

KISS GYÖRGY*

FOGLALKOZTATÁS GAZDASÁGI VÁLSÁG IDEJÉN – A MUNKAJOGBAN REJLŐ LEHETŐSÉGEK A MUNKAJOGVISZONY TARTALMÁNAK ALAKÍTÁSÁRA (JOGDOGMATIKAI ALAPOK ÉS JOGPOLITIKAI INDOKOK)**

A munkajogviszony tartam jogviszony, és tartalmát az alá- fölérendeltség jellemzi. Az előbbi következménye, hogy a munkaszerződés megkötésekor fennálló körülmények később alapvetően megváltozhatnak. Az utóbbi a munkavállaló jogállását védő normák megjelenését hozta magával. Ebben a közegben a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus elveinek különös jelentése és jelentősége van. A munkáltatói és a munkavállalói érdekek közelítésére a napjaink munkajoga a „flexicurity” különféle eszközeihez fordul, kevés sikerrel, különösen a válság időszakában. A munkajog kénytelen a polgári jog egyes elemeinek használhatóságát jobban kiaknázni, ami úgy tűnik, nem feltétlenül esik nehezebbre. Ennek egyik eleme a munkajogviszony feltételeinek szerződéses felhatalmazáson alapuló egyoldalú alakítási lehetősége a munkáltató által. Ez a módszer azonban rendkívül veszélyes lehet, ugyanis erősítheti a munkavállaló alárendeltségét, pedig a cél korántsem ez. Néhány ország jogalkotása és jogalkalmazása kimunkálta az ellensúlyokat, amelyek között jogdogmatikai és jogpolitikai elemek is megtalálhatók. A magyar munkajogban is kézenfekvő lett volna egy újfajta rugalmasság és biztonság kialakítása, hiszen az új Mt. erre lehetőséget adhatott volna. Ezt azonban a hazai jogalkotás elmulasztotta. Ennek egyik oka, hogy a jogalkotó megmaradt a hagyományos munkajogi intézményrendszer alkalmazása mellett, így rugalmassága és ezzel párhuzamosan a munkavállaló védelmét szolgáló korlátok sporadikusak. Mindehhez párosul a kollektív munkajog normáinak lex imperfecta jellege. Egy új rendszerű rugalmassági-biztonsági intézményrendszer kialakítása feltétlenül szükséges, azonban ehhez a munkajog és a polgári jog kapcsolatrendszerének újbóli áttekintésére van szükség, valamint a munkajog egyes elