerő-kölcsönzés így rendkívül rugalmas foglalkoztatást tesz lehetővé, ami egyre népszerűbbé teszi a munkáltatók körében. Nem véletlen, hogy napjainkban mintegy 3 millió kölcsönzött munkavállaló dolgozik az

---

<sup>1</sup> 43/75 Defrenne II [1976] ECR 455, para. 12.

<sup>2</sup> European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: *Report on Equality between Women and Men*. 2008, 8. Lásd: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2008/keaj08001\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf), letöltés ideje: 2008. 10. 01.

Európai Unió tagállamaiban, hazánkban létszámuk mintegy 100.000 fő.<sup>3</sup> A munkaerő-kölcsönzés aránya a teljes foglalkoztatásban az 1990-es évek során az Európai Unió egyes országaiban megötszöröződött<sup>4</sup>, 1996–2006 között pedig – 19 európai ország adatait alapul véve – megduplázódott.<sup>5</sup>

A kiszervezés és a munkaerő-kölcsönzés tehát egyaránt azt eredményezi, hogy egy szervezetben belül olyanok dolgoznak együtt – sokszor teljesen azonos munkakörülmények között –, akik nem mind a munkavégzés helyét biztosító munkáltató munkavállalói. A kérdés az, hogy az egyenlő bér elve alapján e munkavállalók munkabére összehasonlítható-e.

Erre a kérdésre az Európai Bíróság (továbbiakban: Bíróság) két esetben is tagadó választ adott (lásd alább), amely jelentős kétségeket ébresztett az egyenlő bér elvének hatékonysága kapcsán, tekintettel a kiszervezések és a munkaerő-kölcsönzés gyors terjedésére. Utóbbi esetében a helyzetet megoldani látszik a tavaly ősszel – mintegy 26 éves vita után – elfogadott munkaerő-kölcsönzésről szóló 104/2008/EK irányelv, amely a kölcsönzött munkavállalónak a kölcsönvevő saját munkavállalójával egyenlő bér fizetését írja elő.

Ebben az írásban azt vizsgálom meg, hogy milyen gyakorlatot követ az Európai Bíróság az egyenlő bér elvének egy munkáltatón túlnyúló alkalmazása tekintetében, illetve mennyiben jelent előrelépést a munkaerő-kölcsönzésről szóló új irányelv a kölcsönmunkavállalók egyenlő bérhez való jogának előmozdításában. Végül áttekintem, hogy az irányelv alapján mennyiben szorul módosításra a kölcsönzött munkavállalók bérezésére vonatkozó magyar szabályozás.

## I. Az Európai Bíróság az egyenlő bér elvének munkáltatók közti érvényesítéséről

### 1. A Lawrence és Allonby esetek

A Bíróság a közelmúltban két esetben fejtette ki álláspontját az egyenlő bér elve egy munkáltatói szervezeten túlnyúló alkalmazhatóságáról. A Lawrence esetben<sup>6</sup> Lawrence asszony és 446 kollégája North Yorkshire Megyei Tanácsa (County Council) iskoláiban dolgoztak, mint takarítók és konyhai alkalmazottak. A Tanács később – anyagi okokból – kiszervezte az iskolai takarítási és konyhai feladatok ellátását. Az e körben dolgozó munkavállalók egy részét így magáncégek foglalkoztatták tovább, lényegében azonos munkakörben, de alacsonyabb fizetésért. Lawrence asszony azért fordult bírósághoz, mert véleménye szerint az egyik magáncég alkalmazásában álló munkavállalóként

<sup>3</sup> CIETT: *The Agency Work Industry Around the World. Main Statistics*. International Confederation of Private Employment Agencies (Ciett), 2007, 21.; Foglalkoztatási és Szociális Hivatal: *Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2007. évi tevékenységéről*. 2008 [http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat\\_osszefogl\\_munkaero-kolcson\\_tevekeny](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny) Letöltés ideje: 2008. december 4, 7.

<sup>4</sup> Például Dánia, Olaszország, Spanyolország, Svédország. Lásd Storrie, Donald: *Temporary Agency Work in the European Union*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002, 27 – 30.

<sup>5</sup> Ciett 2007, 27.

<sup>6</sup> Case C-320/00 Lawrence v Regent Office Care [2002] ECR I-7325.

egyenlő értékű munkát végzett a továbbra is a Tanács alkalmazásában álló férfi kollégákkal, ám bére mégis alacsonyabb volt. A Bírósághoz érkezett előzetes kérdés az volt, hogy vajon az egyenlő bér elve alkalmazandó-e olyan esetben, amikor az egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végző, összehasonlítható munkavállaló egy másik munkáltatónál dolgozik.

A munkáltatók közötti összehasonlítás a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában az Allonby esetben<sup>7</sup> merült fel. Debra Allonby a brit Accrington & Rossendale College (továbbiakban: Főiskola) részmunkaidős oktatója volt, akit 1990 és 1996 között egy évre szóló szerződésekkel foglalkoztattak. Mikor 1996-ban – jogszabályváltozás folytán – a részmunkaidős munkavállalók a teljes munkaidőben foglalkoztatottakkal egyező juttatásokra váltak jogosulttá, a Főiskola komoly anyagi gondokkal nézett szembe. Erre megoldásul megszüntette, illetve nem hosszabbította meg mintegy 300 részmunkaidős oktatója munkaviszonyát, miközben felajánlotta, hogy újra alkalmazásba veszi őket egy munkaerő-kölcsönző cégen keresztül (ún. visszakölcsönzés). Allonby asszony és társai így lényegében folytatták korábbi munkájukat, de immár nem a Főiskola munkavállalóiként, hanem mint a kölcsönző céggel szerződő önfoglalkoztatók. A változással esett a jövedelmük és elvesztettek több munkaviszonyhoz kötődő juttatást (pl. fizetett betegszabadság). Az ügyben eljáró Court of Appeal előzetes kérdése az volt, hogy a munkáltatónál dolgozó kölcsönzött munkát végző összehasonlítható-e az egyenlő bér elve alapján a kölcsönvevő által közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal.<sup>8</sup>

A Bíróság mindkét esetben ugyanazt az érvelést követte. A Római Szerződés 141. cikke szerint minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.<sup>9</sup> A Bíróság leszögezte, hogy e cikk szövegezésében nincs semmi, ami az elv érvényesülését olyan esetekre korlátozná, amikor a két összehasonlítandó munkavállaló azonos munkáltatónak dolgozik.<sup>10</sup> Ugyanakkor a különböző munkáltatóknál dolgozó munkavállalók bérének összehasonlításához azt a feltételt szabta, hogy az egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bérkülönbségei egyetlen forrásra (single source) legyenek visszavezethetőek. Ennek hiányában ugyanis nincs kit felelőssé tenni az egyenlőtlenségért, ahogy nincs kit kötelezni az egyenlőség helyreállítására sem.<sup>11</sup>

A Lawrence-ügyhöz fűzött főtanácsnoki vélemény három olyan esetet nevesít, amikor a munkáltató-közi összehasonlítás lehetséges. Így egyetlen forrásból ered a bérkülönbség, ha a munkáltatók ugyanazon jogszabályi előírás, vagy kollektív szerződés hatálya alatt állnak. Emellett ide tartozik az az eset is, amikor egy vállalatcsoporton belül a fog-

<sup>7</sup> Case C-256/01 Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College and Others [2004] IRLR 224.

<sup>8</sup> Az ügy érdekessége még, hogy mivel Allonby asszony nem állt munkaviszonyban, a Bíróságnak arról is állást kellett foglalnia, hogy vajon kiterjed-e a 141. cikk személyi hatálya az önfoglalkoztatókra is. A Bíróság a kérdésre igennel válaszolt, megalkotva a munkavállaló (worker) közösségi jogi fogalmát, az egyenlő bánásmód alkalmazásában. (C-256/01 para. 67.) Részletesen lásd: Gyulavári Tamás: Munkajogi Alapfogalmak a közösségi jogban. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2009/1.

<sup>9</sup> Római Szerződés 141. cikk (1) bek.

<sup>10</sup> C-320/00 para. 17., C-256/01 para. 45. Hasonlóan tág megfogalmazással él a Tanács 117/75/EGK irányelve (1975. február 10.) a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (1. cikk).

<sup>11</sup> C-320/00 para. 18., C-256/01 para. 46.

lalkoztatási feltételeket központilag határozzák meg, több szervezetre kiterjedő hatállyal. A bérek meghatározásának egyetlen forrása ekkor a jogalkotó, a kollektív megállapodást megkötő felek, illetve a konszernt vezető menedzsment.<sup>12</sup>

A Bíróság ez alapján úgy találta, hogy Lawrence asszony új magánmunkáltatója és a Tanács az egyébként egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bérét egymástól függetlenül állapítják meg. A Bíróság szerint az egyetlen forrás megállapításához kevés az, hogy a kiszervezett munkavállalók bérét továbbra is adófizetők fedezik, hiszen a takarítási és konyhai szolgálatokért a Tanács díjat fizetett Lawrence asszony új munkáltatójának.<sup>13</sup> Ugyanígy, az Allonby esetben szintén nem volt elegendő az egyetlen forrás megállapításához, hogy a munkaerő-kölcsönző által Allonby asszonynak fizetett díjazás fedezete az a kölcsönzési díj volt, amit a Főiskola fizetett a kölcsönbeadónak a munkaerő rendelkezésre bocsátásáért.<sup>14</sup> Így bár egyik esetben sem volt vitatott, hogy a különböző bérezést kapó munkavállalók egyenlő értékű munkát végeznek<sup>15</sup>, a Bíróság – egyetlen forrás hiányában – egyik esetre se tartotta alkalmazhatónak a 141. cikket.

## 2. Egyenlő értékű munkáért egyenlőtlen bér?

Az idézett esetekben kialakított szűkítő értelmezés alapvetően indokoltnak tűnik. Ha a Bíróság elfogadta volna, hogy az összehasonlítás alapja bármely más munkáltató egyenlő (értékű) munkát végző munkavállalója lehet, az meglehetősen utópisztikus következményekkel járt volna. Ekkor ugyanis minden szakmára, a köz- és magánszférára is kiterjedő országos bérszinteket kellett volna megállapítani.<sup>16</sup> Sőt, a tagállamok közti összehasonlításnak sem lenne akadálya. Ez a nemzeti bérszintek közti különbségeket tekintve beláthatatlan következményekkel járna, még akkor is, ha az eltérések megfelelő objektív okokkal kimenthetőek lehetnének.<sup>17</sup> Valahol tehát meg kellett húzni a 141. cikk alkalmazhatóságának határát.

A két ügyben eljáró Geelhoed főtanácsnok a munkáltatói felelősség oldaláról elemezte az egyenlő bér elvének kiterjesztő értelmezését. Mint kifejtette, önmagában az, hogy a munkáltató az egyenlő értékű munkáért kevesebb bért fizet, mint egy tőle teljesen független, másik munkáltató, nem alapozhatja meg az egyenlő bánásmód megsértéséért való felelősséget. Ellenkező esetben, ha egy munkáltató béremelést hajt végre, úgy azt követnie kellene a másik munkáltatónak is, vagy megsérti az egyenlő bér elvét. Erről információt szerezni, illetve ehhez anyagi fedezetet biztosítani lehetetlen. A 141. cikk részét képezi a munkáltatót megillető védekezési jog is. Márpedig lehetetlen volna a munkáltató számára, hogy utánajárjon, a vele összehasonlított másik munkáltató miért fizet többet ugyanazon értékű munkáért. A munkáltató tehát nem tudna szabadon megállapodni munkavállalóival a munkabérekről, ami jelentősen aláásná a kollektív alku szabadságát is.<sup>18</sup>

<sup>12</sup> C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 48 – 51.

<sup>13</sup> C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 31.

<sup>14</sup> C-256/01 para. 45 – 48.

<sup>15</sup> C-320/00 para. 15., C-256/01 para. 29.

<sup>16</sup> Steele, Iain: Tracing the Single Source: Choice of Comparators in Equal Pay Claims. *Industrial Law Journal* 2005/4, 341.

<sup>17</sup> Fredman, Sandra: Reforming Equal Pay Laws. *Industrial Law Journal* 2008/3, 199.

<sup>18</sup> C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 55 – 56. Hasonló érvelést fejtett ki az Egyesült Királyság is. Para. 36–39. C-256/01 Főtanácsnoki vélemény para. 34 – 37, 50.

Másfelől viszont ezzel a szűkítő értelmezéssel a 141. cikk szánalmasan gyenge, megkerülhető szabálynak bizonyult.<sup>19</sup> A Bíróság ugyanis nem tartja jogellenesnek, ha egy munkáltató azzal játssza ki az egyenlő bér elvét, hogy korábbi munkavállalóit egy munkaerő-kölcsönző cégen keresztül alkalmazza tovább, vagy ha őket egy független vállalkozásba kiszervezi. Márpedig ezek a technikák egyre elterjedtebbek.<sup>20</sup> Ezt a nem kívánatos üzenetet a Bizottság is észlelte, ám úgy foglalt állást, hogy e visszaéléseket nem a 141. cikk mesterségesen kitágított értelmezésével kell visszaszorítani.<sup>21</sup> Geelhoed főtanácsnok, aki a Bíróság ítéletével egyező véleményt fejtett ki, szintén elismerte e lehetséges következményeket, és hogy kiszervezés, vagy visszakölcsönzés esetén a 141. cikk nem nyújt megfelelő védelmet. Ezt a helyzetet kollektív megállapodásokkal, vagy ennek hiányában nemzeti, esetleg közösségi jogi jogalkotással javasolta feloldani.<sup>22</sup>

A munkáltatók közti összehasonlítások korlátozásának van egy nemi vetülete is. A Bíróság szűkítő értelmezésével ugyanis a zárt, klasszikusan női munkák (pl. óvodai nevelők) nem hasonlíthatók össze az egyenlő értékű férfi munkákkal (pl. hivatalnokok).<sup>23</sup> Ha az összehasonlíthatóságot egy munkáltatóra szűkítjük, ez azzal járhat, hogy ezeknél a tipikus női munkáknál sokszor nem találunk majd összehasonlítható férfi munkavállalót. Ha visszagondolunk a bevezetőben említett bérkülönbségekre, joggal kifogásolható az egyetlen forrás doktrínával szemben, hogy aligha fogja elősegíteni az egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak bérének egyenlőségét.

A 141. cikk szerinti egyenlő bér elve összességében tehát nemcsak egy munkáltatón belüli összehasonlítást tesz lehetővé. Ennyiben az egyetlen forrás doktrína bővíti az egyenlő bér elvének hatályát, bár egy munkáltatón túlnyúlóan így is csak meglehetősen szűk körben érvényesülhet. Az egyetlen forrás kimutatását azonban a Bíróság csak olyan esetekben követeli meg, amikor a két érintett munkavállaló nem egy munkáltatónál dolgozik. Nincs szó tehát arról, hogy az egy munkáltatón belüli összehasonlításnál is külön feltétel lenne, hogy a bérkülönbség egyetlen forrásra visszavezethető.<sup>24</sup> Az utóbbi értelmezés szerint ugyanis a nagy szervezettel bíró munkáltatónak elegendő lenne egy-egy delegálni a bérmegállapítás hatáskörét, és máris elejét vehetnék a cégen belüli bérek összemérésének az egyenlő bér elve alapján.<sup>25</sup>

Végül, bár a felek egyik eljárásban sem hivatkoztak rá, így ezzel az aspektussal a Bíróság sem foglalkozott, röviden érdemes megemlíteni, hogy a kiszervezéssel vagy viszsza-kölcsönzéssel érintett munkavállalók védelmét bizonyos részben ellátja a transzfer

<sup>19</sup> Barrett, Gavin: 'Shall I Compare Thee To...?' On Article 141 EC and Lawrence. *Industrial Law Journal* 2005/1, 99.; Fredman, Sandra 2008, 196.; C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 25 - 26.

<sup>20</sup> Steele, Ian 200, 342.

<sup>21</sup> C-256/01 Főtanácsnoki vélemény para. 37.

<sup>22</sup> C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 57. C-256/01 Főtanácsnoki vélemény para. 43., 45., 52. Hasonló véleményen van: Barret, Gavin 2005, 95.

<sup>23</sup> Barret, Gavin 2005, 95; Fredman, Sandra 2008, 196 - 197.

<sup>24</sup> A brit joggyakorlatban már megjelent ez a téves értelmezés. A *Robertson* esetben hat brit férfi köztisztviselő sérelmezte, hogy bére elmarad két olyan hölgy munkatársuk fizetésétől, akik egy másik osztályon dolgoznak, de egyenlő értékű munkát végeznek. A bíróság arra hivatkozással utasította el keresetüket, hogy bár van közös munkáltatójuk (a *Korona*), bérüket a különböző osztályok maguk állapítják meg, így a bérkülönbség nem egyetlen forrásból ered. *Robertson v Department for Environment, Food and Rural Affairs* [2005] ICR 750.

<sup>25</sup> Barret, Gavin 2005, 99.



irányelv.<sup>26</sup> Az irányelv alapján mindkét eset ún. munkáltatói jogutódlásnak minősül, aminek az a joghatása, hogy az átruházással érintett munkavállalók munkaviszonyából eredő jogok és kötelezettségek érintetlenül átszállnak az új munkáltatóra.<sup>27</sup> Mivel az átadó munkáltatónak kötelezettsége volt az egyenlő bér elvének betartása, egyes álláspontok szerint ez a kötelezettség is átszáll, azaz az új munkáltató is köteles az átvett munkavállalóknak az eredeti munkáltatónál egyenlő értékű munkát végző munkavállalókkal egyenlő bért fizetni.<sup>28</sup> Álláspontom szerint azonban ez az érvelés téves. Az átvevő munkáltatót ugyanis nem lehet arra kötelezni, hogy az átadónál érvényes bérszinteket az átvételt követően (akár évekig) biztosítsa. A Bizottság hasonló véleménye szerint a munkáltatói jogutódlás csak az átadás pillanatában fennálló bérszintet garantálja az átvevő munkáltatónál, de nem jelenti azt, hogy az átadott munkavállaló bérét a korábbi munkáltató összehasonlítható munkavállalójához kellene mérni.<sup>29</sup>

Összességében tehát a 141. cikk önmagában nem garantálja a munkaerő-kölcsönzésen keresztül foglalkoztatott munkavállalók egyenlő bérhez való jogát. A Bíróság az egy munkáltatói szervezeten átnyúló összehasonlítás feltételeinek kialakításával elkerülte a tág értelmezéssel járó, fent kifejtett veszélyeket, ám védelem nélkül hagyta azokat a munkavállalókat, akik nem a munkaerő-kölcsönzés helyét biztosító munkáltatóval állnak munkaviszonyban. Ők ugyanis csak „sorstársakkal”, a többi kiszervezett, vagy kölcsönzött munkavállalóval hasonlíthatóak össze. Hangsúlyozni kell azonban, hogy egyik idézett esetben sem volt vitatott, hogy a kiszervezett, vagy kölcsönzött munkavállalók a közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal egyenlő értékű munkát végeznek. Ugyanazért a teljesítésért mégis jogszerűen kaptak kevesebb bért, foglalkoztatásuk eltérő jogi konstrukciója miatt. A Bíróság értelmezése tehát olyan helyzethez vezethet a munkahelyeken, ahol az egyenlő értékű munkát végzők közül egyesek egyenlőbbek másoknál.

## II. Kölcsönzés és egyenlő bér az irányelv vitájában

A Bíróság említett döntései után a jogalkotásra maradt, hogy biztosítsa a kölcsönzöttek egyenlő bérhez való jogát (ún. ekvivalencia elv). A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozása iránti igény azonban már jóval korábban, 1982-ben felmerült.<sup>30</sup> A Bizottság ekkor még aggályosnak nevezte a munkaerő-kölcsönzés terjedését, és a szabályozással elsősorban az új atipikus munkaviszony korlátok közé szorítása volt a célja. Az előterjesztés már ekkor garantálta volna az egyenlő bér elvét. A Bizottság következő szabályozási kísérlete 1990-ben<sup>31</sup> már egészen más elvi alapon állt, mivel a kilencvenes évek elejére a legtöbb tagállam súlyos szociális gondokkal, különösen egyre nagyobb munkanélküliséggel küzdött.<sup>32</sup> A változó helyzetben a javaslat a munkaerő-kölcsönzést üdvözlendő

<sup>26</sup> A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

<sup>27</sup> 2001/23/EK irányelv I. cikk (1) bek., 3. cikk (1) bek.

<sup>28</sup> Barret, Gavin 2005, 96 – 97.

<sup>29</sup> C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 41.

<sup>30</sup> COM (82) 155 final.

<sup>31</sup> COM (90) 228 final.

<sup>32</sup> Gyulavári Tamás: *Az Európai Unió szociális joga*. Phd értekezés, kézirat. Budapest, 2001, 34.

jelenségnek tekintette, amely hozzájárul a gazdaság rugalmasságához, a munkahelyteremtéshez, továbbá megfelelő egyes munkavállalók igényeinek, így szükségessége nem vonható kétségbe. Ennek megfelelően ez a tervezet már jóval rugalmasabb szabályokat tartalmazott, és az egyenlő bér helyett csak a szociális és társadalom-biztosítási ellátások egyenlőségét követelte volna meg.

A munkaerő-kölcsönzés szabályozása az ezredfordulón került újra napirendre. Ekkor az európai szociális partnerek – az Amszterdami Szerződés után – a Római Szerződés 138–139. szakasza alapján maguk próbálták megállapodni a kölcsönzés közösségi szintű szabályairól. A tárgyalások végül nem vezettek eredményre, így a Bizottság maga folytatta a tervezet előkészítését. Előterjesztését a beérkezett módosító javaslatok alapján átdolgozta,<sup>33</sup> mely módosított szöveget a Foglalkoztatási és Szociális Miniszterek Tanácsa öt ízben tárgyalta, de megegyezés – elsősorban az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos viták miatt – nem született.<sup>34</sup> Bár a tervezet jogalapja a Szerződés 137. cikke, amely minősített többséget ír elő a tanácsi szavazásra, a nagy szavazatszámú rendelkező tagállamok ellenállása miatt nem kapott elegendő támogatást.<sup>35</sup> Végül, az irányelv elfogadásához az Egyesült Királysággal kötött kompromisszummal nyílt meg az út.<sup>36</sup> Így 2008 őszén, mintegy 26 éves jogalkotási folyamat végén született meg az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (továbbiakban: irányelv).

A jogalkotási folyamatot elsősorban az egyenlő bér elvéről való megállapodás lassította. A vita középpontjában az állt, hogy vajon fennmarad-e a munkaerő-kölcsönzés vonzereje, rugalmassága, ha a kölcsönzött munkavállalónak nem fizethető kevesebb bér, mint a közvetlenül alkalmazottnak. Szintén kérdés volt, hogy hogyan határozható meg az a közvetlenül alkalmazott munkavállaló, aki az egyenlő bér szempontjából az összehasonlítás alapja lehet. Végül – akárcsak a Bíróság előtt, a fent említett eljárásokban – aggályok merültek fel a különböző munkáltatók közti összehasonlítás és a szerződési szabadság, valamint a kollektív alkuhoz való jog összeegyeztethetőségét illetően. Az irányelvben foglalt konkrét szabályok bemutatása előtt ezeket a kérdéseket vizsgálom meg.

## 1. Van-e munkaerő-kölcsönzés az egyenlő bér után?

Az egyenlő bér elvének szükségességét illetően igen eltérőek voltak a vélemények. Az elv támogatói arra hivatkoztak, hogy a munkaerő-kölcsönzésen keresztüli munkavégzés

---

<sup>33</sup> COM (2002) 149 final; COM (2002) 701 final.

<sup>34</sup> Zappala, Loredana: The Temporary Agency Workers' Directive: An Impossible Political Agreement?, *Industrial Law Journal* 2003/4, 310.

<sup>35</sup> Borbély Andrea: A közösségi jogalkotás nehézségei: a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelvtervezet vitája. In: Gyulavári Tamás (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. Budapest, 2004, OFA Kht., 199. Az ETUC szerint a tervezet négy tagállam, az Egyesült Királyság, Dánia, Németország és Írország ellenállása miatt volt parkoló pályán. (Lásd: <http://www.etuc.org/a/501>.) A brit TUC az új tagállamok közül Lengyelországot és Szlovákiát tekintette a tervezet fő ellenzőinek. A tervezet elfogadása körüli feszültségeket jól mutatja, hogy a Tanács 2007. december 5-ei ülésén Gordon Brown brit miniszterelnök a rugalmas brit munkaerő-piac védelmében azzal kényszerítette a döntés elhalasztására a Tanácsot, hogy az irányelv elfogadása esetére kilátásba helyezte, nem írja alá 2007. december 13-án a Lisszaboni Egyezményt.

<sup>36</sup> A kölcsönzési irányelv támogatásáért cserébe bekerült egy újabb kivétel az egyenlő bér elvéhez, illetve az Egyesült Királyság kimentést kapott a munkaidő-irányelv 48 órás heti munkaidő-maximuma alól.

csak bizonytalan foglalkoztatást jelent, a munkavállalók kiszolgáltatottak, és ezért létfontosságú, hogy munkakörülményeik – elsősorban díjazásuk – javuljon. Az ellenzők szerint viszont az elv bevezetése óhatatlanul a kölcsönbeadók profitvesztésével jár, amely a szektor szűkülését, tehát végső soron munkahelyek elvesztését jelenti.

Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) álláspontja szerint – összehasonlítva a foglalkoztatás bármely más formájával – a kölcsön-munkavállalók munkakörülményei a legrosszabbak. Kevesebb önállósággal rendelkeznek, kevesebb képzésben részesülnek, viszont nagyobb a munkahelyi balesetek veszélye és nem kapnak kellő tájékoztatást a biztonsági kockázatokról. Gyakran váltott műszakban dolgoznak, és kevesebb idejük van egy-egy munka befejezésére.<sup>37</sup> Hasonló következtetésekre jutott az Európai Parlament megbízásából összeállított kutatócsoport és az Eurofound Alapítvány (Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért) is. A kutatások kiemelik, hogy a kölcsönzött munkavállalók állásbiztonsága, bére, képzése és munkavédelmi helyzete rosszabb a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakéhoz képest.<sup>38</sup> Egy másik kutatás tíz munkakörülmény alapján hasonlította össze a különböző munkaviszonyokban dolgozó munkavállalók helyzetét, és megállapította, hogy a kölcsönzöttek helyzete jelentősen rosszabb, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottaké. Különösen a bérezés, a képzés, a munkahelyi szociális kapcsolatok és a kockázatokról kapott tájékoztatás tekintetében volt kimutatható számottevő különbség.<sup>39</sup>

Ez a helyzet csak a kölcsönzött munkavállalók jogviszonyának specialitásához igazodó szabályozással javítható, amelynek alapeleme a közvetlenül alkalmazott munkavállalóval való egyenlő bánásmód biztosítása.

Az egyenlő bér elvének ellenzői szintén szociális megfontolásból indítják érvelésüket. Álláspontjuk szerint a munkaerő-kölcsönzés fontos hatása a foglalkoztatás bővítése, különösen a hátrányos helyzetű munkavállalók körében. Mivel a kölcsönzés rugalmasabb munkajogi szabályokkal jár, olyanokat is munkához segít, akik hagyományos munkaviszonyban nem tudnának elhelyezkedni. Ám ha nem lehet kevesebbet fizetni a kölcsönzött munkavállalónak, úgy elveszik a kölcsönzés fő vonzereje, a kölcsönbeadók pedig tönkremennek.

A Bizottság 2002-es előterjesztésében részletesen foglalkozott ezzel az ellenvetéssel. A testület érvelése emiatt közel sem elvi jellegű, inkább csak azt igyekezett bizonyítani, hogy az ekvivalencia elv nem érinti hátrányosan a kölcsönbeadók üzletét.<sup>40</sup> Véleménye szerint az egyenlő bérezéssel együtt járó magasabb bérköltségeket egy sor további hatás ellensúlyozza. Így a kölcsön-munkavállaló béérének emelkedése kedvezően hathat a termelékenységre, csökkenti a közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal való konfliktus-

<sup>37</sup> Lásd: <http://www.etuc.org/a/501>

<sup>38</sup> Contreras, Ricardo Rodríguez (Director of the study): *The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in the European Union*. Study for the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. 2008, 43. Lásd: <http://www.europarl.europa.eu/activities/delegations/studies/download.do?file=23224>, letöltés ideje: 2009. január 15.; Storrie, Donald 2002, 43.

<sup>39</sup> Nienhüser, Werner és Matiaske, Wenzel: Effects of the 'principle of non-discrimination' on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal* 2006/1, 71 – 72.

<sup>40</sup> Részletesen lásd: COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum 30 – 34.

kat, ezzel pedig növeli a munka hatékonyságát. A jobb bérkilátások több és magasabban képzett munkavállalókat is kölcsönzés felé fordíthatnak, ami a szektor növekedését, az ügynökségek kínálatának szélesedését segíti. A munkavállalói érdekképviseltek is úgy foglaltak állást, hogy egyenlő bérezés nélkül képzett munkavállalók által végzett, minőségi munka nem létezhet a kölcsönzési szektorban.<sup>41</sup> A Bizottság a kölcsönbeadók európai szervezete, az Euro-Ciett álláspontját idézve arra is utal, hogy az irányelv sokat javíthat a munkaerő-kölcsönzés társadalmi elfogadottságán, megítélésén – aminek ismét lehet kihatása a kölcsönbeadók piaci lehetőségeire.

A fenti érveken túl a Bizottság kiemelte, hogy az ekvivalencia elv bevezetése és a kölcsönzési üzletág visszaesése közötti összefüggést a gyakorlati tapasztalatok nem támasztják alá. A kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a Ciett egy 2002-es tanulmányban számos empirikus kutatás eredményeit összefoglalva kimutatta, hogy a kölcsönvevők számára az alacsonyabb bérköltségek lehetősége csak elenyésző jelentőségű motiváció a kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatására. Ezzel szemben elsősorban a kieső munkavállalók pótlása, a munkaerő-igények gyors és rugalmas kielégítése a legfőbb vonzereje a kölcsönzésnek.<sup>42</sup> Emellett az egyenlő bér elve számos tagállamban már az irányelv hatályba lépése előtt elismerést nyert, ami nem járt az iparág összeomlásával.<sup>43</sup> Mindez arra utal, hogy ha drágábbá is válik a kölcsön-munkaerő, az továbbra is életképes szolgáltatás marad.

Végül, azt is meg kell említeni, hogy a kutatások, ha csak kivételként is, de olyan eseteket is feltártak, amikor a kölcsön-munkavállaló jobban keres, mint a kölcsönvevő saját munkavállalói.<sup>44</sup> Az már más kérdés, hogy ez az eset ugyanúgy felveti az egyenlő bér elvének sérelmét, csak ezúttal a kölcsönvevő saját munkavállalói szemszögéből.

## 2. Ki az összehasonlítható munkavállaló?

A kölcsönvevő azon saját munkavállalójának a meghatározása, akivel a kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódra jogosult, többféle modell szerint képzelhető el. A Bizottság 2002-es javaslata szerint az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló a kölcsönvevő olyan munkavállalója lett volna, aki azonos, vagy hasonló pozíciót tölt be, mint a kölcsönbeadó által kikölcsönzött munkavállaló, a rangidősség, a képzettségek és a képességek tekintetbe vételével.<sup>45</sup> Ilyen munkavállaló hiányában a kölcsönvevőnél, ennek hiányában pedig a kölcsönbeadónál hatályos kollektív szerződés alapján kellett volna elvégezni az összehasonlítást, illetve ha egyik félnél sincsen kollektív megállapodás, úgy a nemzeti szabályozás és gyakorlat lett volna az irányadó.<sup>46</sup>

<sup>41</sup> Zappala, Loredana 2003, 314 – 315.

<sup>42</sup> CIETT: *Rationale of Agency Work, European labour suppliers and demanders' motives to engage in agency work. Final report.* 2002 27 – 28. Lásd: [www.ciett.org](http://www.ciett.org), letöltés ideje: 2008. március 10. A kutatások eredményére a Bizottság is utal. Lásd COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum 27., 29.

<sup>43</sup> Az egyenlő bér elvét alkalmazó tagállamok: Belgium, Csehország, Észtország, Franciaország, Luxembourg, Lengyelország, Németország, Olaszország, Portugália, Románia, Szlovénia, Spanyolország. Lásd Contreras, Ricardo Rodríguez 2008, 46. Egyes felmérések egyenesen azt mutatták ki, hogy ott sem emelkedik jelentősen a kölcsönzött munkavállalók bére, ahol az egyenlő bér elvét amúgy alkalmazni kell. Nienhüser, Werner és Matiaske, Wenzel 2006, 74.

<sup>44</sup> Contreras Ricardo Rodríguez 2008, 43., Storrie, Donald 2002, 55.

<sup>45</sup> Lásd: COM (2002) 149 final 3. cikk (1) bek. b) pont.

<sup>46</sup> COM (2002) 149 final 5. cikk (5) bek.

Ezt a meghatározást számos kritika érte. A Parlament azt kifogásolta, hogy a szabály rendkívül pontatlan.<sup>47</sup> Egyrészt, csak ötletszerűen sorol fel összehasonlítási szempontokat, miközben az Európai Bíróság egyenlő bérhez kapcsolódó gyakorlata alapján az összehasonlítható helyzet megállapításához minden számba vehető körülményre figyelemmel kell lenni.<sup>48</sup> Hozzátehetjük, az is meglepő, hogy összehasonlítható munkavállaló hiányában a kölcsönvevő kollektív szerződését kell elsősorban figyelembe venni, hiszen éppen a kölcsön-munkaerőt igénybevevő vállalkozás érdekelt a legkevésbé az azonos munkakörülményekben.

Egyes álláspontok szerint a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállaló bérezése egyes esetekben egyáltalán nem hasonlítható össze. A kölcsönbeadók európai szövetsége, az Euro-Ciett véleménye szerint – amellyel több tagállam egyetértett –, a kölcsön-munkavállaló fogalmilag nem hasonlítható a kölcsönvevő hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalójához, ha az előbbi a kölcsönzések között is bérezésben részesül. Ez az előny ugyanis kompenzálja a kölcsönzések idejére járó, a kölcsönvevő saját munkavállalójához képest alacsonyabb díjazást, ezért az összehasonlítás csak két kölcsönzött munkavállaló között történhet.<sup>49</sup> Álláspontom szerint ez az ellenvetés figyelmen kívül hagy két fontos tényezőt. Egyrészt, nem tekinthető általánosnak a tagállami szabályozásban, hogy a kölcsön-munkavállalónak kikölcsönzések között is jár munkabér. Másrészt, ha a jogszabályok alapján jár is díjazás a köztes időtartamokra, egyáltalán nem biztos, hogy ilyen időszakok felmerülnek. Ha a kölcsönbeadó hatékonyan szervezi üzletmenetét – amire nyilván törekszik –, úgy ezek az „üresjáratok” minimálisak lehetnek. Annak sincs jogi akadálya, hogy a munkaviszonyt a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás idejére létesítsék a felek, így kikölcsönzések közti szünet fel sem merülhet. Ez az állítólagos előny tehát nem általános és nem is összemérhető a kikölcsönzések alatti alacsonyabb bérrrel.

A bérezés összehasonlíthatóságát tagadók másik érve azok alapul, hogy a kölcsönzött munkavállaló csak átmenetileg dolgozik a kölcsönvevőnél, nem válik a munkaszervezet igazi részévé, erre tekintettel pedig nem indokolt az egyenlőség a kölcsönvevő saját munkavállalóival. Az Euro-Ciett megbízásából készült tanulmány szerint az összehasonlításnál tekintettel kell lenni arra, hogy a kikölcsönzés kezdeti időszakában a kölcsön-munkavállaló még alig integrálódott a kölcsönvevő munkaszervezetébe, ilyen kapcsolat ekkor még inkább a kölcsönbeadó vonatkozásában mutatható ki. Az első periódusban a munkát végző és az őt foglalkoztató kölcsönvevő is rugalmas, átmeneti kapcsolatként tekint kettejük viszonyára. Ezért a kölcsönvevő saját munkavállalóival való összehasonlítás csak akkor indokolt, ha az előbbi kép a folyamatos munkavégzés során idővel megváltozik, és a kölcsönvevőhöz való kötődés lesz erősebb. Ezért a szervezet az összehasonlítást kettős mérce alapján tartja indokoltnak. A kikölcsönzés első időszakában a kölcsön-munkavállaló alapvető munkafeltételei csak a kölcsönbeadó hasonló kikölcsönzést tel-

<sup>47</sup> A Parlament első olvasata után elfogadott szövegjavaslatot, amelyre a későbbiekben is még többször hivatkozom, lásd: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P5-TA-2002-0562+0+DOC+PDF+V0//EN>, letöltés ideje: 2007. október 2.

<sup>48</sup> Ezt a véleményt osztja még: Grapperhaus, Ferdinand: *A Misconception on Equal Treatment of Temporary Workers*. 2003, 9. Lásd: <http://www.euro-ciett.org/index.php?id=91>, letöltés ideje: 2007. október 9.

<sup>49</sup> COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum 9., Zappala, Loredana 2003, 315.

jesítő munkavállalójának körülményeihez mérhetőek. Megfelelő idő eltelte után válik csak a viszonyítás alapjává a kölcsönvevő saját munkavállalója.<sup>50</sup>

A kölcsön-munkavállaló integrálódásából kiinduló koncepció álláspontom szerint téves. Ha ugyanis az összehasonlítható munkavállaló meghatározásakor – ahogy azt maga az Euro-Ciett is javasolja – az összes körülményére tekintettel vagyunk, akkor ez nyilván felöleli a munkáltatónál eltöltött idő hosszát, a munkavállaló lojalitását is. Így a kölcsön-munkavállaló egy frissen felvett, esetleg próbaidejét töltő saját alkalmazottal gond nélkül összehasonlítható. Másfelől, ugyancsak vitatható, hogy a két mérce alkalmazása közötti váltásra mikor kerüljön sor. Ennek meghatározását a tanulmány a tagállamok döntésére bízna, egyébként pedig 12 hónapot javasol. Véleményem szerint, egy ilyen megoldással valójában nem történne jogharmonizáció, hiszen fenntarthatóvá tenné a tagállamok most is hatályos és jelentősen eltérő szabályait. Másfelől pedig menekülési utat biztosít: az egyenlő bánásmód elvét ellenző tagállamoknak az elv félre tételéhez elegendő olyan hosszú folyamatos foglalkoztatást megkövetelni a kölcsönvevőnél, amelyet a statisztikák szerint a kölcsön-munkavállalók csupán töredéke teljesít. Ezt a problémát érzékelve, az egymást követő, rövid időtartamú kikölcsönzésekről a tanulmány úgy foglal állást, hogy ilyen esetekben az adott szektor sajátosságaira tekintettel dönthető el, hogy mennyire fontos az integráció, és így mennyi legyen a váltáshoz szükséges idő.<sup>51</sup> Könnyen belátható, hogy a referencia időszak szektor-specifikus meghatározása még tovább csökkentené a harmonizáció szintjét.

A Bizottság 2002-es módosított előterjesztésében még osztotta a fenti álláspontot, és lehetőséget adott volna arra, hogy csak a kölcsönvevőknél eltöltött hat hetes türelmi idő után kelljen alkalmazni az ekvivalencia elvet.<sup>52</sup> Ez a kivétel különösen nagy vitát kavart, amennyiben a kölcsön-munkavállaló szociális biztonságát előtérbe állítók szerint teljességgel szükségtelen lett volna, míg a foglalkoztatás rugalmasságát preferálók a sokkal hosszabb türelmi időt látták indokoltnak.<sup>53</sup> Mint később látható lesz, az elfogadott irányelv a kikölcsönzések első napjától biztosítja az egyenlő bérezést.

### 3. Az egyenlő bér elvének hatása a béralkura

Már a Lawrence és Allonby esetek kapcsán is felmerült a probléma, hogy az egyenlő bér elve radikálisan átalakítja a hagyományos béralkut. A bérezés kialakítására ugyanis a kölcsönzésre irányuló munkaviszony alanyai, a kölcsönbeadó és a munkavállaló, illetve az utóbbit képviselő szakszervezet mellett – az ekvivalencia elv miatt – a kölcsönvevő is jelentős befolyással lesz. Ha a kölcsönvevő összehasonlítható munkavállalója magasabb bérben részesül, mint amiben egyébként az előbb említett felek megállapodtak, akkor azt ennek megfelelően kell módosítani.

Egyes álláspontok szerint ez a munkavállaló és a kölcsönbeadó szerződési szabadsága korlátozását jelenti, illetve megakadályozza az érintett szakszervezetet, kölcsönbeadót és

---

<sup>50</sup> Grapperhaus, Ferdinand 2003, 7., 9., 24.

<sup>51</sup> Grapperhaus, Ferdinand 2003, 8., 24.

<sup>52</sup> COM (2002) 701 final 5. cikk (4) bek.

<sup>53</sup> Borbély Andrea 2004, 198.

kölcsönvevőt a szabad kollektív alkuban.<sup>54</sup> Az Euro-Ciett szerint a kölcsönbeadók így nem tudják saját belátásuk szerint kialakítani cégük karriertervét, és annak ellenére minősülnek a kölcsön-munkavállaló munkáltatójának, hogy a legalapvetőbb kérdésben, a bérezésben egy másik munkáltató döntése köti őket. A kölcsönvevőknél aktuális bérezési rendszer nyomon követése nemcsak adminisztratív terhet jelent számukra, de a kezüket megkötő szabályozás a szervezet szerint egyben diszkriminatív is a kölcsönbeadókkal, mint munkáltatókkal szemben. Végül, az Euro-Ciett utalt arra, hogy a kikölcsönzésenként változó bérezés bizonytalan helyzetet eredményez a kölcsön-munkavállalóknak is, ami éppen a minőségi munkát végző, szakképzett rétegeket tartja távol a szektortól.

A szervezet fenntartásai kapcsán meg kell jegyezni, hogy a kölcsönbeadó és a munkavállaló megállapodása nem csak a díjazás kapcsán kötött. Mivel a tényleges foglalkoztatás összes feltételét (pl. munkaidő) a kölcsönvevő határozza meg, e kérdések egyikéről sem tudnak érdemben rendelkezni a munkaszerződést kötő felek. A munkaerő-kölcsönzés koncepciójából fakad, hogy a kölcsönbeadóval létrejövő munkaviszony csak egyfajta keretjogviszony, amelyet az egyes kikölcsönzések során a kölcsönvevő tölt ki tartalommal. A felek által szabadon választott jogviszony jellegéből következik tehát, és nem a szerződési szabadság korlátozását jelenti, hogy a leglényegesebb munkakörülmények meghatározását átengedik egy harmadik személynek. Értelemszerűen a kollektív megállapodások tartalma is ehhez igazodik. Emellett, az egyenlő bérezéssel összefüggő adminisztratív problémák és a bizonytalan helyzet jelentős részben feloldható, ha a kölcsönbeadó a munkavállaló bérét az adott szektorban szokásos középértéknek megfelelően állapítja meg, vagy a munkaszerződésben vállalja, hogy a munkabér egy bizonyos garantált összegnél kevesebb nem lehet.<sup>55</sup>

### III. Az egyenlő bér elve a munkaerő-kölcsönzésről szóló 104/2008/EK irányelvben

Az elfogadott irányelv a kölcsönvevőhöz kikölcsönzött és az általa közvetlenül alkalmazott munkavállaló közötti egyenlő bérezést a kikölcsönzés első napjától megköveteli.<sup>56</sup> Ezzel tehát elismerést nyert, hogy ha mindketten ugyanazt a teljesítést nyújtják, más szavakkal, ha a két munkavállaló munkaköre, végzettsége, felelőssége, tapasztalata, stb. alapján összehasonlítható helyzetben van, akkor lényegében csak foglalkoztatásuk jogi konstrukciójában különböznek, ami viszont nem indokol eltérő bérezést.

<sup>54</sup> Grapperhaus, Ferdinand 2003,13 - 19.

<sup>55</sup> Érdemes utalni arra is, hogy ha az egyenlő munkáért egyenlő bér elve maradéktalanul érvényesülne a gazdaságban, akkor minden kölcsönvevőnél ugyanolyan bérezés lenne irányadó, így nem kellene attól függően változtatni a kölcsön-munkavállaló bérét, hogy ténylegesen éppen hol végez munkát.

<sup>56</sup> Irányelv 5. cikk. Míg a határozott idejű és a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó irányelvek minden foglalkoztatási feltételre kiterjedően írják elő az egyenlő bánásmód alkalmazását – kivéve, ha ezt objektív ok vagy az időarányosság elve indokolja, addig a kikölcsönzött munkavállaló csak azon szempontokból jogosult egyenlő bánásmódra, amelyeket az irányelv külön felsorol. Ezek a következők: a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok és a fizetés. [Irányelv 3. cikk (1) bek. f) pont.] Lásd 97/81/EK irányelv 4. cikk (1) - (2) bek. és 1999/70/EK irányelv 4. cikk (1) - (2) bek.

A kölcsönvevő összehasonlítható munkavállalójának meghatározásához a Bizottság módosított 2002-es javaslatában egy új szabályt dolgozott ki, és végül ez került be az irányelvbe is. Eszerint a kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeinek a kölcsönvevőnél való kikölcsönzés időtartama alatt legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazta volna őket ugyanarra a munkakörre.<sup>57</sup> Ez a fikció tehát azt jelenti, hogy az összehasonlításhoz – a Parlament és a kölcsönbeadók javaslatának megfelelően – minden körülményt számba kell venni.

Az első naptól alkalmazandó egyenlő bánásmód elve azonban csak első ránézésre tűnik szigorú szabálynak. A fenti főszabályhoz ugyanis három, rugalmasan megfogalmazott kivétel tartozik, amelyek bevezetéséről a tagállamok szabadon dönthetnek. Az alábbiakban a három lehetséges kivételt tekintem át.

### 1. A kikölcsönzések között is fizetett, tartós jogviszonyban álló munkavállaló kivétele

Az első lehetséges kivétel szerint, a fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az egyenlő bánásmód alapelve alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a kölcsönbeadóval kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.<sup>58</sup> A két feltételt fennállását tehát olyan objektív oknak tekinti az irányelv, amely alapján kivétel tehető az egyenlő bér elve alól. Ezzel az irányelv lényegében elismeri azt az érvet, hogy az e két jellemzővel bíró kölcsönzött munkavállaló nem hasonlítható össze a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazott munkavállalójával.

Amint arra már korábban utaltam, a kivételhez megkövetelt két jellemző állásponthoz szerintem nem ellentételezi azt, hogy a munkavállaló elesik az egyenlő bértől. Egyrészt, az irányelv csak a kikölcsönzések közötti díjazás elvi lehetőségét követeli meg. Ezért a kivétel alkalmazható arra a munkavállalóra is, akit folyamatosan foglalkoztatnak különböző kölcsönvevők, ezért a gyakorlatban soha nincsen, vagy csak minimális ez az átmeneti időszak a kikölcsönzések között. Továbbá, ennek a díjazásnak a jellegéről, mértékéről a tagállamok szabadon dönthetnek. Érdemes megjegyezni, hogy a Parlament javaslata csak akkor tette volna lehetővé e kivétel alkalmazását, ha a kölcsön-munkavállaló kölcsönzések közötti díjazása megfelelő és folyamatos.

Másrészt, fejtörésre ad okot a kivétel második feltételül szabott „tartós” (permanent) munkaviszony. Véleményem szerint a tartós jelző önmagában nem határozatlan idejű, hanem csak huzamos jogviszonyt jelent, amely akár a jóval kevesebb biztonsággal járó határozott idejű jogviszony is lehet, ha az kellően hosszan fennáll. Ha ugyanis a jogalkotó csak a határozatlan munkaviszonyban álló munkavállalókra kívánta volna alkalmazni a kivételt, akkor az egyértelmű jelentésű open-ended, vagy indefinite duration kifejezéseket kellett volna használnia. Ezt támasztja alá a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelvben alkalmazott terminológia is. Ebben a jogszabályban a permanent kifejezés az összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló megnevezésében

<sup>57</sup> 5. cikk (1) bek., illetve COM (2002) 701 final 5. cikk (1) bek.

<sup>58</sup> Irányelv 5. cikk (2) bek. A Bizottság eredeti javaslatában ez a kivétel még valamennyi alapvető munka- és foglalkoztatási feltételre vonatkozott, ezt szűkítette a 2002-es módosított javaslat kizárólag a díjazásra.



jelenik meg (permanent employee, a magyar fordításban: állandó munkavállaló). Ám itt külön értelmező rendelkezés rögzíti, hogy e személy határozatlan idejű (indefinite duration) munkaviszonyban áll.<sup>59</sup> Ilyen fogalommagyarázat a kölcsönzésről szóló irányelvbe nem került, ennek hiányában viszont a tartós munkaviszony fogalma nem szűkíthető le a határozatlan idejű jogviszonyokra.

Ez a kivétel tehát egyrészt olyan feltételeket rögzít, amelyek nem ellentételezik az egyenlő bér elvesztését, másrészt egyik feltétel meghatározása sem elég pontos. Ezért nincs akadálya, hogy a tagállam azzal játssza ki az egyenlő bér elvét, hogy a kikölcsönzések között jelképes díjazást ír elő, és kellően tágan – pl. a 3-6 hónapot meghaladó kikölcsönzéseket is ide értve – értelmezi a tartós munkaviszonyt.

## 2. Kivétel kollektív megállapodások alapján

A második kivétel módot ad arra, hogy az adott tagállamban az egyenlő bánásmód kérdését kollektív megállapodásban rendezzék. Eszerint a tagállamok a megfelelő szintű szociális partnerekkel történt konzultációt követően lehetővé tehetik, hogy azok olyan kollektív szerződéseket kössenek, vagy tartsanak fenn, amelyek eltérnek az egyenlő bánásmód alapelvétől, feltéve, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét tiszteletben tartják.<sup>60</sup>

A kölcsönzés kollektív szerződésekkel történő szabályozása az új tagállamokban szinte teljesen hiányzik, ám a régi tagállamokban igen elterjedt. A görög, a francia és az olasz szociális partnerek speciális, csak a kölcsönzési szektorra vonatkozó kollektív megállapodást kötöttek, míg további 10 régi tagállamban az ágazati megállapodások rendezik a kölcsönzés kérdéseit is. Az új tagállamokban azonban a kölcsönzött munkavállalók körében rendkívül alacsony a szakszervezeti szervezettség. A tapasztalatok szerint a nagy szakszervezeti szövetségek csak most kezdenek el érdeklődni a kölcsönzés iránt.<sup>61</sup> Ebből úgy tűnik, ezzel a kivétellel csak régi tagállamok fognak élni, ahol már kialakult a szociális párbeszéd a kölcsönzési szektorban is.

Ugyanakkor mind az Európai Szakszervezeti Szövetség, mind a kölcsönbeadók európai szövetsége üdvözölte ezt a szabályt. Véleményük szerint ez biztosítja, hogy a nemzeti sajátosságoknak megfelelő, a rugalmasságot és a biztonságot ötvöző szabályozás szülessen.<sup>62</sup> Másfelől, ezek a kollektív szerződések jelentősen ronthatják az irányelv harmonizációs hatását és hatékonyságát is. Egyrészt az irányelv nem határozza meg, mit kell az „általános védelem tiszteletben tartása” alatt érteni. Ez akkor jelent kockázatot, ha az adott tagállam szociális partnereinek erőviszonyai nem garantálják, hogy kiegyensúlyozott kollektív szerződések szülessenek. Ezért csak utólag lehet majd megítélni, hogy ez a rendelkezés hoz-e annyi hasznot a foglalkoztatás növekedésében, mint amennyi hátrányt okoz a kölcsön-munkavállalók szociális védelme terén.<sup>63</sup>

<sup>59</sup> 90/70/EK irányelv 3. cikk (2) bek.

<sup>60</sup> Irányelv 5. cikk (3) bek.

<sup>61</sup> Arrowsmith, James: *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2008, 15 – 16. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/index.htm>, letöltés ideje: 2009. január 15.

<sup>62</sup> Lásd: [www.etuc.org/a/5471](http://www.etuc.org/a/5471) és [www.euro-ciett.org](http://www.euro-ciett.org)

<sup>63</sup> Zappala, Loredana 2003, 314 – 315.

Másrészt nem egyértelmű, hogy az irányelvtől eltérő kollektív szerződést a kölcsönbeadónak vagy a kölcsönvevőnek kell-e megkötnie.<sup>64</sup> Mivel tagállamonként változó, hogy a kölcsön-munkavállalóra melyik kollektív szerződés terjed ki, véleményem szerint azt a megállapodást kell figyelembe venni, amelynek hatálya alá tartozik a munkavállaló. A kollektív szerződést kötő másik fél viszont álláspontom szerint nem lehet a kölcsönvevőnél működő, de elsősorban nem a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet.

### 3. A brit kivétel

A harmadik kivétel bár általános megfogalmazású, valójában nem más, mint az Egyesült Királyságnak címzett kedvezmény. Eszerint azokban a tagállamokban, ahol nincs lehetőség a kollektív szerződések általánosan alkalmazandónak nyilvánítására, vagy kiterjesztésére, a nemzeti szintű szociális partnerek megállapodásával – a kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett – félre lehet tenni az ekvivalencia elvet. Az irányelv kifejezetten rögzíti, hogy ennek egyik lehetséges módja, ha az egyenlő bánásmód elvét csak egy bizonyos időtartamot meghaladó kikölcsönzésekre rendelik alkalmazni. Az e kivétel alapján alkotott rendelkezéseknek összhangban kell lenniük a közösségi jogszabályokkal, és kellően pontosnak és hozzáférhetőnek kell lenniük annak érdekében, hogy az érintett ágazatok és vállalkozások azonosíthassák kötelezettségeiket és azoknak megfelelhessenek.<sup>65</sup>

Ez a szabály szükséges volt ahhoz, hogy a britek is támogassák az irányelv elfogadását. E kivétel alapján a brit kormány már 2008. május 20-án (még a tanácsi szavazás előtt) egyezséget<sup>66</sup> kötött szociális partnereivel, amellyel kijelölte a jövőbeli közösségi szabályozás átültetésének kereteit. A dokumentum szerint az egyenlő bánásmód elvét csak a kikölcsönzések 12. hete után kell majd alkalmazni.

Ezzel a megoldással az irányelv hatálya ugyan minden tagállamra kiterjed, de már elfogadásakor tudni lehetett, hogy leglényegesebb rendelkezésétől saját kedve szerint eltér majd az Egyesült Királyság. Az ekvivalencia elvet korlátozó türelmi idő így e kiskapun keresztül mégis visszazivárog az irányelvbe.

Ez a bekezdés még egy korlátozást tartalmaz az egyenlő bér elve kapcsán. Arra is felhatalmazást ad ugyanis, hogy a tagállamok megállapítsák, hogy az irányelv szerinti „fizetés” fogalma a foglalkoztatói szociális biztonsági rendszereket, ideértve a foglalkoztatói nyugdíjrendszereket, a foglalkoztatói táppénzrendszert, vagy a pénzügyi részesedési formákat, tartalmazza-e. Nem meglepő módon, a brit kormány és a szociális partnerek már említett megállapodása erre a kérdésre tagadó választ ad.

### 4. A kivétel fontosabb a főszabálynál?

Az irányelv kétség kívül mérőöldkő az egyenlő bér elvének közösségi jogi történetében. A kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállaló közötti egyenlő díjazás megkövetelésével jelentős előrelépést jelent a Római Szerződés 141. cikkéhez képest. Ugyanakkor az irányelv

---

<sup>64</sup> Grapperhaus, Ferdinand 2003, 20.

<sup>65</sup> Irányelv 5. cikk (4) bek.

<sup>66</sup> Lásd: [www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2008/DEP2008-1341.doc](http://www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2008/DEP2008-1341.doc)

harmonizációs célkitűzése a kivételek tág köre miatt csak minimális<sup>67</sup>, a nemzeti jogrendszerek előírásai nagy valószínűséggel az irányelv átültetése után is igen különbözőek maradnak.

Súlyosabb probléma, hogy a kivételek olyan tényállásokhoz igazodnak, amelyek nem indokolják a kölcsönzött munkaerő hátrányosabb bérezését. A munkaviszony tartóssága és a kikölcsönzések közötti díjazás együtt sem jelent olyan garanciát, amelyre tekintettel az egyenlő bér elvét félre lehetne tenni. Nem kizárt, hogy több tagállam úgy módosítja majd szabályozását, hogy ezt a kivételt alkalmazni tudja, míg pl. Portugália, Románia és Szlovénia már most is biztosítja a kikölcsönzések közötti bérezést.<sup>68</sup>

Álláspontom szerint önmagában a kikölcsönzések rövid időtartama ugyanúgy nem lehet indoka az egyenlőség megtagadásának, mint a munkaviszony típusának különbözősége. A statisztikák szerint a régi tagállamok mintegy felében a kikölcsönzések túlnyomó része nem éri el az egy hónapot. Így – ahol a harmadik kivétel alkalmazható – kellően hosszú türelmi idő bevezetésével kikerülhet az egyenlő bérezésre vonatkozó kötelezettség. Például, az egyenlő bér elvét csak a kikölcsönzések 12. hete után alkalmazni rendelő Egyesült Királyságban a kikölcsönzések mintegy harmada e mérce alatt marad.<sup>69</sup>

Az irányelv elfogadása után közzétett bizottsági közlemény szerint az új szabályok mintegy 3 millió kölcsönzött munkavállaló munkakörülményeire lesznek pozitív hatással.<sup>70</sup> A tagállamok rendelkezésére álló kivételek alapján azonban a ténylegesen érintett létszám ennél valószínűsíthetően jóval alacsonyabb lesz. Fennáll a veszélye, hogy a rövid időre kikölcsönzött, illetve a tartósan foglalkoztatott, kölcsönzések között is fizetett kölcsön-munkavállalók továbbra is kevésbé egyenlők maradnak.

## IV. A kölcsönzött munkavállaló egyenlő bérhez való joga a magyar jogban

### 1. Az egyenlő bér elve az irányelv elfogadása előtt

A magyar jogalkotó 2001-ben a Római Szerződés 141. cikkéhez hasonló szövegezéssel rögzítette a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben (Mt.) az egyenlő bér elvét. Eszerint az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tenni.<sup>71</sup> Az Európai Bírósághoz hasonlóan azonban a magyar jogalkotó is tartózkodott az elv kiterjesztő értelmezésétől. A rendelkezést bevezető miniszteri indokolása hangsúlyozta, hogy: „...a szabályozással nem áll ellentétben, ha az eltérő gazdasági helyzetben lévő, vagy a gazdasági élet különféle területein működő munkáltatók az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára eltérő munkabért állapítanak meg. Ilyen esetekben ugyanis az eltérő munkabér alkalmazására nem az adott munkavállalói kör neme, kora, faja, nemzetisége, vagy érdekképviseleti szervhez való tartozása alapján ke-

<sup>67</sup> Zappala, Loredana 2003, 311.

<sup>68</sup> Contreras, Ricardo Rodríguez 2008, 43.

<sup>69</sup> Arrowsmith, James: *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, 9. Franciaországban például a kikölcsönzések átlagos hossza 9,5 nap, Spanyolországban és Olaszországban a kikölcsönzések fele rövidebb egy hónapnál.

<sup>70</sup> MEMO/08/646, 2008. október 22.

<sup>71</sup> Mt. 142/A. § (1) bek., bevezette a 2001. évi XVI. törvény.

rül sor, hanem azt a munkáltatók eltérő gazdasági helyzete indokolja.” Az eltérő gazdasági helyzet kimentési okként való elismerésével a munkáltatók közti alkalmazhatóságot az indokolás gyakorlatilag elutasította.

Ez alapján tehát a kölcsönzött munkavállaló csak az Mt. külön kikötése alapján lett volna jogosult a kölcsönnevevőnél közvetlenül alkalmazott munkavállalóval egyenlő bérré. Ilyen szabály azonban a munkaerő-kölcsönzés 2001-es bevezetésekor nem született.<sup>72</sup> Így még ha egyenlő értékű munkát végzett is a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállaló, az előbbi a kölcsönzésre irányuló munkaviszony specialitása miatt nem volt jogosult az utóbbiével egyenlő bérré.

Az egyenlő bér elvének meghatározása 2003-ban módosításra került. Az új megfogalmazás szerint az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.<sup>73</sup> Az új rendelkezés tehát visszautal az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényre, amely azonban továbbra sem igazít el a két különböző munkáltató közti összehasonlítás kérdésében. Így összességében ezt a kérdést a magyar jog nem rendezte.<sup>74</sup>

Meg kell jegyezni, hogy az Alkotmánybíróság (AB) nem feltétlenül tekinti alkotmányellenesnek, ha a különböző jogviszonyokban munkát végzőkre eltérő szabályok vonatkoznak. Egy konkrét esetben<sup>75</sup> a testületnek arról kellett állást foglalnia, vajon sérti-e az egyenlő bánásmód elvét, hogy a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény alapján a hivatásos állományú, valamint a szerződéses jogviszonyban lévő katonákra vonatkozó megszüntetési rendszer eltér egymástól. A törvény ugyanis lehetővé tette, hogy utóbbiak szerződését a munkáltató felbontsa, mely esetben a szerződéses katona elesett azoktól a juttatásoktól, amelyeket a hivatásos katonák a hasonló esetben közölt felmentéskor megkaptak volna. Az AB kifejtette, hogy az egyenlő bánásmód sérelme csak akkor állapítható meg, ha a megkülönböztetés egymással összehasonlítható alanyi körre vonatkozik. Ugyanis kizárja az alkotmányellenességet, ha az egyenlőtlenség a jogi konstrukció különbözőségéből fakad, vagyis az egyenlőként való kezelés egészen különböző jogi helyzetben lévők összehasonlítása esetén nem merülhet fel. A testület nem talált lényeges különbséget a szerződéses és hivatásos katonák helyzetében, ezért őket összehasonlíthatónak minősítette. Mivel pedig megkülönböztetésüknek nem volt tárgyilagos mérlegelésen alapuló, ésszerű indoka, a megszüntetési rendszer különbözőségét alkotmányellenesnek találta.

A kölcsönzött és a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók jogi helyzete jelentősebben eltér, mint a szerződéses és hivatásos katonáké.<sup>76</sup> Így ha a fenti gondolatmenetet követjük, a kölcsönzött munkavállalók egyenlőtlen bérezését nem feltétlenül találta volna az AB az egyenlő bánásmód alkotmányos elvét sértőnek.

<sup>72</sup> Lásd 2001. évi XVI. törvény.

<sup>73</sup> Mt. 142/A. § (1) bek., bevezette a 2003. évi CXXV. törvény.

<sup>74</sup> Kiss György szerint azonban az Mt. 142/A. §-a kiterjed a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkavállalói közötti összehasonlításra is. Kiss György: *Munkajog*. Budapest, 2004, Osiris, 198 - 199.

<sup>75</sup> 27/2001. (VI. 29.) AB határozat.

<sup>76</sup> A főbb eltéréseket említve, a jogviszony létesítésének és megszüntetésének, megszűnésének körülményei, a szabadság kiadása, a kártérítési felelősség, a jogellenes munkaviszony megszüntetés következményei is másként alakulnak. Lásd Mt. III. rész XI. fejezet.

Az egyenlő bér elvéből a kölcsönzött és közvetlenül alkalmazott munkavállalók összevetését az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület sem tartotta levezethetőnek. A Testület 2007-es állásfoglalása követi az Európai Bíróság gyakorlatát. Eszerint a bérezés összehasonlítására csak az azonos munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók között kerülhet sor, kivéve, ha az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók közötti bérkülönbség egyetlen forrásból – jogszabályi rendelkezésből vagy kollektív szerződésből – ered.<sup>77</sup>

Az ekvivalencia elvet azonban idő közben, az Mt. 2006. január 1-jén hatályba lépő módosításával a jogalkotó korlátozottan elismerte.<sup>78</sup> A máig hatályos ún. korlátozott egyenlő bér elve azt jelenti, hogy az egyenlő bérezéshez való jog két megszorítással érvényesül a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkavállalója vonatkozásában:

- a) Az egyenlő bér elvének alkalmazásához bizonyos időtartamú folyamatos munkavégzés szükséges a kölcsönvevőnél (időbeli korlát).
- b) Az egyenlő bér elve csak bizonyos bérelemekre érvényesítendő (terjedelmi korlát).

Ez alapján a kölcsönzött és a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazott munkavállalója között az egyenlő bér elve a következők szerint érvényesül:

1. 183 napot el nem érő munkavégzés esetén: egyáltalán nem alkalmazandó.
2. Legalább 183 napos munkavégzés esetén: csak személyi alaphér, műszakpótlék, rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, az ügyelet és készenlét díjazása tekintetében érvényesül.
3. Határozott időre szóló kikölcsönzés esetén két év, határozatlan idejű esetén pedig egy év<sup>79</sup> folyamatos munkavégzés után: az összes bérelemre alkalmazni kell.

Mindezen rendelkezések nem vonatkoznak a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadók.<sup>80</sup>

Az irányelv hatálya lépésével a fenti rendszer módosításra szorul, hiszen jelenlegi formájában csak az irányelvben meghatározott valamelyik kivétel alapján lenne fenntartható. A közeljövőben tehát a kölcsönzött munkavállaló bérezését alapjaiban átalakító jogszabály-módosításra számíthatunk, hiszen az irányelvet 2011. december 5-ig át kell ültetni a tagállamoknak.<sup>81</sup> Befejezésül ennek lehetséges módjait tekintem át.

## 2. Lehetőségek az irányelv átvételére

A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályai 2001 óta folyamatosan szigorodtak, de a jogintézmény fő vonzerejét adó rugalmasságot a jogalkotó máig megőrizte. Az irányelv átvétele lehetőséget ad e stratégia felülvizsgálatára, a kölcsönzött munkavállalók védelmének erősítésére. Ám igazán szigorú közösségi előírások hiányában erre vonatkozó kényszer nincs. Így az irányelv átültetése előtt mindenekelőtt arról kell dönteni, hogy a jogalkotó

---

<sup>77</sup> 2/2007. TT. sz. állásfoglalás.

<sup>78</sup> Lásd: 2005. évi CLIV. törvény.

<sup>79</sup> Fontos hangsúlyozni, hogy itt nem a kölcsön-munkavállaló munkaviszonyának, hanem a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatásnak az időtartalmáról (kikölcsönzés) van szó.

<sup>80</sup> Mt. 193/H. § (9–11) bek.

<sup>81</sup> Irányelv 11. cikk (1) bek.

célja elsődlegesen a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás rugalmasságának fenntartása, vagy a kölcsönzött munkavállalók védelme.

Az irányelvben rögzített ekvivalencia elv átvételére lényegében három lehetősége van a magyar jogalkotónak. Az egyes alternatívák közül választást az nehezíti meg, hogy nem állnak rendelkezésünkre azok az adatok, amelyek alapján a jogszabályváltozás lehetséges hatásait megítélhetnénk.

Az első megoldás, ha az irányelv főszabályát átvéve, a kikölcsönzés első napjától és minden bérelemre kiterjedően garantálja az egyenlő bér elvét. Ez jelentős szigorítás lenne a mai rendszerhez képest. Ugyanakkor nem tudjuk pontosan, hogy Magyarországon a vállalkozások miért kölcsönöznek munkaerőt, vagy hogy a kölcsönzött munkavállalók bére mennyire marad el a kölcsönvevőnél hagyományos munkaviszonyban foglalkoztattaktól. Ilyen adatok nélkül nehéz megítélni, hogyan hatna a kölcsönzési üzletágra az egyenlő bér elvének bevezetése. Pontosán a kölcsönzött munkavállalók szociális helyzetét sem ismerjük, bár egy korábbi tanulmány<sup>82</sup> hasonlóan borús képet tárt fel, mint a már idézett európai kutatások.

A másik lehetőség, ha valamelyik kivétel alapján hazánk igyekszik fenntartani a jelenlegi rugalmas szabályozást. Az irányelvben foglalt harmadik kivétel nem jöhet szóba, hiszen a magyar munkajog ismeri a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésére irányuló mechanizmust.<sup>83</sup> A kollektív szerződéses megállapodásokkal való eltérés sem tűnik járható útnak, hiszen a szakszervezeti szervezettség a kölcsön-munkavállalók körében rendkívül alacsony<sup>84</sup>, így kétséges, hogy a munkavállalók megfelelő védelmét biztosító megállapodások születnének. A tartós jogviszonyban álló, kikölcsönzések között is díjazást kapó kölcsön-munkavállalókat viszont Magyarország is kizárhatja az egyenlő bér elve alól.

Az Mt. szerint ugyanis a kikölcsönzések közötti időszak állásidőnek minősül – tehát olyan időtartamnak, amely alatt a munkavállaló a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni –, így arra személyi alapbére illeti meg.<sup>85</sup> A kivételhez szükséges egyik feltétel így minden kölcsönzött munkavállaló esetében teljesül. A határozatlan idejű, vagy huzamosabb időtartamú határozott munkaviszonyban álló kölcsön-munkavállaló esetében tehát – a kivételre hivatkozással – a jelenlegi korlátozott egyenlő bér elve fenntartható. Az egyenlőség teljes kizárására azonban nincs mód, mivel az irányelv tiltja, hogy végrehajtása során a tagállamok csökkentsék a már meglévő garanciákat.<sup>86</sup> E munkavállalók tehát továbbra sem élveznének teljes egyenlőséget, de még mindig erősebb jogokat kapnának, mint amit az irányelv megkövetel. A rövidtartamú, határozott idejű jogviszonyban álló kölcsön-munkavállalókra viszont nem vonatkozik a

---

<sup>82</sup> A kutatás a kölcsönzöttekről, mint másodosztályú munkavállalókról beszél. Neumann László és Nacsa Beáta: *A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira*. Kutatási Zárójelentés. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2003, 76 – 80. Lásd: [www.ofa.hu/index.php?WG\\_NODE=WebIntRedirect&WG\\_OID=DSDf109ae5fe456d023d](http://www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebIntRedirect&WG_OID=DSDf109ae5fe456d023d), letöltés ideje: 2007. szeptember 3.

<sup>83</sup> Mt. 34 – 35. §.

<sup>84</sup> Arrowsmith, James 2008, 16.

<sup>85</sup> Mt. 151. § (4) bek.

<sup>86</sup> 9. cikk (2) bek.

kivétel, így rájuk a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás első napjától alkalmazni kellene az egyenlő bér elvét.

Ebben a megoldásban az a kulcskérdés, hogy a magyar jogalkotó mit tekint „tartós” jogviszonynak. E terminológia pontatlanságáról már szóltam, ami a hazai átültetés számára is tág mozgásteret ad. A statisztikák szerint 2007-ben Magyarországon a kölcsönmunkavállalók kétharmada határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezett,<sup>87</sup> tehát tartósan foglalkoztatottnak minősül. Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy az irányelv átültetésével várhatóan jelentősen csökken majd a tartósan foglalkoztatott kölcsönmunkavállalók aránya. Míg ugyanis a hazai jog szerint a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás időkorlát nélküli, addig az irányelv a munkaerő-kölcsönzés fogalmi elemének tekinti, hogy a kölcsönzött munkavállaló csak ideiglenesen dolgozhat a kölcsönvevőnél.<sup>88</sup> A magyar jogalkotó a jogharmonizáció során kénytelen lesz átvenni ezt a kritériumot, ami a határozatlan, vagy a hosszabb határozott időre alkalmazott kölcsönzött munkavállalók számának csökkenését hozhatja magával.<sup>89</sup> Viszont továbbra is megmarad az a lehetősége, hogy a huzamosabb határozott időre szóló foglalkoztatást is tartósnak tekintse, és ezzel fenntartsa a kölcsönzés rugalmas jellegét.

Ha tehát Magyarország az irányelv átültetése során él ezzel a kivétellel, úgy a szabályozás a kölcsönzött munkavállalók munkaviszonyának tartama alapján két részre hasad. A rövidtartamú munkaviszony esetén a munkavállaló a kikölcsönzések első napjától jogosult az egyenlő bérre, míg a tartós munkaviszonyban foglalkoztatottakra továbbra is a jelenlegi, korlátozott egyenlő bér lesz irányadó. Jól mutatja az irányelv rugalmasságát, hogy a két kategória határai, és ezáltal az egyenlő bér elvének hatálya csak attól függ, hogy a magyar jogalkotó hogyan definiálja a tartós munkaviszonyt.

Végül, tovább rontja a fenti megoldás lehetséges hatását, hogy a kölcsönbeadó határozatlan idejű munkaszerződés megkötésével könnyen kijátszhatja az egyenlő bér elvét. Ilyenkor ugyan a munkaviszony felmondásakor ki kell fizetnie félhavi átlagkeresetet<sup>90</sup>, de lehet, még így is jobban jár, mintha első naptól egyenlő bért kellett volna fizetnie. Így 15 napnyi átlagkeresettel megváltható volna az egyenlő bér elve.

Az irányelv átvételére kínálkozik egy harmadik lehetőség is, amely egyfajta átmenet az előző két lehetőség között. Az egyenlő bér elvének teljes elismerése helyett a jogalkotó élhet a fenti kivétellel, ám egyúttal szigoríthatja a tartós munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Példa lehet erre, ha már 183 napnál korábban, és/vagy a bérelemek tágabb körére (esetleg mindre) alkalmazni rendelné az egyenlő bér elvét. A legjobb „átmeneti” megoldás megtalálásához azonban különösen fontos lenne egy statisztikai adatokon alapuló hatástanulmány.

<sup>87</sup> Foglalkoztatási Hivatal 2008, 7.

<sup>88</sup> Irányelv 1. cikk (1) bek.

<sup>89</sup> Az átvétel egyik lehetséges módja, ha az Mt. megszabja az egyes kikölcsönzések maximális hosszát, vagy a kikölcsönzés lehetséges okait. Az is megoldás lehet, ha kiköti, hogy maga a kölcsönzésre irányuló munkaviszony csak határozott idejű lehet. Ez utóbbi azonban aligha valószínű, hiszen az idézett statisztikák alapján Magyarországon a kölcsönzési szektorban a határozatlan időre létrejött munkaviszonyok dominálnak, és e munkavállalók számára a határozott időre való átállás alapvetően visszalépés lenne jelenlegi státuszukhoz képest.

<sup>90</sup> Mt. 193/J. (4–6) bek.

## V. Összegzés

Az egyenlő bér elvének különböző munkáltatók közti alkalmazása azért jelentős probléma, mert egyre gyakrabban dolgoznak egy munkáltatói szervezeten belül olyan munkavállalók, akik különböző munkáltatókkal állnak munkaviszonyban. Ha erre tekintettel az ő bérezésük nem hasonlítható össze, akkor más díjazásban részesülhetnek az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók. Márpedig a foglalkoztatás jogi konstrukciójában rejlő különbségek másodlagosnak tűnnek akkor, amikor a két munkavállaló azonos munkahelyen, azonos munkakörülmények között nyújtja ugyanazt a teljesítményt – eltérő díjazásért.

E probléma megoldásában komoly előrelépés a munkaerő-kölcsönzésről szóló új irányelv, amely a kikölcsönzések első napjától biztosítja az azonos munkáltatónál dolgozó kölcsönzött és közvetlenül alkalmazott munkavállaló egyenlő bérhez való jogát. Ugyanakkor a munkaerő-piac rugalmasságát preferáló tagállamoknak a három kivételen keresztül tág mozgástér áll rendelkezésére az elv félre tételéhez.

A hazai jog szintén csak megszorításokkal ismeri el a különböző munkáltatókkal jogviszonyban álló munkavállalók bérének összehasonlíthatóságát, ami a munkaerő-kölcsönzés esetében a korlátozott egyenlő bér elvét jelenti. Habár ez a koncepció nem áll ellentétben az egyenlő bér elvének hazai értelmezésével, az irányelv hatálybalépése után nem lesz fenntartható. A jogharmonizációra azonban több lehetőség is van, amelyek közül az optimális kiválasztásához mindenképp a hazai kölcsönzési szektort feltáró empirikus kutatásokra lenne szükség. Az áttünetes módjának megválasztása azt is megmutatja majd, hogy vajon a magyar jogalkotó számára a kölcsönzött munkavállalók védelme, vagy a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás rugalmassága a fontosabb prioritás.

\*\*\*

### *Are certain employees more equal? Agency workers' right for equal pay*

*With the adoption of the brand new EU directive on temporary agency work, the question of agency workers' right for equal pay seems to be answered after decades of debate. This paper examines the previous practice of the European Court of Justice concerning the principle of equal pay for work of equal value in cases where the claimant and the comparator are employed by different entities. The second part describes how the rules of equal pay were changed during the debates of the law making process. The third part assesses whether and how the new directive supports the right of equal pay for agency workers. Finally, the paper highlights those elements of the Hungarian regulations which – given the new rules of Community law – have to be amended in the next three years.*



# JOGALKALMAZÁS

Kiss György

## Az Alkotmánybíróság döntése az érdekegyeztetésről szóló törvényjavaslatok tárgyában

### 1. Előzmények

Az Alkotmánybíróság a 124/2008. (X. 14.) AB határozatában alkotmányellenesnek nyilvánította Országos Érdekegyeztető Tanácsról szóló, az Országgyűlés 2006. december 11-i ülésnapján elfogadott törvény (a továbbiakban: OÉT törvény) 3. § (2) bekezdésének b) pontját, 7. § (1) bekezdésének c) pontját, valamint a 19. § (1) bekezdésének a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) szóló 1992. évi XXII. törvény 17. § (4) bekezdését megállapító szövegrészét. Megállapította továbbá, hogy az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló, az Országgyűlés 2006. december 11-i ülésnapján elfogadott törvény 33. §-ának az Mt. 53. § (3) bekezdése első mondatát megállapító szövegrésze alkotmányellenes.

A Magyar Köztársaság Elnöke 2006. december 28-i keltezéssel két indítványt nyújtott be az Alkotmánybírósághoz. Az OÉT törvényre vonatkozó indítványában kifejtette, hogy az OÉT nem választott szerv, valamint utal azokra a jogszabályokra, amelyek az OÉT-t közhatalmi jogkör gyakorlására hatalmazza fel. Az indítványozó szerint „a magyar Alkotmány hatálya alatt ... közhatalmat csak olyan személy vagy szerv gyakorolhat, akit vagy amelyet erre a közhatalom forrása, a közhatalom alá tartozók közössége közvetlenül vagy közvetetten felhatalmazott.” Az Alkotmánybíróság több határozatára történő hivatkozással rögzítette, hogy „amíg a választások, kinevezések láncolata a választópolgároktól a közhatalmat gyakorló szervig, személyig folyamatos, a demokratikus legitimitáció nem vitatható.” Álláspontja szerint lényeges, hogy választás esetén pl. az önkormányzat valamennyi választójoggal rendelkező alanya jogosult legyen részt venni a választásokon, továbbá, hogy a választásnak konkrét önkormányzati szerv tagjának konkrét alkalommal történő meghatározására kell irányulnia. Következtetése szerint, nem megfelelő más célú, más feladatra való felhatalmazásra irányuló választás eredményeit alapul venni a személyi összetétel meghatározásakor. Ezek az elvek érvényesülnek a delegálási rendszerben is, és ez vonatkozik arra az esetre is, amikor a jogalkotó „az érdekegyeztetés céljával létrehozott szervezet ruház fel közhatalmi jogosítványokkal”.

Az indítványozó megállapítása szerint: „Ha ilyenfajta jogalkotási hatáskör az Alkotmányban nevesített szerveken kívül másnak egyáltalán adható is, a demokratikus legitimitá-

ció követelményének ebben az esetben is érvényesülnie kell.”<sup>1</sup> Mivel az OÉT nem választott szerv, legitimációját a benne részt vevő szervezetek által képviselt tagok adhatják, oly módon, hogy e szervezetek a választópolgárok túlnyomó többségét tagjaik között tudják. A Köztársasági Elnök álláspontja szerint a javaslat 5. §-a és 6. § (1) bekezdése ezeknek a követelményeknek nem felel meg, mert csak az OÉT-ben résztvevő egyes szakszervezetek és munkaadói szövetségek vonatkozásában állítanak feltételeket, „nem követelik meg azonban, hogy az OÉT bármelyik oldala, vagy akár egésze a választópolgároknak, vagy akár csak a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok alanyainak túlnyomó többségét képviselje.”<sup>2</sup> Hangsúlyozta ugyanakkor, hogy az alkotmányellenesség „az OÉT által gyakorolt közhatalmi jogosítványok okán áll fenn.”<sup>3</sup> Ennélfogva az OÉT hiányzó demokratikus legitimációja miatt alkotmányellenes az OÉT törvény 3. § (2) bekezdésének b) pontja, a 7. § (1) bekezdés c) pontja és 19. § (1) bekezdése is az Mt. 17. § (4) bekezdését megállapító részben.

Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló törvényhez kapcsolódó indítvány lényegében az előzőekben foglaltak alapján minősíti alkotmányellenesnek az Áptbv. 33. §-át, amennyiben az Mt. 53. § (3) bekezdésében az OÉT számára közhatalmi jogosítványt állapít meg.

## 2. Az Alkotmánybíróság kérdései a szociális és munkaügyi miniszterhez

Az Alkotmánybíróság az OÉT-ben részt vevő munkavállalói és munkáltatói érdekképviseleti szervezetek támogatottságára vonatkozóan kérte a szociális és munkaügyi miniszter álláspontját. A testület rákérdezett adatokra, illetve mérési módszerekre, továbbá tájékoztatást kért a reprezentativitás alsó és felső mértékének lehetséges arányairól – amennyiben egyáltalán van ilyen. A kérdések az alábbiak voltak:

Az OÉT-ben résztvevő munkavállalói érdekképviseleti szervezetek a munkavállalók hány százalékát reprezentálják? Ezen belül:

Hány tagjuk van?

Hány munkavállalóra terjed ki azon kollektív szerződések hatálya, amelyeket kötöttek?

Hány munkavállaló adta szavazatát az üzemi tanácsválasztásokon az országos konföderációk tagnévsorainak jelöltjeire?

<sup>1</sup> Indítvány 4. pontja.

<sup>2</sup> Indítvány 5. pontja. A továbbiakban az indítvány megállapítja: „az Alkotmánybíróság 16/1998. (V. 8.) AB határozatában abból indult ki, hogy az országos munkavállalói érdekképviseleti szervezetek a munkavállalók mintegy 54%-át fogják át, és ezt az arányt nem tartotta elegendőnek ahhoz, hogy a társadalombiztosítási önkormányzatok legitimitációját megadja. Nincs okunk feltételezni, hogy az azóta eltelt időszakban jelentősen megnőtt volna a szakszervezetek tagsága. A munkáltatói érdekképviseletek pedig csak a munkáltatók által legitimáltak valamilyen formában, így a választópolgárok jelentős részét – ebben az összefüggésben – ugyancsak nem képviselhetik. Tehát bizonyonnyal állítható, hogy az OÉT-ben részt vevő szervezetek ténylegesen sem tudják felhatalmazásukat a választópolgárok, vagy akár a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok alanyainak túlnyomó többségére visszavezetni.”

<sup>3</sup> Indítvány 5. pont.

Kik azok, akiknek az érdekeit az OÉT-ben a konzultációk során megjelenítik, illetve védik?

Az OÉT-ben résztvevő munkáltatói érdekképviselői szervezetek milyen mértékben reprezentálják a munkáltatókat? Ezen belül:

Tagvállalkozásaik száma?

Kollektív szerződés kötéseik száma?

Kiket képviselnek?

Vannak-e a fenti érdekképviselői szervezetek reprezentativitására pontos adatok?

Hogyan állapítható meg az, hogy az OÉT-ben résztvevő érdekképviselők hány munkavállaló, illetve munkáltató tag támogatásával rendelkeznek? Ellenőrizhető-e ez az adat, illetve ellenőrzik-e ezt az adatot?

Ha nincs pontos adat, akkor hogyan lehet felmérni, megbecsülni az OÉT-ben résztvevő érdekképviselők reprezentativitását? Ez az adat mennyire megbízható? Vannak-e eltérő adatok a reprezentativitás mértékéről? Ha vannak, akkor mi lehet a reprezentativitás minimális és maximális mértéke?

A miniszter válaszában több alkalommal is utalt arra a tényre, hogy a kormány számára nincs egyéb rendszeresen működő fórum, amely alkalmas lenne a lakosság véleményének figyelembe vételére a döntéshozatal során. Elismerve azt, hogy az országos szintű reprezentativitási kritériumok nem állnak rendelkezésre, a miniszter hangsúlyozta, hogy a munkaügyi kapcsolatokban a reprezentativitás képviselői erőt jelent, amelyet alapvetően minőségi és nem mennyiségi jellemzője egy adott szervezetnek. Az OÉT törvény az első, amely jogi kritériumokat fogalmaz meg azon az alapon, hogy azok a szervezetek, amelyek az országos érdekegyeztetésben részt vehetnek, elegendő képviselői erővel rendelkeznek, így a részvétel és a reprezentativitás között nem szükséges különbséget tenni. A válaszadó álláspontja szerint tehát a részvétel és a reprezentativitás megkülönböztetésének az OÉT működésében nincs gyakorlati funkciója, az pedig elképzelhetetlen, hogy a szociális partnerek csúcsszerveit ne vonják be a döntéshozatalba, akár attól függetlenül is, hogy a munkavállalók és a munkáltatók mekkora hányada ruházta fel ezeket a szervezeteket képviselői feladatával.

### 3. Az Alkotmánybíróság döntése

Az Alkotmánybíróság határozatában az egyetértési jog szabályozását akként minősítette, hogy általa a jogalkotó „az OÉT, illetve az országos szakszervezeti szövetségek számára nem konzultatív, hanem érdemi együttdöntési jogot jelentő részvételt biztosított a jogszabály-alkotásban”.<sup>4</sup> Több korábbi határozatra utalva a testület megállapította, hogy az

---

<sup>4</sup> 124/2008. (X. 14.) AB határozat II. 3.

egyetértési jog ugyan nem jelent önálló döntési jogkört, de „mint a jogalkotási hatáskör egy részének gyakorlása”, oszítja a jogalkotó hatáskör megítélését is. Ebben a kontextusban az egyetértési jog közhatalmi jogkör gyakorlásának minősül. Az Alkotmánybíróság miután felsorolta azokat az ún. hivatkozó szabályokat, amelyeken az egyetértési jog gyakorlása alapul, megállapította, hogy ettől a jogtól jól elkülöníthetők a hagyományos érdekegyeztető jogosultságok. A testület utalt néhány állam hasonló szervezeteire, amelyeket vagy az alkotmányok tartalmaznak, vagy törvénnyel hozták létre, és megállapítja, hogy ezek a testületek nem rendelkeznek egyetértési joggal.<sup>5</sup> Mindezzel összefüggésben az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy „az Alkotmány ... a jogszabályalkotás tekintetében egy zárt rendszert képez: megjelöli a kibocsátót, megjelöli a jogszabály nevét, rendelkezik egymáshoz való hierarchikus viszonyukról s az Alkotmány, a 32/A. §-a révén, gondoskodik a jogforrási hierarchia Alkotmánnyal való összhangjának garanciájáról is”.<sup>6</sup> Következtetése az volt, hogy jogalkotó hatáskörrel csak az Alkotmány ruházhat fel egy szervet. Az Alkotmányban sem az OÉT, sem az ott jelen lévő országos érdekképviselői szövetségek nem szerepelnek, ezért a jogszabály-alkotásra, illetve a jogszabály kibocsátásához kapcsolódó egyetértési joguk törvényi felhatalmazása ellentétes az Alkotmány 2. § (1) bekezdésével, többek között a hatalommegosztás elvével. Az Alkotmánybíróság végezetül megállapította, hogy az OÉT és a szakszervezeti szövetségek még kellő demokratikus legitimitáció mellett sem hatalmazhatók fel törvénnyel a jogalkotásban való egyetértési jog útján történő részvételre, azaz jogalkotásra. Ez egyben azt jelenti, hogy egy ilyen megoldáshoz az Alkotmány jogforrási rendszerre vonatkozó szabályait is módosítani szükséges.

Kiss László alkotmánybíró nem értett egyet a többségi határozattal, mert nézete szerint a határozat nem adott választ a Köztársasági Elnök indítványára, aki ugyanis azt vitatta, hogy egy olyan, az érdekegyeztetésre létrehozott szerv kapott közhatalmi jogot, amely a konkrét hatáskör-gyakorlás tekintetében nem rendelkezik demokratikus legitimitációval. Ebből Kiss László azt a következtetést vonta le, hogy az indítvány középpontjában nem az egyetértési jog, hanem az OÉT összetételének alkotmányossági szempontból történő megítélése állt. Állítása értelmében az indítványozó az egyetértési jogot szorosan a demokratikus legitimitációhoz kötötten kéri vizsgálni. Ez azt jelenti, hogy nem magát az egyetértési jogot, hanem a demokratikus legitimitációval nem rendelkező OÉT egyetértési jogát kéri megsemmisíteni.<sup>7</sup> Végezetül Kiss László annak a véleményének adott hangot, hogy az egyetértési joggal korlátozott jogalkotással valóban gondok vannak, alkotmányossági vizsgálatára szükség van, azonban a Köztársasági Elnök a vonatkozó indítványában nem ezt kérte.

Bragyova András a többségi határozatnak sem a rendelkező részével, sem annak indokolásával nem értett egyet. Álláspontja szerint, az indítvány egyértelműen az OÉT össze-

<sup>5</sup> Az Alkotmánybíróság francia, olasz, portugál, spanyol, holland és osztrák példát említ.

<sup>6</sup> 124/2008. (X. 14.) AB határozat II. 7.

<sup>7</sup> „Nem kerülhet szóba ezért az indítvány „szoros összefüggés” okán történő kiterjesztése sem, mivel összekapcsolt kategóriákról van szó, nincs mit – mivel „szoros összefüggés okán” összekapcsolni.” Lásd: Kiss László különvéleménye II. rész 3. Minderre való tekintettel Kiss László értékelése szerint: az indítvány csak (és kizárólag) a demokratikus legitimitáció tekintetében lett volna vizsgálható; a jelen ügyben az egyetértési jog nem szakad el a demokratikus legitimitáció hiányától; az indítványozó nem kapott választ „az öt elsősorban érintő” kérdésre, nevezetesen: demokratikusan legitímált szervezete az OÉT.

tételét, s ezen belül a szakszervezeti képviselőt megoldását kifogásolta. Ebből szerinte az következik, hogy a Köztársasági Elnök az OÉT egyetértési jogát – és általában az egyetértési jogot – nem tartja alkotmányellenesnek, ha az adott szervezet összetétele megfelel a demokratikus legitimitáció követelményének. Álláspontja az, hogy, a határozat olyan okból nyilvánítja alkotmányellenesnek az OÉT törvényt, amely az indítvány szerint nem alkotmányellenes. Mindebből következően: „az Alkotmánybíróságnak arra a kérdésre kellett volna választ adni, hogy a kvázi-korporatív, vegyes összetételű, kormányzati és érdekképviselői elemet egyaránt magába foglaló OÉT összetétele alkotmányos szempontból megfelel-e a feladat- és hatáskörének”<sup>8</sup>. Ami az egyetértési jogot illeti, Bragyova nem tartja megalapozottnak azt a többségi véleményt, amelynek értelmében az OÉT egyetértési joga alkotmányellenesen korlátozza a Kormány rendeletalkotási hatáskörét. Miután kijelenti, hogy jogalkotási tevékenységet „csak az Alkotmányban meghatározott szervek végezhetnek, kizárólag az Alkotmányban meghatározott módon, illetve az Alkotmány alapján”, rögzíti, hogy ennek a kívánalomnak a törvény megfelel. Különvéleményében két alkotmányos alapot említ. Az egyik, az Alkotmány 36. §-a, amelynek értelmében, a Kormány „együttműködik” az érdekelt társadalmi szervezetekkel. A másik, az Alkotmány 35. § (1) bekezdésének 1) pontja, amely szerint a Kormány „ellátja mindazokat a feladatokat, amelyeket a törvény a hatáskörébe utal. Szerinte a törvénnyel a Kormány hatáskörébe tartozó feladat ebben az esetben egyrészt a háromoldalú érdekegyeztető szervben való részvétel, másrészt bizonyos kérdések szabályozásában történő együttműködés, együttdöntés.

Bragyova kiemelte, hogy a szabályozás indoka „a kompromisszumon alapuló jogszabályalkotás ösztönzése, amelyben valamennyi érintett fél érdekei figyelembe vétetnek azáltal, hogy bizonyos lényeges, törvényben meghatározott kérdésekben a Kormány nem alkothat rendeletet az OÉT másik két oldalának egyetértése nélkül”. Következtetése szerint, „a Kormány hatáskörébe törvény utal egy feladatot. Jelen esetben az érdekegyeztetést azzal, hogy ennek sikertelensége – a megállapodás hiánya – esetén bizonyos kérdésekben a Kormány törvényben kapott jogalkotó hatásköre visszaszáll az Országgyűlésre”.<sup>9</sup> Mindebből következően az OÉT törvény valóban korlátozza a Kormány hatáskörét, azonban a korlátozással – megállapodás hiányában – elvett hatáskört más nem gyakorolja, így a vizsgált korlátozás nem alkotmányellenes. Bragyova azt állítja, hogy „az OÉT hatásköre konzultatív, még akkor is, ha a törvény szerint 'egyetértési joga' van”. Nézete szerint a vizsgált korlátozás azért sem alkotmányellenes, mert az OÉT törvény nem vezet be új jogforrást, a kormányrendeletet továbbra is a Kormány alkotja – vagy nem.<sup>10</sup> Utalva egy korábbi alkotmánybírói határozatra<sup>11</sup> megjegyzi, hogy az OÉT-t a vonatkozó kontextusban közhatalommal rendelkező szervnek kell tekinteni. Mivel a 40/2005. (X. 19.) AB határozat éppen az érdekegyeztetés

<sup>8</sup> Bragyova András különvéleménye 1.

<sup>9</sup> Lásd ezzel kapcsolatban a 8 jegyzetben leírtakat, habár kétlem, hogy Bragyova András erre a szintén „informális” mechanizmusra gondolt volna.

<sup>10</sup> Ehhez még hozzáteszi, hogy „a törvény ellenére az OÉT egyetértése nélkül alkotott kormányrendelet az Alkotmánybíróság mai gyakorlata szerint” nem lenne alkotmányellenes.

<sup>11</sup> Lásd a 30/2000. (X. 11.) AB határozatot. Ennek értelmében: a jogszabály által kifejezetten és konkrétan megnevezett, egyetértési, illetve véleményezési jogkörrel rendelkező szervezetek – a demokratikus döntéshozatali eljárásban betöltött szerepük miatt az egyeztetési kötelezettség vonatkozásában – közhatalminak, így a jogalkotó számára megkerülhetetlennek minősülnek.

törvényi szabályozásának hiánya miatt állapított meg alkotmányos mulasztást, és az OÉT törvény éppen ezt a mulasztást pótolta, továbbá, mivel az OÉT törvény megfelel az Alkotmánybíróság által eddig felállított követelményeknek, „ezért az indítványt – a határozatban elfogadott indítványértelmezés alapján – el kellett volna utasítani”.

#### 4. Néhány következtetés

Az ismertetett ügyben a Köztársasági Elnök által feltett kérdésekben, az Alkotmánybíróság határozatában, valamint a különvéleményekben három, egymással összefüggésben álló probléma húzódik meg, különböző hangsúllyal. Az egyik a legitimitás mibenléte, a másik a jogalkotó szerv és a jogalkotási eljárás alkotmányossága és végül az egyetértési jog. Mindezek egy kérdés körül csoportosulnak, nevezetesen, hogy az adott szabályozással a kormány jogalkotói felhatalmazásának korlátozása alkotmányos-e vagy sem.

Az érdekegyeztetés, a szociális párbeszéd eddigi történetének egyenes következménye az Alkotmánybíróság döntése. A magyar érdekegyeztetési rendszer nagyjából ugyanazt az utat járta be, mint a közép- illetve kelet-európai országok hasonló intézményei.<sup>12</sup> Mivel a rendszer működésének egyik sajátossága az informális, működése inkább politika-függő, mintsem a jogi szabályozás által befolyásolt. Ez önmagában még nem jelentene semmilyen zavart, hiszen általában a foglalkoztatáspolitikai, a munkaügyi politika, illetve maga az ún. szociális szféra politikafüggő.<sup>13</sup> A szociális párbeszéd informális jellege, jogi szabályozásbeli hiánya attól kezdve vetett fel legitimitási – és nem reprezentatív – kérdéseket, amikor nyilvánvalóvá vált, hogy a szociális partnerek egyrésztől közvetlenül részt vesznek a jogalkotásban az egyetértési jog révén, másrésztől olyan testületekben foglalnak helyet, amelyek közhatalmi jogok gyakorlását is végzik.<sup>14</sup> Sólyom László egyébiránt történeti-dogmatikai áttekintést ad más helyütt az érdekképviseletek és az Alkotmány viszonyáról, hangsúlyozva, hogy már a kerekasztal tárgyalásokon egyértelmű volt, „hogy a társadalmi szervezetek csak annyiban tartoznak a társadalmi rendről tartozó fejezetbe, ha részei a politikai intézményrendszernek.”<sup>15</sup> Ennek a koncepciónak a lényege tehát az volt, hogy a társadalmi szervezeteket el kellett választani az államtól, másképpen fogalmazva, közhatalmi jogokat nem gyakorolhattak. Sólyom utal arra a legitimitációs igényre, amely mind a kormány, mind a szociális partnerek – elsősorban a szakszervezetek – részéről felmerült, és ezzel összefüggésben arra a törekvésre, hogy olyan eszközök

<sup>12</sup> Lásd erről részletesen Héthy Lajos: *A tripartizmus lehetőségei és korlátai Közép-és Kelet-Európában*, [in Ladó Mária (szerk.): *Tripartizmus és munkaügyi kapcsolatok Közép- és Kelet-Európában*], i.m., 194 – 223.

<sup>13</sup> A munkajog „politikuss” jellegéről találó *Lyon-Caën* megjegyzése, hogy a munkajog politikai töltésű jogág, az előnyomulások és a hátrálások sorozata. Közlebbi megjelölés nélkül idézi Weltner Andor – Nagy László: *A magyar munkajog*, Budapest, Tankönyvkiadó, 1966, 19.

<sup>14</sup> Az első konfrontáció viszonylag hamar megtörtént, nevezetesen a társadalombiztosítás önkormányzati igazgatásáról szóló 1991. évi LXXXIV. törvény egyes rendelkezéseinek alkotmányellenességének utólagos vizsgálatára irányuló 16/1988. (V. 8.) AB határozatban. Talán nem tekinthető véletlennek, hogy a tárgyalat ügyben a Köztársasági Elnök az Alkotmánybírósághoz intézett indítványában mintegy kiindulópontként hivatkozik erre a határozatra.

<sup>15</sup> Sólyom László: *Pártok és érdekszervezetek az Alkotmányban*, i.m., 152.

birtokába kívántak jutni, amelyekkel a politikai döntésekben való részvétel biztosított. A jogállam követelményei szerint felépülő politikai rendszerben azonban korántsem közömbös, hogy ezek az eszközök milyen módon biztosítottak, illetve egyáltalán biztosítottak-e a társadalmi szervezetek részére.<sup>16</sup>

Ezen a ponton jut előtérbe a közjogi legitimitás és a magánjogi reprezentativitás különbözőségének egyik szimptomája, nevezetesen az, hogy az utóbbira általában nem található egzakt kritériumrendszer, illetve szabályozás.<sup>17</sup> Sólyom László tulajdonképpen az alapképeztést teszi fel: „az igazán kényes kérdés, hogy az érdekszervezetek legitimitációja elégséges-e a jogalkotásban való részvételhez”.<sup>18</sup> Ez a kérdés megjelenik más megfogalmazásban és talán más hangsúllyal a Köztársasági Elnöknek az Alkotmánybírósághoz intézett indítványában is: „ha ilyenfajta jogalkotási hatáskör az Alkotmányban nevesített szerveken kívül másnak egyáltalán adható is...”.<sup>19</sup> Ezek a kérdések, levezetések logikusan vezetnek el a legitimitás és a reprezentativitás közötti éles különbségtételhez.<sup>20</sup> Amennyiben a legitimitációt a jogalkotáshoz szükséges felhatalmazással azonosítjuk, úgy ehhez semmi köze nincs a bármilyen célhoz kötött aktuális reprezentativitáshoz. Ebből a szempontból tehát az OÉT törvényben és az Ápbtv-ben meghatározott reprezentativitási ismérvek érdektelenek.

A következő probléma a jogalkotó szerv és a jogalkotási eljárás alkotmányossága. Az tárgyalt esetben – utalva az Alkotmánybíróság eddigi gyakorlatára – vitán felül áll, hogy a jogalkotó szervnek alkotmányos legitimitációval kell rendelkeznie. Ilyen legitimitációval rendelkezik a kormány. Az Alkotmánybíróság szemlélete abban is egyértelmű, hogy a közhatalmi jogok gyakorlásával nem rendelkező szervezetek nem korlátozhatják a jogalkotó szervek jogkörét. Ez nem függhet az adott jogi norma jellegétől (jelesül törvény vagy rendelet), és az eseti mérlegelés gyakorlata sem megnyugtató.<sup>21</sup>

A harmadik probléma, az egyetértési jog jogi természete. Ez a jog ebben a kontextusban a jogalkotói felhatalmazás megosztását, végső esetben elenyészését jelenti az adott jogalkotói szinten (jelesül, a kormány szintjén), és amennyiben elfogadjuk azt az érvelést, hogy ilyenkor a döntés az Országgyűlés kezében van, ezt a jogkört valójában annulláljuk. Összefoglalva: az egyetértési jog

- a) a legitimitás és a reprezentativitás lényegi különbsége,
- b) az érdekegyeztetés, a szociális párbeszéd konzultatív jellege,
- c) a korporációs politikai rendszer elvetése miatt felesleges és értelmezhetetlen.

<sup>16</sup> Más vonatkozásban lásd az ún. közvetlen versus közvetett hatály problematikáját.

<sup>17</sup> Utal erre a különbségre Sólyom. Lásd Sólyom László: *Pártok és érdekszervezetek az Alkotmányban*, i.m., 165 – 166.

<sup>18</sup> Sólyom László: *Pártok és érdekszervezetek az Alkotmányban*, i.m., 202.

<sup>19</sup> A folytatás: „...a demokratikus legitimitáció követelményének ebben az esetben is érvényesülnie kell.”

<sup>20</sup> „A 'reprezentativitás' – amely az adott célokhoz képest másként mérhető és másként lehet elegendő – azonban semmilyen tekintetben nem pótolja a jogalkotáshoz szükséges demokratikus legitimitációt.” Sólyom László: *Pártok és érdekszervezetek az Alkotmányban*, i.m., 204 – 205.

<sup>21</sup> Nehezen lehet értelmezni az Alkotmánybíróság 30/1991. (VI. 5.) AB határozatában rögzített megfogalmazást, amely szerint az Alkotmány 36. §-a „a Kormány számára tevékenysége ellátásához módszerbeli ajánlást jelent”. Ehhez hozzátéve azt az alkotmánybírói álláspontot, hogy a Jat. nem alkotmányos szabály, az eseti mérlegelés könnyen az esetleges mérlegelés kétséges kategóriájává válik.

Mindebből következően az Alkotmány 35. § (1) bekezdésének l) pontja nem értelmezhető a Kormány jogalkotói felhatalmazásának megosztására, végső soron elenyészésére alkalmas normaként.

Ami végül az érdekegyeztetés sorsát illeti, érdemi változás a szociális párbeszéd tartalmában és eljárásában nem valószínűsíthető. Az eddigi tapasztalatok alapján feltételezhető, hogy a politikailag erősen motivált szociális párbeszéd rendszere továbbra is informálisan fog működni,<sup>22</sup> és a tárgyalások sikere vagy kudarca – mint eddig – az éppen aktuális döntéshozói szándéktól és a (valós vagy vélt) erőviszonyoktól függ ezután is.

---

<sup>22</sup> Lásd legutóbb a munkaszüneti napok miatti munkanap áthelyezésről szóló megállapodást, amely a 16/2008. (IX. 26.) SzMM rendeletnek a 1/2009. (I. 7.) SzMM rendelettel történő módosításához vezetett.



## A Legfelsőbb Bíróság munkajogi tárgyú ítéletei a 2008. év második felében

### I. Áttekintés

Az elemzett időszak jellegzetessége, hogy egyáltalán nem születtek kollektív munkajogi témájú döntések, valamennyi ítélet individuális munkajogi kérdéssel foglalkozik. A szakszervezetekkel, üzemi tanácsokkal, sztrájkjal kapcsolatos határozatok teljességgel hiányoznak. A kollektív tárgyú ítéletek hiánya jelzi a kollektív érdekérvényesítés gyenge voltát is. Az individuális munkajogon belül a legtöbb jogeset ismét a munkajog klasszikus intézményeit árnyalta, így a munkaviszony és a munkabér fogalmát, a kárfelelősség kérdéskörét és a munkaviszony megszüntetésének módjait. Számos ítélet született a köztisztviselői és közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatosan, sőt két döntés még a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyával összefüggésben is. A feldolgozott ítéletek közül kettő tartalmaz utalást az Európai Unió joganyagára, az egyik a munkaidővel, a másik pedig az egyenlő bánásmóddal kapcsolatosan.

Az individuális munkajog terén elsőként a munkaviszony minősítésével kapcsolatos két ítélet kerül bemutatásra (BH 2008. 198. és BH 2008. 167.). Mindkét határozat a korábbi ítélkezési gyakorlat megerősítésének és pontosításának tekinthető.

A vizsgált időszakot megelőző egy évhez hasonlóan<sup>1</sup> több döntés is született az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével összefüggésben. Pozitív tendenciaként értékelhető ezeknek az ítéleteknek a szaporodása, ami megerősíteni látszik az elmúlt másfél évben megindult folyamatot az ilyen tárgyú peres ügyek fellendülésére. Ez arra utal, hogy a munkavállalók egyre gyakrabban fordulnak bírósághoz az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatos jogaik érvényesítése érdekében.<sup>2</sup> A jogesetek a munkabérrel és a munkaviszony létesítésével összefüggésben vizsgálták ennek az elvnek a megsértését. Kiemelendő továbbá, hogy az egyik határozat indoklása (BH 2008. 311. számú) hivatkozik az Európai Bíróság egyik ítéletére (a C-14/83. számú ítéletre). Ez nem meglepő annak tükrében, hogy az Európai Bíróság esetjogának közel fele az egyenlő bánásmód elvét értelmezi.

A munkabér a munkaviszony központi eleme. A tárgyidőszakban publikált két döntés fókuszában a munkabér és a személyi alapbér fogalma, valamint az egyes

<sup>1</sup> A 2007. év második és 2008. év első felében az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatosan publikált ítéletek ismertetését ld. Bankó Zoltán, A Legfelsőbb Bíróság ítéletei a 2007. év második és a 2008. év első felében, In: Pécsi Munkajogi Közlemények, I. évf. II. szám, 86-89. o.

<sup>2</sup> Ugyanakkor az egyenlő bánásmód terén a jogismeret nagyon alacsonynak tűnik, az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységének hatékonysága pedig a 2008. év során összesen szankcióként 9 esetben kiszabott pénzbírság tükrében megkérdőjelezendő. Ld. az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2009/1. számú hírlevelét a 2008. évi tevékenységéről.

pénzbeli juttatások munkabéreként történő minősítése áll (BH 2008. 252. és BH 2008. 343.).

A munkáltató kártérítési felelősségével kapcsolatos gazdag esetjogot a vizsgált időszakban két további ítélet egészítette ki (BH 2008. 313; BH 2008. 310.), melyek közül az egyik a kárnszerzés tilalmának elvét értelmezi, a másik pedig a nem vagyoni kártérítés összegének meghatározása terén gyarapítja a tekintélyes mennyiségű esetjogot.

A munkaviszony megszüntetése nyilvánvalóan a munkaviszony neuralgikus pontja, hiszen ez az a jogi tény, ami a munkavállalót legérzékenyebben érinti. Ennek megfelelően a munkaviszony megszüntetése egyike a Legfelsőbb Bíróság által leggyakrabban vizsgált témaköröknek. A tárgyidőszakban is jelentős számú döntés született mind a rendes, mind pedig a rendkívüli felmondás tárgyában. Négy eset foglalkozott a munkáltatói rendes felmondással (BH 2008. 197; BH 2008. 280; BH 2008. 340; és BH 2008. 344.), melyek közül három a felmondás indokának valóságát és jogszerűségét vizsgálta, egy pedig a munkavállalói igényérvényesítés lehetőségét a felszámolás alatt állt munkáltatóval szemben. A munkáltatói rendkívüli felmondással kapcsolatos ügyekben a bíróságok feladata szintén a felmondás indoka jogszerűségének vizsgálata volt (BH 2008. 278; BH 2008. 224; BH 2008. 254. és BH 2008. 342.). A munkavállalói rendkívüli felmondást vizsgáló BH 2008. 199. számú ügyben a bíróság azt állapította meg, hogy a munkavállaló jogszerűen élt a rendkívüli felmondás jogával abban az esetben, amikor a munkáltató a munkaszerződés egyik kötelező tartalmi elemét egyoldalúan módosította.

A közalkalmazotti jogviszony kapcsán két eset is foglalkozott a felmentés jogszerűségével abban az esetben, amikor az intézmény a fenntartó önkormányzat képviselő-testületének döntése alapján létszámcsökkentésre hivatkozva szüntette meg a közalkalmazotti jogviszonyt (BH 2008. 225. és BH 2008. 166.). Az EBH 2007. 1726. számú ítélet azt rögzítette elvi éllel, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő számításánál a felmentési időt figyelembe kell venni magának a felmentési idő hosszának a számításánál is. Az EBH 2007. 1725. azt fejtette ki, hogy a közalkalmazotti jogviszony 2005-ben év közbeni megszüntetése esetén a tizenharmadik havi illetmény az utolsó munkában töltött napon esedékes.

Négy ítélet látott napvilágot a köztisztviselői jogviszonnyal kapcsolatban. Ezek közül kettő a jogviszony megszüntetésével (BH 2008. 251. és BH 2008. 281), egy a köztisztviselői és ügykezelői besorolás közötti különbségtétel alapjával (BH 2008. 279.), egy pedig a köztisztviselők teljesítményértékelésével és annak késedelmes megállapításával (BH 2008. 341.) foglalkozott.

A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyával kapcsolatban két döntés is született a vizsgált időszakban. A munkaidő megengedett maximális mértékét vizsgálta a vonatkozó hazai és Európai Unió szabályozás tükrében a BH 2008. 309. számú bírósági határozat. A jogeset a hivatásos tűzoltókra vonatkozott.

Az EBH 2007. 1727. számú ítélet azt az álláspontot rögzítette, hogy az 1996. évi XLIII. tv. (Hszt.) hatálya alá tartozó hivatásos állomány tagját a munkaszüneti napon teljesített szolgálatért a munkájáért járó illetményen felül távolléti díj csak abban az

esetben illeti meg, ha a munkaszüneti napon történő munkavégzésre rendes szolgáltat-teljesítési idejében kerül sor.

## II. Individuális munkajog

### 1. A munkaviszony minősítése

Az individuális munkajog egyik leglényegesebb kérdése a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolásának problémája. Leegyszerűsítve, munkajogi nézőpontból azt kell meghatározni, hogy a munkát végzők közül ki minősüljön munkavállalónak és kerüljön ily módon a munkajogi jogszabályok hatálya, egyben védelme alá. Ettől az alanyi körtől elválik azoknak a munkát végzőknek a köre, akik a munkajog által nyújtott fokozott védelemre nem szorulnak és polgári jogi jogviszony keretében végeznek munkát. A munkavállaló kiszolgáltatottabb pozíciójára reagál az Mt. 75/A.§ (1) bekezdése, mely a munkavállaló típusválasztási szabadságát a munkavállaló védelmében korlátozza.<sup>3</sup> A polgári jogi és munkajogi jogviszonyok elhatárolásakor tehát az Mt. 75/A. §-ából kell kiindulni, melynek első bekezdése egy rendeltetésszerűségi követelményt fogalmaz meg, második bekezdése pedig azokat az elemeket emeli ki példálózó jelleggel, amelyek fennállása esetén munkajogviszonyról beszélünk.<sup>4</sup> A Legfelsőbb Bíróság kiterjedt ítélkezési gyakorlattal rendelkezik a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítése tárgyában.<sup>5</sup> Figyelembe kell venni továbbá a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM irányelvben foglalt elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket.

A tárgyidőszakban a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítésével kapcsolato-san két döntés született.

A BH 2008. 198 számú ítéletében a bíróság megerősítette azt az alapelvet, hogy a felek között létrejött, munkavégzésre irányuló jogviszony típusát a munkavégzés jelle-gére, az Mt. 102-104. §-aiban meghatározott jogokra és kötelezettségekre tekintettel, a munkavégzés tényleges körülményeinek értékelésével kell megállapítani. A tényállás szerint a rokkantnyugdíjas felperes szociális munkásként dolgozott egy az alperes által működtetett otthonban. A felek „megbízási szerződésnek” nevezett megállapodást kötöttek, amelyet azonban „munkavállalóként” és „munkáltatóként” írtak alá. A felperes jogviszonyát alperes szóbeli nyilatkozatával, azonnali hatállyal megszüntette. A per tár-gya a jogviszony minősítése és ennek alapján a jogviszonyt megszüntető jognyilatkozat jogszerű vagy jogellenes voltának megállapítása volt. A munkaügyi bíróság a munka-végzés tényleges körülményei alapján munkaviszonynak minősítette a felek közötti jog-

<sup>3</sup> A típusválasztási szabadság, típuskényszer problematikájáról ld. Kiss György, *Munkajog*, 2. kiad. Budapest 2005. Osiris, 91-92. o.

<sup>4</sup> Ld. erről Bankó Zoltán, Berke Gyula, Gyulavári Tamás, Kiss György, *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata*, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, I. kötet, 257-258. o.

<sup>5</sup> Ld. csak a kapcsolódó EBH-kat: EBH1999. 132; EBH2001. 576; EBH2002. 677; EBH2005. 1235; EBH2005. 1236.

viszonyt, mivel a felperes az alperes irányítása alatt állt, utasításai szerint, az alperes által meghatározott munkarendben végezte munkáját. A megállapodás megnevezésének nem tulajdonított döntő jelentősége. A Legfelsőbb Bíróság a munkaügyi bíróság ítéletét hatályában fenntartotta és megerősítette annak indoklását. Szintén perdöntő jelentőséget tulajdonított annak, hogy a felperes az alperes által meghatározott kötelező munkaidő beosztásban, az alperes által meghatározott munkahelyen, alperes utasításai szerint, rendszeresen végezte munkáját, egy konkrétan meghatározott munkakörben, továbbá megbetegedése esetén helyettesítéséről az alperes gondoskodott. Mindezekből okszerűen megállapítható volt a felperes alárendeltségén és függőségén alapuló munkaviszony fennállása, amelyben a munkáltató széleskörű utasítási jogkörrel rendelkezett a munkavégzés módjára, helyére és idejére vonatkozóan.

A Legfelsőbb Bíróság indoklásával egyet lehet érteni, hiszen a tényállás alapján megállapítható volt a munkaviszony elsődleges és másodlagos minősítő jegyei többségének megléte,<sup>6</sup> így a munkakörként történő feladat-meghatározás (szociális munkás tipikus feladatai), a személyes munkavégzési kötelezettség (felperes megbetegedése esetén helyettesítéséről a munkáltató gondoskodott), a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége, az alá-fölrendeltségi viszony (az intézményvezető utasításai szerint, az alperes által meghatározott munkarendben végezte munkáját), a munkáltató széleskörű utasítási jogának gyakorlása, továbbá a munkavégzés idejének és helyének a munkáltató által történő meghatározása. Mindezek alapján megalapozottnak tekinthető a Legfelsőbb Bíróság ítélete.

Érdekes még annak felidézése, hogy milyen jelentőséget tulajdonított a munkaügyi bíróság és a Legfelsőbb Bíróság annak a ténynek, hogy a felperes 67%-os rokkantnak minősült és rokkantsági nyugdíjban részesült. A bíróságok egyetértettek abban, hogy ez a tény önmagában nem jelenti a felperes munkaképtelenségét és nem zárja ki teljes munkaidős munkaviszony fennállásának megállapítását sem. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a rokkantsági nyugdíj folyósítása a munkaviszony létesítésének nem kizáró feltétele. Fordítva viszont a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) 23. § (1) bekezdés c) pontja a rokkantsági nyugdíjra való jogosultság feltételeként határozza meg azt, hogy a jogosult rendszeresen ne dolgozzon, illetve a korábnál lényegesen kevesebbet keressen. A rokkantsági nyugdíjra való jogosultság megítélése viszont nem volt a per tárgya.

Szintén munkaviszony és megbízási jogviszony elhatárolása volt a tárgya a BH 2008. 167. számú ítéletnek. A Legfelsőbb Bíróság korábbi ítélezési gyakorlatát<sup>7</sup> megerősítve megállapította, hogy a felek között korábban fennállt munkaviszony nem zárja ki azt, hogy a későbbiekben polgári jogi jogviszony keretében történjen munkavégzés. A típusválasztás szabadságának elve szerint azon tevékenységek esetében, amelyek mind munkaviszony, mind pedig megbízási jogviszony keretében végezhetőek, a felek tényleges szerződési akaratának van döntő jelentősége. A szerződés típusának megváltoztatása esetén azonban – véleményem szerint - szigorúbban kell vizsgálni, hogy színlelt szerződésről

<sup>6</sup> Ld. a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvet.

<sup>7</sup> Ld. különösen: BH 2003. 213. és EBH 2003. 981.

van-e szó. Perdöntő az, hogy a jogviszony tartalma lényegesen változott-e. Amennyiben a munkavégzés először munkaviszony keretében, majd pedig megbízási szerződés keretében történik, de a jogviszony tartalmának lényeges megváltoztatása nélkül a munkavégzés továbbra is a munkaviszonyra jellemző körülmények között folyik, akkor a megbízási szerződés színlelt szerződésnek minősül és a jogviszonyt az általa leplezett szerződés, azaz munkaszerződés alapján kell megítélni.<sup>8</sup>

A BH 2008. 167. számú esetben a tényállás szerint a felperes régió igazgatóként munkaviszonyban állt az alperesnél, melyet közös megegyezéssel szüntettek meg. Még ugyanazon a napon megbízási előszerződést kötöttek arra az időszakra, amíg a felperes gazdasági társaságot alapít. A társaság megalapítását követően pedig a felek határozatlan idejű megbízási szerződést kötöttek. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a jogviszony valóban megbízási jogviszonynak minősül. Ezt bizonyítja az, hogy a szerződés nem kötelezte a felperest személyes munkavégzésre és a szerződés tárgya biztosítás közvetítésére irányult, ami a felperes munkaviszonya alatt nem tartozott munkakörébe. Nem bizonyított, hogy az alperes biztosította a munkavégzés helyét, a munkaeszközöket és az infrastruktúrát. Továbbá a felperes évekig nem kifogásolta a jogviszony minősítését. A Legfelsőbb Bíróság az elsőfokú bíróság érvelését megerősítve kiemelte, hogy a felperes munkaköre nem volt azonos korábbi tevékenységével és munkabérét sem határozták meg konkrétan, hanem megbízási díjat fizettek. A munkavégzésre irányuló jogviszonyból hiányoztak a munkaviszonyra jellemző alá- és fölérendeltség, a széleskörű utasítási jog, továbbá a munkaidő meghatározása. A felperes sem a szerződés minősítését, sem annak tartalmát évekig nem kifogásolta. Ezért a szerződés tartalma alapján megbízási szerződésnek tekintendő, a jogviszony pedig polgári jogi jogviszonynak.

A konkrét esetben a tényállás szűkszavú ismertetése nem ad kellő alapot a LB álláspontjának és döntésének vitatásához. Ugyanakkor – véleményem szerint – egy munkaviszony megszüntetését időben közvetlenül követő megbízási szerződés megkötése esetén különös gonddal vizsgálandó az, hogy a tényleges munkavégzés jellege és körülményei olyan mértékben megváltoztak-e, ami indokolja a jogviszony átminősítését. A konkrét esetben a felperes által elvégzendő feladatok megváltozása amellettt szól, hogy valóban módosult a jogviszony is. Álláspontom szerint ugyanakkor a bíróságok túl nagy jelentőséget tulajdonítottak annak a ténynek, hogy felperes évekig nem vitatta a megkötött szerződés minősítését.

## 2. Az egyenlő bánásmód követelménye

A tárgyidőszakban három döntés született az egyenlő bánásmód témakörében. Két jogeset a munka díjazásával kapcsolatosan, a harmadik pedig a munkaviszony létesítése során vizsgálja az egyenlő bánásmód követelményének megtartását.

Az elsőként bemutatandó döntésnél a munka díjazásával összefüggésben merült fel az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének kérdése. A perben – többek között

---

<sup>8</sup> Ld. hasonló jogesetet: Fővárosi Ítéletábra 6. Pf. 21.002/2001. – BH 2005/102.

– a köztisztviselő felperesnek járó eredményarányos jutalom összege volt vitatott. A BH 2008. 250. számú jogesetben a felperes a Ktv. hatálya alá tartozó szakmai tanácsadóként dolgozott. A felek között több per is folyamatban volt és az adott határozat is többször visszautal a korábbi perekre. A tényállás részletes ismertetésének mellőzésével azt érdemes kiemelni, hogy a Legfelsőbb Bíróság rögzítette az eredményarányos jutalomkeret szétoztásánál az egyenlő bánásmód elve betartásának szükségességét. Álláspontja szerint a köztisztviselő munkáltatóját megilleti a differenciálás joga a jutalom szétoztása tekintetében, a különbségtételnek azonban vannak határai. A munkáltató ezt a jogát rendeltetésszerűen köteles gyakorolni, nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést és meg kell tartania az egyenlő bánásmód követelményét (Mt. 4. § (1) bek, 5. §, 2003. évi CXXV. tv.). A munka díjazása tekintetében tilos minden olyan megkülönböztetés, amely nem a tág értelemben vett munkavégzéshez, a munkát végző személy kötelezettségei teljesítéséhez kapcsolódik. Amennyiben tehát a köztisztviselő állítása szerint a jutalom szétoztásánál őt hátrányos megkülönböztetés érte, akkor a bíróságnak meg kell vizsgálnia a megkülönböztetés tényét és annak fennállása esetén jogszerűségét.

Érdekes indoklást találunk a BH 2008. 253. számú ítéletben. A tényállás szerint az alperes munkáltató 2004. év végén nem részesítette jutalomban, 2005. év elején pedig béremelésben a felperest. Az alperes indoklásában egy ügyvezetői utasításban meghatározott kizáró feltételre hivatkozott, mely szerint nem részesülhet az előbbi juttatásokban az a munkavállaló, aki a 2004. évben betegség miatt 15 munkanapot meghaladóan hiányzott. A munkaügyi bíróság megalapozottnak ítélte a felperes jutalom és béremelés iránti igényét azzal az indoklással, hogy az említett ügyvezetői utasítás csak 2004. július 1-én lépett hatályba és ettől az időponttól számítva a felperes csak tíz munkanapot hiányzott, így nem érte el az utasításban meghatározott mértéket. Ennél érdekesebb azonban a bíróság megállapítása, amelyben a hátrányos megkülönböztetés miatt nem vagyoni kártérítést igénylő felperesi kérelmet elutasította. A felperes állítása szerint az említett ügyvezetői utasítás hátrányosan érinti azokat, akik bármilyen ok miatt táppénzes állományba kerülnek, különösen a gyermeküket egyedül nevelő anyákat. Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az ügyvezetői utasításban foglalt jutalomra és béremelésre vonatkozó korlátozás nem önkényes és azt az alperes ésszerűen megindokolta. Az alperes a költségek racionalizálásával, az autógyártásban a határidők betartásának fontosságával és késedelem esetén nagy összegű kár keletkezésével magyarázta a jutalomnak a jelenlétől való függővé tételét. A munkaügyi bíróság elfogadta ezt az érvelést és kimondta, hogy az ügyvezetői utasítással tett megkülönböztetés nem ütközik az Mt. 142/A.§ (1) bekezdésébe és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 7. § (2) bekezdésébe, mivel a megkülönböztetésnek a munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő, a tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka volt, amely miatt a munkáltató nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Sajnálatos módon a Legfelsőbb Bíróság eljárásjogi okokra hivatkozva nem vizsgálta azt, hogy az ügyvezetői utasítás valóban nem sértette-e az egyenlő bánásmód követelményét. Mivel az elsőfokú bíróság által hozott jogerős ítélet azt állapította meg, hogy az ügyvezetői utasítás nem valósít meg hátrányos megkülönböztetést és a felperes a Legfelsőbb Bíróság állítása szerint az ítéletnek ezt a részét nem támadta, ezért az erre alapozott

jogkövetkezményről, azaz a nem vagyoni kártérítésről, nem lehetett a felülvizsgálati eljárásban állást foglalni.

Álláspontom szerint a munkaügyi bíróság álláspontja igencsak vitatható. Joggal merül fel az a kérdés, hogy a 2003. évi CXXV. törvény (Esélytv.) 8. § h) k) és l) pontjainak, valamint 9.§-ának összevetése alapján jogellenes hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a munkáltatónak az a rendelkezése, amellyel a saját vagy gyermekének betegsége miatt évente 15 napot meghaladóan hiányzó munkavállalóknak jutalmat, illetve béremelést nem ad. A konkrét esetben a felperes csak az Esélytv. 8. § k) és l) pontjaira, azaz a családi állapot és anyaság miatti megkülönböztetésre hivatkozott. Ezek mellett elképzelhető és indokolt az egészségi állapoton alapuló közvetlen diszkriminációra történő hivatkozás.

Bár a munkáltató által indokolt megkülönböztetés ésszerű volt, hiszen a kieső munkaerőt sürgősen pótolnia kell, ez azonban nem tekinthető kellő indoknak a megkülönböztetéshez. A 2003. évi CXXV. tv. 22.§ (1) bek. a) pontja alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés. A munkáltató által megadott indokok azonban, - álláspontom szerint - nem tekinthetők a munka jellege vagy természete által indokolt megkülönböztetésnek, hanem pusztán gazdasági érveknek. Továbbá a jutalom, illetve a béremelés elmaradása nem a munkavégzés módjára, illetve a munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségek teljesítésére tekintettel történt, hanem annak ellentételezéseként, hogy a munkavállaló saját vagy kiskorú gyermeke betegsége miatt nem volt táppénzes állományban. Fontos hangsúlyozni, hogy a táppénzes állomány a munkavégzés alóli jogszerű mentesülést jelent, melynek célja a munkavállaló, illetve kiskorú gyermeke egészségének megőrzése, illetve helyreállítása. A munkavállaló tehát jogszerűen, törvény alapján mentesül ilyen esetben a munkavégzés alól. Éppen ezért a béremelés és a jutalom jelenléttől történő függővé tétele nem minősül jogszerű feltételnek.<sup>9</sup>

Figyelembe kell venni továbbá az Mt. 142/A.§-át, ami speciális szabálynak minősül az Esélytv.-hez képest. Az Mt. 142/A. § (3) bekezdésének értelmezése alapján munkabérnek minősül a per tárgyat képező jutalom és béremelés is, ezért ezek juttatása során meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Ez még akkor is igaz, ha a jutalom szétosztásánál a munkáltató mérlegelési jogkörrel rendelkezik. Az Mt. 142/A.§ (2) bekezdése sorolja fel azokat a körülményeket, amelyeket a munka egyenlő értékének megállapításánál figyelembe kell venni. Bár ezek között szerepel a munka mennyisége is, de ez - megítélésem szerint - nem vonatkozhat azokra a munkavállalókra, akik önhibájukon

---

<sup>9</sup> Az esetben vizsgált probléma, azaz a jelenléti jutalom bevezetése nem egyedi eset, hanem egyre inkább terjedő gyakorlat. Vö. az Egyenlő Bánásmód Hatóság 700/2007. számú ügyben hozott határozatával. Az EBH által vizsgált eset középpontjában egy a jelenléten alapuló teljesítményértékelési rendszer állt. A jelenléti bónusz azt a célt szolgálta, hogy a munkavállaló minél kevesebbet hiányozzon a munkából. Azok, akik betegségük, vagy kiskorú gyermekük betegsége miatt táppénzes állományba kerültek, nem kaphattak jó minősítést és így nem részesülhettek a kiegészítő bérben. A Hatóság kifejtette, hogy ez a díjazási rendszer pusztán gazdasági érdekekkel nem indokolható és sérti az egyenlő bánásmód követelményét azokkal szemben, akik egészségi állapotuk vagy kiskorú gyermekük betegsége miatt hosszabb időre kényszerülnek betegszabadságra, illetve táppénzes állományba. Az eset ismertetését ld. az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapján: [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu), jogesetek menüpont alatt.

kívül, törvényen alapuló jogukat gyakorolva, betegség miatt kevesebb munkát végeznek. Ez a kitétel inkább azt teszi lehetővé, hogy a munkáltató azoknak a munkavállalóknak a bérezésében tegyen különbséget, akiknek rövidebb ideig áll fenn a munkaviszonyuk a munkáltatóval, vagy részmunkaidőben dolgoznak.

Összességében tehát sajnálatos, hogy a Legfelsőbb Bíróság nem fejthette ki álláspontját az ügyvezetői utasítás jogszerűségéről. Ezáltal a munkahelyi jelenléthez kötött munkabér-elemek elvi értelemtörténeti jogellenessé nyilvánítása elmaradt és azok a gyakorlatban valószínűleg továbbra is alkalmazásra fognak kerülni.

A BH 2008. 311. számú ítéletben a munkaviszony létesítésével összefüggésben állapította meg a Legfelsőbb Bíróság az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, mivel a felperes foglalkoztatásának mellőzésére neme miatt került sor. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésénél is irányadó, de a munkáltató bizonyíthatja, hogy a munkavállaló kiválasztásával kapcsolatos döntésének a munkaviszonnyal összefüggő ésszerű, jogszerű és valós indoka volt.<sup>10</sup> Az adott ügyben a munkáltató ezt nem tudta bizonyítani. Az MK 97. számú állásfoglalása irányadó a munkaviszony létesítésével kapcsolatban a nőekkel szembeni egyenlő bánásmód elvének betartására vonatkozóan. E szerint csak a munkaviszonnyal összefüggő, a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés megengedett. Ilyen különösen az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított megkülönböztetés. Ennek megfelelően a munkáltató jogszerűen csak olyan munkahelyen ragaszkodhat egyes munkaköröknek férfiakkal való betöltéséhez, ahol a munka jellege vagy természete, a munkakörülmények a nők foglalkoztatását kizárják.

A BH 2008. 311. számú eset tényállása szerint az alperes 20 fő autóbusz-vezetői jogosítvánnyal rendelkező munkavállalót keresett felvételre. A felperes korábban az alperesnél dolgozott és munkaviszonyát rendes felmondással szüntették meg. A felperes jelentkezett az álláshirdetésre, de jelentkezését elutasították. Állítása szerint elutasításának oka az volt, hogy nő. A munkáltató alperes arra hivatkozott, hogy egy belső utasításba foglalt rendelkezés szerint nem alkalmaznak olyan munkavállalókat újból, akikkel korábban munkaviszonyban álltak és a munkaviszonyuk rendes felmondással, végkielégítés fizetése mellett szűnt meg.

Az elsőfokú bíróság ítélete szerint – melynek indoklását a Legfelsőbb Bíróság megerősítette –, az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét akkor, amikor gépkocsi-vezetőt keresett, de nem alkalmazta a korábban nála dolgozó felperest (Mt. 5 §). Az alperes az említett belső utasításra csak a perben hivatkozott, felperes jelentkezésének elutasításakor azonban nem. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy az eljáró bíróságok helytállóan értékelték a bizonyítékokat és jutottak arra a következtetésre, hogy a felperes alkalmazására neme miatt nem került sor. Ezt támasztja alá az a tény, hogy az alperes munkaerőt keresett, a felperes jelentkezésekor a munkaerő felvétel még nem fejeződött be és a felperes valamennyi alkalmazási feltételnek megfelelt. Az Mt. 5. §-ának megsértése miatti perben a jogsérelemre hivatkozó fél feladata annak bizonyítása, hogy őt hátrány érte. Ezt

<sup>10</sup> Ld. az EBH 2007. 1629. számú határozatot és a 2003. évi CXXV. tv. 7.§ (2) bek. b) pontját.



a felperes bizonyította. A másik félnek kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta és ennek sikertelenségét a terhére kell értékelni. A bíróság csak az alapos munkáltatói kimentést fogadhatja el a bizonyítékok összességében való értékelése során.<sup>11</sup> Az alperesnek kellett volna tehát bizonyítania, hogy a felperes elutasításának valós és okszerű indoka volt, továbbá azt, hogy nem sértette meg a felperes tekintetében az egyenlő bánásmód követelményét. Az alperes ezt nem bizonyította, ezért a bíróság kártérítés fizetésére kötelezte az alperest. Ugyanakkor a LB elutasította a felperes nem vagyoni kártérítés iránti keresetét azzal az indoklással, hogy a felperes bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget és nem igazolta, hogy a munkaviszony létesítésének elmaradásából milyen egyéb – nem vagyoni kártérítéssel szankcionálható – sérelem érte. Önmagában a jogsértés bekövetkezése nem értékelhető a kompenzáció jogalapjaként.

Érdekessége az ítéletnek, hogy a Legfelsőbb Bíróság a kártérítés összegének megállapításánál az Európai Bíróság egyik ítéletére, mégpedig a C-14/83. számú döntésre utal. A Legfelsőbb Bíróság hivatkozása szerint az Európai Bíróság is kifejtette, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma megsértésének szankciójaként alkalmazott kártérítés összegének arányban kell állnia az elszenvedett kárral, mivel így biztosított a szankció hatékonysága és visszatartó ereje. Az elsőfokú bíróság által megállapított kártérítés összege az új munkaviszony létesítéséig (körülbelül 5 és fél hónap) elmaradt munkabér összege volt, amiből levonták a máshonnan megtérült jövedelmet. A Legfelsőbb Bíróság szerint ez a kártérítés arányban állt a felperes által elszenvedett sérelemmel.

Üdvözlendő az indoklásban az Európai Bíróság ítéletére történő hivatkozás. Felmerül ugyanakkor a kérdés, hogy az indokolt volt-e. Egyrészt a megítélt kártérítés megfelel a felperest ért vagyoni kár összegének. A kártérítés összegének kiszámítása megalapozottnak tekinthető, de nem volt igazán bírói mérlegelés tárgya. Másrészt pedig a hivatkozott ítélet középpontjában nem annak meghatározása állt, hogy a munkavállaló hátrányos megkülönböztetése esetén milyen összegű kártérítés minősül arányosnak és a bíróságoknak milyen összegű kártérítést kell megállapítaniuk. Az ítélet azt fejtette ki, hogy a tagállamok kötelesek olyan szankciókat alkotni és alkalmazni, amelyek tényleges és hatékony jogvédelmet biztosítanak a munkavállalót ért hátrányos megkülönböztetés esetén. Ez a hatékony szankció állhat abban, hogy a munkáltatót kötelezik a hátrányosan megkülönböztetett munkavállaló alkalmazására, vagy a munkavállaló részére méltányos vagyoni kártérítést biztosítanak vagy esetleg bírságot szabnak ki a munkáltatóra. Ugyanakkor az irányelv átengedi a tagállamok részére annak eldöntését, hogy a célkitűzések megvalósításához milyen eszközt választanak. Szimbolikus, kis összegű kártérítés nem elegendő, hanem a szankciónak arányban kell állnia az elszenvedett sérelemmel.<sup>12</sup>

### 3. A munka díjazása

A munkaviszony szinallagmatikus jogviszony. A munkáltató fő kötelessége a munkavállaló munkavégzése ellenértékének megfizetése, azaz a munka díjazása.<sup>13</sup> Az Mt. 141.§-a rögzíti, hogy a munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár. Annak

<sup>11</sup> Ld. korábban BH 2004. 255 és EBH 2002. 792.

<sup>12</sup> Ld. C-14/83. 18, 22 és 28. pontok.

<sup>13</sup> Ld. részletesen Kiss György, Munkajog, 2. kiad. 189-192. o.

ellenére, hogy a munkabér fogalma a munkaviszony egészében központi jelentőségű, mégsem rendelkezik legáldefinícióval. Az ítélkezési gyakorlat egységesnek tekinthető annak megítélésében, hogy amennyiben a munkavállaló a juttatást a munkaviszonybeli kötelezettségének teljesítésére tekintettel kapta, az munkabérnek minősül, míg a munkavégzéssel összefüggésben felmerült költségeinek fedezetére kapott összeg költségtérítésnek.<sup>14</sup> Az ítélkezési gyakorlat nem tekinthető azonban minden esetben következetesnek, mivel egyes juttatásokat bizonyos jogkövetkezmények szempontjából munkabérnek, máskor pedig nem munkabérnek minősít.<sup>15</sup> A tárgydőszakban is születtek a munkabér fogalmával és egyes pénzbeli juttatások munkabérként történő minősítésével kapcsolatos döntések.

A BH 2008. 252. számú jogesetben azt kellett az eljáró bíróságoknak megítélniük, hogy amennyiben az ügyvezetőként dolgozó felperest munkaszerződése alapján meghatározott összegű munkabér és tiszteletdíj illette meg, akkor vajon a végkielégítés összegének kiszámításánál figyelembe kell-e venni a tiszteletdíjat, azaz a tiszteletdíj is az átlagkereset részét képezi-e. A munkaügyi bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a tiszteletdíj nem minősül munkabérnek. Ezzel ellentétes véleményt képviselt a másodfokú bíróság és a Legfelsőbb Bíróság. A másodfokú bíróság rögzítette, hogy a munkaviszony alapján a felperes részére rendszeresen kifizetett tiszteletdíj is a munkavégzés ellenértéke, ezért munkabérnek minősül. A Legfelsőbb Bíróság ezt azzal egészítette ki, hogy a konkrét ügyben a felek között csak munkaviszony állt fenn, nem létesítettek az ügyvezetésre külön jogviszonyt. A munkaszerződés tehát az egész vezetői jogviszonyt rendezte és ezért a munkabér, valamint a tiszteletdíj együttesen szolgálta a felperes személyes munkavégzésének ellentételezését. A Legfelsőbb Bíróság megerősítette azt az ítélkezési gyakorlatot<sup>16</sup>, mely szerint ha a munkaviszony alapján a munkavállalónak meghatározott juttatás a munkavégzés fejében jár, az elnevezésére tekintet nélkül munkabérnek minősül (Mt. 141. §). Ezért a felperest megillető tiszteletdíj is az átlagkereset részét képezte és a végkielégítés összegének megállapításánál figyelembe kell venni.

A személyi alapbérrel kapcsolatos döntést rögzít a BH 2008. 343. számú ítélet. A tényállás szerint a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával megváltoztatta felperesek munkakörét és új beosztásukban megszüntette a túlórában végzett munka szabadidővel, illetve túlóra pótlékkal történő kompenzálását és egy összegű bruttó fizetést állapított meg. A munkáltató nyilatkozata nem tartalmazta, hogy a bruttó munkabér mely része minősül személyi alapbérnek és milyen összeg kerül túlóra átalányként elszámolásra. A LB álláspontja szerint igaz ugyan, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként átalány is megállapítható. Ez azonban nem járhat azzal a következménnyel, hogy a munkabérből ne lehessen megállapítani azt, hogy annak mely része a személyi alapbér és mely része a túlmunka ellenértéke. A munkavállalóval ugyanis egyértelműen közölni kell a személyi alapbért (Mt. 76.§ (5) bekezdés). A konkrét esetben a személyi alapbér nem volt megállapítható, mivel a munkáltató csak a bruttó fizetés összegét határozta meg.

<sup>14</sup> Ld. BH 2001. 396.

<sup>15</sup> Az egyes juttatások minősítéséről ld. részletesen: Cséffán József, A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szeged, 2008. 379-383. o.

<sup>16</sup> Ld. EBH 1994. 54; és EBH 2000. 251.

Annak sincs perdöntő jelentősége a bíróságok szerint, hogy a tanúvallomások szerint a felperesek munkabére magában foglalta a túlóra átalányt is, melynek mértéke a munkabér 10%-a volt. A munkáltató intézkedése a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint jogszerűtlen volt, ezért a bíróság kötelezte a túlmunka díjazás megfizetésére.<sup>17</sup>

#### 4. A munkáltató kártérítési felelőssége

A munkáltató kártérítési felelősségével kapcsolatos széleskörű ítélkezési gyakorlatot két jogeset bővítette.

A BH 2008. 313. számú jogesetben a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy halálos kimenetelű munkabaleset esetén az elhunyt hozzátartozóinak fizetendő nem vagyoni kártérítés összegébe beszámítandó a munkáltató által fizetett biztosítási szerződés alapján a hozzátartozóknak kifizetett biztosítási összeg, azaz a nem vagyoni kártérítés összegéből le kell vonni a kifizetett biztosítási összeget.<sup>18</sup> Bár a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a Ptk. 566.§-ának figyelembevételével a biztosító által kifizetett összeg nem minősül kártérítésnek, hanem biztosítási összegnek, azonban a biztosítási szerződés megkötésének céljával összhangban a biztosítás címén kifizetett összeg a kártérítésbe beszámítandó. A nem vagyoni kártérítés összegének meghatározásakor ugyanis figyelemmel kell lenni egyrészt a káronszerzés tilalmára, illetve a kellő mértéktartás elvén alapuló bírói gyakorlatra, másrészt a sérelem által előállott konkrét, egyedileg megállapítható hátrányokra és azok súlyára (Mt. 177.§ (2) bek.).

A kártérítés összegének meghatározásával volt kapcsolatos a Legfelsőbb Bíróság BH 2008. 310. számú döntése is. Az adott ügyben a bíróság a munkáltató és a munkavállaló közrehatásának arányát 80%-20%-ban állapította meg, a munkáltatóra terhesebben. A munkavállaló felperes üzemi baleset következtében kezének deformálódásában álló súlyos és tartós testi fogyatkozást szenvedett. A Legfelsőbb Bíróság jóváhagyta az elsőfokú bíróság által megítélt nem vagyoni kártérítés mértékét, melyet az a kármegosztásra is tekintettel négymillió forintban határozott meg.

#### 5. A munkaviszony megszüntetése

##### a) Rendes felmondás

A rendes felmondással kapcsolatos jogesetekben az elsőként ismertetett esettől eltekintve a vita tárgya a felmondás indokának valósága és jogszerűsége volt. Az Mt. 89.§-ának (2) bekezdése szerint rendes felmondással kapcsolatos jogvitában a felmondás indokának

<sup>17</sup> Vö: EBH 2002.788, ahol a LB kimondta, hogy a munkaszerződésnek az a rendelkezése, amely szerint a személyi alaphár a többletmunkaidő ellentételezését is magában foglalja, tiltott joglemondásnak minősül és ezért semmis, még abban az esetben is, ha a többletmunkavégzés csak alkalmasszerűen történik.

<sup>18</sup> A biztosító által kifizetett összegnek a munkáltató által fizetendő kártérítés összegébe történő beszámításáról ld. BH 2001. 246. és BH 2007. 165. Az utóbbi jogeset bemutatását ld.: Kajtár Edit, A Legfelsőbb Bíróság munkajogi tárgyú döntései, In: Pécsi Munkajogi Közlemények, I. évf. I. szám, 116-118. o.

valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a felmondás indokát úgy kell megjelölni, hogy abból a munkavállaló számára egyértelműen kiderüljön, miért nem tartanak igényt a munkájára (BH 1993.266). A tartalmatlan, közhelyszerű, nem világos indoklás nem fogadható el. (BH 1998.195).

A BH 2008. 280. számú ítélet abban a kérdésben foglalt állást, hogy érvényesíthetik-e hitelezői igényüket a munkavállalók a felszámolás alatt állt munkáltatóval szemben az eljárás befejezését követően. A Legfelsőbb Bíróság nemleges választ adott erre a kérdésre, mivel a Csődtv. 41.§-ának (1) bekezdése értelmében a munkavállalók a felszámolási eljárás során kötött egyezsége tekintettel az eljárás befejezését követően igényüket a munkáltatóval szemben már nem érvényesíthetik. A LB annak ellenére helyezkedett erre az álláspontra, hogy a munkavállalók munkaviszonyát nem jogszerűen szüntették meg, hiszen a Csődtv. 47.§ (5) bekezdése szerint a munkaviszony megszüntetéséről a felszámolás kezdő időpontjától munkáltatói jogkört gyakorló felszámoló biztosnak kellett volna gondoskodnia. Ezzel ellentétesen az alperes ügyvezetőjének egyoldalú szóbeli nyilatkozatával szüntette meg a munkaviszonyt „közös megegyezéssel”. Ugyanakkor a Legfelsőbb Bíróság szerint perdöntő volt az is, hogy amikor a felperes munkavállalók a munkaviszony megszüntetéséről szóló iratokat megkapták, legkésőbb ebben az időpontban tudomást szereztek munkaviszonyuk megszüntetésének módjáról és lehetőségük lett volna a még folyamatban lévő felszámolási eljárásban a hitelezői igényüket érvényesíteni. A felperesek azonban követelésüket csak hónapokkal később, az eljárás befejezését követően terjesztették elő, amikor az már nem volt érvényesíthető.

A BH 2008. 197. számú jogesetben a bíróságok nem fogadták el a rendes felmondás indokaként megjelölt gazdasági okokból történt átszervezést és az ügyintézői munkakört ellátó munkavállalók számának csökkentését jogszerű indokként. A tényállás szerint a munkáltató alperesnél három fő munkavállaló látott el ügyintézői feladatokat. A felperesnek kiadott felmondást követően több mint másfél évvel később egy másik ügyintéző munkakörben dolgozó munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére is sor került. Az alperes azzal érvelt, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése egy folyamat része volt, ami a második ügyintézői munkakörben dolgozó munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésével fejeződött be. A Legfelsőbb Bíróság szerint helytálló az alperesnek az az állítása, hogy amennyiben a felmondás indokát a munkáltató egy folyamat részeként jelöli meg, a folyamat befejezettsége nem szükséges a felmondás jogszerűségének megállapításához (BH 2000. 225). Ugyanakkor a konkrét esetben a két munkaviszony megszüntetése között olyan hosszú idő telt el, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése nem értékelhető egy folyamat részeként. Ezért a Legfelsőbb Bíróság azt állapította meg, hogy az alperes nem hajtotta végre a rendes felmondás indoklásában megjelölt létszámcsökkentést, a felmondás indoka tehát nem bizonyított. A Legfelsőbb Bíróság arra is rámutatott, hogy a felmondás valódi indoka személyes, családi ellentét volt egyrészlől a felperes, másrészlől az alperes ügyvezetője és tulajdonosa között. A Legfelsőbb Bíróság álláspontjától részben eltérően az elsőfokú és másodfokú bíróságok úgy ítélték meg, hogy a rendes felmondás azon túlmenően, hogy nem került sor létszámleépítésre, azért is jogellenes, mert rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg.

Álláspontom szerint vitatható a Legfelsőbb Bíróságnak az a kijelentése, hogy a létszámcsökkentés, mint indok nem volt valós. Bár a feltárt tényállásból egyértelműen megállapítható, hogy a felperes és alperes ügyvezetője között személyes ellentét volt, ennek ellenére a létszámcsökkentés indoka valós volt. A felperes munkakörére ugyanis nem vettek fel másik munkavállalót. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására nem alkalmaz új munkavállalót, hanem a feladatok ellátását már addig is alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalja, akkor a bírósági gyakorlat szerint a létszámcsökkentés valósága nem vitatható és az rendes felmondás jogszerű indokál (ld. MD I. 119 és BH 2002. 114; BH 2006. 26.) Ha a munkáltató a munkavállalók létszámát egy fővel úgy csökkenti, hogy két munkavállaló munkakörét összevonja, és azt egy munkavállaló látja el, a létszámcsökkentés ténylegesen megvalósul és a rendes felmondás jogszerű indokál (MD I. 126.). Ezért tehát álláspontom szerint az adott esetben az indok valódinak és jogszerűnek tekinthető, viszont a személyes ellentét miatt bizonyítottan tűnik a rendeltetésellenes joggyakorlás, ennyiben az első- és másodfokú bíróságok érvelésével értek egyet. Az ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis az egyébként jogszerű munkáltatói felmondás is jogellenessé válik, ha a munkáltató a felmondási jogát bizonyítottan a rendeltetésével össze nem férő célból – esetleg ártási szándékkal, zaklatásszerűen – gyakorolta, illetve az ilyen eredményre vezetett (MD I. 119). Az ártási szándék a tényállásból kiderül, ezért a felmondás a felmondási indok valósága ellenére jogellenes.

A BH 2008. 344. számú ítéletben is a rendes felmondás jogszerűségét vizsgálták a bíróságok. A rendes felmondás indokaként a munkáltató működésével összefüggő okot jelölt meg, nevezetesen a kísérleti jelleggel létrehozott minőségbiztosítási munkakör megszüntetését. A Legfelsőbb Bíróság rámutatott, hogy a bíróság nem vizsgálhatja azt, hogy az átszervezés, korszerűsítés vagy a munkakör megszüntetése indokolt és annak módja célszerű volt-e (MD II/113.). Ugyanakkor a bíróságok a bizonyítékok mérlegelése és a tényállás megállapítása alapján helyesen jutottak arra a következtetésre, hogy a rendes felmondás nem a munkakör megszűnésének következménye volt, hanem a felperes magatartása és munkavégzése vezetett a rendes felmondáshoz. A felmondás indoka tehát nem volt valós, így a felmondás nem volt jogszerű.

A BH 2008. 340. számú ítéletében a LB rögzítette, hogy megfelel a világos indoklás követelményének az az indoklás, amely a felperes fegyelmezetlen és nem minőségi munkájára, a munkatársakkal való együttműködés hiánya miatti nem megfelelő teljesítményre, a figyelmeztetésekre, a többszöri késésre, a be nem jelentett és kiírt szabadság szerinti távollétre hivatkozott. Amennyiben ezek az állítások bizonyítást nyernek, akkor jogszerű a munkáltató rendes felmondása.

## **b) Rendkívüli felmondás**

### **aa) Munkáltatói rendkívüli felmondás**

A munkáltatói rendkívüli felmondással kapcsolatban a bíróság több alkalommal vizsgálta, hogy a rendkívüli felmondás indoklásában megadott magatartás jogszerű indoknak minősül-e.

A BH 2008. 278. számú jogesetben megalapozta a rendkívüli felmondás jogszerűségét az a tény, hogy a munkavállaló a munkáltató engedélye és tudomása nélkül kivonta a munkáltató tulajdonát képező dolgot annak rendelkezése alól. A konkrét esetben a munkavállaló két zsák burgonyát rejtett el a traktorának ülése alatt, aminek az elhelyezéséből a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a munkáltató joggal következtetett arra, hogy a felperest az eltulajdonítás szándéka vezette. A felperes ilyen tevékenysége megvalósította az Mt. 96.§ (1) bekezdés a) pontjában foglaltakat.<sup>19</sup>

Helytálló a bíróság döntése, hiszen a rendkívüli felmondás, mint a munkajog egyik sajátos intézményrendszere független egy adott esemény büntetőjogi megítélésétől. Ezért jogszerű lehet a rendkívüli felmondás abban az esetben is, ha bűncselekmény elkövetésének alapos gyanúja áll fenn. A munkaviszony sajátos bizalmi viszonyt jelent a felek között. Bűncselekmény elkövetésének alapos gyanúja ezért bizalomvesztés miatt is megalapozhatja a rendkívüli felmondást.<sup>20</sup>

Bonyolultabb tényállással rendelkezik, de lényegét tekintve hasonló a BH 2008. 224. számú határozat. Mindkét esetben azért került sor rendkívüli felmondásra, mert a munkavállaló a munkáltatónak anyagi hátrányt okozott, azaz vagyonát eltulajdonította, a munkáltató vagyonával egyébként visszaélt vagy a munkáltató számára gazdaságilag hátrányos döntést hozott.<sup>21</sup> A BH 2008. 224. számú ügyben a felperes munkavállaló beszerzési és logisztikai igazgató munkakörben dolgozott és feladatai közé tartozott a munkáltató autóparkjával kapcsolatban az autókat finanszírozó lízing céggel való kapcsolattartás és a lízingszerződések lejártát követően a gépkocsik visszaszolgáltatásának ügyintézése. A felperes rendkívüli felmondásra okot adó magatartása az volt, hogy bennfentes információk birtokában a cég gyakorlatát megszegve és az alperest megkerülve, piaci áron közvetlenül megvásárolt a lízingbeadótól két autót és a piaci ár alperessel történő közlésének elmulasztásával az alperest elzárta az adott esetben magasabb maradványértéken való értékesítés lehetőségétől. Ezzel a magatartásával a felperes lényeges kötelezettségét jelentősen és súlyos gondatlansággal megsértette, mivel az alperes tudta nélkül a munkáltatónál kialakított gyakorlattól eltérően járt el és ezzel neki kárt okozott. Ezért a LB a rendkívüli felmondást jogszerűnek ítélte.

A BH 2008. 254. számú ügyben az eljáró bíróságok egységes álláspontja szerint nem alapozta meg a munkáltató rendkívüli felmondását az a tény, hogy a munkavállaló a számlakibocsátás során hiányosságokat követett el. Az Mt. 103.§-ának (1) bekezdés b) pontja szerint a munkavállaló köteles munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások szerint végezni. Ugyanakkor a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a munkavállaló terhére rótt kötelezettség-szegések, így pl. a tévesen alkalmazott áfa-kulcs, a számla hiányos dátumozása, számítási

---

<sup>19</sup> Hasonló tényállásokat ld.: BH 1995. 682 és BH 1998. 51. számú jogesetekben.

<sup>20</sup> Ld. Bankó Zoltán, Berke Gyula, Gyulavári Tamás, Kiss György, A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata, I. kötet, 382-383.

<sup>21</sup> A rendkívüli felmondást megalapozza a munkavállalónak az a magatartása, hogy a munkaköre alapján tőle elvárható körültekintő és gondos munkavégzést elmulasztva a munkáltatójának veszteséget okoz, illetve a munkáltató számára gazdaságilag hátrányos döntéseket hoz (BH 2007.386. és BH 1998.302.)

hiba vétése és számla rontása, nem tekinthetők olyan súlyú felperesi magatartásnak, amelyek a rendkívüli felmondást megalapoznák (Mt. 96.§ 1) bek. a) pontja).

Az érvelés kiegészíthető annyiban, hogy az Mt. 96.§ (1) bek. a) pontja szerint a rendkívüli felmondás indokaként megjelölt kötelezettségszegésnek nem csak lényegesnek, illetve jelentős mértékűnek kell lennie, hanem szükséges az is, hogy a munkavállaló szándékosan vagy súlyosan gondatlanul járjon el. A két feltétel tehát konjunktív feltételnek tekintendő.<sup>22</sup> Az adott esetben az sem volt bizonyított, hogy a munkavállaló szándékosan vagy súlyosan gondatlanul járt volna el. Súlyosan gondatlannak tekinthető a munkavállaló munkavégzése abban az esetben, ha magatartását az előrelátás teljes hiánya, a körütekintés súlyos elmulasztását mutató hanyagság, nemtörődomség, feltűnő közömbösség jellemzi.<sup>23</sup> A sorozatosan azonos vagy hasonló jellegű mulasztásokból következtetni lehet a munkavállaló gondatlanságának súlyára (LB Mfv. 10.495/1993).

A BH 2008. 342. számú ítélet tényállása szerint a munkáltató az Mt.-ben és a munkaszerződésben meghatározott összeférhetlenségi tilalom megszegésére hivatkozva szüntette meg a felperes munkavállaló munkaviszonyát rendkívüli felmondással. A munkavállaló a munkáltatón kívül három másik olyan Kft.-ben is tulajdonos, illetve ügyvezető volt, amely gazdasági társaságoknak a tevékenységi köre részben azonos volt a munkáltató tevékenységi körével. A LB szerint az egységes bírói gyakorlat értelmében a munkáltatóéval azonos tevékenységnek a cégjegyzékben történő megjelölésével megvalósul a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése és ez elegendő indokul szolgál a rendkívüli felmondáshoz (Mt. 96.§ (1) bek. a) pont, EBH 1999. 134).<sup>24</sup> A LB szerint nincs perdöntő jelentősége annak, hogy a konkurens tevékenységeket ténylegesen folytatják-e.

## bb) Munkavállalói rendkívüli felmondás

A munkavállalói rendkívüli felmondás körében a bírósági gyakorlat szerint a munkáltató minősített kötelezettségszegésének tekintendő a munkaszerződés kötelező tartalmi elemének egyoldalú módosítása, ami jogszerű indokot szolgáltat a munkavállaló rendkívüli felmondásához.<sup>25</sup>

A BH 2008. 199. számú ügyben a bíróságnak azt kellett eldöntenie, hogy a munkavállaló jogszerűen élt-e a rendkívüli felmondás jogával abban az esetben, amikor a munkáltató a telephely áthelyezésével a munkavállaló munkavégzési helyét egyoldalúan módosította. A tényállás szerint a munkáltató áthelyezte telephelyét és értesítette a mun-

<sup>22</sup> Egységes álláspont az ítélkezési gyakorlatban és a jogirodalomban. Ld. pl. Cséffán József, A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szeged, 2008. 243. o.

<sup>23</sup> Cséffán József, A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szeged, 2008. 244. o. valamint MD II/260; MD II/262; BH 2005. 370.

<sup>24</sup> Ld. BH 1996.450. és BH 1996.666.: Megalapozhatja a rendkívüli felmondás jogát a munkáltatóéval azonos gazdasági tevékenységet folytató társaság alapítása, illetve ilyenben való tagsági viszony létesítése, amennyiben arra a munkáltató tudomása, illetve engedélye nélkül került sor. A munkáltatóval konkuráló munkavállalói tevékenységre alapított rendkívüli felmondás alapos, tekintet nélkül arra, hogy a versenytevékenység okozott-e konkrét érdeksérelmet, vagyoni hátrányt.

<sup>25</sup> Ld. BH 2000. 419.

kavállalót arról, hogy az új telephelyén változatlan munkakörben foglalkoztatja. A munkavállaló az Mt. 76/C. § (4) bekezdés a) pontjára és az Mt. 82. § (1) bekezdésére hivatkozva rendkívüli felmondást nyújtott be, azt állítva, hogy a munkahelyváltozás számára napi kétszer másfél órás utazási időt jelentene, ami életkorára és egészségi állapotára tekintettel számára vállalhatatlan. A Legfelsőbb Bíróság jogszerűnek minősítette a rendkívüli felmondást. Indoklásában kifejtette, hogy amennyiben a munkáltató megváltoztatja székhelyét vagy telephelyét, akkor az adott székhelyen, telephelyen dolgozó munkavállalók esetében teljes körűen vizsgálnia kell az Mt. 76/C.§ (4) bekezdése a) és b) pontjában megjelölt feltételek fennállását, azaz a munkaszerződés módosításának szükségességét. Ha a törvény alapján a munkáltatót munkaszerződés módosítási kötelezettség terheli, a munkavállaló jogosult a munkaszerződés-módosítás elutasítására. Amennyiben a munkáltató ennek ellenére fenntartja az új munkahelyen történő munkavégzésre vonatkozó utasítását, ez az utasítás jogellenes és a munkavállaló rendkívüli felmondásának jogszerű indokául szolgálhat (Mt. 76/C.§ (4) bekezdés, Mt. 96.§ (1) bekezdés a) pont, BH 2004. 518. és BH 2006. 417). A Legfelsőbb Bíróság a konkrét esetben azt állapította meg, hogy az Mt. 76/C. § (4) bekezdés a) pontjában foglalt feltétel nem állt fenn, azonban az Mt. 76/C. § (4) bekezdés b) pontjában foglaltak megvalósultak. A munkavállaló idős kora, egészségi állapota és a hátrányosan megváltozott közlekedési feltételek együttesen oda vezettek, hogy a munkahelyváltozás miatt megállapítható volt az aránytalan és jelentős sérelem, ami a rendkívüli felmondás jogszerű indokául szolgált.

### III. A közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos döntések

Az előző időszakhoz hasonlóan a tárgyidőszakban is született két olyan ítélet, amelyek tárgya a fenntartó döntése alapján a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése volt. Mindkét esetben a Kjt. 30.§ (1) bek. b) pontjára hivatkozva történt a felmentés. Az önkormányzati szerv mindkét esetben létszámleépítést rendelt el a munkáltató iskolában. A bírói gyakorlat rögzíti, hogy az intézmény fenntartójának kifejezett és egyértelmű döntése szükséges a munkáltató felmentési jogának megnyílásához. Amennyiben a fenntartó határozata csak általánosságban takarékosagra szólítja fel a közalkalmazotti intézményeket, az nem szolgál a felmentés megfelelő jogalapjául.<sup>26</sup> A tárgyidőszakban született két esetben a fenntartó határozata a felmentést a gyereklétszám csökkenésével összefüggő létszámleépítéssel, illetve költségcsökkentés érdekében végrehajtott létszámleépítéssel és átszervezéssel magyarázta. A létszámleépítéssel és erre vonatkozó átszervezéssel kapcsolatban széleskörű bírói gyakorlat alakult ki.<sup>27</sup> Egyértelmű az ítélkezési gyakorlat abban a kérdésben, hogy amennyiben az átszervezés, illetve létszámleépítés több közalkalmazott munkakörét érinti, akkor a munkáltató mérlegelési jogkörében szabadon dönthet arról, hogy közülük melyik közalkalmazott jogviszonyát szünteti meg.<sup>28</sup> A két jogeset a korábbi ítélkezési gyakorlat megerősítésének tekinthető és nem hoznak új elemet.

<sup>26</sup> Ld. Cséffán József, A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény és magyarázata, Szeged, 2007.

<sup>27</sup> Ld. különösen: MK 95. szám; BH 1998. 508; BH. 1995. 609; MD I. 129; MD I. 120. MD. I. 121; BH 1997. 422; BH 2006. 26.

<sup>28</sup> Ld. MK. 95. szám; Csongrád Megyei Bíróság 2. Mf. 22.041/1995; MD. I. 122; Mfv. I. 10.074/2002/2.



Az elsőként bemutatandó esetben (BH 2008. 225 számú) a bíróság kimondta, hogy nem jelenti a felmentés rendeltetésellenességét önmagában az, ha az intézmény és a fenntartó önkormányzat a létszámleépítés szakszerűsége érdekében együttműködik. A szóban forgó esetben az iskolaigazgató és a polgármester egyeztetett a tanári kar létszámának csökkentéséről, melynek oka a gyermeklétszámmal összefüggő tanulószám és óraszám csökkenés volt. Erre az okra hivatkozva az önkormányzat képviselő-testülete határozatával egy fő létszámcsökkentést rendelt el az iskolában. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja alapján a felmentés a Kjt. 30.§ (1) bekezdés b) pontjának megfelelő indokon alapult, az indok valós és okszerű volt. Az intézmény és a fenntartó egyeztetése és együttműködése nem jelenti a felmentés rendeltetésellenességét.

A másik nagyon hasonló tényállású esetben (BH 2008. 166) is megerősítette a bíróság azt az elvet, hogy amennyiben a fenntartó, az önkormányzat képviselő-testülete határozatban létszámleépítést rendel el, akkor a fenntartó döntése alapján az iskola jogszerűen élhet a felperes közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésével (Kjt. 30.§ (1) bek. b) pont).

Az EBH 2007. 1726. számú ítélet arra az eddig vitatott kérdésre adott választ, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő számításánál a felmentési időt figyelembe kell-e venni. Akkor okoz ez a kérdés a gyakorlatban problémát, ha a közalkalmazott a felmentési idő alatt szerzi meg a hosszabb felmentési időre való jogosultságot. A bíróságnak a konkrét ügyben azt kellett eldöntenie, hogy a felmentési idő számításánál a felmentő nyilatkozat megtételekor állapottól kell-e kiindulni vagy a felmentési idő utolsó napja, tehát a jogviszony tényleges megszűnésének az időpontja irányadó. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a Kjt. rendelkezései szerint felmentéssel a felmentési idő lejártakor szűnik meg a közalkalmazotti jogviszony. A felmentési idő tartama alatt ugyanis a jogviszony fennáll, függetlenül attól, hogy esetleg a köztisztviselőt a munkavégzési kötelezettség alól a felmentés teljes idejére mentesítik. Ezért a felmentési idő jogszerzési időnek minősül a felmentési időre jogosultság tekintetében is.

Ez az ítélet a Kjt. és az Mt. szellemiségének megfelelő érvelést és döntést tartalmaz. A közalkalmazotti jogviszony ugyanis kétséget kizáróan a felmentési idő letelte időpontjában szűnik meg, ezért a felmentési idő tartama közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek számít. Ezért a felmentési idő kiszámításánál a jogviszony hosszába az egész felmentési időt bele kell számolni, azt az időszakot is, amely időre a munkáltató a munkavállalót a munkavégzés alól mentesíti. Ez az érvelés és gyakorlat megfelel a munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén követendő gyakorlatnak.

Az EBH 2007. 1725. rögzítette, hogy a közalkalmazotti jogviszony 2005. évben év közbeni megszüntetése esetén a tizenharmadik havi illetmény is az utolsó munkában töltött napon volt esedékes. A Kjt. 37/A. §-a speciális szabályt állapít meg a közalkalmazotti jogviszony megszűnése esetén a közalkalmazott illetménye és egyéb járandóságai kifizetésének időpontjára vonatkozóan. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint ezt a szabályt a tizenharmadik havi illetmény kifizetése tekintetében is alkalmazni kell, ezért az az utolsó munkában töltött napon válik esedékessé. További fontos szabály, hogy a

közalkalmazotti igény elbírálására az esedékességgel hatályos szabályt kell alkalmazni. Az adott ügyben a legfőbb nehézséget annak eldöntése jelentette, hogy a tizenharmadik havi illetményről rendelkező Kjt. 68. §-ának módosítása miatt melyik szabály alkalmazandó és megilleti-e felpereseket a tizenharmadik havi illetmény (ld. a 32/2005. (IX.15.) AB határozatot és a 40/B/2006. AB határozat indoklásának III. 3. pontját).<sup>29</sup>

#### IV. A köztisztviselői jogviszonnyal kapcsolatos döntések

A köztisztviselői jogviszonnyal kapcsolatos döntések közül kettő a jogviszony megszüntetésével (BH 2008. 251. és BH 2008. 281.), egy a köztisztviselői besorolással (BH 2008. 279.), egy pedig a köztisztviselők teljesítményértékelésével (BH 2008. 341.) foglalkozott.

A köztisztviselői jogviszony megszüntetésével kapcsolatos elsőként ismertetett esetben (BH 2008. 251.) az volt az eldöntendő kérdés, hogy a munkáltatót terheli-e kötelezettség megüresedett álláshely felajánlására a köztisztviselő tartalékállományba helyezését követően. A köztisztviselő felmentése idején hatályos Ktv. 17.§ (4) bekezdése szerint a munkáltatót a köztisztviselő felmentését megelőzően munkakör felajánlási kötelezettség terhelte. Ennek alapján a köztisztviselő felmentésére csak akkor kerülhetett sor, ha a hivatali szervezetben vagy annak irányítása alatt álló közigazgatási szervnél a képzettségének és a besorolásának megfelelő másik betöltetlen munkakör nem volt, vagy ha az ilyen munkakörbe való áthelyezéshez nem járult hozzá, illetve a hivatali szervezetben a 14/A.§ szerinti részmunkaidőben történő foglalkoztatásra nem volt lehetőség. Ezt a rendelkezést 2006. december 31-én hatályon kívül helyezték. A jelenleg hatályos szabályozás szerint csak a vezetői megbízás visszavonása esetén köteles a munkáltató a felmentés közlése előtt más munkakört felajánlani (Ktv. 17.§ (2) bek. c) pont), a vezetői megbízással nem rendelkező köztisztviselő esetén ilyen kötelezettség a munkáltatót nem terheli. A felajánlott munkakörnek azonban még vezető esetén sem kell megfelelnie a vezető képzettségének és besorolásának.<sup>30</sup>

A Legfelsőbb Bíróság a Ktv. felperes felmentésének idején hatályos 17.§ (4) bekezdésének és 20/A.§ (1) bekezdésének összevetése alapján arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkáltatónak a felmentés közlésének időpontjában kell vizsgálnia, hogy rendelkezik-e felajánlható munkakörrel. A perben a munkáltató kellően bizonyította, hogy ekkor nem volt olyan munkakör, amely a köztisztviselő képzettségének és besorolásának megfelelt volna. A Legfelsőbb Bíróság szerint a köztisztviselő tartalékállományba helyezését követően a munkáltatónak már nem kötelezettsége, csupán lehetősége a megüresedett álláshely felajánlása és a felperes ismételt foglalkoztatása.

<sup>29</sup> A döntés vitatható. A Legfelsőbb Bíróság állásfoglalásával ellentétes véleményt fogalmaz meg Cséffán, ld. Cséffán József, A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény és magyarázata, Szeged, 2007. 427-429.o. Érvélese szerint a 2005. évre nem jár tizenharmadik havi illetmény annak a közalkalmazottnak, akinek a közalkalmazotti jogviszonya 2005. év közben szűnt meg, mivel nem rendelkezik a 2005. évben tizenkét hónap közalkalmazotti jogviszonyban töltött idővel, ami a jogosultság feltétele és az időarányosításra vonatkozó rendelkezések arra az évre nem alkalmazhatók.

<sup>30</sup> A munkakör felajánlási kötelezettségről részletesen ld. Cséffán József, A köztisztviselők jogállásáról szóló törvény és magyarázata, Szeged, 2007. 127-128. o.

A BH 2008. 281. számú határozat azt fejtette ki, hogy a politikai tanácsadó munkakörű köztisztviselő jogviszonya az általános szabályok szerint szüntethető meg (1992. évi XXIII. tv. 17.§). Az adott ügyben a képviselő-testület határozatával döntött az önkormányzati főtanácsadói munkakörök megszüntetéséről és utasította a polgármestert az ehhez szükséges intézkedések megtételére. A munkáltató a felperesek közszolgálati jogviszonyát az 1992. évi XXIII. tv. 17.§ (1) bekezdés a) pontjára hivatkozással szüntette meg. Valamennyi eljáró bíróság megállapította, hogy az alperes intézkedése, azaz a felperes jogviszonyának megszüntetése jogszerű volt. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy bár a Ktv. 11/A.§ (5) bekezdése szerint a kinevezés a polgármester megbízásának idejére szól, ez a kitétel azonban nem jelenti azt, hogy a köztisztviselői jogviszony az általános szabályok szerint ne lenne megszüntethető, ha annak indokai valóságosak és okszerűek. A Ktv. 17.§ (1) bek. a) pontja szerint a közszolgálati jogviszony felmentéssel akkor szüntethető meg, ha a helyi önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a közigazgatási szerv hivatali szervezetében létszámcsökkentést kell végrehajtani és emiatt a köztisztviselő további foglalkoztatására nincs lehetőség. Az adott esetben a képviselő-testület döntése létezett és a létszámcsökkentés megvalósult. Annak ellenére, hogy az alperes új köztisztviselőket alkalmazott, a bíróság nem találta megállapíthatónak, hogy az új munkavállalók munkaköre a felperesek tevékenységével megegyezett volna, mivel a munkaköri leírások közötti átfedés nem volt jelentős.

A BH 2008. 279. számú ítélet tárgya a köztisztviselői, illetve ügykezelői besorolás közötti különbségtétel mibenléte volt. A Legfelsőbb Bíróság az ügyben elvi érveléssel lezögezte, hogy a besorolás megalapozottságának vizsgálatakor a Ktv. 1.§ (7) bekezdéséből kell kiindulni, amely a köztisztviselő és az ügykezelő fogalmát definiálja és a besorolás alapját képezi. Rögzítette, hogy a megkülönböztetés alapja a végzett tevékenység jellege és nem az iskolai végzettség. A tényállás szerint a felperes feladata a mezőgazdasági termelők agrártámogatásának igénybevitelével összefüggő adatszolgáltatás és a nyilvántartás számítógépes adatfeldolgozása volt. A Legfelsőbb Bíróság megállapítása szerint a felperes tevékenységének jellege alapján a munkaköre tipikusan ügykezelői munkakör volt. A felperes a közigazgatási szervnél közhatalmi, érdemi irányítási, ellenőrzési és felügyeleti tevékenységet nem végzett, ehelyett ezek gyakorlásához kapcsolódó, nem érdemi, és nem ügydöntő feladatokat látott el. Ezért a felperes a végzett feladatok és tevékenységének jellege alapján nem volt besorolható főelőadói munkakörbe, mivel nem minősült köztisztviselőnek, hanem ügykezelőnek.

A köztisztviselők teljesítményértékelésével függött össze a BH 2008. 341. számú jogeset, melyben a LB kimondta, hogy a késedelmes teljesítményértékelés befolyásolja az alapilletmény Ktv. 43.§ (4) bekezdése szerinti megállapítását, azaz a törvény szerinti mérték megemelését, illetve csökkentett mértékű meghatározását. Amennyiben ugyanis a tárgyévi január hónapra járó illetmény megállapításáig az előző évre vonatkozó teljesítményértékelés nem készült el, a Ktv. 34.§ (8) bekezdése alapján a köztisztviselő a Ktv. 43.§ (2) bekezdése szerinti 100%-os mértékű alapilletményre válik jogosulttá.

## V. A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyával kapcsolatos döntések

A munkaidő megengedett maximális mértékével függ össze a BH 2008. 309. számú bírósági határozat, ami a hivatásos tűzoltók vonatkozásában vizsgálta a munkaidőre vonatkozó hazai és Európai Unió szabályozás viszonyát.

Ennek a döntésnek az EBH 2006. 1442. számú ítélet volt az előzménye. Ebben az ítéletben a Legfelsőbb Bíróság több alapelvet is rögzített. Egyrészt kimondta, hogy az Európai Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a nemzeti bíróság előtt közvetlenül hivatkozni lehet az állami, illetve állami feladatot ellátó szervvel szemben a közösségi irányelv elégségesen pontos és feltétlen rendelkezésére. A bíróság nem köteles előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezni, ha a vitatott rendelkezés egyértelmű és annak gyakorlati alkalmazása már kialakult és rögzült. Ezért a magyar bíróságoknak joguk van a munkaidőről szóló irányelvekre hivatkozni és azok rendelkezéseire alapítani ítéletüket. A hivatkozott ítéletben rögzített másik fontos alapelv volt, hogy a munkáltató létesítményében való jelenléttel járó ügyeleti időt teljes egészében munkaidőnek kell tekinteni a munkaidő szervezése szempontjából (93/104/EK irányelv 2. cikk (1)-(2) bek. és 2003/88/EK irányelv 2. cikk (1)-(2) bek.). Ennek a határozatnak egyfajta gondolati folytatása a következő ítélet.

A Legfelsőbb Bíróság a BH 2008. 309. számú határozatban kifejtette, hogy az önkormányzati tűzoltóságnál az a szolgálatteljesítési idő, amely 2004. május 1. és 2006. december 31. között hétnapos időtartamokban a 48 órát meghaladta, túlszolgálatnak minősül (1996. évi XLIII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 84. §, 93/104/EK irányelv, 2003/88/EK irányelv). A megadott időszakban a Hszt. 84.§ (2) bekezdése kimondta, hogy a részben vagy egészben készenléti jellegű beosztásokban heti 54 órát meg nem haladó szolgálatteljesítési idő állapítható meg. A 84.§ (3) bekezdése rögzítette, hogy a szolgálatteljesítési idő több heti, havi vagy éves keretben is meghatározható. A perben az alperes a felperesek szolgálati időkeretét 2005. évre vonatkozóan 117 szolgálati napon (2808 órában), 2006. I. félévére 1344,57 órában, 2006. II. félévére pedig 1366,86 órában állapította meg. A felperesek keresetükben annak megállapítását kérték, hogy a 2004. május 1. és 2006. december 31. közötti időszakban a heti 40 óra szolgálatteljesítési idő felett teljesített szolgálatuk túlszolgálatnak minősült és ezért kérték alperest a túlszolgálati díjazás megfizetésére kötelezni. Álláspontjukat a 93/104/EK és a 2003/88/EK irányelvekre alapozták. Állításuk szerint továbbá az alperes 2004. és 2005. évben a közösségi joggal ellentétesen állapította meg az évi szolgálatteljesítési időkeretet is, ezért ezekre az évekre vonatkozóan csak a heti szolgálatteljesítési időkeret vehető figyelembe.

A munkaügyi bíróság közbenső ítéletében hat havi szolgálatteljesítési időkeretet vett figyelembe és kimondta, hogy a 2004. május 1. és 2006. december 31. közötti időtartam vonatkozásában a hét naponta 48 óra szolgálatteljesítési idő felett a felperesek által teljesített szolgálat túlszolgálatnak minősül. Álláspontja alátámasztásául a bíróság hivatkozott az említett irányelvekre és azok közvetlen alkalmazhatóságára a perben. A másodfokú bíróság a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta.

A Legfelsőbb Bíróság által megerősített indoklás szerint a 93/104/EK irányelv és az annak helyébe lépő 2003/88/EK irányelv közvetlenül alkalmazható (EBH 2006. 1442). Az Alkotmány 2/A. § (1) bekezdése lehetővé teszi, hogy az Európai Unió alapító szerződésai alapján alkotott közösségi jog külön tagállami aktus nélkül állapítson meg jogokat és kötelezettségeket közvetlenül a tagállamok főhatalma alá tartozó személyek számára.

A LB rögzítette, hogy a munkaidő hosszáról a 93/104/EK irányelv 6. cikk 2. pontja és a 2003/88/EK irányelv 6. cikk b) pontja egyértelműen és feltétel nélkül úgy rendelkezik, hogy hétnapos időtartamokban a munkaidő, a túlórákat is beleértve, nem haladhatja meg a 48 órát. Ennek túllépésére az irányelv lehetőséget nem ad (17. cikk). A heti 48 órás munkaidő túllépése tehát ellentétes az irányelvben foglaltakkal. A LB hivatkozik az Európai Bíróság C-52/04. számú, Personalrat der Feuerwehr Hamburg ügyben 2005. július 14-én hozott határozatára. Az első- és másodfokon eljáró bíróságok jogszerűen alkalmazták az irányelv rendelkezéseit a Hszt. 84.§-ában meghatározott heti 54, illetve 52 óra helyett. A felperesek igényét tehát az irányelvben megengedett heti maximális munkaidő (48 óra) és a megengedett hat havi referencia időszakot figyelembe véve kell elbírálni. Ezért a felpereseknek az a szolgálatteljesítési ideje, amelyet hat havi időkeretben hétnapos időtartamokban a megengedett 48 órát meghaladóan teljesítettek, túlszolgálatnak minősül.

Álláspontom szerint a Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása érdemben helytálló, a törvényes munkaidőn felül végzett munka túlszolgálatként történő minősítése azonban kérdéses. Fontos leszögezni azt, hogy a közösségi jog, a magyar jogi szabályozással ellentétben, nem tesz különbséget rendes és rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés között,<sup>31</sup> hanem a 2003/88. irányelv 6. cikk b) pontja azt rögzíti, hogy a heti átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, nem haladhatja meg a 48 órát. Ebből következik, hogy az ezen felül történő szolgálatteljesítés elrendelése jogellenes volt. Az azonban kétségtelen, hogy munkavégzés történt a heti 48 órát meghaladóan is és az elvégzett munkáért díjazás jár. Még abban az esetben is, ha a 48 órán felüli szolgálatteljesítés elrendelése jogellenes volt, annak ellentételezése szükséges. Ez következik abból az alapelvből, hogy ha a munkavállaló a munkát munkaviszony alapján végzi, díjazás akkor is megilleti, ha a munkaszerződés vagy valamelyik rendelkezése érvénytelen. Ez az alapelv a tüzoltók szolgálati viszonyára is megfelelően alkalmazandó. A díjazás minősítése vitatható, de a túlszolgálatként történő ellentételezés összességében mindenképpen méltányos.

Az EBH 2007. 1727. számú döntése megváltoztatta az 1996. évi XLIII. tv. (Hszt.) hatálya alá tartozó hivatásos állomány tagjaira vonatkozóan a munkaszüneti napon teljesített szolgálatért járó juttatás eddigi ítélkezési gyakorlatát. Az eldöntendő kérdés az volt, hogy amennyiben a hivatásos állomány tagja munkaszüneti napon teljesít szolgálatot, akkor a munkájáért járó illetményen felül távolléti díj is megilleti-e vagy pedig erre csak abban az esetben jogosult, ha a munkaszüneti napon történő munkavégzésre rendes szolgálatteljesítési idejében kerül sor. Egy korábbi ítéletében<sup>32</sup> a Legfelsőbb Bíróság még arra az álláspontra helyezkedett, hogy a Hszt. 86.§-ának (6) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy

<sup>31</sup> Cséffán József, A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szeged, 2008. 323. o.

<sup>32</sup> BH 2002. 246.

a hivatásos állomány tagját a munkaszüneti napra távolléti díj illeti meg, függetlenül attól, hogy azon a napon a munkaidő-beosztása szerinti szolgálatot teljesíti-e. Érvelése szerint ugyanis a törvény nem tartalmaz olyan megszorító rendelkezést, amely a távolléti díj kifizetését további feltételtől tenné függővé. Ezt az érvelést követték az EBH 2007. 1727. számú ügyben eljáró első- és másodfokú bíróságok is. Ezzel ellentétes álláspontot fogadott el azonban a Legfelsőbb Bíróság. Indoklása szerint a felperesek a megjelölt munkaszüneti napokon nem a rendes szolgálatteljesítési idejükben, hanem azon kívül teljesítettek szolgálatot, így szolgálatuk munkaszüneti napon teljesített túlszolgálatnak minősül. Ezért igényük elbírálásánál a túlszolgálatra vonatkozó szabályokat, azaz a Hszt. 87-88.§-ait kell alkalmazni és nem a Hszt. 86.§ (6) bekezdését, amely a rendes szolgálatteljesítési időben, munkaszüneti napon teljesített szolgálat díjazásáról rendelkezik. Rögzítette továbbá, hogy a Hszt. 88.§-a a 86.§-hoz képest speciális szabálynak minősül. Ezért a felpereseknek a Hszt. 88.§ (3) bekezdése alapján a munkaszüneti napon teljesített túlszolgálatért a túlszolgálat kétszeresének megfelelő szabadidő, illetőleg díjazás jár, de nem jár távolléti díj. Az ítélkezési gyakorlat ilyen módosítása üdvözlendő.

## Eljárásjogi adalék a sztrájk jogszerűségének elbírálásával kapcsolatos problémához

Az 1989. évi VII. törvény, amely a sztrájjal kapcsolatos szabályokat állapítja meg (a továbbiakban: Sztv.), 5. §-ában kétség kívül igen szűkszavúan rendezi a sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapításával kapcsolatos eljárásjogi kérdéseket. Eszerint a sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítását az kérheti, akinek a jogszerűség vagy a jogellenesség megállapításához jogi érdeke fűződik. A kérelem elbírálására - nemperes eljárásban - a kérelmező székhelye szerint illetékes munkaügyi bíróság kapott hatáskört.<sup>1</sup> A törvény a munkaügyi bíróság számára rövid határidőt ír elő: a bíróságnak a felek meghallgatását követően öt napon belül döntenie kell.

A törvény hatályba lépése óta eltelt több mint húsz év alatt – jóllehet nem tömegesen előforduló mértékben – de azért több ízben döntöttek a bíróságok a sztrájkok jogszerűségével összefüggésben. Ezek a döntések érdemiek voltak, azaz a bíróság határozatában kimondta, hogy az eljárás tárgyát képező munkabeszüntetés ilyen vagy olyan okból jogszerű vagy épp jogellenes.

Az elmúlt időszakban azonban a bíróság több ügyben is úgy döntött, hogy nem dönt, azaz arra az álláspontra helyezkedett, hogy a sztrájk érdemi megkezdése előtt nincs lehetőség arra, hogy a felek, vagy bármelyikük a bírósághoz forduljon a jogellenesség (jogszerűség) kérdésében. Az alábbiakban az egyik ilyen eljárást, az ebben született döntéseket, illetve a felek érvelését kívánom bemutatni.<sup>2</sup> Hangsúlyozom, hogy az írás nem kíván kitérni a kérelem lényegére, az adott munkabeszüntetés jogszerűségének, jogellenességének megítélésére, ehelyütt kizárólag az eljárásjogi kérdéseket taglalom.

1. A munkáltató kérelmében - még a sztrájkot megelőző egyeztetés alatt – azt kérte a munkaügyi bíróságtól, hogy az állapítsa meg a tervezett munkabeszüntetés jogellenességét. A munkáltató kérelmét – némiképp leegyszerűsítve – arra alapozta, hogy a sztrájk célja ellentétes az Sztv-ben foglaltakkal.

A bíróság végzésével a kérelmet elutasította. Indokolásában megállapította, hogy a sztrájk jogellenességének megállapítása iránti kérelem idő előttinek minősül, tekintettel arra, hogy annak benyújtására még a sztrájk tényleges megkezdése előtt, az egyeztetés alatt került sor. Az első fokú bíróság álláspontja szerint a sztrájk jogszerűségének kérdé-

---

<sup>1</sup> Ha a sztrájk jogszerűségének, jogellenességének megállapításánál több munkaügyi bíróság is érintett, a kérelem elbírálására a Fővárosi Munkaügyi Bíróság az illetékes.

<sup>2</sup> Választásunk azért esett erre az esetre, mert ebben már ismert a Legfelsőbb Bíróság álláspontja is. Az esetet röviden ismerteti Handó Tünde: A sztrájjal kapcsolatos bírósági döntések c. tanulmányában, Pécsi Munkajogi Közlemények 2008/2, 131.

sében a sztrájk megkezdése előtt nem dönthet a bíróság. Addig a pillanatig ugyanis, amíg a sztrájk nem kezdődik el, bizonytalan, hogy lesz-e egyáltalán sztrájk. Sztrájk hiányában pedig a kérelmező kérelme valójában nem a sztrájk jogellenességének a megállapítására irányul, hanem egy olyan elvi állásfoglalás (sic!) kérésére, amelyre a munkaügyi bíróságnak nincs hatásköre. A bíróság a döntését az Sztv. 5. §-ához fűzött részletes indoklással támasztotta alá, amely szerint „a kérelem benyújtására a jogszabály nem szab határidőt, így a sztrájk ideje alatt, és azt követően bármikor megtehető”. Ebből az elsőfokú bíróság azt a következtetést vonta le, hogy a sztrájk jogellenességének megállapítására irányuló kérelem kizárólag a sztrájk tényleges megkezdése után nyújtható be.

A fellebbezés folytán eljáró másodfokú bíróság végzésével – arra hivatkozva, hogy az első fokú bíróság a releváns adatokat helytállóan értékelte, a helyesen megállapított tényállásra tekintettel helyénvaló érveléssel hozta meg megalapozott döntését - az első fokú bíróság végzését helyben hagyta. Kifejtette továbbá, hogy az elsőfokú bíróság érvelésével teljes körűen egyetértett.<sup>3</sup>

2. A kérelmező ezt követően felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, melynek lényegét az alábbiakban ismertetjük.<sup>4</sup>

Az Sztv. 5. § (1) bekezdése nem rendelkezik arról, hogy a jogellenesség kérdésében mikor, mely időponttól kezdődően, illetve milyen határidőn belül lehet az illetékes munkaügyi bíróságnál kérelmet előterjeszteni. Ebből – a bíróságok álláspontjával ellentétben – éppen az a következtetés vonható le, hogy a jogalkotó nem kívánta korlátozni a kérelem benyújtásának a lehetőségét, így a jogszerűség vagy a jogellenesség megállapítása iránti kérelem már a sztrájk bejelentését követően, az egyeztetés időtartama alatt, a tényleges munkabeszüntetés megkezdése előtt is benyújtható. A munkaügyi bíróság tehát a tényleges munkabeszüntetés megkezdése előtt benyújtott kérelem elbírására is rendelkezik hatáskörrel.

A fentivel ellentétes értelmezésre véleményem szerint az első fokú bíróság által hivatkozott miniszteri indokolásból sem lehet jutni. A miniszteri indokolásból kiemelt mondat ugyanis alapvetően csak azt rögzíti, hogy „a kérelem benyújtására a jogszabály nem szab határidőt...”. A mondat második része – miszerint: „így a sztrájk ideje alatt, és azt követően bármikor megtehető” – nem a kérelem benyújtásának kizárólagos eseteit sorolja fel, csupán példálózó jelleggel sorol fel két olyan esetet, amikor általában kérelem nyújtható be. Az idézett mondat egészéből nem vonható le az a következtetés, hogy a jogszerűség, vagy a jogellenesség megállapítása iránti kérelem kizárólag a tényleges munkabeszüntetés megkezdése után nyújtható be. Az idézett magyarázat nem zárja ki

<sup>3</sup> Azt csak zárójelben jegyzem meg, hogy a másodfokú bíróság határozatában a fellebbezésben foglaltakra érdemben egyáltalán nem reagált. Márpedig egy ilyen elvi jelentőségű ügyben megítélésem szerint ez elengedhetetlen lenne. A másodfokú bíróságnak ilyen helyzetben a fellebbezésben foglaltakkal kapcsolatban nézetem szerint akkor is érdemi álláspontot kell kifejtenie, ha egyébként minden tekintetben egyetért az elsőfokú határozattal.

<sup>4</sup> Megjegyzem, hogy a felülvizsgálati kérelemben foglalt jogi érvelés lényegében megegyezett a fellebbezésben foglaltakkal.



annak a lehetőségét, hogy a kérelem benyújtására még ténylegesen munkabeszüntetés előtt sor kerüljön.

Hangsúlyozni kell azt is, hogy a sztrájkjog gyakorlása nem önmagában a tényleges munkabeszüntetésből áll, nem a munkavégzés tényleges megszűntetésével kezdődik. A sztrájkjog gyakorlása azzal kezdődik, hogy a szakszervezet, illetve a munkavállalók meghatározzák azt a követelést, amelynek elérése érdekében sztrájk megtartását helyezik kilátásba, ezzel egyidejűleg egyeztetést kezdeményeznek és bejelentik, hogy amennyiben a követelésüket a munkáltató nem teljesíti, vagy azzal kapcsolatban az Sztv. által előírt egyeztetés során a felek nem jutnak megállapodásra, az egyeztető eljárás sikertelenségét követően sztrájkolni fognak, illetve az egyeztető eljárás alatt elszántságuk alátámasztása, illetve az egyeztetés eredményességének kikényszerítése érdekében figyelmeztető sztrájkot tartanak.

Az Sztv. 5. § (1) bekezdése által biztosított, a sztrájk jogszerűségével kapcsolatos nemperes eljárás tárgya nem kizárólag a tényleges munkabeszüntetés megítélése lehet. Mivel a sztrájkjog gyakorlásának alapvető eleme a sztrájk célja, a munkavállalók által elérni kívánt követelés, kétség kívül levonható az a következtetés is, hogy a sztrájkjog gyakorlása jogszerűségének, vagy jogellenességének megítélése szempontjából elsősorban annak van jelentősége, hogy mire irányul a sztrájk kezdeményezése, mi az a követelés, amelyet a munkavállalók a munkabeszüntetés, illetve a munkáltatónak közvetlenül okozott hátrány kilátásba helyezésével el kívánnak érni.

Tekintettel arra, hogy a sztrájk célja, a munkavállalók által elérni kívánt követelés már az egyeztető eljárás kezdeményezésekor, a tényleges munkabeszüntetés megkezdése előtt ismertté válik, a sztrájkjog gyakorlása jogszerűségének kérdése (a sztrájk célja) már a tényleges munkabeszüntetés megkezdése előtt megítélhető.

Ebből következik, hogy az Sztv. 5. § (1) bekezdése időben nem korlátozza a sztrájk jogszerűségének vagy jogellenességének megállapítására irányuló kérelem benyújtását. Mivel a sztrájkjog gyakorlásának jogszerűségét elsősorban a kilátásba helyezett sztrájk célja, a munkavállalók által elérni kívánt követelés tartalma alapján kell, illetve lehet megítélni, az eljárás megindításának attól az időponttól kezdődően van helye, amikor ismertté válik, hogy pontosan mire irányul a sztrájk. Ezért nem lehet idő előtlinek tekintetni a jogellenesség megállapítására irányuló kérelmet, ha annak benyújtására már a tényleges munkabeszüntetés megkezdését megelőzően sor kerül.

A fenti értelmezés összhangban áll az Sztv. 5. § (1) bekezdésében biztosított eljárás céljával, rendeltetésével. A sztrájkjog ugyanis nem fogható fel korlátlan jogként. Ez csak akkor gyakorolható, ha arra az Sztv. által meghatározott feltételek keretei között kerül sor. Ha a sztrájkjog gyakorlása a törvényi kereteken kívül esik, a sztrájk jogellenes. Az Sztv. 6. §-ának rendelkezése értelmében a jogellenes sztrájkban való részvétel munkaviszonyból eredő kötelezettségzegésnek minősül, és emiatt a munkavállalóval szemben munkajogi szankció alkalmazható. A sztrájkjog gyakorlása közvetlen gazdasági hátrányt,

kárt okoz a munkáltató számára. Erre tekintettel minden érintett félnek az az érdeke, hogy a tényleges munkabeszüntetésre csak akkor kerüljön sor, ha a sztrájkjog gyakorlása jogszerű, továbbá, ha az adott esetben a sztrájkjog gyakorlása nem minősülne jogszerűnek, akkor elkerülhetővé váljon a kár okozása, illetve a munkaviszonyból eredő kötelezettségesség megállapítása, és szankcionálása.

Az Sztv. 5. § (1) bekezdésében biztosított eljárásnak az a rendeltetése, hogy egy előzetes bírósági döntés alapján lehessen megítélni azt, hogy egy konkrét munkabeszüntetésnek felekre nézve milyen következményei lehetnek. A jogszerűség vagy a jogellenesség megállapításához fűződő munkavállalói és munkáltatói érdekre tekintettel az Sztv. 5. § (1) bekezdésének rendeltetésével az áll összhangban, hogy a sztrájkjog gyakorlásának jogszerűsége ügyében a lehető leghamarabb kerüljön sor érdemi döntés meghozatalára, és ezáltal minden érintett fél számára kiszámíthatóvá váljon, hogy az esetleges munkabeszüntetés milyen következményekkel járhat. Ha ugyanis a bíróság döntése szerint az adott esetben a sztrájkjog gyakorlása jogellenesnek minősül, ennek ismeretében a szakszervezet, illetve a munkavállalók dönthetnek úgy, hogy a munkavégzést mégsem szüntetik be és ezáltal elkerülhetővé válik egyrészt a jogszerűtlen károkozás, másrészt az esetleges munkajogi jogkövetkezmények alkalmazása. Ha viszont a bíróság álláspontja szerint a sztrájkjog gyakorlása jogszerű, a munkáltatónak kell azzal számolnia, hogy a munkabeszüntetésre alappal kerülhet sor, az aránylag hosszabb ideig is tarthat, ami számára nagyobb kárt okozhat. Ez a körülmény elősegítheti, hogy a felek a tényleges munkabeszüntetés hiányában megállapodásra jussanak a munkavállalói követelések tekintetében.

A fentieket egyébként – az előzmények tekintetében bármily furcsa is, de megítélsem szerint – alátámasztja a bírói gyakorlat is. Több közzétett eseti döntésből levonható az a következtetés, hogy a korábbi bírói gyakorlat szerint általában nem tekinthető idő előttinek a tényleges munkabeszüntetés megkezdése előtt előterjesztett kérelem, a bíróság akkor is érdemben hozott döntést, ha a sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítása iránti kérelem benyújtására a sztrájk-követelés közlését követően, az egyeztető eljárás alatt, a tényleges munkabeszüntetés megkezdése előtt kerül sor. Így például a BH 1999.255.<sup>5</sup> számú, illetve a BH 1993.585. számú eseti döntések tényállásából egyértelműen megállapítható, hogy a bíróság a tényleges munkabeszüntetés megkezdése előtt benyújtott kérelem alapján a sztrájk jogszerűsége ügyében érdemben hozott döntést.<sup>6</sup>

A fenti értelmezést osztja nézetem szerint a dr. Kiss György által kifejtett álláspont is: „Előfordult, hogy a felek a munkabeszüntetés megkezdése előtt, de még az azt megelőző

<sup>5</sup> „A másodfokú bíróság helytállóan helyezkedett arra az álláspontra, hogy az arra jogosult a sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítását a sztrájk kezdeményezésétől kezdődően kérheti.”

<sup>6</sup> Azért is érthetetlen egyébként a jogszerűség/jogellenesség tekintetében történő előzetes döntéstől való bírói tartózkodás, mert a megállapítási kereset lényegében hasonló jellegű jogintézmény. Ennek célja sok tekintetben hasonló ahhoz, amikor a sztrájk céljának előzetes jogszerűségi megítélését kéri valamelyik fél. Amint a megállapítási keresetben, itt sem „elvi állásfoglalást”, hanem a jogszerűség tekintetében döntést várnak a felek a bíróságtól.

tárgyalások ideje alatt kérték a munkaügyi bíróság döntését, és ennek megfelelően jártak el. Ez a magatartás mindenképpen helyeselhető, mert olyan nemkívánatos feszültségeket küszöbölhet ki, amelynek közvetlen vesztese a munkavállaló, azonban alapvetően megronthatja a szociális partnerek közötti kapcsolatrendszerét.”<sup>7</sup>

3. A felülvizsgálati eljárásban a Legfelsőbb Bíróság elfogadta a kérelmező érvelését, és az első-, illetve másodfokú határozatokat hatályon kívül helyezve – közel két év elteltével – a munkaügyi bíróságot új eljárásra utasította. A határozat indokolása megerősíti azt az álláspontot, mely szerint az Sztv. hivatkozott rendelkezése nem köti külön határidőhöz az igényérvényesítést és a törvény indokolásából sem lehet arra a következtetésre jutni, hogy a kérelem benyújtására, illetve elbírálására a tényleges munkabeszüntetés megkezdése előtt ne lenne törvényes lehetőség. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint: „Ezek szerint nem felel meg a törvénynek az a döntés, amely a sztrájk jogszerűségével vagy jogellenességével kapcsolatos igényérvényesítést a sztrájk kitűzött időpontját a sztrájk megkezdését követően tartja megengedettnek. Ilyen korlátozást a törvény nem tartalmaz.”<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Dr. Kiss György: Munkajog. Budapest, 2005, Osiris Kiadó, 532. o.

<sup>8</sup> Mfv. II. 10.688/2007/2

# MAGYAR MUNKAJOGI TÁRSASÁG

*Berke Gyula – Horváth István*

## Munkajogi örökségünk<sup>1</sup>

Az alábbi dolgozatban a szerzők arra tesznek kísérletet, hogy – nyilvánvalóan mellőzve a teljes körűség igényét – rámutassanak a korábbi és a hatályos munkajogi szabályai közötti hasonlatosságokra és különbségekre. A hatályos Mt. immár több mint másfél évtizede lépett hatályba: a jogalkalmazási tapasztalatok lehetővé teszik az 1967. évi, majd negyed századon keresztül hatályban volt (és persze többször módosított) munkajogi szabályokkal való összevetést. A szerzők álláspontja az, hogy az összehasonlítás hasznos tapasztalatokkal szolgálhat, amelyek az Mt. későbbi módosításait is befolyásolhatják. A történeti összehasonlítás – ebben az esetben is – komoly nehézségekkel jár, különösen azért, mert a terjedelmi korlátok nem engedik még vázlatosan sem bemutatni a tételes jogi szabályok mögött meghúzódó társadalmi-politikai-gazdasági viszonyokat. Ennek ellenére is érdemesnek látszott az összevetés, hiszen az egyes (a szerzők által mondhatni önkényesen kiválasztott) munkajogi jogintézmények szabályozási szemléletében, valamint a munkajogi szabályozás rendszerében mutatkozó párhuzamosságok és differenciák hasznos adalékokkal szolgálhatnak hatályos munkajogunk értékeléséhez és fejlesztéséhez, illetve lehetőséget adnak (adtak) néhány a hatályos szabályozással szembeni – kifejezett vagy burkolt – kritikai észrevételre. A szerzők abban reménykednek, hogy szükségképpen felszínes észrevételeik inspirálhatják a munkajog-történeti kutatásokat is.

A szerzők vizsgálódásaik során részben az 1967. évi II. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) hatályba lépésekor állapotot<sup>2</sup> tartották szem előtt, de az összehasonlítás szemléletessége érdekében figyelemmel voltak az 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: új Mt.) hatályba lépését<sup>3</sup> közvetlenül megelőző tételes jogi állapotra is. A vizsgálódás kiterjedt a régi Mt. (általános) végrehajtási rendeletére, a 34/1967. (X. 8.) Korm. rendeletre (a továbbiakban: Mt. V.).

## I. A munkajogi szabályozás struktúrája

### I.1. Általános megjegyzések

A régi Mt. – elődjének, az 1951. évi 7. számú törvényerejű rendeletnek a szemléletét követve – a kódex-szerű szabályozás igényével lépett fel. A mindösszesen hatvanhat szakaszból álló kódex munkajogi joganyagát ugyanakkor – a korabeli jogalkotási felfogásnak megfe-

<sup>1</sup> Az alábbi dolgozat a szerzők által az V. Magyar Munkajogi Konferencián megtartott közös előadás szerkesztett változata. Az előadás I. és III. részét Berke Gyula, II. részét Horváth István tartotta.

<sup>2</sup> A régi Mt. 1968. január 1. napján lépett hatályba.

<sup>3</sup> Az új Mt. 1992. július 1. napján lépett hatályba.

lelően - számos általános (az Mt. V.), illetve ágazati<sup>4</sup> végrehajtási rendeleti szintű szabály egészítette ki és több munkajogi jogintézmény (pl. a szabadság, a munkaidő, pihenőidő, a munka díjazása, a munkaügyi viták stb.) is rendeleti szintű szabályozásban részesült. A törvény rendszere szembeötlő szerkezeti hasonlóságot mutat az új Mt-vel. Első Részében az általános szabályokat, Másodikban a „szakszervezeteknek a törvénykönyvvel kapcsolatos jogait” tartalmazta. Ami az Első Részt illeti, látható, hogy az új Mt. lényegében megtartotta a régi tematikáját, hiszen lényegében azonos jogintézményeket iktatott az általános szabályok közé (az elévülés, a joggyakorlás általános szabályai, a határidők számítása, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok stb.) A régi Mt. Második Részével kapcsolatban ez a tematikus hasonlóság ugyancsak jól látható, hiszen ez a rész tartalmazta a korabeli „kollektív munkajogi” szabályokat. A nyolcvanas évek végén a Második Rész kiegészült a „dolgozók részvétele a vállalt irányításában” című 10/A. és 10/B. §-okkal. A régi Mt. Harmadik Része – azonosan a hatályos szerkezettel – a munkaviszony szabályait tartalmazta. A korábbi Negyedik Rész a fegyelmi és az anyagi felelősség szabályaival foglalkozott. Hatályos munkajogunk a fegyelmi felelősség intézményét a közszolgálati jogviszonyok jogintézményeként tartotta meg, illetve az új Mt. 109. §-ának bázisán kollektív szerződéses szabályozásra utalta az ún. üzemi igazságszolgáltatás megvalósítását, míg a munkajogi kárfelelősség a hatályos Mt-nek a munkaviszonyra vonatkozó szabályai körébe került. A munkaügyi viták ma is az anyagi jogi szabályokat követően helyezkednek el, hasonlóan a régi Mt. Ötödik Részéhez. Túl azon, hogy megállapítható a jogalkotó ragaszkodása a régi Mt. szabályozási szerkezetéhez, talán a legalapvetőbb változás volt 1992-ben, hogy a jogalkotó – egyezően a jogalkotással szembeni alkotmányos követelményekkel – mellőzte a széleskörű rendeleti szintű szabályozást és a munkajogi szabályozás (meghatározó részében) törvényi szintre emelkedett, aminek nyomán a munkakódex 215 szakaszra bővült és csupán szűk körben maradtak az Mt-ben végrehajtási szabály kibocsátására vonatkozó felhatalmazó rendelkezések.<sup>5</sup> Ugyancsak rendszerképző jellegű a közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszonyra vonatkozóan az új Mt. hatályba lépésével párhuzamosan kialakított (trichotóm) törvényi szabályozás, ám ezt dolgozatunkban nem érintjük. Meg kell állapítanunk ugyanakkor, hogy az említett, mind a régi, mind az új Mt-t érintő szerkezeti jellegzetesség valójában már 1951-ben, az első szocialista munkakódexben kialakult, hiszen az 1951. évi 7. tvr. egyes fejezetinek tematikus sorrendje lényegében azonos az 1967. évvel, illetve mint láttuk, a hatályos törvényével is. Úgy tűnik, hogy a szovjet mintára 1951-ben kialakított rendszer sikeresnek bizonyult: a jogalkotó nem választott más kodifikációs megoldást (pl. a kollektív és az individuális munkajognak külön törvényben való szabályozását).

## I.2. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszere

A munkaviszonyra vonatkozó szabályokra, azaz a munkajogi szabályozás rendszerére, a munkajogi jogforrásokra vonatkozó szabályok a régi és az új Mt-ben is a bevezető

<sup>4</sup> Ilyen volt a 38/1973. (XII. 27.) Korm. számú rendelet az államigazgatási és igazságszolgáltatási dolgozók munkaviszonyáról

<sup>5</sup> Az új Mt-ben található végrehajtási rendeleti felhatalmazásokat, illetve azok alkotmányosságát érintette 15/2008. (II. 28.) AB határozat.

(általános) rendelkezések között kaptak helyet. Ebben a vonatkozásban hasznosabbnak mutatkozik az új Mt. hatályba lépését közvetlenül megelőző időszak vizsgálata, illetve összehasonlítása a hatályos Mt-vel, mert élesebben mutat rá a munkajogi „rendszerváltság” lényeges vonásaira.

A régi Mt. alkalmazásának legutolsó időszakában a munkaviszonyra vonatkozó szabályokra irányadó rendelkezések az 1989. évi V. törvénnyel alakultak ki és 1989. március 25. napján léptek hatályba (már a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény hatályba lépését követően). Ezeket a régi Mt. 8. §-a szabályozta. A 8. § (1) bekezdés első mondata a munkaviszonnyal összefüggő alapvető kérdéseket törvényhozási tárgyként határozta meg (az akkor már kialakuló szemlélettel egyezően) azzal, hogy végrehajtási rendeleti felhatalmazást adott a Kormány, továbbá (kormányrendelet keretei között) a miniszter számára. (Nem sokkal korábban még államtitkári rendelkezés is tartalmazhatott munkaviszonyra vonatkozó szabályt.) A munkaviszonyra vonatkozó nem jogszabályi szintű rendelkezések köre viszonylag széles maradt a nyolcvanas évek végére is (hasonlóan a régi Mt. hatályba lépésekor 8. §-ának rendelkezéseivel). A munkaviszonyra vonatkozó kérdésekről rendelkezhetett kollektív szerződés, kollektív keretszerződés, munkaügyi szabályzat (a közszférában, illetve a szövetkezeteknél), munkavédelmi szabályzat, a szakszervezet munkahelyi szervének a jóléti (szociális) ráfordításokról szóló határozata, valamint szervezeti és működési szabályzat. Ha a törvény munkaviszonyra vonatkozó szabályt említett, ezen a felsorolt rendelkezéseket kellett érteni.<sup>6</sup> A munkajogi jogforrási rendszer (egyik) alapvető rendszerképző szabályát a 8. § (2) bekezdés utolsó mondata tartalmazta. Eszerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok „a munkaviszonyra vonatkozó más szabálytól csak annyiban térhetnek el, amennyiben az megengedi. Az a rendelkezés, amely e tilalomba ütközik, érvénytelen.” Jól látható, hogy a korabeli jogalkotói célkitűzés azzal jellemezhető, hogy a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok – fő szabályként – kógens természetűek voltak, másként: a munkajogviszony, illetve a munkajogviszonyban való foglalkoztatás feltételeinek alakítása az állam(i) szervek) feladat- és hatásköre volt. Noha a nyolcvanas évek végétől kibontakozó magángazdaságban ez a célkitűzés bizonyos értelemben anakronisztikusnak is mondható, a klasszikus szocialista szemléletű szabály fennmaradt az új Mt. hatályba lépéséig. A mondottakból az is következett, hogy a jogalkotó csak kivételesen alkotott diszpozitív, illetve relatív diszpozitív szabályokat, amelyek a foglalkoztatási feltételek alakítását átengedték a kollektív szerződéses, vagy munkaszerződéses feleknek. Az Mt. 22. §-a szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző munkaszerződéses megállapodás is érvénytelennek minősült. Noha a korabeli Mt. a munkaszerződésben való eltérésre vonatkozó szabályt nem tartalmazott, az uralkodó felfogás a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat általánosan kógens természetűeknek tekintette.

Az új Mt. a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvető szemléleti változást vitt véghez. Erre a jogalkotói törekvésre egyébként az új Mt. Indokolása részletesen utalt is. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerének alapvető jelleg

---

<sup>6</sup> Régi Mt. 8. § (3) bekezdés

zetességeit az új Mt. 13. §-a határozza meg. E szabály alapvető jellegzetessége az, hogy a jogszabályok (különösen az Mt. III. része) – fő szabályként – relatív diszpozitív természetűvé váltak. Azoktól a munkaviszonyra vonatkozó egyetlen ún. egyéb szabályként fennmaradt kollektív szerződés és a munkaszerződés – eltérő jogalkotói rendelkezés hiányában – a munkavállaló javára eltérhet. Látható, hogy a szemléletváltás mögött az a jogpolitikai célkitűzés áll, hogy a jogszabály csupán a foglalkoztatás minimális feltételeit (az ún. minimálstandardokat) állapítsa meg és az érintetteknek (érdekképviselőknek, munkáltatóknak és munkavállalóknak) átengedje a munkavállalóra kedvezőbb szabályok megalkotását. Ugyanakkor a jogalkotó több esetben is élt a tisztán diszpozitív vagy kógens szabályozás lehetőségével.<sup>7</sup> Az előbbieket jellemző fajtája az ún. „tarifadiszpozitív”, azaz csak a kollektív szerződés számára eltérést engedő munkajogi jogszabály.

Az említett jogalkotói koncepció akkor – a piacgazdasági kialakítására megtett első lépéseket követően, a privatizáció első nagy hullámának levonulása után – általános elfogadottságra talált, noha az új Mt. rendszere számos elvi (jogpolitikai) és gyakorlati (jogalkalmazási) problémát hordozott, illetve ezek kialakulását mintegy a rendszerbe kódolta. Ezek közül kiemelve néhányat, elsőként említésre méltó az, hogy a kollektív szerződéssel szemben is relatív diszpozitív természetű (csak a munkavállaló javára eltérést engedő) jogi szabályozás erősen korlátozta (korlátozza) az érdekképviselők szabályozási autonómiáját, illetve a gazdasági viszonyokhoz igazodó, rugalmas kollektív szerződéses feltételek kialakításának lehetőségét, ezzel a korszerű kollektív szerződéses (tarifális) rendszer kialakulásának esélyeit. Ez a hátrány napjainkban is megmutatkozik. Ettől eltekintve is nyilvánvaló volt, hogy az új Mt. egyes szabályhelyei bizonytalanságot hagynak abban a tekintetben, hogy a jogalkotó miként kívánta megnyitni az Mt-től eltérő szabályozás lehetőségét, mivel az erre utaló szabályok nem egyértelműek. Az sem téveszthető szem elől, hogy az új Mt. az ún. kollektív szerződéses autonómiát (számos esetben talán indokolatlanul) azzal is korlátozta, hogy a kollektív szerződéses felek számára kizárólag a relatív diszpozitív szemléletű kollektív szerződéses szabály alkotását tette lehetővé. Ez következik ugyanis az új Mt. 76. § (4) bekezdéséből, illetve abból, hogy az Mt. a kollektív szerződéssel szembeni – bármely irányú - eltérést biztosító rendelkezéseket nem alkotott. Ez is erősíti a kollektív szerződéses szabályozás rugalmatlanságát. Munkajogunk közeli jövőjének minden bizonnyal legalapvetőbb kérdése lesz az említett jogpolitikai koncepció revíziója, illetve ebben a körben a kollektív szerződéses autonómia új keretinek meghatározása. A napjainkban kibontakozó gazdasági válságjelenségek ezt a revíziós igényt várhatóan felerősítik, mégpedig abban az irányban, hogy a jogalkotó szélesebb körben alkosson a kollektív szerződéssel szemben (tisztán) diszpozitív szabályokat. (Ez jogtechnikailag egyrészt azzal a megoldással képzelhető el, hogy általános szabállyá tesszük a kollektív szerződéssel szembeni diszpozitívítást és kivételessé a kógenciát vagy a munkavállaló javára való kizárólagos eltérést. Másrészt – jogtechnikailag – elképzelhető olyan megoldás is, amelyik megtartja ugyan az általános relatív diszpozitívítást, ám szélesíti a diszpozitívításra utaló kifejezett szabályok körét).

<sup>7</sup> Az új Mt. 13. § (3) bekezdésének szabálya alapján.

## II. A munkaviszony tartalma – 1968, 1992, 2009

Az 1992-es új – írásunk megjelenésekor majd tizenhét éves – Mt. a magánjogi szemléletű szabályozásból eredő szemléletváltás okán a munkaviszony tartalmi kérdéseit részben átalakította. Egyfelől bizonyos magasabb szempontokat érvényesített – a korábbi szabályozással azonosan – a munkavállaló egészségének, testi-szellemi épülésének védelmében, tilalmakat és korlátokat állítva például a várandós – a jogszabály szerint terhes – nők, vagy a fiatal munkavállalók érdekében.

Másrészt minden, az Mt-ben meghatározott mérték (pl. végkielégítés, bérpótlék) minimál-standardként került meghatározásra, a szabályozás relative diszpozitív karaktere alapján – egyes tételesen meghatározott kivételektől eltekintve – akár kollektív, akár munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Mindezt - visszatekintve – aggályos jogalkotási megoldásnak értékelhetjük, a kollektív szerződések alacsony számának egyik meghatározó oka a kodifikációs tévedés. A munkáltatókat és érdekképviselőteket ugyanis különösebben nem motiválja, hogy az alkulehetőséget korlátozó szabályozási hatáskör – a munka- és pihenőidőre vonatkozó általános rendelkezések rugalmasabbá tételétől eltekintve – leginkább a foglalkoztatás drágítására ad módot. A relative diszpozitív szabályozás vitatható az ún. közvállalatok, a többségi köztulajdonban álló gazdasági társaságok esetében is. A például 1945-ig a közszolgálatba tartozó Magyar Posta vagy a MÁV – utóbbi a teherszállítás kivételével – többnyire csak veszteségesen megszervezhető, ugyanakkor a társadalom számára nélkülözhetetlen szolgáltatásokat biztosít, ezért a költségvetési támogatás hiányában összeomló pszeudo-vállalkozásokra egy köztes, a közszolgálat és versenyszféra közötti, közjogias jegyeket is tartalmazó szabályozás lenne indokolt.

Harmadrészt említendő az új Mt. szabályozásának közrendvédelmi funkciója, a kollektív jogok garantálása mellett az előbb említett – a legrosszabb helyzetben lévő munkaadókra is kötelező – minimál standardok megvonásával kívánta jogalkotó megelőzni, hogy a konfliktusok az utcára kerüljenek. Ennek egyébként a gyenge szakszervezeti szervezettség és az elenyésző társadalmi szolidaritás, az egyéni érdekeket előtérbe helyező többség következtében eddig meglehetősen csekély volt az esélye. A juttatások legalacsonyabb szintjének másik, a munkavállalók védelme melletti vonatkozása a gazdaság élénkítése, hiszen a keresetek jelentik a fedezetet a fogyasztáshoz. Ha a tényekre szorítkozunk, a bruttó 71.500 Ft-os minimálbér és az ezen az összegben bejelentett alkalmazottak (és egyéni vállalkozók, társasági tisztségviselők) száma nem kecsegtet nagy reményekkel.

1992 és 2009 között – az aktuális gazdasági világválságtól is eltekintve – olyan mélyű változások voltak a nemzetközi és a hazai, a foglalkoztatást érintő viszonyokban (pl. globalizáció, kis- és közepes léptékű munkaadók számának meghatározóvá válása), amely megkövetelte volna az Mt. korkövetelményekhez történő igazítását. A munkaviszony szabályait az EU - csatlakozásból eredő jogharmonizációs, és néhány alkotmánybírói határozatból következő módosítás mellett többnyire ad hoc változások formálták. Különösen ez utóbbiaknál érhető tetten a munkajog - szakszerűséget és a valós társadalmi igényeket félretevő - átpolitizáltsága (lásd pl., a vasárnapi pótlék Mt-be ültetését),



amelyet a média negyedeik hatalmi ággá történő „felnövekedése” különösen felerősít. Mindez rossz esély bármely kormánynak, amely kizárólag a kor- és a szabályozandó életviszony követelményei alapján kívánja felülvizsgálni a munkajog szabályait.

A munkaviszony tartalmát érintő szabályok közül az 1967. évi II. törvény hatályba lépésének, valamint hatályosságának utolsó napján irányadó szabályait vizsgáljuk, összevetve ezeket az 1992. évi XXII. törvénynek a 2009. év elején rendelkezéseivel. A régi szabályokon nemcsak a törvényt értjük, hiszen - a korabeli jogalkotási rend szerint - a törvénnyel azonos súlyú kérdésekben tartalmazott a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseket annak végrehajtási szabálya az Mt. V. is.

## II.1. Egyenlő bánásmód – előnyben részesítési kötelezettség

Jelentős a szempontok változása, bővülése a negatív diszkrimináció tilalmával kapcsolatban a régi Mt. 1968-as és 1992-es tartalma között. Az eltérés ugyanakkor korkívánat, hisz ne feledjük, ugyan még a régi Mt. hatályos, de már két évvel az első választások után vagyunk. 1968-ban a munkaviszony létesítése és a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek meghatározása során nem volt szabad hátrányos megkülönböztetést tenni a dolgozók között nemük, koruk, nemzetiségük, fajuk és származásuk szerint. 1992-re a felsorolás kiegészült a vallás, a munkavállalói érdekképviseleti szervezethez való tartozás, illetve politikai meggyőződés miatti negatív diszkrimináció tilalmával.<sup>8</sup> Az új Mt. meglehetősen szűkszavúan fogalmaz: a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, a követelmény megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.<sup>9</sup> Ezen túlmenően még találunk egy szakaszt, amely az esélyegyenlőségi tervnek – a munkáltatók többségénél lehetőségként történő megalkotásáról szól. A szabály közel áll a jogpropagandához, hiszen helyi vagy ágazati szinten az esélyegyenlőséget kollektív szerződésben is elő lehet mozdítani, ahol pedig az ennek megkötéséhez szükséges szakszervezet hiányzik, ott vélhetően a terv megalkotásához elengedhetetlen partner, a szakszervezet, vagy annak hiányában üzemi tanács sincs.

A hatályos kurta szabályozás háttérében az uniós jogharmonizáció áll, 2003-ban külön törvény született a témában, amely eddig soha nem látott – nem kevés gyakorlati jogalkalmazási problémát is felvető - részletességgel rendezi az egyenlő bánásmód kérdéseit, az általános kondíciókon túl önálló fejezetben megállapítva a foglalkoztatásra vonatkozó különös szabályokat.<sup>10</sup>

Mind 1968-ban, mind 1992-ben életben volt az előnyben részesítési kötelezettségre vonatkozó azon rendelkezés, mely szerint az alkalmazásnál a terhes nőt és a kisgyermekes anyát azonos feltételek esetén előnyben kellett részesíteni.<sup>11</sup> A szép

<sup>8</sup> Régi Mt. 18. § (3) bekezdés

<sup>9</sup> Új Mt. 5. §

<sup>10</sup> Ld. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt

<sup>11</sup> Régi Mt. 19. § (2) bekezdés

elv gyakorlati alkalmazásával, tényleges hatályosulásával kapcsolatban némi kétely is megfogalmazódhat bennünk; az új Mt-ben ilyen tartalmú rendelkezést nem találunk. A téma általános háttérjogszabálya, a 2003. évi CXXV. törvény is csak generálisan rendelkezik az előnyben részesítés lehetőségéről – megszabva annak az egyenlő bánásmódhoz való viszonyát.<sup>12</sup>

## II.2. A munkaszerződés – tartalom, alakítás

A humánpolitikai szakemberek által 1992-ben megszüntetett és azóta is visszasírt munkakönyv – akár egy útleveél – elengedhetetlen feltétele volt a munka világába történő belépésnek. A régi Mt. általános szabálya szerint csak olyan dolgozóval lehetett érvényes munkaszerződést kötni, akinek munkakönyve volt.<sup>13</sup> Az új Mt-ben nincs ilyen jellegű adminisztratív feltétel. Ugyanakkor az észérvek okán az új munkáltató elemi érdeke, hogy elkérje a korábbi munkaviszony megszűnésekor kiállított igazolást – többek között ezzel elkerülve a frissen belépő kolléga tartozásaiért fennálló készfizető kezesség kockázatát.<sup>14</sup> A rendszerváltozással kinyíló világ és az uniós csatlakozásunk oka fogyottá tette azt az 1968-as szabályt, mely szerint magyar állampolgár külföldi munkáltatóval, továbbá nem magyar állampolgár Magyarországon munkaviszonyt csak a jogszabályban előírt engedélyek birtokában létesíthetett.<sup>15</sup> A külföldiek magyarországi munkavégzésével kapcsolatos engedélyezési és bejelentési szabályok is fokozatosan enyhültek, a hazai munkaerőpiac védelme 1991-ben – a foglalkoztatási szabályozás megalkotásával – rendszertanilag is kikerültek a munkajobból.

A munkaszerződés tartalmát tekintve azonosak a régi Mt. 1968-as és 1992-es szabályai. A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a dolgozó munkaköre és személyi alapbére. Szemben a hatályos szabályokkal, a munkavégzés helyének megjelölése nem szerepel a kötelező tartalmi elemek között. Ugyanakkor a szerződés tartalmára vonatkozó szabályozási logika azonos a maival, eltérő rendelkezés hiányában a munkaviszony határozatlan időre és teljes munkaidőre létesült, a munkaszerződésben pedig a felek az említett kötelező tárgykörökön túl más kérdésekben is megállapodhattak.<sup>16</sup>

A régi Mt-ben megjelent a manapság atipikusnak nevezett munkaviszonyok közül a részmunkaidő és a határozott idejű munkaviszony szabályozása. A munkaszerződésben meg lehetett állapodni abban, hogy a vállalat a dolgozót a munkakörére megállapított teljes munkaidőnek csak egy részére alkalmazza. Ilyen esetben a munkabéért a meghatározott részmunkaidő alapulvételel kell megállapítani.<sup>17</sup> Íme az utóbb az uniós jogharmonizáció folytán az új Mt-be bekerült *pro rata temporis*, azaz az időarányosság elve.<sup>18</sup>

<sup>12</sup> Ld. a 11. §-t

<sup>13</sup> Régi Mt. 20. § (1) bekezdés

<sup>14</sup> Új Mt. 98. §

<sup>15</sup> Mt. V. 13. §

<sup>16</sup> Régi Mt. 22. § (2) bekezdés

<sup>17</sup> Mt. V. 17. § (3) bekezdés

<sup>18</sup> Lásd a részmunkaidőről kötött keret-megállapodásról szóló 97/81/EK irányelvet

A régihez képest generálisabb megfogalmazást adó szabály szerint részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.<sup>19</sup>

A határozott időről is külön rendelkezni kellett a munkaszerződésben. Ma is hatályos a határozott idejű munkaviszonyt határozatlan tartamúvá alakító, 1968-ban életbe lépett szabály, mely szerint a harminc napnál hosszabb tartamú határozott időre létesített munkaviszony határozatlan időre szólóvá alakul át, ha a dolgozó a munkaszerződésben meghatározott időtartam eltelte után a munkája irányításával megbízott dolgozó tudtával egy munkanapot meghaladóan a vállalatnál tovább dolgozik. Ha pedig a szerződést legfeljebb harminc napra kötötték, a munkaviszony csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létesítették.<sup>20</sup> Kérdéses, helytálló-e, hogy mai viszonyaink között – akár a munkáltatói gondatlanságból bekövetkező – egynapos továbbfoglalkoztatás ilyen jogkövetkezménnyel jár. Ugyanakkor a régi Mt-ből teljességgel hiányoztak az azonos felek közötti határozott idejű munkaszerződés megkötését korlátozó rendelkezések (az új Mt. szerinti ötéves felső határ), továbbá a munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül megkötött és a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányuló határozott idejű szerződés határozatlan idejűvé minősítését kimondó szabályok.<sup>21</sup> Ez utóbbi következtetésre ugyanakkor tételes szabály hiányában, az általános elvek és a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 6. számú állásfoglalása alapján is eljuthattak a határozott idejű szerződés megítélésével kapcsolatos vitában.

A munkaszerződés alakszerűségével kapcsolatban megengedőbb volt a régi Mt. A munkaszerződést akkor kellett írásba foglalni, ha azt harminc napot meghaladó tartamú határozott időre kötötték. Ennek elmulasztása esetén a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kellett tekinteni.<sup>22</sup> Írásban lehetett csak kikötni a részmunkaidőt és a változó munkahelyet.<sup>23</sup> Ugyanakkor a dolgozó figyelmét fel kellett hívni arra, hogy kérheti a munkaszerződés írásba foglalását. Ha ezt kérte, mindaddig nem volt köteles munkába állni, amíg az írásba foglalás nem történt meg, ha pedig a munkát már megkezdte, amennyiben a vállalat a munkaszerződést felhívása ellenére három napon belül nem foglalta írásba, azonnali hatállyal is kiléphetett – kivéve, ha a munkába lépéstől számítva harminc nap már eltelt.<sup>24</sup> Az új Mt. általános formakényszere mellett az utóbb idézett szabály „áthallása”, hogy az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.<sup>25</sup> A hazai feketemunka és színlelt szerződéses statisztikák – a jogbiztonság követelménye mellett – óhatatlanul az új Mt. szabályának indokoltságát támasztják alá, ugyanakkor a hatályosulás esélye – különös figyelemmel a kis munkáltatók (pl.

<sup>19</sup> Új Mt. 78/ A. § (2) bekezdés

<sup>20</sup> Mt. V. 21. § (3) bekezdés és új Mt. 79. § (6) bekezdés

<sup>21</sup> Új Mt. 79. § (4) bekezdés

<sup>22</sup> Mt. V. 17. § (2) bekezdés

<sup>23</sup> Mt. V. 18. § (1) bekezdés

<sup>24</sup> Mt. V. 16. § (2)-(3) bekezdés

<sup>25</sup> Új Mt. 76. § (2) bekezdés

magánszemély) képességeire – egy foglalkoztatás-barát környezetben az általános írásbeli kötöttség felülvizsgálatára készíthet.

A próbaidő szabályai közül csak egyetlen, a magánjogi szabályok alapján elképzelhetetlen, munkaadói oldalról viszont felettebb praktikus lehetőségre hívjuk fel a figyelmet a régi szabályozásból. Ha a vállalat a dolgozót a próbaidő elteltével más munkakörben vagy alacsonyabb személyi alapbérrel kívánta foglalkoztatni, erről legkésőbb a próbaidő eltelte előtti harmadik napon írásban köteles volt értesíteni. Ha a dolgozó a próbaidő elteltével tovább dolgozott, ezt egyfajta ráutaló magatartásként a régi Mt. a hozzájárulásának tekintette, mert munkaköre, illetőleg munkabére az értesítésnek megfelelően alakult.<sup>26</sup>

### II.3. A munkaviszony megszüntetése

Az 1992-es munkajogi „rendszerváltozás” több korábbi megszüntetési jogcím végleges hatályon kívül helyezéséről döntött. A versenyszférában megszűnt az áthelyezés. E jogcím szerint két vállalat és a dolgozó megállapodása egyszerre szüntette meg a korábbi és hozta létre az újabb munkaviszonyt. Az áthelyezett dolgozónak az áthelyezését megelőző munkaviszonyát úgy kell tekinteni, mintha azt az új vállalatnál töltötte volna el.<sup>27</sup> A piactudomány viszonyai között ugyanakkor az adott munkáltatónál eltöltött idő az érték, így az áthelyezés fenntartása a korábbi munkáltatónál eltöltött munkaviszonyának beszámításával okafogyottá vált. Már a régi Mt-nek a rendszerváltozás tájékán életbe lépett módosítása is tükrözte ezt a követelményt, mivel a végkielégítésre való jogosultság tekintetében már az áthelyezett dolgozónak az áthelyezést megelőző munkaviszonyát nem lehetett úgy tekinteni, mintha azt az új munkáltatónál töltötte volna el. Ugyanakkor kérdéses, hogy pusztán a konstrukció intézményesített fenntartása nem lett volna-e az új Mt-ben indokolt, egyszerűbbé téve ezzel a munkaviszony egyidejű megszüntetését és létesítését.

A leggyakrabban alkalmazott megszüntetési jogcím, a régi Mt. szerinti felmondás és az új Mt. szerinti rendes felmondás tartalmi szabályainak összehasonlítása alapján kevés különbséget találunk. Pedig a megváltozott korkívánatok, a munkáltatói struktúra átalakulása a kis- és közepes vállalkozások térnyerésével alátámasztaná a módosítást. A régi Mt. ráadásul bizonyos rugalmas munkáltatói igényeket jobban szolgált, mint piaci utóda, hiszen – általános szabályként – mellőzhető volt a felmondás indokolása, ha a dolgozó egy évnél rövidebb ideje volt a vállalatnál. Indokolásra ekkor csak első ízben létesített munkaviszony, vagy dolgozói kérelem esetén kerülhetett sor.<sup>28</sup> Erre az új Mt. szabályai nem adnak lehetőséget, a legfeljebb három hónapos próbaidő lejártá után bármely munkaadónak, ha a határozatlan idejű jogviszonyt fel kívánja mondani, meg kell találnia a Legfelsőbb Bíróság 95. számú Munkaügyi Kollégiumi állásfoglalásának megfelelő indokot.

---

<sup>26</sup> Mt. V. 22. § (1) bekezdés

<sup>27</sup> Régi Mt. 25. §

<sup>28</sup> Régi Mt. 26. § (2) bekezdés

Bár a felmondási tilalmak köre részben változott, összességében megítélésünk szerint munkáltatói oldalon a kötöttség ugyanolyan súlyú, noha a munkaadói szerkezetváltás egyben a teherbíró képességet is érinti. Egyes kérdésekben a szabályozás még merevebb. A régi szabályozás csak plusz 15 napos védelmet adott a felmondási tilalmat kiváltó időtartam hosszától függetlenül, szemben a mostani 30 napos rendelkezéssel – 30 napot meghaladó védelem esetén. Amíg 1992-ig kizárólag a gyermek gondozásának céljára kapott fizetés nélküli szabadságra járt a védelem, addig az új Mt. ezt már a gyermek hároméves koráig fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is biztosítja.<sup>29</sup> Ráadásul a korábbi szabályozás szerint a felmondási tilalmak nem vonatkoztak a másodállású vagy a rendes munkaidőt meghaladó időre létesített mellékfoglalkozású munkaviszonyra.<sup>30</sup> Az új Mt. e tekintetben nem tartalmaz két egyidejűleg fennálló munkaviszony között megkülönböztetést.

Realisabbnak tekinthetjük a felmondási idő mértékére irányadó régi rendelkezéseket, miután annak tartama tizenöt naptól hat hónapig terjedhetett.<sup>31</sup> Az új Mt. szerinti egyéves felső korlát irreálisan magas,<sup>32</sup> különös figyelemmel arra, hogy már a felmondás közlésekor a felmondás indokának fenn kell állnia (pl. alkalmatlanság), vagy legalábbis körvonalazódnia kell (pl. átszervezés).

A régi Mt. 1968-ban szükségszerűen nem „ismerte” a végkielégítés intézményét, az 1992-es búcsúzó állapotában már – figyelemmel a beszívárgó piacgazdaság negatív jelenségeire – tartalmazta ezt a juttatást. Két vonatkozásban a régi Mt. szabályai megfelelőbbek lennének a hatályos rendelkezéseknél. Egyrészt korábban nem járt végkielégítés a munkavállalónak, ha munkaviszonyát a munkáltató azért mondta fel, mert a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte, illetve egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette. Ugyan a hatályos jog alapján az említett tartalmi előfeltételek birtokában a munkáltató rendkívüli felmondással is élhet, de a régi Mt. – szemben a hatályossal – legalább részben kizárta a végkielégítésre való jogosultságot, ha a felmondás indoka a dolgozónak felróható volt. Másrészt a végkielégítés alapjául figyelembe veendő egy havi átlagkereset a minimálbér ötszörösét nem haladhatta meg.<sup>33</sup> Ez vagy hasonló szellemű rendelkezés különösen indokolt volna a közvállalatoknál, amelyek esetében meg kellene szüntetni az Mt. szabályaitól a munkavállaló javára történő korlátlan eltérés lehetőségét.

A munkáltatói jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményei tekintetében egy kérdésben feltétlenül „reinkarnálni” kellene a régi Mt. szabályait. Azon túlmenően, hogy – első helyen – az új Mt. a régivel azonos, mára már megítélésünk szerint meghaladottá vált munkaviszony-helyreállítási kötelezettséget ír elő, legalább – a régi

---

<sup>29</sup> Vesd össze az Mt. V 26. §-t és az új Mt. 90. §-t.

<sup>30</sup> Mt. V. 28. § (2) bekezdés

<sup>31</sup> Régi Mt. 27. § (1) bekezdés

<sup>32</sup> Új Mt. 92. § (1) bekezdés

<sup>33</sup> Régi Mt. 27/ A. §

Mt-vel egyező tartalommal – nem kellene megtéríteni a pernyertes munkavállaló munkabérének és egyéb járandóságnak, valamint a kárnak azt a részét, amely máshonnan kellő gondosság mellett megtérülhetett volna.<sup>34</sup> Az új Mt-ből kimaradt a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége, amely a jogkövetkezmények vonatkozásában odavezet, hogy a perveztes munkáltató egyáltalán nem a jogsértése súlyával arányos összeg megtérítésére köteles. Mindezt erősíti a bíróság előtti perek elhúzódása, egy elmaradt tárgyalás okán bekövetkezett több hónapos „csúszást” az elmaradt munkabér vonatkozásában szintén a munkáltatóval fizetetti meg a munkajog.

#### II.4. A munka- és pihenőidő

A régi Mt. „időszabályai” jelentős részben kétségtelenül munkáltató-barátok a hatályos rendelkezésekhez képest. A teljes munkaidő mértéke 1968-ban – általános szabály szerint - heti negyvennégy-negyvennyolc óra.<sup>35</sup> Rendkívüli esetben a dolgozó munkaidőn felül is köteles munkát végezni.<sup>36</sup> A régi Mt. az új gazdasági mechanizmussal történő kísérletezés idején nem korlátozta számszerűen a túlórák felső határát. A dolgozó részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább egybefüggő nyolc óra pihenőidőt elég volt biztosítani.<sup>37</sup> A munkaidőkereten belül – melynek a régi Mt. nem rögzíti felső határát – a munkaidő beosztásának feltételeit, korlátait és módját a kollektív szerződés szabályozta, így nem volt korlátozva az egy munkanapra elrendelhető munka tartama sem.<sup>38</sup> A dolgozónak hetenként egy pihenőnap járt. A pihenőnapnak – ha a kollektív szerződés másként nem rendelkezett – vasárnapra kellett esnie.<sup>39</sup>

1992-ben a régi Mt. már egy kicsit közelebb állhatott a dolgozók szívéhez.<sup>40</sup> Általános törvényi szabály szerint a munkaidő már csak heti negyvenkét óra, de a munkáltatónál irányadó általános munkaidőt a kollektív szerződés, illetőleg a munkaviszonyra vonatkozó más szabály heti 40-42 óra között is megállapíthatta.<sup>41</sup> Ugyanakkor nem változott az a szabály, hogy megkötés, minősítő jegy nélkül lehetett éves munkaidőkeretet is alkalmazni. Továbbra sem volt órákban rögzített felső határa a túlmunkának.<sup>42</sup> Egyenlőtlen munkaidő-beosztásnál már megállapításra kerültek a hatályossal majdnem azonos alsó és felső korlátok. A munkaidő négy óránál rövidebb és – váltásos szolgálatot kivéve – tizenkét óránál hosszabb nem lehet.<sup>43</sup> Általános szabályként már legalább tizenegy óra a napi pihenőidő és csak kollektív szerződés szállhatott le egyes munkakö-

---

<sup>34</sup> Mt. V. 33.§ (1) bekezdés

<sup>35</sup> Régi Mt. 37. § (1) bekezdés

<sup>36</sup> Régi Mt. 37. § (3) bekezdés

<sup>37</sup> Régi Mt. 38. § (1) bekezdés

<sup>38</sup> Régi Mt. 39. § (1) bekezdés

<sup>39</sup> Régi Mt. 41. § (1) bekezdés

<sup>40</sup> Régi Mt. 37. § (1) bekezdés

<sup>41</sup> Régi Mt. V. 40. § (1) bekezdés

<sup>42</sup> Mt. V. 40/A. §

<sup>43</sup> Mt. V. 41. § (1) bekezdés

rökben ennél rövidebb, de legalább nyolc órás tartamra.<sup>44</sup> A dolgozónak ugyanakkor hetenként továbbra is egy pihenőnap járt, kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában a vasárnap. Kollektív szerződés szabályának hiányában nem kellett Úr Napján kiadni a heti pihenőnapot, ha a munkakör jellegére tekintettel a dolgozó rendszeresen vasárnap is dolgozott, ekkor havonta egyszer „járt” a vasárnap. A kollektív szerződés azonban ettől a vállalat sajátosságaira tekintettel eltérhet, különösen a megszakítás nélkül működő (folytonos) idényjellegű és közlekedési vállalatoknál, illetőleg munkakörökben. A vállalat jellegére tekintettel két, az idényjellegű vállalatoknál, illetőleg munkakörökben pedig ennél több pihenőnap is összevonható volt.<sup>45</sup>

A munka- és pihenőidővel kapcsolatos rendelkezések megállapítása nem magyar „belügy”, az új Mt. tartalmát befolyásolják a munkaidő szervezésének egyes kérdéseiről szóló 2003/88/EK irányelv jogközelítési szempontjai és mértékszabályai. A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra, megjegyezve, hogy az irányelv gyűjtőfogalomként korlátozza általános rendelkezésével heti 48 órában a munkaidő hosszát.<sup>46</sup> Az uniós szabály indirekt módon – a régi szabályozással szemben – limitálja a rendkívüli munkavégzés naptári évenkénti felső határát, a teljes munkaidő mértékére és a heti beosztható munkaidő-maximumra figyelemmel – ad absurdum – évi 416 óra lehetne a még EU-konform felső határ. A munkavállaló egészsége, a munkavégzés biztonsága és a foglalkoztatáspolitikai szempontjai alapján az új Mt. kétszáz órás „túlórakerete” kollektív szerződéssel vagy – kivételes szabályok mellett – a felek megállapodásával emelhető évi háromszáz órára.<sup>47</sup>

Az irányelv rendelkezése alapján – szemben a régi Mt-vel – általános szabályként 48 órában korlátozni kellett az egy héten elrendelhető munkaidő maximális tartamát.<sup>48</sup> A munkaidővel történő rugalmas gazdálkodást segítő munkaidőkeretre vonatkozó szabályok – részben szintén uniós okok miatt – is korlátozzák a munkáltató lehetőségeit a régi Mt-ben foglaltakhoz képest. A munkáltató egyoldalúan – általános szabályként – legfeljebb háromhavi, kollektív szerződésben maximum hat havi keretet állapíthat meg. További rugalmasításra, akár 12 havi keret megállapítására már csak minősített esetekben (pl. idénymunka, megszakítás nélküli munkarend), csak kollektív szerződés rendelkezésével van lehetőség.<sup>49</sup> A napi pihenő 11 órás minimumától a kollektív szerződés már csak minősített esetekben (pl. többműszakos munkarend) térhet el, legalább 8 órát biztosítva.<sup>50</sup> A heti pihenőnapok mértékének megduplázódása összefügg a törvényes munkaidő heti 40 órára történő rövidülésével is. Általános szabály szerint ugyan a heti két pihenőnap közül az egyiknek vasárnapra kell esnie, de a pihenőnapok összevont, vagy nap helyett órákban történő kiadásával – munkaidőkeret alkalmazása mellett – elvileg minden munkavállaló dolgozhat beosztása szerint vasárnap is.<sup>51</sup>

<sup>44</sup> Régi Mt. 38. § (2) bekezdés

<sup>45</sup> Régi Mt. 41. § (1) bekezdés

<sup>46</sup> Új Mt. 117/ B. § (1) bekezdés

<sup>47</sup> Új Mt. 127-127/ A. §

<sup>48</sup> Új Mt. 119. § (3) bekezdés

<sup>49</sup> Új Mt. 118/ A. §

<sup>50</sup> Új Mt. 123. § (2) bekezdés

<sup>51</sup> Új Mt. 124-124/ A. §

Ha rövid értékelésre vállalkozunk, megállapítható, hogy a régi Mt. – különösen a munkaidő hosszabb mértékével, rugalmasabb munkaidő-beosztási szabályaival, rövidebb tartamú garantált pihenőidejével és kollektív szerződés hiányában a munkáltatónak nagyobb döntési szabadságot biztosító rendelkezéseivel – összességében jobban megfelelt, és ma különösen jobban megfelelné a foglalkoztatói érdekeknek. Az EU munkajogával ugyanakkor a régi Mt. számos ponton nem harmonizálna, másfelől viszont megkerülhetetlen jogpolitikai kérdés: az új Mt. miért nem használja ki jobban az irányelv adta lehetőségeket?

## II.5. A rendes szabadság

A mai kor Magyarországra is kötelező nemzetközi dokumentumok – így különösen a 2003/88/EK irányelv – elvárásainak az 1968-ban életbe lépett szabályok már nem felelnek meg, hiszen – szemben a négy hét fizetett szabadság minimális követelményével – tizenkét munkanap alapszabadság járt csak.<sup>52</sup> Ugyan a munkaviszonyban töltött idő szerint a dolgozót pótszabadság illette meg, de még ezzel is csak több évi alkalmazást követően lett volna elérhető az európai küszöb. A dolgozónak minden munkaviszonyban töltött két év után egy, de évenként legfeljebb tizenkét munkanap pótszabadság járt.<sup>53</sup> Az egyenlő bánásmód – akkor még szinte ismeretlen – követelményével szembehelyezkedve, a dolgozó anyának – és nem a nevelésben nagyobb szerepet vállaló szülőnek – biztosított a régi Mt. pótszabadságot.<sup>54</sup> Ugyanakkor a rendelkezés először három gyermek után adott évi két munkanap pótszabadságot. Már csak a közszolgálatban érvényesül az a – megítélésünk szerint téves – szabályozási szempont, amely a régi Mt.-ben a vezetőknek külön jogcímen biztosított szabadságot. A vállalat igazgatójának és helyetteseinek például évi tizenkét munkanap pótszabadság járt.<sup>55</sup> A vezetői tevékenységet – és ez a hatályos közszolgálati szabályozás kritikája is – elsődlegesen a díjazással, és nem a beosztottnál magasabb mértékű szabadsággal lenne célszerű honorálni, mert a régi Mt. közszolgálatban megjelenő „megoldása” ráadásul a munkaszervezés egy alapvető kritériumával is szembehelyezkedik, ugyanis a szervezeti hierarchiában magasabban lévőket – pozíciójuknál fogva – arányai-  
ban kevesebbet nélkülözheti a munkáltató, mint ezek alárendeltjeit.

A szabadság kiadásának szabályai részben rugalmasabbak és – mai optikán keresztül szemlélve – részben alkotmányellenesek<sup>56</sup> voltak 1968-ban. A szabadságot esedékességének évében kellett ugyan kiadni, és munkatorlódás, betegség vagy más akadály esetén is később, az akadályoztatás megszűntétől számított harminc napon belül lehetett biztosítani, de a kollektív szerződés – törvényi megszorítás nélkül – eltérő határidőt is előírhatott.<sup>57</sup>

<sup>52</sup> Régi Mt. 42. § (1) bekezdés

<sup>53</sup> Mt. V. 49. §

<sup>54</sup> Mt. V. 50. § (2) bekezdés

<sup>55</sup> Mt. V. 52. § (1) bekezdés

<sup>56</sup> A szabadság kiadásával kapcsolatos szabályokat 2007. április 1-jétől jelentősen módosította az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2007. évi XIX. törvény. Erre azért került sor, mert az Alkotmánybíróság az Mt. 134. § (3) bekezdésének a) pontját a 74/2006. (XII. 15.) határozatával 2007. március 31-ei hatállyal megsemmisítette.

<sup>57</sup> Mt. V. 56. § (1) bekezdés



1992-ben a régi Mt. már tizenöt munkanap évi alapszabadságot és a munkaviszonyban töltött időtől függően pótszabadságot biztosított. A dolgozónak minden munkaviszonyban töltött három év után egy, de évenként legfeljebb kilenc munkanap pótszabadság járt.<sup>58</sup> Részben már érvényesült az egyenlő bánásmód a gyermek után járó pótszabadság esetében, hiszen a dolgozó nő mellett a gyermekét egyedül nevelő apát is megillette a távollét e jogcímen, és már egy gyermek után is járt a pótszabadság.<sup>59</sup> A régi Mt. öt munkanapra csökkentette a különböző vezetői státuszt betöltők pótszabadságát.<sup>60</sup> „Idegen testként” – a társadalombiztosítási költségvetés tehermentesítése céljából – megjelenik a régi Mt-ben a betegszabadság, a dolgozót a betegsége miatti keresőképtelensége idejére - ide nem értve a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenséget - naptári évenként 10 munkanap betegszabadság illette meg, és ennek tartamára a munkáltató fizette az átlagkereset legalább 75%-át.<sup>61</sup> A szabadság kiadásánál az 1968-as állapothoz képest a szabályozás rugalmatlanabbá vált, mert különös rendelkezés hiányában a szabadságot esedékességének évében kellett biztosítani.<sup>62</sup>

A régi Mt. 1968-as és 1992-es szövege nem tartalmaz rendelkezést a jogszerző időről, azaz a jogviszony szünetelésének bármely jogcíme „annyit ért”, mintha a dolgozó munkát végzett volna. Mindennek terhes áthallása van az új Mt. vonatkozó szabályaira. Ugyan a hatályos munkajog kivételként szabályozza jogszerző időként a munkaviszony szünetelését, megítélésünk szerint ezek köre túlságosan bőre sikeredett. A távollét több jogcíme indokolatlanul számít be a szabadságra jogosító időszakok közé. Különösen ilyennek tekintendő a keresőképtelen betegség teljes időtartama, valamint a gyermek gondozása vagy ápolása céljából biztosított fizetés nélküli szabadság első éve.<sup>63</sup> Az első esetben limitálni kellene az Mt-nek a jogszerző idő hosszát (pl. a betegség első, megszakítás nélküli 30 napja), a másodikban pedig az említett fizetés nélküli szabadság jogszerző voltának megszüntetése volna indokolt, ugyanis a szülési szabadság jogszerző időnként a munkába való visszatéréskor megfelelő hosszúságú rendes szabadságot biztosít. A jogszerző idő megengedő szabályozása azért is problematikus, mert – összevetve 1968 és 1992 szabályaival – az új Mt. arányaiban hosszabb szabadságot biztosít – az EU – konform 20 munkanapos alapszabadság-minimum 45 éves korban már 30 munkanap. További teherterítél, hogy az 1992-es mértéket öttel megtoldva már 15 munkanap betegszabadságot köteles valamennyi munkáltató (egyéni vállalkozó és egy részvénytársaság) a távolléti díj 80%-ával díjazni. Mindez azt eredményezi, hogy egy általában egészséges munkavállaló egy évben előforduló keresőképtelen betegségeinek költségeit (kb. három hetet) a jogalkotó a munkaadókkal fizetteti meg.<sup>64</sup>

<sup>58</sup> Mt. V. 46. § (1) bekezdés

<sup>59</sup> Mt. V. 47. § (2) bekezdés

<sup>60</sup> Mt. V. 49. § (1) bekezdés

<sup>61</sup> Régi Mt. 42/A. §

<sup>62</sup> Mt. V. 53. § (1) bekezdés

<sup>63</sup> Új Mt. 130. § (2) bekezdés

<sup>64</sup> Új Mt. 137. §

A szabadság kiadásának szabályai részben rugalmasabbak, részben viszont nehezen megoldható munkaszervezési helyzetek elé állíthatják a munkáltatót. Szemben a régi Mt. 1992-es rendelkezésével, az esedékesség évét követően is kiadható a szabadság az új Mt. feltételei szerint.<sup>65</sup> Ugyanakkor az alapszabadság egynegyedének a munkavállaló kérelme szerinti időpontban történő kiadása – a legalább 15 napos előzetes bejelentési kötelezettség mellett – is érintheti a gazdaságos működést (pl. idénymunka, rövid határidejű megrendelés teljesítése, iskolai tanév). Az alapszabadságból ráadásul a munkavállaló három munkanapot azonnali hatállyal „kiadhat magának”, ha a személyét érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna.<sup>66</sup> Szerencsétlen ellenérv arra hivatkozni, hogy a már kiadott szabadság a kivételesen fontos gazdasági érdek apropóján megszakítható.

## II.6. A munka díjazása

1968! Hol vagyunk már attól, hogy legalább a jog leszögezze: a díjazás rendszerét – többek között – a végzett munka társadalmi hasznossága figyelembevételével kell meghatározni.<sup>67</sup> És hol van már a központi bérszabályozás az Mt. hatálya alatt? A dolgozó személyi alapbérét, illetőleg a munka besorolásától függő bérrendszerek meghatározásának alapjául szolgáló bértételeket (bértarifákat) és az azokba történő besorolás feltételeit ugyanis a munkaügyi miniszter az ágazati miniszterrel egyetértésben állapította meg.<sup>68</sup> 1986-ban diplomáztam, akkor a pályakezdő jogász az említett rendelet alapján 3700 és 5900 Ft között kereshetett – egészen a hároméves gyakorlat megszerzéséig. A mai korszellemmel is összhangban lévő humánpolitikai felhívásnak tekinthetjük azt a rendelkezést, mely szerint ahol annak előfeltételei megteremthetők voltak, ott teljesítményberezést kellett alkalmazni.<sup>69</sup>

Sem a régi Mt., sem az Mt. V. nem rendelkezett tételesen a bérpótlékokról. Egy általános élő szabály szerint bérpótlékot akkor lehetett megállapítani, ha a dolgozó különleges helyen, az általában szokásos munkaidő-beosztástól eltérő időben, meghatározott beosztásban, vagy egyéb különleges, illetőleg kedvezőtlen körülmények között végzi a munkáját és a munkabér feltételeinek megállapításánál, illetőleg a reá vonatkozó teljesítménykövetelmények meghatározásánál ezt nem vették figyelembe. A bérpótlék feltételeit és mértékét a kollektív szerződés állapíthatta meg. Jogszabály egyes bérpótlékokra kötelező előírásokat adhatott.<sup>70</sup> A szabályozás meghatározó jegyei az 1992-es záró időpontban sem változtak. Ugyanakkor már oldódott a centralizmus, a régi Mt-ből hatályon kívül helyezésre került a bértarifák állam általi, rendeleti szintű szabályozása.

---

<sup>65</sup> Új Mt. 134. § (3) bekezdés

<sup>66</sup> Új Mt. 134. § (2) bekezdés

<sup>67</sup> Régi Mt. 44. §

<sup>68</sup> Mt. V. 61. §

<sup>69</sup> Mt. V. 62. § (3) bekezdés

<sup>70</sup> Mt. V. 65. §

Mindezt egy szimbolikus hídnak is tekinthetjük az új Mt-nek az állami tulajdonosi szabályozást felváltó magánjogi jellegű, a díjazásnál alapvetően a minimál standardokra fókuszáló szabályozásához.

Ugyanakkor éppen a fentebb kiragadott bérpótlékok esetében láthatunk az új Mt-ben esetleges állami túlterjeszkedést. Egyes szakmai vélemények szerint ugyanis elegendő lenne a jogcímekre korlátozni a szabályozást (részben ehhez hasonlatos az 1968-ban életbe lépett szabály), megállapodásokra bízva a tényleges pótlékmértéket. Megjegyezzük ugyanakkor, hogy minderre indirekt módon az új Mt. mégis lehetőséget ad, kimondva: ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása bérpótlék fizetését írja elő, annak számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló személyi alapbére.<sup>71</sup> Értelmezésünket erősíti a bírói gyakorlat, mely szerint a törvény a bérpótlék számítási alapjára vonatkozóan diszpozitív, eltérést engedő szabályt tartalmaz. Ezért, ha a kollektív szerződés a személyi alapbérnél alacsonyabb összegű bért határoz meg számítási alapul, az nem ütközik az Mt. 13. § (3) bekezdésébe.<sup>72</sup> Az állami túlterjeszkedés egy másik precedense a 2002-ben bevezetett – korábban soha nem szabályozott - vasárnapi pótlék, amely azon túl, hogy vitathatóan növeli a foglalkoztatás költségeit, még igazságtalan is. A bolti eladónak jár e díjazás, a kórházi nővér viszont nem jogosult rá, pedig mindkettejüknek oda a vásár napja.<sup>73</sup>

## II.7. A kártérítési (anyagi) felelősség

Két elemet emelünk ki a múlt indokolatlan túlélő szabályai közül. 1968-ban a régi Mt. „friss” rendelkezései alapvetően a dolgozó magatartásához kapcsolódó tudati viszonyához, és nem a vétkességhez, valamint az okozott kár mértékéhez kötötték a kárfelelősség határát. Általános szabályként gondatlan károkozás esetén a kártérítés a dolgozó havi átlagkeresetének tizenöt százalékát nem haladhatta meg. Ugyan ettől a régi Mt. felfelé eltérést engedett, de még gondatlan bűncselekménnyel okozott kárért is csak háromhavi átlagkereset volt – szabadságvesztés-büntetés hiányában – a felelősség felső határa.<sup>74</sup> 1992-ben már általános szabályként a havi átlagkereset ötven százaléka a felső határ, és hathavi átlagkeresetre emelkedett a gondatlan bűncselekménnyel okozott a kárért fennálló felelősség.

Az új Mt. a réggel kísértetiesen azonos szabályokat állapít meg: gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg. A felső határ: kollektív szerződésben legfeljebb hathavi átlagkereset – a törvény szerinti minősített körülmények fennállása esetén.<sup>75</sup> A rendszer „korszerűtlen”, ugyanis amíg a régi Mt. idején a döntően társadalmi tulajdonban lévő munkaadók „lenyelték”

---

<sup>71</sup> Új Mt. 145. §

<sup>72</sup> EBH 2003. 973.

<sup>73</sup> Új Mt. 149/A. §

<sup>74</sup> Régi Mt. 57. §

<sup>75</sup> Új Mt. 167. §

a kárnak a dolgozó által meg nem térített részét, addig a magántulajdonban lévő, jelentős számban kis és közepes vállalkozásoknak mindez indokolatlan kockázat a kár meg nem téríthető részében. E körbe sorolhatjuk – az ígért második elemként – a munkáltatóra 1968-ban meghatározott általános kárfelelősségi szabály „túlélését”. A régi Mt. szerint a vállalat a dolgozónak munkaviszony keretében okozott kárért vétkességére tekintet nélkül teljes mértékben felelt. Mentessült a vállalat a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Ennek hiányában is mentessült a kár azon része alól, amelyet a dolgozó vétkes magatartása idézett elő.<sup>76</sup> Az új Mt. változása csak a fogalom-használatban mutatkozik meg. Dolgozó helyett munkavállalót, vállalat helyett pedig munkáltatót említi a törvény.<sup>77</sup> A magánszemély munkáltatók kivétel valamennyi foglalkoztatóra irányadó szabály indokolatlanul kockázatosá teszi az alkalmazást. Talán a munkavállalót ért károokra vonatkozó kötelező felelősségbiztosítással egybekötött „kárenyhítő” módosítás lehetne a megoldás.

### III. A kollektív munkajog

A munkajoggal kapcsolatos közvélekedés egyik általánosan elfogadott eleme az, hogy a munkajog az egyik, a jog- és gazdaságpolitika által legintenzívebben befolyásolt jogterület, amelyben az aktuális politikai/szakpolitikai megfontolások közvetlenül érvényesülnek, gyakran félretéve más jogász szakmai vagy tudományos megfontolásokat. Az Mt. másfél évtizedes történetének áttekintése ezt a nézetet minden bizonnyal alátámasztja. A kollektív munkajogi intézmények tekintetében az említett vélekedés még inkább kézenfekvőnek tűnne, hiszen ezek közvetlenül érintkeznek a politikai hatalmi viszonyokkal. A régi és az új Mt. kollektív munkajogi intézményeinek összevetése ugyanakkor nem ezt az eredményt látszik alátámasztani. A kollektív munkajogi intézmények összehasonlításakor az új Mt. hatályba lépését közvetlenül megelőző időszak szabályozását vizsgáljuk, ez esetben is azzal a közvetlen szándékkal, hogy a politikai-gazdasági rendszerváltás hatásaira mutassunk rá. Az új Mt. tekintetében a 2008. évi állapotot tartjuk szem előtt annak érdekében, hogy a mutatózó strukturális azonosságokra még élesebben mutathassunk rá. Nem érintjük a kollektív munkajognak (munkaügyi kapcsolatoknak) olyan elemeit, amelyek az új Mt. hatályba lépésével megszűntek a magyar munkajogban (pl. a dolgozóknak a vállalat vezetésében való részvételére vonatkozó korábbi szabályokat). Az üzemi tanács (üzemi megbízott, központi üzemi tanács) intézményével azért nem foglalkozunk, mert az munkajogunkban előzmények nélküli. Az országos érdekegyeztetéssel kapcsolatban csak azt rögzítjük, hogy annak kialakulása lényegében joga kívüli jelenségeként indult meg és annak ellenére, hogy az új Mt. tartalmaz néhány meglehetősen bizonytalan tartalmú rendelkezést e vonatkozásban, az is maradt.<sup>78</sup>

<sup>76</sup> Régi Mt. 62. §

<sup>77</sup> Új Mt. 174. §

<sup>78</sup> A 124/2008. (X. 14.) AB határozat igen élesen mutat rá a szabályozás ellentmondásaira. Ld. e folyóirat szám „Jogalkalmazás” rovatában Kiss György dolgozatát.

### III.1. A szakszervezetek jogállása

A gazdasági reformhoz kapcsolódóan kialakult szakszervezeti struktúra munkajogi szempontból lényeges elemeit a régi Mt. hatályba lépésekor rögzítette. Noha az 1951. évi 7. tvr. (1953. évi módosításával) már tartalmazott a régi Mt.-ével azonos címet („a szakszervezeteknek a törvénykönyvvel kapcsolatos jogai”),<sup>79</sup> ez a szabályanyag a hatvanas évek végére számos tekintetben változott. Sarokpontjai maradtak mindenesetre, hogy egyrészt a Szakszervezetek Országos Tanácsa (SZOT) a hatalmi-politikai rendszer elemeként közvetlen befolyással rendelkezett a jogalkotásra (akár oly módon, hogy maga is jogszabályi erejű jogi aktusokat bocsátott ki, akár oly módon, hogy egyetértési joggal rendelkezett egyes jogszabályok kibocsátása esetén), másrészt a monopóliumhelyzetben lévő szakszervezet szervezeti rendszere a munkahelyeken (munkáltatói szinten) is teljes körűen kiépült, azaz a munkáltatói szinten (csaknem valamennyi munkáltatónál) képvisellel rendelkeztek a szakszervezetek. E munkahelyi szervek jogait az Mt. viszonylag részletesen rögzítette, ám a szakszervezeti szervek ezen túl is részt vettek a helyi (munkáltatói) döntések meghozatalában.

Az új Mt. hatályba lépésekor már megszületett az 1989. évi II. törvény (egyesülési törvény), amely a szakszervezetek működésére (is) vonatkozó alapvető szabály volt. Az Mt. ezeket a törvényi kereteket nyilvánvalóan nem érintette, hanem csupán a szakszervezetek ún. munkahelyi szerveinek jogállásáról rendelkezett. A szabályozás mikéntjének alakításában minden bizonnyal szerepet játszott az új Mt.-nek a politikai-gazdasági rendszerváltáshoz képest késői megszületése. Ezzel ugyanis az a helyzet állt elő, hogy az új Mt. egy közel két esztendeig már ténylegesen fennállott szakszervezet-politikai, illetve tényleges állapotot rögzített. Ezzel kapcsolatosan itt röviden csak azt jelezzük, hogy a nyolcvanas évek végétől kialakult az ún. plurális szakszervezeti struktúra, azaz fokozatosan létrejötték a SZOT-ba tömörült szakszervezetek mellett új szakszervezetek (amelyek gyakran politikai orientációjuk tekintetében különböztek más szakszervezetektől). Ezen új szakszervezetek is a munkáltatói szintre koncentrálták működésüket, ami az adott helyzetben nem is volt meglepő, hiszen az új szervezetek mintegy „alulról szerveződve” kezdték meg működésüket. Az új Mt. Indokolása hallgatott a jogalkotó új szakszervezet-politikai elképzeléséről, illetve arról, hogy a törvény miként igyekszik kezelni a szakszervezetim pluralitás jelenségét. Még a „Részletes Indokolásban” is csak elvétve található utalás ezekre a körülményekre (pl. a 33. §-hoz fűzött indokolásban).

A szakszervezetek munkahelyi szerveinek, illetve az új Mt. szóhasználatában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezeteknek<sup>80</sup> a jogállását vizsgálva azt a módszert követjük, hogy párhuzamosan vizsgáljuk e szakszervezeti jogok mikénti alakulását.

<sup>79</sup> Ld.: 1951. évi 7. tvr 4/A. §, valamint 53/1953. (XI. 28.) M.T. számú rendelet (korábbi Mt. V.) 1-3. §§.

<sup>80</sup> Új Mt. 21. § (5) bekezdés

a) A szakszervezeti szerveződések alapvető szintje mindkét időszakban a munkáltatói szint. Ezt a korábbi strukturális jellegzetességet az új Mt. 19. § (1) bekezdése rögzíti hatályos jogunkban, illetve ehhez kapcsolódnak az Mt. – utóbb beiktatott – 19/A. § és 24. § rendelkezései. Előbbiek biztosítják a munkáltatóval munkajogviszonyban nem álló szakszervezeti tisztségviselőnek a munkahelyre való belépési jogát, utóbbiak a szakszervezeti helyiséghasználatot (megállapodás alapján), illetve a szakszervezeti propaganda jogát.

b) A szakszervezet ún. általános képviselési felhatalmazására vonatkozó szabályozás tartalmilag azonos a régi Mt. 11. § (1) bekezdésében és az új Mt. 19. § (2) bekezdésében.

c) Tartalmi azonosság állapítható meg az állami (önkormányzati) szervek és a munkáltatók együttműködési köteletségére vonatkozó szabályok tekintetében is. A régi Mt. 11. § (2) bekezdésében található szabályt az új Mt. kissé pontosabban fogalmazza 21. §-ának (1) bekezdésében.

d) A kollektív szerződés megkötésének joga – magától értetődően – illetve, illetve illeti meg a szakszervezetet. (A problémára a kollektív szerződés intézményével kapcsolatosan alább visszatérünk.)

e) Lényegében változatlanok tekinthetjük a munkavállalók (korábban: dolgozók) nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetével kapcsolatos véleményezési jogot a régi Mt. 13. és az új Mt. 21. §-ában.

f) A régi Mt. 13. § (4) bekezdése a szakszervezet döntési hatáskörébe utalta a szociális, kulturális alapok felhasználására vonatkozó döntést. Ilyen pénzügyi alapok – ex lege – napjainkban nincsenek, illetve ilyeneket kollektív szerződés hozhat létre. Utóbbi esethez kapcsolódik az új Mt. 65. § (1) bekezdése, amely az ilyen jellegű források felhasználása tekintetében biztosítja az üzemi tanács együttdöntési jogát. Ehhez kapcsolódik a régi Mt. 17. §-ának az a rendelkezése, amely a szakszervezetnek az a feladatkört (és jogkört) biztosította, hogy szervezzék a dolgozók üdültetését. Ilyen rendelkezés napjainkban a szakszervezeti autonómiát sértené, ám megállapítható, hogy a szakszervezeti vagyon felosztása nyomán a szakszervezeteknek ez a lehetősége fennmaradt.

g) Tartalmilag a korábbi szabályozással (régóta Mt. 14. §) azonos a szakszervezet ellenőrzési jogát rögzítő rendelkezés az új Mt. 22. § (3)-(4) bekezdéseiben.

h) Hatályos munkajogunk megtartotta a szakszervezeti kifogás (vétó) intézményét is. A jogintézmény részletszabályai némileg változtak ugyan (pl. a kifogással támadható munkáltatói intézkedések körének meghatározásában), ám annak alapvető jellegzetessége fennmaradt: a munkáltatói intézkedéssel szemben felfüggesztő hatálya van, illetve a kialakult munkaügyi vita bírói út igénybe vételével rendezhető.

i) Az új Mt. egyik legvitatottabb intézménye a 25. §-ban található. Ennek lényege az a munkáltatói köteletség, hogy a törvény által a szakszervezet(i tisztségviselő) számára biz-

tosított munkaidő-kedvezmény igénybe nem vett részét a munkáltató köteles pénzben megváltani. Ennek az intézménynek a sorsa a rendszerváltást követően is meglehetősen változatos volt. Korábbi munkajogunkban, illetve az ún. függetlenített szakszervezeti tisztségviselők időszakában a szakszervezetek anyagi támogatásnak ez a módszere szűkített volt, hiszen a (szocialista állami) vállalati döntéshozatali struktúrának immánens része volt a szakszervezeti (tisztségviselői) képviselet. Kis túlzással azt mondhatjuk, hogy a szocialista szakszervezetek működési forrásait a jogalkotó ezzel a módszerrel (is) tartotta fenn.

j) Az új Mt. külön szabályt szentel (26-27. §-ában) a szakszervezetekkel, illetve azok tagjaival szembeni diszkrimináció-mentes munkáltatói bánásmódnak. Korábbi munkajogunkban a monolit szakszervezeti rendszerben e megközelítés értelmetlen volt. Az új szabály indokoltságát a nyolcvanas évek végén kialakult több szakszervezetes helyzet hozta magával, illetve az, hogy tételes jogunknak is tudomásul kellett vennie a munkáltatói és szakszervezeti (munkavállalói) érdekek elkülönülését.

k) A szakszervezetek egyedi (eseti) képviseleti jogát a régi és az új Mt. egyaránt és azonosan rögzítette (15., illetve 18. §-ában).

l) Lényegét tekintve változatlanul maradt fenn a régi Mt. 16. §-ában rögzített, a szakszervezeti tisztségviselők munkáltatói intézkedésekkel szembeni védelmére vonatkozó szabályozás. Noha a jogintézmény részletszabályai módosultak (más kapcsolódó intézményekben bekövetkezett változások miatt), azonban alapvető szemlélete változatlan maradt. Megjegyzendő, hogy mindazonáltal e tekintetben lényeges változásnak tekintendő eredetileg a bírói gyakorlatban kialakult az a tétel, hogy szakszervezet jognyilatkozatát a bíróság pótolhatja.

m) Az új Mt. 22. §-ában a szakszervezetekkel szembeni általános munkáltatói tájékoztatási kötelezettséget rögzíti. Mint utaltunk rá, e szabály külön rögzítése a korabeli szakszervezet-politikai viszonyok mellett felesleges volt.

A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet, illetve a szakszervezet munkahelyi szervének jogállására vonatkozó rendelkezések tekintetében összegzésként megállapítható, hogy a régi és a hatályos szabályozásban szembeötlő szerkezeti és tartalmi azonosságot találunk. Jórészt ezeknek a szabályoknak köszönhető, hogy a szakszervezeti tevékenység súlypontja továbbra is a munkáltatói szinten maradt, sőt talán az sem tűnik túlzásnak, hogy a szakszervezet jogállása nem egy vonatkozásban változatlanul „munkáltatói vezető szervi” jellegzetességeket mutat. Azt is rögzíthetjük, hogy a plurális szakszervezeti struktúra kialakulására a jogalkotó az itt tárgyalt szabályok tekintetében lényegében nem reagált (csak a kollektív szerződéskötési képességre vonatkozó új szabályok kialakításánál).

### III.2. A kollektív szerződés

A kollektív szerződések a munkajog alakításának meghatározó tényezői lényegében a XIX. század második fele óta és a XX. század elején már Magyarországon is általánosan elterjedtnek mondhatók. A II. világháborút követő gazdasági és politikai fordulat lényeges változást hozott a kollektív szerződések jogi megítélésében is. Az 1968. januárjában hatályba lépett munkajogi szabályok – noha azok az új gazdasági mechanizmushoz kapcsolódtak – nem tudták félretenni a negyvenes évek végén kialakult kollektív szerződéses szemléletet. A régi Mt. 1968-ban hatályos 8. § (3) bekezdése szerint a kollektív szerződés a jogszabálytól csak annyiban térhetett el, amennyiben az megengedte. Korabeli munkajogunk (magától értetődően) nem ismerte az ún. kötelmi és normatív hatályú kollektív szerződéses rendelkezések közötti megkülönböztetést. A kollektív szerződés alanyi körére vonatkozó rendelkezés szerint azt a vállalat és a vállalati szakszervezeti szerv kötötte. Az Mt. V. vonatkozó rendelkezései szerint a (vállalatonként egy) kollektív szerződés megkötése kötelező volt, illetve egyes munkáltató-típusok esetében ezt jogszabály kizárta (pl. a pénzügyintézeteknél, fegyveres szerveknél, költségvetési szerveknél stb.).

Az 1992-ben hatályos régi Mt. szerinti munkajogi szabályok – a jogalkotó jól érzékelhető szándéka szerint – alapvető változást kívántak előidézni a hazai kollektív szerződéses rendszerben. Az említett időszakban hatályos rendelkezéseket az 1989. évi V. törvény hozta létre és azok lényegesen differenciáltabbak voltak a korábbiaknál. A régi Mt. 9. §-ának rendelkezése megkülönböztette a normatív és a kötelmi hatályú kollektív szerződéses megállapodásokat, lényegében az új Mt. 30. §-ával azonosan. Amint arra fent utaltunk, a munkaviszonyra vonatkozó szabályozási rendszer még közvetlenül az új Mt. hatályba lépését megelőzően is hordozta azt a sajátosságát, hogy a kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó jogszabálytól csak annyiban térhetett el, amennyiben az az eltérést megengedte, illetve a kötelező kollektív szerződéskötés intézménye is fennállott. A régi Mt. 9/A. és 9/B. szakaszaiban az említett törvénnyel megjelent a kollektív keretszerződés intézménye. A keretszerződés megkötésére a törvény egyfelől a szakszervezetet jogosította fel. A szakszervezet és a munkáltatói érdekképviselői szervezet kollektív szerződéskötési képességét a törvény megkísérelte rendezni (eltérően napjaink munkáltatói szint fölötti kollektív szerződéseitől). Megjegyezzük, hogy a nyolcvanas évek végén valódi értelemben vett munkáltatói érdekképviselők kialakulásáról nem beszélhetünk. A képesség kelleiként (mindkét oldalon azonosan) a tagok általi felhatalmazást, az érintett ágazati, szakmai, területi körben való jelentőséget és a másik féllel szembeni függetlenséget határozta meg a törvény. A jelentőség megítéléséhez (példálózóan) a taglétszámot és a gazdasági jelentőséget rendelte figyelembe venni – közelebbi ismérvek meghatározása nélkül - azzal, hogy kollektív szerződéskötési képesség körében kialakult vita eldöntését munkaügyi bíróság hatáskörébe utalta. Külön rendelkezett a törvény e keretszerződések személyi hatályáról, lényegében azonosan az új Mt. 36. § szabályaival. A kollektív szerződés megkötésére, kihirdetésére stb. vonatkozó, a mainál részletesebb szabályok mellett megemlítendő, hogy a régi Mt. 9/D. § (4) bekezdése szabályozta a kollektív szerződés visszaható hatályú alkalmazásának kérdését is. Eszerint a kollektív szerződés rendelkezhetett úgy, hogy az egy naptári évre járó juttatások tekintetében rendelkezéseit a megkötés évének január 1. napjáig



visszamenőleges hatállyal kell alkalmazni, feltéve, hogy azok a dolgozókra kedvezőbbek (mint – értelemszerűen – a korábban hatályos szabályok) és a kollektív szerződést június 30. napjáig kihirdessék. A kollektív szerződés felmondásának lehetősége az említett 1989. évi törvénnyel jelent meg a magyar munkajogban (a hatállyossal azonos három hónapos felmondási idővel). Említésre méltó, hogy a régi Mt. (fenntartva a 60-as években kialakult megoldást) egyes munkáltató típusoknál (mezőgazdasági szövetkezeteknél, államigazgatásban és igazságszolgáltatásban, társadalmi szervezeteknél) változatlanul kizárta a kollektív szerződés létrehozásának lehetőségét, és azt az ún. munkaügyi szabállyal pótolta.<sup>81</sup>

A lényegében az ágazati kollektív szerződés igényével fellépő kollektív keretszerződés a gyakorlatba alig-alig ment át. A kollektív keretszerződés jogintézményének sikertelensége minden bizonnyal nagyban hozzájárult ahhoz, hogy az új Mt. lényegében hallgat a munkáltatói szint fölötti (ágazati, alágazati) kollektív szerződés intézményéről, illetve arra csak az általános kollektív szerződéses szabályokat rendeli alkalmazni.

Az új Mt. a kilencvenes évek elejére kialakult kollektív szerződéses rendszeren érdemben – megítélésünk szerint – két vonatkozásban változtatott. Egyrészt megszüntette a kötelező kollektív szerződéskötés rendszerét (amely egyébként gyakorlatilag már nem működött, hiszen a magánvállalkozások részben figyelmen kívül hagyták e kötelezettséget, részben e munkáltatóknál nem működött szakszervezet), másrészt az Mt. 13. § új szabályaival lehetővé tette – általános szabályként – a jogszabálytól a munkavállaló javára való eltérést, azaz megszüntette a munkajogi jogszabályoknak a kollektív szerződéssel szembeni általános kogens természetét. Az új Mt. 33. §-ának rendelkezéseit – noha alapvetően újszerűnek tűnnek – a kényszer szülte, ugyanis a jogalkotónak valamiképpen reagálnia kellett a munkahelyeken kialakult plurális szakszervezeti helyzetre. Ugyancsak újszerű a kollektív szerződés kiterjesztésének szabályozása az új Mt-ben, ám ezzel kapcsolatban meg kell jegyeznünk, hogy a gyakorlatba alig ment át.

Összegezve azt mondhatjuk, hogy a kollektív szerződés intézményének szabályai köréből az új Mt. számosat áttemelt a rendelkezései közé. Nem feltétlenül a jogalkotói célkitűzésnek betudhatóan<sup>82</sup> a korábbi kollektív szerződéses rendszerünknek az az alapvető és rendkívül ellentmondásos sajátossága (mondhatni: a hatvanas évekre kialakult tradíciója) is megmaradt, hogy a kollektív szerződések túlnyomórészt munkáltatói szinten jönnek létre és az ágazati kollektív szerződések szerepe az új Mt. hatálya alatt marginális maradt. A kollektív szerződés személyi hatályára vonatkozó korábbi szabályok lényegében változatlanul alakultak 1992 után is.

---

<sup>81</sup> Ez a hagyomány oly erősnek bizonyult, hogy még az ezredfordulót követően is találkozhattunk a gyakorlatban olyan munkáltatókkal, amelyek munkaügyi szabályzatot bocsátottak ki a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek rendezésére.

<sup>82</sup> Erre vonatkozóan az új Mt. indokolása nem tartalmaz a jogalkotói szándékra utaló nyilatkozatot.

## Az outsourcing a kiszervező optikáján keresztül: szervezési megoldások, gyakorlati kérdések és problémák<sup>1</sup>

### Bevezetés

A szerző a Magyar Telekom Nyrt-nél dolgozik munkajogi szakértőként. A legnagyobb hazai távközlési vállalat az elmúlt évek során számos kiszervezést hajtott végre, melynek során számos jogi és gyakorlati problémára kellett választ találni, figyelemmel a gazdasági és szabályozási környezetre.

### Miért alkalmazunk outsourcingot?

Az outsourcing a vállalatok hatékonyságának növelésére irányuló törekvések egyik leggyakrabban alkalmazott eszköze. Alapelve, hogy a társaság csak a profiljába vágó legfontosabb tevékenységeket végezze saját maga, minden mást külső cégekre bízhat. Előnye, hogy a melléktevékenységek leválasztása révén a vállalat hatékonyabban tud koncentrálni a fő tevékenységeire. Ráadásul, ha a kiszervezett tevékenység speciális outsourcing cégekhez kerül, ezek a cégek sok esetben költség- és létszámhatékonyabb módon, nagyobb szakértelemmel tudják azt működtetni.

### Kiszervezhető tevékenységek

A hazai és nemzetközi gyakorlatban nagyon széles körben találunk olyan tevékenységeket, amelyeket outsourcing cégek látnak el. Az, hogy egy-egy adott társaság esetében mely területek jöhetnek szóba, természetesen mindig a társaság és a piaci környezet sajátosságaitól függ, de kiszervezésben leggyakrabban érintett tevékenységek a következők:

- IT üzemeltetés
- ingatlanüzemeltetés
- takarítás
- portaszolgálat
- gépjárműpark üzemeltetés
- könyvelés, bérszámfejtés
- telefonos ügyfélszolgálat

---

<sup>1</sup> A Magyar Munkajogi Társaság és a Magyar Outsourcing Szövetség (Hungarian Outsourcing Association, HOA) 2008. december 2. napján megtartott konferenciáján elhangzott előadás szerkesztett szövege.

- raktározás, készletgazdálkodás
- ügyviteli tevékenység (postakezelés, irattár, irodagép üzemeltetés)
- szakmai képzések
- hálózatépítés, nyilvános telefonkészülék üzemeltetés, mint a Magyar Telekom speciális területei.

## Jogutódlással vagy anélkül?

A kiszervezés során mind jogi, mind gazdasági szempontból fontos tisztázni, hogy az jogutódlással vagy anélkül valósítható meg. Önmagában a tevékenység átadása még nem valósít meg jogutódlást! Az Mt. 85/A. § (1) bekezdése szerint a jogszabályon alapuló jogutódláson kívül jogutódlásnak minősül még „a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának (például gazdasági egység, üzem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, e törvény hatálya alá tartozó szervezet vagy személy számára történő, megállapodáson alapuló átadása és átvétele, így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén”.

A stabil gazdasági egység fogalmát az Európai Bíróság a Süzen ügyben fogalmazta meg, alatta „személyek és eszközök olyan szervezett csoportját kell érteni, amely egy sajátos tárgyú gazdasági tevékenység kifejtését segíti elő”, vagyis a gazdasági egységnek meg kell őriznie az identitását a kiszervezést követően is.

A gyakorlatban azonban nem mindig egyszerű eldönteni, hogy a gazdasági egység megőrzi-e az identitását, ha az erőforrások egy része nem kerül az outsourcing partner birtokába, például közös telephelyhasználat, infrastruktúra használat esetén, vagy ha az informatikai üzemeltetés a megrendelő telephelyein és számítógépein történik, netán a megrendelő speciális szoftvereinek közös használatával. Gyakori az is, hogy a munkavállalók céges gépkocsijai, céges mobiltelefonjai nem kerülnek át az outsourcing partnerhez. Álláspontom szerint a jogutódlás megvalósulásához a tevékenység ellátásához nélkülözhetetlen erőforrásoknak kell átszállnia, de a jogutódlás fennállását mindig a konkrét eset összes körülményei alapján lehet eldönteni. Az átadásnak nem feltétlenül tulajdon-átruházással kell történnie, megvalósulhat akár csere, bérlet, haszonbérlet útján is.

## A kiszervezés lebonyolításában részt vevő vállalati területek

A kiszervezés lebonyolításában számos vállalati szervezet vesz részt, melyek között szoros együttműködés szükséges. Ezért az a leghatékonyabb, ha az érintett területek szakértőiből álló projekt(menedzsment) bonyolítja le a kiszervezést. Így:

- stratégiai terület: a kiszervezésben érintett területek és tevékenység meghatározása;

- kiszervezésben érintett szakmai terület: a kiszervezendő szakmai feladatok pontos meghatározása, a minőségi paraméterek megfogalmazása és a kiszervezendő erőforrások feltérképezése;
- pénzügyi terület: a kiszervezés előtti költségek felmérése, a kiszervezést követően várható költségek megtervezése, pénzügyi terv elkészítése (költségek és megtakarítások);
- beszerzési terület: a tender kiírása, a beérkező ajánlatok és a lehetséges partnerek értékelése, a szerződéskötési folyamat koordinálása;
- jogi terület: a szerződés megszövegezése, az esetleges jogi kockázatok feltárása és kezelése a külső partnerek kapcsolódó szerződéseinek átruházása;
- HR terület: a személyi jellegű költségek (bérek, juttatások és közterhek) és a létszám megtervezése, egyeztetés (megállapodás) az érdekképviselőkkel, a munkavállalók tájékoztatása, az egyedi munkavállalói helyzetek kezelése, a munkajogi dokumentumok és a munkavállalói adatok átadása a partnereknek;
- menedzsment: döntés a kiszervezés végrehajtásáról a szakterületek anyagai alapján.

## **Pályáztatás**

A jól megfogalmazott tenderkiírás jelentősen lecsökkenti a megfelelő partner kiválasztására és a vele való megállapodásra fordítandó időt. Az outsourcing partner kiválasztásának legfontosabb szempontjai: az ár, a referencia, a tőkeerő, valamint a korábbi együttműködés. Amennyiben egy adott tevékenységet csak hatósági engedély birtokában lehet végezni, fontos lehet az is, hogy a lehetséges partnerek már előzetesen rendelkezzenek ezzel az engedéllyel.

## **Szerződéskötés**

A szerződéskötési folyamatnak a szolgáltatás biztosításának paramétereit mellett a kiszervezett erőforrások – ezen belül a munkavállalók – átvételével kapcsolatos jogokra és kötelezettségekre is ki kell terjednie.

Szolgáltatási szerződés általában határozott időre jön létre, melyben a felek többek között meghatározzák a szolgáltatás nyújtásának módját, a minőségi paramétereket, a díjazás mértékét és a díjazási feltételeket, a teljesítést biztosító mellékkötelmeket, valamint a megszüntetés szabályait. Itt érdemes megemlíteni a reális ár problémáját. Amennyiben ugyanis a felek túl alacsony szolgáltatási díjban állapodnak meg, akkor később kiderülhet, hogy a partner csak veszteségesen tud működni, aminek következtében az árat utólag kell módosítani, ami nagy valószínűséggel komoly feszültséget, energiát és időt igénylő folyamat.

A kiszervezendő erőforrásokkal foglalkozó, ún. outsourcing szerződés lehet önálló, párhuzamos szerződés is, vagy a szolgáltatási szerződés része. Az outsourcing szerződés-

nek kiemelt szerepe van a munkavállalók szociális érdekeinek védelmében. Ez a megállapodás az alábbi területekre terjedhet ki:

- a jogutódlásban érintett munkavállalók köre és az azonosításukhoz szükséges adatok;
- a munkavállalók juttatásainak rögzítése és ezek további biztosításának, illetve kompenzációjának módja;
- évköz kiszervezéseknél a díjazások és juttatások továbbvitele, illetve elszámolása (pl. prémium és jutalék, céges kölcsönök);
- a törvényi előírásokon túl vállalt esetleges további kötelezettségek a jogutód részéről (pl. elbocsátási moratórium, a kollektív szerződés alkalmazása egy évnél hosszabb időre);
- a munkavállalói adatok és dokumentumok átadásának módja és határideje.

## A jogutódlásban érintett munkavállalók

A jogutódlás szabályai szerint abban mindenki érintett, akit a jogelőd a kiszervezett tevékenység keretében foglalkoztatott. Egyes esetekben azonban, nem mindig könnyű egyértelműen behatárolni az érintett munkavállalói kört. Így például lehetnek olyan munkavállalók, akik párhuzamosan több tevékenységet látnak el a munkaviszonyuk keretében, melyek közül nem mindegyik tevékenység kerül kiszervezésre. Ilyen esetekben egyedileg kell vizsgálni, hogy a kiszervezett tevékenység mekkora hányadát képezi az adott munkavállaló munkaköri feladatainak. Emellett előfordulhat, hogy egyes munkavállalók a jogelőd munkáltatónál a kiszervezés időpontjában már folyamatban lévő leépítés részesei, például már átvették a csoportos létszámleépítésről szóló értesítésüket, vagy már a felmentési idejüket töltik.

## A jogutódlás szabályai a munkavállalók védelme érdekében?

Az uniós jogalkotás és joggyakorlat kiinduló pontja az, hogy a jogutódlás intézménye a munkavállaló szociális érdekét szolgálja, mivel biztosítja az érintettek továbbfoglalkoztatását a tevékenység kiszervezése esetén. Gyakorlatilag az összes ügy, amit ezzel kapcsolatban az Európai Bíróság tárgyalt, arról szól, hogy a munkavállaló kéri a jogutódlás megállapítását a tevékenység kiszervezése kapcsán, amit a munkáltató vitat.

A hazai gyakorlatban azonban a jogutódlás intézménye nem mindig kedvez a munkavállalóknak, különösen, akkor nem, ha a jogelőd munkáltató széles körű, kollektív szerződésben rögzített juttatási rendszerrel rendelkezik, és a jogutód munkáltatónak nincs kollektív szerződése, továbbá, ha a jogelőd munkáltató az elbocsátás esetére emelt szintű végkielégítést biztosít, és emiatt a munkavállalók úgy érzik, hogy a kiszervezéssel elesnek ettől a juttatástól. Fontos tényező lehet az is, ha a jogelőd munkáltatóhoz való tartozás nagyobb presztízzsel bír a munkavállalók szemében.

A 2001/23/EK irányelv a jogutódlás automatikus bekövetkeztéből indul, ki, azonban az Európai Bíróság egyes ítéleteiben (pl. a Berg vagy a Katsikas ügyekben) rámutatott arra, hogy az Irányelv nem zárja ki, hogy a tagállamok a belső szabályozásukban lehetővé tegyék a munkavállalók számára az ellentmondási jog gyakorlását; ennek hiányában azonban a jogutódlás a felek akaratától függetlenül is megvalósul. A magyar jog nem alkalmazza a német szabályozásban már létező ellentmondási jog intézményét.

## **Kölcsönzött munkavállalók**

A jogelőd munkáltatónál munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra a jogutódlás hatálya nem terjed ki, de a tevékenység ellátásához szükség lehet az ő munkájukra is. Megoldás lehet egyrészt, ha az outsourcing cég új munkaerő-kölcsönzési szerződést köt a kölcsönbeadóval, másrészt, ha saját maga létesít tipikus munkaviszonyt az érintettekkel.

## **Munkavállalói adatok átadása**

A szigorú adatkezelési előírások nem könnyen egyeztethetőek össze a kiszervezés lebonyolítása során felmerülő gyakorlati igényekkel. Az Mt. 3. § (4) bekezdésének rendelkezése szerint „A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. ....”

Lényegében ezt az a szabályt tartalmazza az Adatvédelmi tv: 3. § (1) bekezdése is, mely előírja, hogy: „Személyes adat akkor kezelhető, ha

a) ahhoz az érintett hozzájárul, vagy

b) azt törvény vagy – törvény felhatalmazása alapján, az abban meghatározott körben – helyi önkormányzat rendelete elrendeli.”

Az adatkezelési előírások betartása szempontjából érdemes elkülöníteni a kiszervezési folyamat egyes stádiumait. A tender kiírásakor a foglalkoztatás főbb jellemzőit és költségeit az árajánlathoz meg kell adni, de munkavállalói adatok nélkül. A szerződéskötési tárgyalás során átadhatóak a részletes foglalkoztatási költségadatok munkavállalónként, de azonosításra alkalmatlan módon. A szerződés megkötését követően a munkavállaló adatokat és dokumentumokat teljes körűen át lehet és kell adni.

## **Szakszervezetek**

Túl azon, hogy az Mt. általánosságban is előírja a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések véleményeztetését, a 85/B. § kifejezett tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget is megfogalmaz a jogutódlás esetére. Eszerint a jogelőd és jogutód munkáltatónak legkésőbb a jogutódlást megelőzően tizenöt nappal tájékoz-

tatnia kell a képvisellel rendelkező szakszervezetet, szakszervezet hiányában az üzemi tanácsot, üzemi tanács hiányában a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottságot a jogutódlás időpontjáról, okáról, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről. Emellett konzultációt is kell kezdeményezni a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekkel, a hátrányos következmények elkerülésének módjával, eszközeivel, illetve a következmények enyhítését célzó eszközökkel kapcsolatban. A szakszervezeteknek a folyamatba való bevonása a jogi előírásokon túl is nagyon fontos, mert rajtuk keresztül a munkavállalók is könnyebben elfogadják a változást.

## A munkavállalók tájékoztatása

Sohasem szabad elfeledni, hogy a kiszervezés nem csak egy gazdasági és jogi és aktus, hanem egy nagyon fontos humánpolitikai lépés is, amely emberek sorsáról dönt! Az Mt. nem ír elő konkrét tájékoztatási kötelezettséget a munkavállalók felé, ez azonban következik az általános együttműködési kötelezettségből. A kiszervezéssel szembeni ellenállást jelentős mértékben csökkenti a munkavállalók megfelelő időben történő tájékoztatása, melynek tipikus eszközei a dogozói fórumok, a tájékoztató levelek és a hivatalos értesítések.

## A kollektív szerződés további sorsa

Az Mt. 40/A. §-a szerint jogutódlás esetén „a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket - a munkarend kivételével - a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig vagy a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania.” Amennyiben a jogutód munkáltató is rendelkezik kollektív szerződéssel és az ebben foglalt feltételek a munkavállalóra kedvezőbbek, akkor ezt kell valamennyi munkavállaló esetében alkalmazni. A törvényi szabállyal kapcsolatban két kérdés merülhet fel. Egyrészt el kell döntenünk, hogy mit értünk a kiszervezéskor hatályos kollektív szerződés alatt. A törvényi szabály célja, hogy a kiszervezést követően – legalábbis egy meghatározott ideig – ne lehessen a munkavállalók hátrányára eltérni a kollektív szerződésben rögzített munkafeltételektől. Ebből a szempontból a törvényi szabály nem pontos, mert ha a jogelődnél éppen a kiszervezés napján változik a kollektív szerződés, akkor az a kiszervezetteket már nem érinti. Rájuk ilyenkor a kiszervezést megelőző napon hatályos kollektív szerződés rendelkezéseit kell tovább alkalmazni.

Másrészt érdekes kérdés az is, hogy miképpen lehet eldönteni, hogy két kollektív szerződés közül melyik számít kedvezőbbnek. A jogelőd és a jogutód kollektív szerződésének összevetésekor nem mindig könnyű eldönteni, hogy melyik a munkavállalókra nézve kedvezőbb. Előfordulhat például, hogy az egyikben magasabb a pótlékok mérté-

ke, a másikban pedig nagyobb értékű a juttatási csomag. A munkajogi elmélet szerint nem lehet mazsolázni (az egyes szabályok között), a kedvezőbb kollektív szerződést jogintézmények szerint kell vizsgálni. A bizonytalanságot kezelheti, ha a két munkáltató megállapodik a szakszervezetekkel, hogy melyik kollektív szerződés kerül alkalmazásra a jogutódlást követően.

## **Változás a szolgáltató személyében**

A jogutódlás speciális esete, amikor a megrendelő, vagyis a jogelőd munkáltató és a szolgáltató, vagyis a jogutód munkáltató között megszűnik a tevékenység ellátásáról szóló szerződés, és a megrendelő egy másik szolgáltatót bíz meg a feladat ellátásával. Az Európai Bíróság joggyakorlata szerint ilyenkor megvalósulhat a két lépcsőben történő munkajogi jogutódlás a megrendelő közvetítésével a két szolgáltató között, függetlenül attól, hogy egymással nem lépnek szerződéses kapcsolatba. Ehhez az kell, hogy az új szolgáltató a tevékenység ellátásához szükséges eszközök és munkavállalók nagy részét átvegye, illetve továbbfoglalkoztassa.

## **Visszaszervezés**

Ha a kiszervezett tevékenység ellátására szolgáló szerződés bármilyen okból megszűnik, és a tevékenységet a megrendelő ismét maga látja el, a jogutódlás a törvény erejénél fogva visszafelé is megvalósul. A visszaszervezésben, vagyis az insourcingban mindazon munkavállalók érintettek lesznek, akiket az adott tevékenység keretében az outsourcing partner foglalkoztatott. Ez nem feltétlenül ugyanaz a munkavállalói kör, mint a korábban kiszervezettek. Az insourcing megvalósulhat a szolgáltatási szerződés bármilyen okból történő megszűnése miatt, így például a határozott idő lejártával, a felek közös megegyezése révén, vagy akkor is, ha a szerződést valamelyik fél egyoldalú nyilatkozatával megszünteti.



# ISMERTETÉS

## Kiss György az MTA doktora

Kiss György egyetemi tanár 2008. április 18-án maximális pontszámmal védte meg akadémiai doktori értekezését „Alapjogok kollíziója a munkajogban” témakörben. Ennek alapján a jelöltnek a Magyar Tudományos Akadémia Doktori Tanácsa 2008. december 1. napi hatállyal az MTA doktora címet adományozta. Az értekezés opponensei Vékás Lajos az MTA rendes tagja, Bragyo András és Prugberger Tamás az MTA doktorai voltak.

Az értekezés a munkajogot, mint a magánjog részét vizsgálja, figyelemmel azonban arra a sajátosságra, hogy a felek között alá-fölérendeltség áll fenn, másképpen fogalmazva a munkajogviszony olyan magánjogi kötelelem, amelyben a gazdasági forgalom számára „nem egynemű” felek jogosultak és kötelezettek. Alapvető jelentőségű volt az értekezésben annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy a munkajog sajátos kötelmi rendszere deformálja-e az alapjogok érvényesülését. Ehhez a szerző analizálta az alapjogok rendszerét. Kiindulópontja ebben a tekintetben az alapjogok egységes rendszere. Mindebből következően az értekezés három alapproblémát tárgyal. Az első az alapjogok egységének versus szubsztanciájukban eltérő rendszereinek tisztázása. A második a munkajog és a klasszikus, tradicionális magánjog egymáshoz való viszonyának a meghatározása. A harmadik az alapjogok érvényesülésének, és ehhez kapcsolódóan kollíziójának feltárása a munkajog intézményrendszerében. A választott téma aktualitását egyrészt az alapjogok által hordozott érdekek és értékek változása, és ezzel az alapjogok szubsztanciájának és hierarchiájának modulációja, másrészt a munkajog revelációszerű átalakulása adják.

Kiss György értekezése három részből áll: az általános alapvetésből, az alapjogok általános dogmatikáját tárgyaló tulajdonképpen első részből, valamint az alapjogok munkajogi érvényesülését bemutató második részből. Az általános alapvetés elsőként a kutatás kiinduló premisszáit tartalmazza. Ezek az alábbiak: az alapjogok egységének feltételezése; a munkajog magánjogba való tartozásának feltételezése és bizonyítása; annak előzetes rögzítése, hogy az alapjogok egységes rendszerén nem okoz törést a munka magánjogának sajátos struktúrája és tartalma.

Ami az alapjogok vizsgálatát illeti, az értekezés az alapjogok eredetét az emberi méltóság kategóriájából vezeti le. Általában igazolható, hogy egyes – mondhatni klasszikus – esetekben egyértelmű az emberi méltóság abszolút meghatározottsága, nevezetesen az, hogy léte, elismerése nem függ az ember szubjektumától, az adott individuum jellemétől, cselekedeteitől, azok hasznos vagy káros voltától. Más esetekben azonban egyértelműen kimutatható az emberi méltóság mintegy fenomenologikus megközelítése, amely óhatatlanul e kategória relativizálásához vezetett. Állítható, hogy az emberi méltóság abszolút vagy relatív minősítése az alkotmányalapú jogalkalmazásnak is az egyik előtérbe került problémája. A dolgozat az egyes egyéni és kollektív alapjogok vizsgálatán keresztül

differenciál az egyes alapjogok érvényesülése között (államcél – közjogi alanyi jog – magánjogi alanyi jog), valamint a látszatkollízió és az alapjogok tényleges ütközése között.

A szerző végkövetkeztetése szerint az alapjogok korlátozása nem öncélú, és nem terjedhet ki minden irányba. A korlátozásnak azzal az ellenétes joggal kell ekvivalensnek lennie, amely adott relációban ellene hat. Az ezen kívüli terepnumban viszont az adott alapjog korlátozása indokolatlan. Valódi alapjogi kollízióról – szűkebb értelemben – abban az esetben beszélhetünk, amikor egy alapjog azonos korlátozási szinten akadályozza egy másik alapjog gyakorlását. Tágabb értelemben abban az esetben is alapjogi kollízióról beszélhetünk, amikor az alapjogok korlátozása nem azonos szintű szabályozásból következik, amikor tehát a jogrend egyértelműen meghatározza a közöttük lévő prioritást. A valódi kollízió az alapjogok szükségszerű korlátozásának természetes következménye. Az alapjogok valódi kollíziója esetén az egyik alapjog korlátozása elveinek figyelembe vétele csak akkor jöhet szóba, ha az érintett alapjogok egy meghatározott, konkrét tényállás kapcsán védett tartalmukban találkoznak. A valódi alapjogi kollízió esetében az államnak abban az értelemben cselekvési kötelessége áll fenn, amennyiben ezt az összeütközést valamilyen módon fel kell oldania, számos esetben oly módon, hogy valamely alapjog által védett értéket, érdeket arányosan korlátoz.

Berke Gyula

## Román Róbert Ph.D. értekezése

Az elmúlt év októberében került sor a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Doktori Iskolájában Román Róbert doktori értekezésének nyilvános vitájára. Az értekezést a jelölt „A gazdasági társaságok és a szövetkezetek vezetőire vonatkozó jogi szabályozás a bírói gyakorlat tükrében” címmel nyújtotta be Prugberger Tamás egyetemi tanár konzulens vezetésével. A dolgozat bírálói Kiss György és Berke Gyula voltak (mindketten a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karáról). A bíráló bizottság (Bíró György egyetemi tanár elnöklete mellett, a bírálók egybehangzó javaslatának megfelelően) a nyilvános vita nyomán támogatta a jelölt számára a doktori fokozat odaitelését.

A szerző – számos, az ezredfordulót követően a tárgykörben, illetve ahhoz közvetve vagy közvetlenül kapcsolódóan publikált munkajogi és társasági, illetve cégjogi dolgozatot követően – a vezetők jogállásának komplex feldolgozására vállalkozott doktori értekezésében.

Noha a témaválasztás – legalábbis a nemzetközi társasági, illetve munkajogi irodalomban – újszerűnek semmiképpen nem, sokkal inkább klasszikusnak, tradicionálisnak mondható, megállapítható, hogy a hazai jogirodalomban eredeti és összességében sikeres kísérlettel találkoztunk. Meglepő ugyanis, hogy a társasági és a munkajogban is kiemelkedő elméleti és gyakorlati jelentőségű problémakör mennyire háttérbe szorult, és annak monografikus igényű feldolgozására az elmúlt évtizedekben nem akadt vállalkozó. (Kivétekként talán egyetlen munkát említhetünk, mégpedig Pál Lajos: A vezetők

foglalkoztatásának szabályai című, a szerző által is feldolgozott kismonográfiáját, amely elsősorban a vezetők munkajogi jogállásának kérdéseire koncentrálnak.)

A tíz fejezetből (és összefoglalásból) álló dolgozat tematikáját áttekinthető megállapítható, hogy az – noha a szerző e disztinkciót nem alkalmazza – általános és különös részből áll. Általános résznek tekinthetők az I-III. fejezetek, azaz a bevezető, majd ezt követően a történeti fejezet és végül a vezetők körének, illetve fogalmának meghatározásával foglalkozó harmadik fejezet. Az ehhez képest különös rész tartalmazza a vezetők jogállásának egyes részkérdéseivel (a jogviszony keletkezésével, tartalmával, megszűnésével, felelősségi kérdésekkel, a képvisellel, egyes speciális jogalanyok vezetőnek jogállásával és az új Ptk. tervezetnek az ügyvezetésre vonatkozó szabályaival) foglalkozó IV-X. fejezeteket. A dolgozat a gazdasági társaságok és a szövetkezetek vezetői jogállásának párhuzamos bemutatását tűzte célul. Ez a célkitűzés legalábbis azt a várakozást hordozta, illetve vetítette előre, hogy a két jogalany-típus körében konstituált vezetői státusz összehasonlításával lényeges következtetéseket lehet levonni ezek minőségére vonatkozóan. Ez a szerzői célkitűzés – megítélésünk szerint – a szövetkezetekre vonatkozó szabályozás igen alapos bemutatása ellenére is csak részlegesen teljesült, hiszen a szövetkezeti jogi szabályozás társasági joghoz közelítésének igénye mellett más következtetést nem hozott (hozhatott).

A III. fejezet a dolgozatnak elméleti szempontból központi fejezete, amely szándéka szerint a vezetők köre, a vezető-fogalom meghatározásának különböző aspektusaival foglalkozik – a társasági jogban, a szövetkezeti jogban, illetve a 4. alfejezetben a munkajogban. A dolgozat az elméleti megközelítések mellett széleskörűen dolgozza fel a hazai joggyakorlatot is (kisebb figyelmet fordítva az összehasonlító jogi szempontokra).

Az ún. különös rész elsőként a vezetők jogviszonyának létesítésével foglalkozik. A szerző jogalkalmazási tapasztalatok feldolgozásával tárgyalja a kérdéskört, több de lege ferenda javaslatot is megfogalmazva. Részletesen áttekinti az ún. menedzserszerződéses gyakorlatát. Az összeférhetlenségi és titoktartási szabályokat feldolgozó alfejezetek lényegében teljes körűen mutatják be a hazai bírói gyakorlatot, helyenként rövid utalással az európai bírósági gyakorlatra, illetve egyes külföldi tételes jogi megoldásokra. A dolgozatnak a vezetői felelősséggel és a képvisellel kapcsolatos fejezetei a legalaposabban kidolgozottak, mind társasági, mind szövetkezeti jogi, mind pedig munkajogi aspektusban. A vezetői minőség megszűnésére vonatkozó fejezettel összefüggésben a vezető állású munkavállalók munkajogviszonyának megszűnésével kapcsolatosan némi hiányérzetet kelt, hogy a Legfelsőbb Bíróság tárgybani gyakorlatának részletes (kritikai) elemzése elmaradt. A IX. fejezet egyes speciális jogalanyok vezetőire vonatkozó különös rendelkezéseket tárgyalja. A dolgozatot a Ptk-tervezet és a munkajogviszony szabályozásának kapcsolatára, a vezetők intern és extern viszonyaira vonatkozó megállapítások zárják.

A dolgozat összességében a választott – rendkívül időszerű – kutatási téma igényes kidolgozása, amely tematikusan jól kimunkált, áttekinthető, a hazai jogirodalmat és bírói gyakorlatot kellő alapossggal bemutató, elmélyült kutatómunkára utaló értekezés.

*Berke Gyula*

## A határokon átnyúló mobilitás munkajogi kihívásai – ELLN éves szeminárium (Challenges of cross border mobility for labour law - annual legal seminar)

2008. november 28–29-én, Hollandiában, Noordwijk városában került megrendezésre az Európai Munkajogi Hálózat (European Labour Law Network, ELLN) harmadik éves szemináriuma. Az eseményen több mint nyolcvanán vettek részt, többek között az Európai Bizottság és a tagországok minisztériumainak szakértői, egyetemi oktatók, valamint a szociális partnerek képviselői. A találkozó célja a határon átnyúló mobilitás munkajogi kihívásainak megvitatása, tapasztalatcsere és új alternatívák kidolgozása volt. Magyarországról a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karát Kiss György tanszékvezető egyetemi tanár képviselte.

Az éves szeminárium egyik fő témái a 96/71/EK irányelv következetes végrehajtása és az ezzel kapcsolatos problémák voltak. Az Európai Bíróság előtti esetekből (így többek között Viking, Laval, Rüffert és Luxemburg esetekből) kiviláglik, hogy a direktíva átültetése a nemzeti jogba korántsem egyszerű, kevés a tapasztalat s a joggyakorlat is kiforratlan. Az irányelv csupán keretként határoz meg, viszonylag nagy mozgásteret hagy a tekintetben, hogy a tagállamok, eltérő munkaerőpiaci tradícióiknak megfelelően milyen konkrét jogalkotási eszközökkel és tartalommal valósítják meg a közösségi szinten kitűzött célt.

A Foglalkoztatás- és Szociálpolitikai Bizottságot képviselő Armindo Silva megnyitója után öt előadás hangzott el a határokon átnyúló mobilitás témájában. Bernd Waas, az ELLN Európai Unió munkajog újraépítésén munkálkodó csoportjának társigazgatója, a FernUniversität Hagen professzora a határokon átnyúló mobilitás főbb munkajogi kihívásait vizsgálta meg (Challenges of cross border mobility for labour law). Edoardo Ales „Dobni vagy nem dobni, ez itt a kérdés?” - transznacionális kérdésekre transznacionális válaszok (To Dump or Not To Dump ... Is This the Question? Transnational solutions to transnational issues) című előadása a szociális partnerek szerepét hangsúlyozta. A Cassinoi Egyetem professzora ugyancsak felhívta a figyelmet az Európai Bíróság gyakorlatának ellentmondásosságára, amennyiben az egyrészt támogatja, másrészt gátolja a kollektív alkuhoz való jog érvényesülését.

Számos hozzászólást provokált Catherine Barnard érdekes előadása (The Posted Workers Directive: the demise of the territorial application of labour law). A Cambridge-i Trinity College professzor asszonya a területi elv alkonyáról számolt be. Európai jogászként, egyúttal munkajogászként személyében megtestesítette a konferencia legnagyobb dilemmáját: hogyan lehet megtalálni az egyensúlyt a szolgáltatásnyújtás szabadsága és a munkavállalók védelme között úgy, hogy elkerülhető legyen a szociális dömping.

A konferencia utolsó két előadása a más tagállamban szolgáltatást nyújtó cég alkalmazottainak jogait, illetve az anyaország és a fogadó ország által munkavállalóknak nyújtott védelem szintje közötti különbséget vizsgálta. Gregor Thüsing a letelepedés és a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó alapproblémákat szemlélítette (General Issues: Freedom to Provide Services and Freedom of Establishment). A Bonni Egyetem professzora Edoardo Aleshez hasonlóan foglalt állást, kifejtette, hogy az Európai Bíróság Laval ügyben hozott döntése egyértelmű egyensúlytalanságra világít rá; az európai jog jelenleg csak korlátozza a sztrájkhoz való jogot, azt megvédeni már nem képes. Végezetül Ulrike Wendeling-Schröder, a Hannoveri Egyetem professzor asszonya tartott előadást a transznacionális vállalati mobilitás kihívásairól (Transnational Corporate Mobility).

A konferencia második napján az ELLN tagjai tartottak megbeszélést a következő éves szemináriumról, mely várhatóan 2009 októberében kerül megrendezésre.

*Kajtár Edit*

## V. Magyar Munkajogi Konferencia, Visegrád

Hatékonyság vagy jótékonyosság? címmel került megrendezésre 2008. október 14. és 16. napja között az ötödik magyar munkajogi konferencia. A vezérgondolat a napjainkban sokat hangoztatott rugalmasság-biztonság (az angol nyelvű irodalomban „flexicurity”-ként emlegetett) elveknek – mint a XXI. század munkajogától elvárt két alapvető követelménynek – a felvetése és körbejárása, a magyar gazdasági környezetben való érvényesülésének vizsgálata volt.

A hagyományokhoz híven az első nap plenáris előadásain a tudományos élet és a gazdaság meghatározó személyiségei a téma alapproblémáit vázolták fel. Így kerülhetett sor Sárközy Tamás professzor „Gondolatok a munkajog helyéről és szerepéről a gazdasági jogi szabályozásában” és Vámosi-Nagy Szabolcs „Az adóváltozások lehetséges irányai, a bérterhek alakulása” című előadásaira. Szintén az első nap plenáris ülésén hangzott el Kun Attila, a Károli Gáspár Református Egyetem adjunktusának előadása egy hazánkban még kevésbé ismert, de egyre többször előtérbe kerülő témában, aki a vállalati szociális felelősséggel kapcsolatos kutatásainak eredményeit osztotta meg a nem kis létszámú (megközelítőleg kétszáz fős) szakmai közönséggel.

A szervezők a program kialakítása során következetesen törekedtek arra, hogy a rendezvény fő témája a munkavállalók és a munkáltatók nézőpontjából egyaránt elemzésre kerüljön. A konferencia plénuma előtt ezt a célkitűzést Steiner László, Hungarian Interim Management és Gál Rezső, Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája egymást követő előadása erősítette meg, amikor munkáltatói illetve munkavállalói szemszögből világították meg a rugalmasság-biztonság kérdéskörét.

Plenáris keretek között ezeken túl Linder Viktória előadása hangzott el még, a hatékonyság és a teljesítmény közszolgálati vonatkozásai tárgykörben, majd Kiss György zárta ezt a sort „Gondolatok egy lehetséges Munka Törvénykönyvről” című előadásával.

A rendezvény alap gondolatának kibontására, a problémák részletes körbejárására a sokszínű és nagyszámú szekcióelőadás nyújtott ezévből is lehetőséget. A széles választék nem eredményezett áttekinthetetlen kavalkádot, minden esetben a főtémához igazodva vagy azt kiegészítve kerültek meghirdetésre az egyes szekciók. Jól tükrözték ezt a szándékot az olyan szekcióelőadások (a teljesség igénye nélkül, csak néhány példa a fő irányok érzékeltetésére) mint Segélyezés vagy támogatás?; Hatékonyabb-e a nem tipikus?; Hatékonyság és szerződés; Munkabér és teljesítmény - ösztönző díjazás és jogi problémáik. Úttörő vállalkozásként egy szekció a '60-as évek munkajogi szabályainak továbbélését kereste a hatályos Munka Törvénykönyvében „Munkajogi retro avagy kísért és kísér a múlt” címmel.

Az utóbbi években a konferencia záróestjén kerül sor a Pro Iure Laboris Díj átadására, 2008-ban Prugberger Tamás professzor, a Miskolci Egyetem professor emeritusa részesült az elismerésben.

A munkajogi konferenciák hagyományának tekinthető már, hogy a plenáris- és szekció előadásokat, a szűkebb értelemben vett szakmai vitákat bőségesen egészítik ki – nagy közönségsikerre számot tartva – kapcsolódó rendezvények, melyekből ezévből is igen sok jutott a résztvevőknek. A programkínálat bősége, a hibátlan szervezés 2008-ban is a Munkaügyi Értesítő és a Rodin Management Service Kft kollektívájának munkáját dicsérte.

Összességében a konferencia a korábbi évek magas színvonalán, minden eddiginél magasabb látogatottsággal és bővebb programkínálattal biztosította a munkajogászok (és a munkajoggal foglalkozók) éves találkozását.

## Új igazgató az IAAEG élén

2008. október 1-én Monika Schlachter professzor asszonyt nevezték ki a trier-i Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) igazgatójává. Schlachter az intézet alapítójának Rolf Birk professzornak a nyomdokaiba lépett, aki az összehasonlító munkajog terén maradandót alkotott, hiszen negyed százados intézetigazgatói működése során az alapoktól kezdve kiépített egy szinte egyedülálló könyvtárral rendelkező munkajogi intézetet, amely egész Európából vonzza a munkajog kutatóit. Schlachtert egyidejűleg a nemzetközi és európai munkajog, valamint polgári jog professzorává nevezték ki a trier-i egyetemen.

Schlachter Göttingenben folytatott jogi tanulmányokat és ott védte meg doktori értekezését 1986-ban „Auslegungsmethoden im Arbeitsrecht – am Beispiel von § 87 Abs. 1 BetrVG” címmel. 1992-ben habilitált szintén Göttingenben Franz Gamillscheg professzor konzulensi iránymutatása mellett. Habilitációs értekezésének címe: „Wege zur Gleichberechtigung – Eine rechtsvergleichende Untersuchung des Arbeitsrechts der Bundesrepublik und der Vereinigten Staaten.” Schlachter 1993 és 2005 között a Jenai Egyetemen, majd ezt követően 2008-ig a Regensburgi Egyetemen volt professzor. Gyakorlati tapasztalatokat is szerzett a jenai bíróság tiszteletbeli tagjaként (2006-ig).

2007 óta az Európa Tanács Európai Szociális Karta betartását felügyelő testületének, a Szociális Jogok Európai Bizottságának a tagja.

Monika Schlachter számos monográfiát, kommentár fejezetet és tanulmányt írt a munkajog területén. Mentora, Gamillscheg professzor nyomdokain haladva szakmai érdeklődése korán az európai és nemzetközi munkajog, valamint a jogösszehasonlítás felé fordult. Kutatásainak középpontjában a közösségi jog nemzeti munkajogra és szociális jogra gyakorolt hatásának, a harmonizáció során fellépő problémáknak és ezek lehetséges elkerülésének vizsgálata áll. Jelenleg kiemelten foglalkozik a diszkrimináció problémájával, a munkáltatói jogutódlás kérdésével, valamint a szolgáltatások szabad áramlásának és a munkavállalók szabad mozgásának közösségi szabályozásával. Nagyszabású kutatási projektjei közül megemlíthető egy a részmunkaidőről és a határozott idejű munkaviszonyról szóló kommentár társszerzőként való jegyzése, az Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 10. kiadásához több fejezet elkészítése, a Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht következő kiadásához egy fejezet kidolgozása és a joggyakorlat számára egy európai jogi kézikönyv munkajogi fejezetének megírása (Europarechtliches Handbuch für die deutsche Praxis). Schlachter szívesen működik együtt külföldi egyetemekkel, jelenleg egy norvég és egy spanyol egyetemmel van intézményesült kapcsolata.

Források és további információk: [www.iaaeg.de](http://www.iaaeg.de); [www.uni-trier.de](http://www.uni-trier.de)

*Kovács Erika*

# SZAKIRODALOM

**Tálné Molnár Erika: Munkaviszony megszüntetése  
(Rendes és rendkívüli felmondás).**

**Budapest, 2008, Complex Kiadó**

A 2008. év végén vehette a kezébe az olvasó Tálné Molnár Erikának, a Legfelsőbb Bíróság munkaügyekben (1998 óta) ítélkező bírójának mintegy háromszáz oldalnyi terjedelmű munkáját. A könyv a Complex Kiadó „Tematikus bírósági döntések” című sorozatában jelent meg. Noha napjainkban, az elektronikus alapú joganyag-nyilvántartások világában sokan kétségbe vonják a hasonló nyomtatott formában megjelenő kiadványok hasznosságát, úgy véljük, hogy azok mégsem nélkülözhetők sem a joggyakorlat, sem a jogtudományos kutatás számára. A munkajogviszony megszüntetésének ítélkezési gyakorlata ráadásul – mondhatnánk, hogy tulajdonképpen meglepő módon – viszonylagos stabilitást, illetve állandóságot mutat a magyar bírói gyakorlatban. Az Mt. hatályba lépése óta eltelt mintegy másfél évtizedben bekövetkezett (a rendszer egészének szempontjából jelentősnek nem mondható) tételes jogi változásoktól eltekintve a Legfelsőbb Bíróság következetesnek mondható ítélkezési gyakorlatot folytat a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos ügyekben, illetve ezeknek alapvető elvi megítélésében. Ennek annál is inkább nagy jelentősége van, mivel – ahogy erre a szerző is utal – a munkajogviszony megszüntetésének tételes jogi szabályozása viszonylag szűkszavú, ezért e körben különösen nagy jelentősége van a bírói gyakorlatnak, amelynek meghatározó részét éppen a szóban lévő ügyek teszik ki.

A kötet mindösszesen nyolcvanöt legfelsőbb bírósági határozatot közöl, fele részben a rendes felmondás, fele részben a rendkívüli felmondás tárgyköréből. A gyűjteményt rövid tanulmány vezeti be, amely elsősorban a tárgykör rendszerezéséhez nyújt kapaszkodót azzal, hogy összefoglalja az egyes jogintézmények (az indokolás, a közlés, végkielégítés, csoportos létszámcsökkentés stb.) körében kialakult jelentősebb – az ítélkezési gyakorlatban is rögzült – jogtételeket. Jól érzékelhető, hogy a szerző a „tipikus” problémák hangsúlyozását tűzte a válogatás céljául; a tapasztalatai szerint nagy számban (tömegesen) jelentkező ügytípusok köréből közöl ítéleteket, illetve megfordítva: láthatóan tudatosan mellőzi a ritkán jelentkező problémák megjelenítését. Ezzel a tematikus célkitűzéssel egyetérthetünk, mindazonáltal egyetlen nagyobb témakör feldolgozása jelentősen javította volna a kötet gyakorlati használhatóságát. Úgy látjuk ugyanis, hogy a munkajogviszony (elsősorban munkáltató általi) jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei köréből származó ítéletek közlése tette volna teljessé a tematikát, még azzal együtt is, hogy ennek következményeként csökkenteni kellett volna más területekről közölt ítéletek számát. Kétségtelen, hogy a közölt ügyek maguk is többnyire a munkajogviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatosak, ám a jogkövetkezmények sajátos önálló kérdéskörként jelennek meg (nem is feltétlenül a rendes vagy rendkívüli felmondáshoz kapcsolódóan).

A szerkesztés rendszere újszerűnek mondható a hazai irodalomban: a szerző az egyes szélesebb tárgykörökön belül további tematikus szűkítést alkalmaz, mégpedig – az emlí-



tett módon – az adott tárgykör tipikus problémáit emeli ki az egyes ügyek kapcsán. Az ilyen módon kialakult válogatás kétségkívül igen elmélyült és jelentős ítélkezési tapasztalatot tükröz, ami abban is jelentkezik, hogy az egyes tárgykörökhöz kiválasztott ügy jól sűríti a hangsúlyozni kívánt jogtétel mögött meghúzódó tényállások lényeges elemeit. Ez különösen szépen mutatkozik meg a rendes és rendkívüli felmondás indokolásával (annak jogszerűségével) kapcsolatosan kiválasztott ítéletek esetében.

A szerző (szerkesztő és válogató) által kiválasztott ügyek az utóbbi évek bírói gyakorlatából valók, elsősorban az ezredfordulót követő időszakból, ami jelentősen növeli a kötet aktualitását (és minden bizonnyal időtállóságát is).

A egyes ügyek feldolgozása során a Legfelsőbb Bíróság által kifejtett tétel közlését követően a jogvita tárgyát és tényállását tömören, ám a lényeges elemeket feltüntetve foglalja össze a szerző, majd az aló fokú bíróságok álláspontját és végül a Legfelsőbb Bíróság álláspontját ismerteti. Az összegzések az adott ügyre vonatkoznak, nem általános jogtételek rögzítését célozzák.

A kötet, illetve minden bizonnyal a sorozat más darabjai is szép sikerre számíthatnak a jogalkalmazók körében.

Berke Gyula

## A munkajog nagy kézikönyve<sup>1</sup>

A Complex Kiadó Meritum sorozata munkaügyi kötetének átdolgozott, hatályosított, második kiadása a közelműlban jelent meg. A Breznay Tibor lektorálta sokszerzős kötet a munkaügy legfontosabb témáit veszi sorra, szűk értelemben vett munkajogi területek mellett (mint például a jogviszony tana) tárgyalja a gyakorlat számára kikerülhetetlen, kapcsolódó territóriumokat is, egyebek mellett a munkaügyi ellenőrzést, munkavédelmet, stb. Mind egyéni, mind kollektív intézményeket vizsgál, az előbbire helyezve a hangsúlyt.

A piacon jelenlévő kommentárokhoz viszonyítva a kötet két tulajdonsága szembeötlő: a tekintélyes terjedelem, illetve a szerzők nagy száma. Ami a terjedelmet illeti, az alkotók láthatóan arra törekedtek, hogy teljes körűen tárgyalják mindazokat a problémákat, melyekkel a munkáltató, a HR-munkatárs, vagy a jogász szembesülhet. Az 1600 oldalas munkajogi meritum jól kezelhető kézikönyv. A megfelelő tematika, a lapok szélen szereplő indexszámok, a színes tipográfia, valamint a folyamatos kereszthivatkozások segítségével az olvasó megismeri a rendszerét, gyors választ találhat kérdéseire.

A szerzők nagy számát illetően elmondhatjuk, hogy minden témáról a szűkebb terület szakértője értekezik. Tizenhat, a munkaügy területén tevékeny elméleti és gyakorlati szakember: Brehószki Márta, Büki Renáta Blanka, Dihen Lajosné, Dudás Katalin,

---

<sup>1</sup> A munkajog nagy kézikönyve (Meritum). Gyulavári Tamás et al.; lektorálta: Breznay Tibor; Budapest, 2008, Complex, 1697 p.

Fodor T. Gábor, Funtig Zoltán, Füsthy Zsolt, Gyulavári Tamás, Hajdú József, Handó Tünde, Kulicity Mária, Molnárné Nagy Ágnes, Molnár Mihályné, Nacsá Beáta, Rűz Molnár Krisztina, Varga László tapasztalatai gazdagítják a kötetet. Az egyes fejezetek, címek stílusa (pontosan a szerzők tekintélyes számának köszönhetően) kissé heterogén, azonban a következetesen végigvitt szerkezet komplex egészé formálja a kötetet.

A kiadvány érdemei közé tartozik közérthető, egyúttal szakszerű munkajogi nyelvezete. A jogszabály ismertetését példák követik, a jobb megértést, értelmezést áttekinthető táblázatok segítik, és természetesen nem hiányoznak az egyes témákhoz kapcsolódó iratminták sem. Az olvasó gyakorlati tanácsokat kap, felhívják figyelmét a legfrissebb jogszabály-változásokra, a vonatkozó bírói gyakorlatra. A könyv számtalan esetben weboldalakhoz irányít, melyekre látogatva utánanézhünk azon kérdéseinknek, melyek a terjedelmi korlátok miatt nem kerültek-kerülhettek részletes kifejtésre. Csak az elismerés hangján szólhatunk arról, hogy a kiadó különleges szolgáltatásként biztosítja a jogszabály-változások online követését.

Tartalmát tekintve a kötet a versenyszférára vonatkozó munkajogi jogszabályokat (törvények és végrehajtási rendeleteik), illetve az azokhoz kapcsolódó gyakorlatot öleli fel. A kiadvány szerkezete jól áttekinthető, 13 részre tagozódik. Ezek: I. A munkaviszony létesítése, II: A munkaszerződés módosítása, III: Speciális foglalkoztatási formák, IV: A munkavégzés szabályai, V. Munkavédelem, VI: Munkaidő, pihenőidő, VII: A munka díjazása, VIII. Szociális juttatások, IX. A munkajogi kártérítési felelősség, X. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése, XI: Kollektív munkajog, XII: A munkaügyi vita, valamint XIII. A munkaügyi ellenőrzés.

A munkaviszony létesítése címet viselő I. rész mindenekelőtt meghatározza a munkaviszony fogalmát. A munkaviszonyra vonatkozó általános szabályok tárgyalása után a munkaviszony alanyait, illetve a munkaviszony létesítését megelőző eljárásokat, a munkaviszony létesítésének szabályait tárgyalja. Javaslatokat, iratmintákat találunk a munkaszerződés elemeire nézve. Hasznos a foglalkoztatáshoz nyújtott támogatásokat leíró fejezet (pl. START program, prémiumévek program). A 2008. október 1. óta bekövetkezett változások ez esetben is online követhetők nyomon. A II. rész a módosulás és módosítás eseteit, illetve azokat a változásokat (tényállásokat) tárgyalja, melyek nem igényelnek munkaszerződés-módosítást. Szintén itt kerül elemzésre a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás, melynek áttekintését igen gazdag példatár segíti elő.

A speciális foglalkoztatási formákat tárgyaló III. rész az atipikus jogviszonyok közül a munkaerő-kölcsönzést, a távmunkát, a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyát, az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatást, a bedolgozók jogviszonyát, az egyéni és társas vállalkozást, az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszonyt, a segítő családtag, valamint a szövetkezeti tag jogviszonyát vizsgálja. Megemlítendő, hogy e rész kitér a kevésbé gyakori formákra is, vizsgálja például az ösztöndíjas foglalkoztatást, a sportolók és a nevelőszülők jogviszonyát.

A munkavégzés szabályai címet viselő IV. rész a munkajogviszony tartalmát, vagyis a felek jogait és kötelezettségeit tárgyalja. Az ittasság munkahelyi ellenőrzése mellett olyan aktuális témákra is kitér, mint a mobbing. A jobb megértést itt is áttekinthető táblázatok segítik.

Az V. rész a munkavédelemmel kapcsolatos fogalmakat tisztázza, illetve a felek kapcsolódó jogait és kötelezettségeit részletezi, kitérve a munkavállalókkal való kapcsolat,

együttműködés formáira és a munkavédelemmel összefüggő egyéb eljárásokra, a munkavédelmi hatóságok hatáskörére, valamint a jogorvoslati szabályokra.

Külön fejezetet szentel a kötet a munkaidő és a pihenőidő szabályainak (VI. rész). Ez, akárcsak a következő, a munka díjazásáról értekező VII. rész nagy segítséget nyújt a munkajog talán két legszövevényesebb területének áttekintésében. A munkabérhez kapcsolódóan a kötet ismerteti a bér fogalmát és fajtáit, a minimálbérre vonatkozó szabályokat, s kitér a besorolás, a költségek megtérítése, az egyenlő bérhez való jog, valamint a munkabér védelmének témakörökre.

A VIII. szociális juttatások címet viselő részben az olvasó megismerheti a munkáltató által adható, illetve a szociális biztonsági rendszer keretében biztosított juttatások rendszerét. Számos példával illusztrált a felek kártérítési felelősségét részletesen tárgyaló, gyakorlatorientált IX. rész. Minden bizonnyal nagy érdeklődésre tart számot a munkaviszony megszűnését és megszüntetését tárgyaló X. rész is. A kötet itt a jogszabály mellett gazdag esetjogot ismertet, s ugyancsak felhívja a figyelmet a szabályszerű eljárásra, illetve az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó eltérő szabályokra.

A XI. rész a kollektív munkajog területére kalauzolja az olvasót. Tárgyalja az országos érdekegyeztetést, a szakszervezetek jogállását. Hasznos ismereteket nyújt a kollektív szerződésben megengedett eltérések tárgyalása. A napjainkban gyakori sztrájkok miatt különös aktualitást nyer a sztrájkjal foglalkozó fejezet. A munkavállalói részvétel egyes formái közül az üzemi tanácsról nyújt részletesebb képet, de megemlíti más lehetőségeket is (pl. felügyelő bizottság). Természetesen nem marad el az európai üzemi tanács intézményének bemutatása sem.

A munkaügyi vita címet viselő XII. rész többek között a munkaügyi viták feloldásának módzatait taglalja. A munkaügyi per áttekinthető leírása mellett keresetlevél és külzet mintát, valamint a gyors ügyintézését megkönnyítő tanácsokat kap az olvasó. A záró XIII. részben kaptak helyet a munkaügyi ellenőrzéshez kapcsolódó feladatok. A sok módosuló szabály miatt e fejezetnél is érdemes igénybe venni az online követést.

Összefoglalóan elmondható, hogy a kötet összeállítása során az alkotók sikerrel veték figyelembe az eltérő felhasználói igényeket és érdeklődést.

Kajtár Edit

## **Runggaldier, Ulrich: Grenzen der Regelungsbefugnis der Kollektivvertragsparteien, Das Recht der Arbeit, 2008, Dezember, 58. Jahr, Heft 316.**

A szerzőnek az Osztrák Munkajogi és Szociális Jogi Társaság 2008. évi (szokásosan) Zell am See-ben megtartott ülésén elhangzott előadását közli a vezető osztrák szakfolyóirat. Figyelemre méltó a társasági ülés témaválasztása is: ahogy napjaink magyar munkajogában általában, úgy az osztrák munkajogban is alapvető (elméleti és gyakorlati) kérdéssé vált, illetve tulajdonképpen ilyen kérdés maradt a gazdasági és társadalmi körülményekkel adekvát kollektív szerződéses szabályozás kialakításának lehetősége, az ezzel összefüggő elméleti alapkérdések és tételes jogi, valamint jogalkalmazási problémák. A szerző

e kérdéskört a kollektív szerződést kötő felek szabályozási felhatalmazása korlátainak (negatív) oldaláról vizsgálja, áttekintve e korlátozások körét (tekintettel a tételes jogra, az osztrák bírói gyakorlatra, valamint az uralkodó szakirodalmi felfogásokra).

Az említett szabályozási felhatalmazási korlátozások közül elsődleges az ArbVG<sup>2</sup> 2. § (2) bekezdésében található, mely szerint „kollektív szerződés szabályozhatja a munkáltatónak és a munkavállalónak a munkajogviszonyból származó kölcsönös jogait és kötelességeit.” E megfogalmazás nyilvánvalóan számos értelmezési és elhatárolási kérdést vet fel, amelyek a szerző szerint nem megnyugtatóan tisztázottak, illetve különösen a szakirodalomban vitatottak. Az osztrák judikatúrában irányadó álláspont szerint a munkajogviszonynak a tipikus, lényeges és rendszeresen visszatérő tartalma tartozhat kollektív szerződéses rendelkezés hatálya alá (képezheti kollektív szerződéses szabályozás tárgyát). A jogirodalomban ezzel a részben akceptált felfogással szembeni kritikák lényege az, hogy a jogszabályi megfogalmazások nem kellően pontosak, és az az álláspont látszik kialakulni, hogy a jogalkotó a kollektív szerződést kötő felek szabályozási felhatalmazását olyan ügyekre kívánta korlátozni, amelyek a munkajogviszonnyal szoros tárgyi összefüggésben vannak, azaz a munkáltató és a munkavállaló (közvetlenül) kapcsolatát érintik (pl. a munkavállaló képzése, a szabadság idejére nyújtott tartozatlan munkáltatói teljesítés visszakövetelése stb.).

A szerző a dolgozat harmadik fejezetében az alapjogoknak, mint a kollektív szerződéses szabályozási felhatalmazást korlátozó körülményeknek a vizsgálatát végzi el. Alapvető megállapítása, hogy a feleknek az alapjogokra, azok sértettségére figyelemmel kell normát alkotniuk. Ehhez képest (csak az) vitás az irodalomban, hogy a kollektív szerződés alapjogokhoz kötöttsége közvetetten vagy közvetlenül érvényesül. A szerző szerint az előbbi felfogás látszik előre törni: az alapjogok a polgári jog generálklauzuláin keresztül fejtik ki hatásukat. Rendkívül figyelemre méltók ugyanakkor a szerzőnek „a legyengített alapjogokra”<sup>3</sup> vonatkozó megállapításai. Ezek az alapjogok közvetlen érvényesülésének tanához kapcsolódnak. Alapjuk az, hogy az alapjogok a jogalkotásban közvetlenül azért érvényesülhetnek, mert ez a közérdek érvényesülése érdekében szükséges; ehhez képest a kollektív szerződéses felek nem kötelesek a közérdeket maradéktalanul figyelembe venni, hiszen ez a jogalkotó kötelessége (csupán). Ellenérv ezzel szemben az, hogy a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók és munkavállalók alappal bízhatnak az alapjogi védelemben.

A dolgozat negyedik fejezete az ArbVG 3. § (1) bekezdés második mondatának szabályát elemzi.<sup>4</sup> (Az első mondat szerint a kollektív szerződéses rendelkezések hatálya üzemi megállapodásban<sup>5</sup> vagy munkaszerződésben sem nem zárható ki, sem nem kor-

<sup>2</sup> Arbeitsverfassungsgesetz. A legutóbb 2006-ban módosított törvény lényegében az osztrák kollektív munkajogi viszonyokat (kollektív szerződés, üzemi alkotmányjog, hatósági és eljárási szabályok, munkavállalói részvétel az európai részvénytársaságban és európai szövetkezetben) szabályozza.

<sup>3</sup> „abgeschwächte Grundrechtsbindung”

<sup>4</sup> Az ArbVG 3. §-a külön cím alatt a kollektív szerződés és egyéb jogforrások viszonyával foglalkozik.

<sup>5</sup> Az osztrák munkajog üzemi megállapodása – ellentétben a magyar munkajoggal – munkajogviszonnyra vonatkozó szabály természetű, azaz a felek munkajogviszonyból származó jogait és kötelezettségeit szabályozhatja.

látozható.) E rendelkezés szerint e külön megállapodások (mármint az üzemi megállapodás vagy a munkaszerződés) abban az esetben érvényesek, ha a kollektív szerződéstől a munkavállaló javára térnek el vagy olyan tárgykörben tartalmaznak szabályt, amelyet a kollektív szerződés nem szabályoz – feltéve, hogy az eltérés lehetőségét a kollektív szerződés nem zárja ki. E jogszabályi megközelítésből vezethető le az, hogy a kollektív szerződéses felek – mind az üzemi megállapodással, mind a munkaszerződéssel szemben - kógens (eltérést nem engedő, zweiseitig zwingend) normákat alkothatnak. Ezt a jelenséget az „Ordnungsprinzip” elveként írja le az osztrák munkajog. Az említett törvénytövegből egyúttal az is következik, hogy az ilyen kógens normákkal kapcsolatban a kollektív szerződésnek mindig kifejezetten rendelkeznie kell az adott norma ilyen természetéről (hiszen ilyen rendelkezés hiányában attól a munkavállaló javára el lehet térni). A kollektív szerződéses felhatalmazásnak ezt a jellegzetességét sem a joggyakorlat, sem a jogirodalom nem vitatja olyan esetekben, amikor ezek a kógens kollektív szerződéses szabályok (Ordnungsnormen) a jövőre nézve, azaz a hatályba lépésük után keletkezett jogviszonyokban (illetve a felek azonos tárgyú megállapodásaiban) tiltják az eltérést, azaz pro futuro. A szerző szerint erősen vitatott azonban az, hogy a kollektív szerződés beavatkozhat-e a hatályba lépése előtt létrejött munkáltatói vagy munkavállalói jogviszonybeli pozíciókba.<sup>6</sup> A bírói gyakorlattal kapcsolatban a szerző azt rögzíti (felsőbb bírósági eseteket idézve), hogy az a kérdésben napjainkig nem foglalt egyértelműen állást. Az irodalmi álláspontok<sup>7</sup> eredőjét akként összegzi, hogy bizonyos korlátok (a tulajdon szabadsága, az egyenlő elbánás elve, okszerűség, arányosság és az ellentétes érdekek megfelelő mérlegelése) figyelembe vétele mellett a kollektív szerződés a hatályba lépésekor már fennálló jogviszonyokba is beavatkozhat – kógens normákkal. A szerző ezzel ellentétesen foglal állást: megítélése szerint alapjogi korlátja van a visszaható hatályú beavatkozásnak.

Az említetthez hasonló rendszertani és jogpolitikai problémaként van jelen az osztrák munkajogban az a kérdés, hogy a kollektív szerződés tartalmazhat-e diszpozitív normákat avagy a német nyelvű munkajogban szokásos megjelöléssel ún. „Öffnungsklauseln”-t. A bírói gyakorlat álláspontja itt határozottan tűnik: a kollektív szerződéses felek az általuk alkotott normának kölcsönözhetnek ilyen hatályt. A szerző ugyanakkor rámutat több legfelsőbb bírósági ítélet ellentmondásosságára is. Az irodalmi álláspontokat áttekintve Runggaldier arra a következtetésre jut, hogy azok szerint a kollektív szerződéses normák általános jelleggel diszpozitívak nem lehetnek, hiszen ez alapvetően kétségbe vonná a kollektív szerződés (alapvető) védelmi funkcióját. Egyes esetekben ugyanakkor elképzelhető az ilyen természetű kollektív szerződéses normaalkotás. A szerző jogirodalmat, illetve a bírói gyakorlatot érintő igen részletes kritikai észrevételeket tesz. Saját álláspontja – Tomandl és Binder nyomán – az irodalmi véleményekkel kapcsolatosan az, hogy a diszpozitív kollektív szerződéses normát korlátozás nélkül megengedni nem lehet, illetve csak abban az esetben lehet, ha ez okszerű (sachlich gerechtfertigt) és szem előtt tartja a munkajog védelmi funkcióját (arbeitsrechtliches Schutzprinzip).

<sup>6</sup> Nyilvánvaló, hogy a kérdés a magyar munkajogban is napirenden van, különösen az utóbbi időszakban, a gazdasági válság nyomán elterjedt a munkaidő, illetve a díjazás csökkentését célzó kollektív szerződéses megállapodások tekintetében.

<sup>7</sup> Tomandl, Strasser, Jabornegg, Cerny és Trost interpretációira hivatkozik a dolgozat.

A kollektív szerződéses normák jogi természetével kapcsolatos polémia a szerző szerint igen élesen jelentkezik a kollektív szerződésekben szabályozott igényérvényesítési (határidőre vonatkozó), illetve elévülési tárgyú szabályok tekintetében. (Ezek többnyire a munkavállaló számára biztosított kollektív szerződéses juttatások iránti igények érvényesítésének időbeli korlátozására vonatkoznak.) A dolgozat részletesen áttekinti a tárgybani (az ezredfordulót követő) felsőbírósági gyakorlatot, amelynek az a jellemzője, hogy az egyes követelés-típusok esetében eltérő elveket alkalmaz a korlátozások megengedhetőségét illetően azzal mindenesetre, hogy az alapvető értelmezési kérdés a kollektív szerződésnek a jogszabálytól<sup>8</sup> a munkavállaló javára való eltérése. E körben az osztrák munkajogi gyakorlatban különös jelentőséget kapott a rendkívüli munkavégzés ellenértékéért nyújtott díjazás vagy kiadott szabadidő kérdése (a szállodaipar kollektív szerződése, illetve a munkaidőről szóló törvény, az Arbeitszeitgesetz 2007. évi novellája nyomán).

Amint arra a bevezetőben utaltunk, kiemelkedő elméleti és gyakorlati jelentőségű (kollektív szerződéses) problémát tárgyalt a szerző a nagy hagyományokkal rendelkező konferencián. E körülmény még élesebben láttatja a hazai szerzővel az ilyen jellegű viták hiányát a hazai jogéletben, illetve munkajogász közvéleményben.

**Waas, Bernd: A Restatement of the Law with Respect to Labour Law; Kohler C., Thomas: Restatement – Technique and Tradition in the United States, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 24, Issue 4, 2008, 451 – 467; 469 – 493.**

Az IJCLLIR a német Waas és a Boston College Law School-ban dolgozó Kohler professorok azonos tárgyban íródott tanulmányát publikálta. A két dolgozat együttes megjelenése egyáltalán nem véletlen. A Pécsi Munkajogi Közlemények 2008. 1. számában beszámoltunk az European Labour Law Network (ELLN) megalakulásáról és egyben arról, hogy az ELLN céljának – nevezetesen az európai munkajog újragondolásának – gyökerei az amerikai jogban gyökereznek. Bernd Waas és Thomas C. Kohler a „restatement of the law” különböző megközelítési módzatait elemzi, feltárva az európai és az amerikai jogi gondolkodás és jogi struktúra különbözőségeit, különös tekintettel a munkajogra.

Az ELLN megalakulásának és célkitűzésének ideája az Európai Bizottság 2003. februárjában kibocsátott dokumentumából származik. A kötelmi jog egységesítésére irányuló ‘A Coherent European Contract Law’ című dokumentum az egyes tagállamok kötelmi rendszereiben felfedezhető jelentős különbségekre, illetve az ebből adódó nehézségekre hívta fel a figyelmet, és ennek kiküszöbölésére akciótervet hívott életre. A bizottság egy ún. ‘common frame of reference’ megalkotását tűzte ki célul, az alapvető elvek és az egységes terminológia használata érdekében. A ‘common frame of reference’

<sup>8</sup> A tárgybani jogszabályok: ABGB 1162d. §, Angestelltenengesetz 34. §.

nek kettős rendeltetése van. Az első, egy olyan kötelmi jogi rendszer előkészítése, amely része lehet az *acquis*-nek, a második, egy magasabb szintű konvergencia megteremtése a kötelmi jog rendszerében.

Waas azt a kérdést teszi fel, hogy lehetséges-e egy hasonló ‘common frame of reference’ megalkotása a munkajog területén. A munkajogászok egy ilyen feladat elvégzése során viszonylag könnyű helyzetben vannak, hiszen a teendő szinte kézenfekvő: a közösségi munkajogi irányelvek elemzése által lehetséges bizonyos következtetések levonása. További kérdés azonban, hogy milyen eredménnyel lehetséges ezt a munkát elvégezni, egyáltalán mi legyen a kitűzendő cél?<sup>9</sup> Közelebről: a munkajog újragondolásának lehet-e célja a munkajog EU szinten történő szabályozása?

A válaszadáshoz fel kell tárni a munkajog alapvető jellemzőit, amelyek e jogág újragondolásában, mint meghatározó előfeltételek jelentkeznek. Waas hét szignifikáns jellemzőt sorol fel. Az első figyelemreméltó jel, amely mindenképpen óvatosságra int, a munkajog, mint *judge-made law*. Természetesen nem abban az értelemben, mint a klasszikus *common law* területén, de különösen a kollektív munkajog tekintetében a legiszlátorius jogforrások csekély száma mindenképpen szembeötlő. Ami az individuális munkajogot illeti, még olyan országokban is, ahol a szabályozás viszonylag zárt rendszert alkot – mint például Németországban – törekvések vannak az egységes, akár kodifikált normarendszer kialakítására. A munkajog második jellemzője az, hogy viszonylag fiatal jogág. Ennek elsősorban azért lehet jelentősége, mert ugyan a munkajog forrásai részben visszavezethetők a római magánjog intézményeire, azonban e jogág rendeltetése miatt ezek az összefüggések már jelentősen fellazultak. A harmadik jelentős elem az egyes államok eltérő történelmi háttere, amely egyes alapvető munkajogi intézmények megítélésében is nézetkülönbségekhez vezethet.<sup>10</sup> A negyedik tekintetbe veendő jellegzetesség a munkajog szoros kötődése egyes jogterületekhez, különös tekintettel a társadalombiztosítási jogra. Ez mindenképpen megfontolt cselekvésre készíteti a jogalkotást, hiszen a munkajog egyes elemeinek megváltoztatása közvetlenül érinti a szociális rendszereket. A munkajog közösségi szintű konvergenciájának megteremtését kétségkívül nehezíti az a tény, hogy egy adott ország munkajogi struktúrája, valamint a szabályozás tartalma nagymértékben függ az ország jólétének állapotától. Ez nyilvánvalóan kihat a szabályozás viszonylagos liberalizmusára, illetve az egyes munkavállalói rétegek támogatásának módjára is. A következő – napjainkban egyre inkább nyomon követhető – tényező, a munkajog és az adott ország (aktuál)politikai törekvéseinek összefonódása. Végezetül a hetedik szignifikáns elem, hogy a munkajog nem izolálható általában a társadalom törekvéseitől. Waas számos példán keresztül mutatja be, hogy az egyes tagállamok társadalmának, illetve egyes rétegeinek törekvései, célkitűzése, milyen mértékben befolyásolják a munkajog egyes intézményeinek sorsát, illetve alakíthatóságát.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Waas ezzel összefüggésben utal az European Civil Code-dal összefüggő vitákra. Lásd a Society of European Contract Law kapcsolódó anyagait ([www.secola.org](http://www.secola.org)).

<sup>10</sup> Waas ezzel összefüggésben a sztrájkhoz való jog tekintetében fennálló felfogásbeli különbségekre utal.

<sup>11</sup> Az egyik kiváló példa a munkaerő-kölcsönzés eltérő szabályozása, illetve megítélése.

Waas mindebből azt a következtetést vonja le, hogy a munkajog ugyan meglehetősen speciális sajátosságokkal rendelkezik, azonban ezek nem gátolhatják meg munkajog intézményrendszerének újragondolását, egy magasabb szintű konvergencia kialakítása céljából. Példaként hozza fel a kötelmi jog egységesítésével összefüggő kutatásokat, amelyek módszerükben is többek, mint csupán az újragondolás valamiféle technikája.<sup>12</sup>

Thomas C. Kohler tanulmánya az amerikai munkajog újragondolásának gyökereit és módszertanát mutatja be.<sup>13</sup> Tanulmányában részletesen elemzi az amerikai munkajog szignifikáns jellemzőit, különös tekintettel az európai, illetve az egyes EU tagállamok munkajogától való eltérésre. Az amerikai munkajog egyik meghatározó sajátossága abban áll, hogy a munkajog döntően a kontraktuális forrásokra, nevezetesen a kollektív megállapodásokra épít. A másik sajátos vonás a szabályozás több-szintű funkcionálása, azaz a szövetségi szintű munkajog mellett nagy jelentőséggel bírnak a szövetségi államok helyi „munkajogai” is. Ami a munkajog alapvető kereteit illető törvényeket illeti, Kohler az 1935. évi National Labor Relations Act, az 1938. évi Fair Labor Standards Act, valamint az 1964. évi Civil Rights Act VII. fejezetének rendelkezéseit emeli ki. Mindezeket túlmenően a jogalkalmazás szerepe, különösen a Supreme Court döntéseinek hatása megkerülhetetlen. Ennek a folyamatnak egyik látványos eredménye volt, ahogyan a hetvenes években a jogalkalmazás megtörte az ‘employment at-will’ szentségét.<sup>14</sup> Ettől az időtől kezdve erősödött az arbitráció intézménye az individuális munkajogban, meghatározott eljárási szabályok mentén. Ennek a változásnak akkor értjük meg jelentőségét, ha figyelembe vesszük, hogy az amerikai – tágabb értelemben vett – foglalkoztatási jog szabályozása az európai szabályozórendszerekhez képest rendkívül töredékes. Ennek megfelelően az eljárás egységesítésének, illetve az egyes eljárások során kialakított elveknek nagyobb szerepe van, mint Európában. További eredménye ennek a beavatkozásnak a munkahelyi (státusz) biztonság és a munkahelyi demokrácia, a participáció erősödése volt. Kohler utal arra, hogy a munkajog egy hosszan tartó fejlődési folyamat következményeképpen a civiljog egyenrangú részévé válik az Egyesült Államokban is.<sup>15</sup>

A jogalkalmazás szerepe Kohler álláspontja szerint azért felbecsülhetetlen, mert – ha más úton is – az amerikai munkajog ténylegesen rendelkezik azokkal az elemekkel, amelyeket az európai munkajog is magáénak vallhat. A szerző széles összefüggésekben tárgyalja a ‘restatement’ történetét és lényegét. Bármennyire furcsának tűnik, e jogterület újraértelmezése, részletes kifejtése már az 1800-as években megkezdődött, azaz, szinte a munkajog megszületése pillanatában. Erre szükség is volt, hiszen a munkajognak már a kezdetektől ki kellett alakítania saját identitását. A német és az angolszász jogfejlődés mérföldköveinek érintését követően annak az álláspontjának ad hangot, hogy a ‘restatement’

<sup>12</sup> Waas ezzel összefüggésben utal a Rudolf B. Schlesinger által kidolgozott Cornell Common Core Project-re, valamint a ‘dynamic comparative law methodology’ módszerére.

<sup>13</sup> Utal az American Law Institute tanácsának 2000. évi kezdeményezésére, nevezetesen a munkajog újraértelmezését szolgáló projekt elindítására.

<sup>14</sup> Ennek a folyamatnak egyik kiemelkedő állomása volt a Toussaint v Blue-Cross, Blue Shield 408 Mich. 579, 292 N.W 2d 880 (1980) ügy.

<sup>15</sup> Hivatkozik William Blackstone Commentaries-ében kifejtett alapvető tételre: ‘The three great relationship of private life...are those of husband and wife, parent and child and master and servant.’



korábban a munkajog vizsgálatát, fogalmak tisztázását, egyszerűsítését, valamint újbóli kifejtését jelentette. Mint ahogyan Lance Liebmann – az American Law Institute jelenlegi elnöke – kifejtette, a munkajog újraértelmezése más feladatokkal is jár, és ez a munka a munkajog átalakulásában és fejlődésében alapvető jelentőségű. A projekt alapjaiban négy terület vizsgálatát végzi el. Az első, a közérdek szerepe a munkajogban, a második a szerződések elemzése, a harmadik, a munkavállaló magánélete és a munkajogviszony tartalmának összefüggései, és végezetül a munkáltató-munkavállalói kárfelelősség. Bármennyire is viszonylag szűknek tűnik az áttekintés spektruma, mindegyik az ‘at-will employment’ rendszerének a felülvizsgálatát jelenti, és ennél fogva rendkívüli jelentőségű. Kohler végkövetkeztetése szerint, az American Law Institute keretein belül lefolytatott és lefolytatandó viták nyilvánvalóan újraértékelésre készítetik a munkajog kutatóit az amerikai munkajog karakterét illetően. Nem szolgálhat ugyan mintegy pótlásaként annak a társadalmi szintű diskusszióknak, amelynek célja, hogy a munkajog és általában a foglalkoztatás jövőbeli fejlődését segítse, ezt a vitát azonban inspirálhatja.

Kiss György

### **Baker, Aaron: Proportionality and Employment Discrimination in the UK, *Industrial Law Journal*, Vol. 37. No. 4 December 2008**

Aaron Baker, a Durham University professzora arra a feladatra vállalkozott, hogy az angol jogfejlődést elemezze a közvetett diszkrimináció tilalmával összefüggésben. Napjainkban ez a tilalom, növekvő szerepet játszik az angol jogban, amely alapvetően az Európai Közösséget Megalapító Szerződés (a továbbiakban: Szerződés) 13. cikkelyén nyugvó irányelveken nyugszik. A angol jogfelfogás változást jelzi, a 2006-ban hatályba lépett Equality Act is. A közösségi normákat számos belső jogszabály által építették be az angol jogba, és az így kialakított követelmények átfogóan a Genuine Occupational Requirement megjelölést kapták. Ennek a folyamatnak egyik fontos eleme volt az arányosság követelményének alkalmazása, illetve az erre vonatkozó felfogások folyamatos változása. Az angol jogfejlődés kiemelkedő állomása az 1988-ban megalkotott Human Rights Act, amely az Emberi Jogok Európai Egyezményének az átvételét valósította meg. Az arányosság követelményének beépülése korántsem volt egyszerű folyamat, hiszen az angol jogalkalmazás számára ez a követelmény viszonylag idegennek számított.

Az első lépéseket is kétséget kizáróan a Közösség hatására tette meg az angol jog.<sup>16</sup> A jogalkalmazás számára a közvetett diszkriminációval összefüggésben a kezdetekben a komolyabb problémák a Race Relations Act (1976) alkalmazása során jelentkeztek. Az ebben a körben felmerült ügyek annak a vizsgálatát tették szükségessé, hogy vajon a mindenkire hatályos, de csak meghatározott munkavállalói csoportokat hátrányosan érintő munkáltatói intézkedések milyen körülmények által igazolhatók az arányosság elve által. A korai

<sup>16</sup> Lásd a Sex Discrimination Act (1976) rendelkezéseit.

jogalkalmazás elsősorban a szükségesség (necessity) igazolását követelte meg.<sup>17</sup> Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a bíróság nem egy alkalommal kifogásolta a necessary kifejezés olyan módon történő használatát, amely mintegy automatikus igazolást adna a munkáltatónak intézkedéséhez. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a Sex Discrimination Act és a Race Relations Act első évtizedében az angol bíróságok nem követelték meg a legkevésbé korlátozó eszköz alkalmazását. Ezen a helyzeten alapvetően változtatott a Bilka-Kaufhaus ügy.<sup>18</sup> Az Európai Bíróság ebben az esetben kifejtette, hogy a munkáltató igazolhatja intézkedéseit, de csak akkor, ha azok „megfelelnek a munkáltató valós igényeinek, megfelelőek és szükségesek a célok elérésére”. Ettől kezdve az ebben a döntésben megfogalmazott elv volt kötelező az Equal Pay Act (1970) valamint a Sex Discrimination Act rendelkezéseivel összefüggő esetekre, de nem feltétlenül a Race Relations Act-tal összefüggő tényállásokra.

Az Európai Bíróság által kialakított elv a gyakorlatban is fokozatosan éreztette hatását. Az arányosság követelményének szorosabb értelemben (strictu sensu) azt kellett jelentenie, hogy egy nagyon súlyos hatásnak van csupán lehetősége felülrni a jogpolitika vagy a konkrét szabályok által megvalósítani kívánt általános célokat, szándékokat. Mindazonáltal a bíróságok az arányosságot következetesen csak abban az esetben kezelték mintegy egyensúlyban a megkülönböztető intézkedésekkel, ha a munkáltató olyan erős érveket tudott felsorolni, amelyek a megkülönböztetés „szükségtelensége” szabályának igazolásával egyenértékűek voltak.<sup>19</sup> Általában elmondható, hogy a kilencvenes évek elejének bírósági gyakorlata átalakította a jogalkalmazásnak a proporcionalitáshoz való korábbi hozzáállását. Jó példa erre az Európai Bíróságot is megjárta Allonby v Accrington and Rossingdale College ügy, amely ugyan igazoltnak látta a megkülönböztetést, de a lefektetett elveket érintetlenül hagyta.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> Mint ahogyan a Steel v Union Post office Workers [1978] ICR ügyben fogalmazott az Employment Appeal Tribunal: 'the need, not the convenience'. Lásd még ezzel összefüggésben a Panesar v Nestle Co Ltd [1980] ICR, valamint az Ojutiku v Manpower Services Commission [1982] ICR ügyet.

<sup>18</sup> C-170/84

<sup>19</sup> Jó példa volt erre a Bilka-Kaufhaus utáni időszakból a Board of Governors of St. Matthias Church v Crizzle ügy [1993] IRLR 472. Ebben az ügyben egy egyházi iskola – amelyben egyébként mintegy 500 bengáli fiatal tanult – hirdetett vezető tanári állást azzal a követelménnyel, hogy a pályázónak áldozónak kell lennie, hogy részt tudjon venni a reggeli közös imádságokban. Az egyik jelentkező egy ázsiai hölgy volt, aki nem volt hívő áldozó, ugyanakkor magasan kvalifikált tagja volt az egyházközösségnek. Mivel nem kapta meg a pályázott állást, keresettel fordult a bírósághoz, kérelmében a közvetett diszkriminációra hivatkozva. Az EAT a következő tesztet alkalmazta ebben az ügyben a közvetett diszkrimináció igazolására. A tesz első kérdése arra irányult, hogy mi volt az alapja az iskola kormányzata (irányító testülete) által kidolgozott követelményrendszernek, másképpen fogalmazva, mivel igazolható a követelményrendszer? A tesz második kérdése azt vizsgálta, hogy ez a követelményrendszer ésszerű-e? A harmadik kérdés arra irányult, hogy vajon arányban áll-e az iskola vezetése által kidolgozott követelményrendszer a kérelmező által hivatkozott származás szerinti diszkriminációval, és az iskola követelményrendszere ebben a kontextusban is igazolható-e?

<sup>20</sup> C-256/01. Ebben az ügyben Debra Allonby asszony határozott időre létesített munkaszerződését nem hosszabbították meg, azonban munkáltatója munkaerő-kölcsönzés keretében tudta foglalkoztatni, és ő rendelkezésre is állt. A munka ugyanaz volt, mint a határozott időre létesített munkajogviszonyában betöltött munkaköre esetén. A munkáltató azonban nem tudta az itt elért jövedelmet biztosítani, valamint nem tudott nyújtani bizonyos további kedvezményeket sem. A bíróságok Allonby asszonynak az egyenlő bérre vonatkozó kérelmét végeredményben a tényszerű szükségesség, illetve az erre alapozott okozatosság hiánya miatt utasították el. Lásd még ezzel összefüggésben a GNB v Allen ügyet. Az Allonby ügy részletes elemzését lásd a Pécsi Munkaügyi Közlemények jelen számában, Kártyás Gábor tanulmányában.

Az angol jogalkotásra és jogalkalmazásra a következő nagy hatást az 1998-ban hatályba lépett Human Rights Act gyakorolta. Többek értékelése szerint A HRA teremtette meg a proporcionalitás természetes és logikai alkalmazásának kiemelt lehetőségét az antidiszkrimináció tilalma területén. Jellemző továbbá, hogy a HRA hatása nem csupán a szűkebb értelemben vett hátrányos megkülönböztetés megítélése tekintetében mérhető le, hanem egyéb alapjogok viszonylatában is (pl. az egyesülés szabadsága, a meggyőződés szabadsága), amelyek szintén összefüggésben állnak a hátrányos megkülönböztetéssel.<sup>21</sup> Az arányossági tesztek finomításában nagy jelentősége volt az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatának az emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Egyezmény 14. cikkelye értelmezése tekintetében. Ez a hatás szintén az antidiszkrimináció tilalmának tágabb értelmezésében mérhető le, azaz a más alapjogokkal való kapcsolatában.<sup>22</sup>

Baker tanulmányában külön fejezetet szentel a hatások-ellenhatások vizsgálatának, az arányosság mérése tekintetében is jelentős szerepet játszó *Inverse Brandeis Brief*-nek.<sup>23</sup> Ennek eredményeként született meg a *de Freitas v Secretary of Agriculture* ügyben a ma is használatos arányossági teszt. A *Brandeis Brief* átültetése az angol jogba azért nagy jelentőségű, mert annak eredeti alkalmazása idején, az amerikai jog teljes egészében a szerződéses szabadság elvén állott, és a későbbiekben is csak fokozatosan nyertek elismerést a korlátozó tesztek. Mivel az angol jog is sokáig a *collective laissez faire* elvét vallotta, egyes alapjogok korlátozásában, illetve egyáltalán a szerződéses elv korlátlan érvényesülésének visszaszorításában kiemelkedő szerepet játszott az ún. 'adjudicative facts' vizsgálata. Ez a fogalom olyan eljárásokból összegyűjtött retrospektív tényeket takar, amelyekben a felek egyenlő pozícióban voltak a jelenben közel azonos vagy hasonló módon megtörtént, illetve a közeljövőben megtörténhető események során. Az *Inverse Brandeis Brief* olyan adatokat foglal magában, amelyek a diszkrimináció gazdasági, pszichológiai gyökereit és hatásait feltárhatják, és ennyiben túlmutat egy adott ügy vizsgálatán.

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy az angol jogalkotás és jogalkalmazás hosszú időn át tartó fejlődés eredményeképpen jutott el a szükségesség – mint a közvetett diszkriminációt igazoló ok – szorosabb értelmezéséhez, amely szerint a munkáltatónak azt kell igazolnia, hogy a közvetett megkülönböztetés szükséges a vállalkozás rendeltetéséhez, további működéséhez. Baker utal mind az Európai Bíróságnak, mind az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatára, és az angol Human Rights Act jelentőségére, a felfogások jelentős változásában játszott szerepükre.

Kiss György

<sup>21</sup> Lásd Kavanagh, Aileen, *The elusive divide between interpretation and legislation under the Human Rights Act 1998*, (2004) 24 *Oxford Journal of Legal Studies* 259, 274 – 277.

<sup>22</sup> Lásd erről részletesen: Baker, Aaron, *The enjoyment of rights and freedoms: a new conception of the 'ambit' under Article ECHR*, (2006) *Modern Law Review* 69(5).

<sup>23</sup> Louis Dembitz Brandeis amerikai jogász, Woodrow Wilson által kinevezett bíró a Supreme Court-on. Az 1908-ban tárgyalt *Muller v Oregon* ügyben Brandeis empirikus adatgyűjtéssel támasztotta alá álláspontját. A *Brandeis Brief* a későbbiekben modellként szolgált a Supreme Court gyakorlatában.

## Rivista Italiana di Diritto del Lavoro Anno 2008/4

A Rivista Italiana di Diritto del Lavoro 2008/4. száma egy téma köré csoportosítja tanulmányait. A szám tanulmányainak tárgya, a munkaerőpiac polarizációja. Elsőként David H. Autor, Lawrence F. Katz és Melissa S. Kearney elemzi az Amerikai Egyesült Munkaerő-piaci folyamataiban a legutóbbi tizenöt évben bekövetkező változásokat.<sup>24</sup> A szerzők kutatásainak középpontjában a jövedelmek felső és alsó rétegébe tartozók helyzetének elemzése áll. Kimutatható, hogy az elosztási rendszer egyenlőtlenségei miatt, e két kategóriába tartozók jövedelmi helyzetében egy jól meghatározható divergálási folyamat indult be, mintegy a nyolcvanas évektől. A két réteg viszonylatában az aránytalanságok felerősödése sem teljesen azonos. Míg a felső réteg tekintetében egy viszonylag jelentős és inkább egyenletes, időről időre emelkedő tendencia mutatható ki, addig az alsó réteg korábbi (1979 – 1987) viszonylag gyors divergenciája a későbbiekben, mintegy a nyolcvanas évek végétől lassult. Ennek egyik oka a foglalkoztatási ráta emelkedése, amely viszonylagosan egyenlő bérnövekedést indukált, másrésről a munkavállalók kvalifikációjának emelkedése is a bérek viszonylagos kiegyenlítődéhez vezetett. A szerzők az egyes jövedelmi kategóriák, valamint a középarányos foglalkoztatási költségek összefüggéseinek tükrében modellezik az amerikai munkaerőpiac polarizációját.

Marcello Pedrazzoli a bolognai egyetem professzora, az ún. középosztály munkaerőpiaci polarizációját és hanyatlását analizálja.<sup>25</sup> Tanulmánya az Autor – Katz – Kearney szerzők által végzett kutatásokhoz, illetve a kutatások módszertanához fűzött kommentár. Cikkének első részében a polarizáció tudományos hipotézisét vizsgálja. Kutatásának középpontjában a remuneráció és a foglalkoztatottság közötti összefüggések feltárása áll. Külön figyelmet érdemel fejtegetéseinek az a része, amelyben a munkaerőpiac polarizációját és a szociális intézményrendszer rekompenzációs szerepének erősödését elemzi az egyes válság-korszakokként. Rendkívül tanulságosan ábrázolja a neoliberais gazdasági és foglalkoztatási politika, valamint az állami beavatkozás váltakozását, utóbbit válaszként értékelve a neoliberais munkaerő-piaci politika buktatóira. Végezetül e váltás-sorozatnak a jogra, mindenekelőtt a jogalkotásra gyakorolt hatását vizsgálja. Kimutatja, hogy a munkajogban is kialakult a klasszikus fogalomrendszer mellett egy „második generációs” fogalmi képlet. Ennek egyik jó példája, hogy a függő munkán belül, – illetve akár a mellett is – megjelentek az új foglalkoztatási módszerek, amelyeket nem véletlenül neveznek peculiáris (sajátos) jogviszonyoknak, amelyek nem egyszer az ún. teljes foglalkoztatás-nélküliség egyik szimptomájaként is felfoghatóak. Megfigyelhető a jog törekvése, hogy e foglalkoztatotti rétegek számára is megfelelő biztonsági rendszert építsen ki, azonban ez legalábbis eddig nem járt a kívánt eredménnyel. A jövedelem „szabályozása”, az elosztási viszonyok és a foglalkoztatás elemzése során Pedrazzoli is felhívja a figyelmet a „menekülés a munkajogból” (fuga dal diritto del lavoro) szimptomára, amely szinte

<sup>24</sup> David H. Autor – Lawrence F. Katz – Melissa S. Kearney: *La polarizzazione del mercato del lavoro statunitense*, Diritto del lavoro, 2008/4, 425 – 444. A tanulmány eredetije: *The Polarisation of the U.S. Labour Market*, The American Economic Review, 2006 n. 2.

<sup>25</sup> Pedrazzoli, Marcello: *Polarizzazione del lavoro e declino della middle class*, Diritto del lavoro, 2008/4, 445 – 457.

minden országban megfigyelhető volt, illetve megfigyelhető ma is. Ichino kutatásaira hivatkozva, ő is tárgyalja a szabályozás megváltoztathatatlansága, az abszolút normák és a relatív, állandóan változó, rugalmas munkaerő-piaci állapot közötti feszültség okait és lehetséges okozatait.<sup>26</sup> Utal a szociális dömping veszélyeire és általában az ún. marginális védelem következményeire.

Lorenzo Zoppoli a munkaerőpiac polarizációját a jövedelmek növekvő egyenlőtlensége tükrében vizsgálta.<sup>27</sup> Tanulmánya néhány reflexiót tartalmaz az Autor – Katz – Kernay szerzők által felvetett problémákra. Mindenekelőtt felhívja a figyelmet az egyes jogösszehasonlító módszerekből adódó problémákra, valamint az egyes vizsgálati metódusokból származó eltérésekre. Hivatkozik azokra a kutatásokra, amelyek az AIDLASS (Associazione Italiana del Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale) keretében folytak<sup>28</sup> (1985-ben publikálták) Garinci, Perone, Vardaro és Veneziani irányításával. Ezek a munkák mutatták ki először az összefüggést a jövedelem szóródása és a mindennapi munkában hasznosítható telekommunikációs forradalom között. Lényeges eleme volt e kutatásoknak a munkahelyek, illetve a munkáltatók/vállalkozások (organizzazione economico-produttiva) környezete megváltozásának kimutatása, és a munkajogi, foglalkoztatáspolitikai összefüggések feltárása. Az új technológia, az új munkakörnyezet, mintegy „digitálisan” megosztotta a munkavállalókat és így a munkaerő-piacot is. Ezek a kutatások végezetül rámutattak általában a munka rugalmasságának következtében bekövetkezett kollektív munkajogi változásokra, és az egyén önrendelkezése terjedelmében bekövetkező változásokra.

Luisa Corazza a munkaerőpiac polarizációját egyenesen az ún. „standard” munka eltűnésének tükrében vizsgálja.<sup>29</sup> A szerző elsősorban a technológiai, és ezen belül is az informatikai forradalom által indukált változásokat mutatja ki, megjegyezve, hogy a know-how fogalma is egyre szélesedik, és a munkajogon belül is önálló definíciót kapott az ún. knowledge works (lavori della conoscenza). A munkaerőpiac hamarosan kettészakadt a magasan kvalifikált, jól kereső és a viszonylag alacsonyabban kvalifikált és alacsony bérért dolgozó munkavállalókra. Ez a törés a munkajogi szabályozást is alapvető dilemma elé állította. Míg az előző munkavállalói (önfoglalkoztatói?) kategória inkább a rugalmasabb szabályozást kívánja, az utóbbi munkavállalói réteg a merevebb, szigorúbb, a szociális, egzisztenciális biztonságot nagyobb mértékben garantáló munkajogi szabályozást igényli.

Luigi Cavallaro és Daniela Palma tanulmánya azzal a problémával foglalkozik, hogy legyőzhető-e és hogyan a munkaerőpiac kettéosztottsága.<sup>30</sup> A munkaerőpiac szereplői

<sup>26</sup> Ichino, Pietro: *Inderogabilit ed effettivit della norma nel mercato del lavoro bipolare*, *Diritto del Lavoro* 2008/3, 407 – 420.

<sup>27</sup> Zoppoli, Lorenzo: *Qualche riflessione in tema di polarizzazione del mercato del lavoro e di aumento delle disuguaglianze retributive*, *Diritto del lavoro*, 2008/4, 458 – 466.

<sup>28</sup> Lásd: *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80*

<sup>29</sup> Corazza, Luisa: *La polarizzazione del mercato del lavoro e la scomparsa del lavoratore "standard"*, *Diritto del lavoro*, 2008/4, 467 – 475.

<sup>30</sup> Cavallaro, Luigi – Palma, Daniela: *Come (non) uscire dal dualismo del mercato del lavoro: note critiche sulla proposta di contratto unico a tutele crescenti*, *Diritto del lavoro*, 2008/4, 507 – 528.

között álláspontjuk szerint léteznek az ún. insider és az outsider csoportok. Az előbbibe tartoznak főképpen a férfiak, a felnőttek, a határozatlan időre létesített munkajogviszonyban lévők, a hivatalnokok. Az utóbbiba túlnyomó többségükben a nők és a fiatalok, a migráns munkavállalók, a feketemunkások, valamint az ún. free-lance tevékenységet folytatók. Azon túl, hogy a munkaerőpiac peremén vagy azon kívül elhelyezkedők száma meglehetősen nagy, és számuk egyre emelkedik, nyilvánvalóan ők jelentik az új problémák megoldásának szükségességét a jogalkotás számára is. A szerzők szintén elemzik a munkajogi szabályozás alkalmazhatóságának kettészakadását, különös tekintettel a munkajogviszony jogellenes megszüntetése esetére szolgáló védelemre, amelyet a Statuto dei lavoratori 18. §-a szabályoz.<sup>31</sup> Adatokkal támasztják alá az olasz munkaerőpiac és a gazdaság változása közötti összefüggést, valamint a kimutatást tesznek közzé a technológiai váltás és a munkaerőpiac mozgásának kapcsolatáról európai összehasonlításban. Véggökvetkeztetésük szerint az olasz munkaerőpiac viszonylagos rigiditását nem a munkajogi szabályozás – különös tekintettel az említett felmondásvédelemre – okozza, ugyanakkor széleskörű konzultációra van szükség egy új, a megváltozott követelményeknek megfelelő jogi szabályozás mielőbbi hatályba lépéséhez.

Végezetül az olvasó figyelmébe ajánlom Renato Scognamiglio tanulmányát a jogi módszertanról,<sup>32</sup> valamint Oronzo Mazzotta írását Santoro Passarelli munkásságáról és munkásságának interpretációjáról.<sup>33</sup>

Kiss György

---

<sup>31</sup> Lásd Statuto dei lavoratori, Art. 18. Reintegrazione nel posto di lavoro.

<sup>32</sup> Scognamiglio, Renato: *Una riflessione sul metodo giuridico*, Diritto del lavoro, 2008/4, 477 – 494.

<sup>33</sup> Mazzotta, Oronzo: *Francesco Santoro Passarelli e i suoi interpreti*, Diritto del lavoro, 2008/4, 495 – 505. A “Francesco Santoro Passarelli a l’autonomia collettive. Prima e dopo” szemináriumon elhangzott előadás szerkesztett változata. Roma, La Sapienza, 26 maggio 2008.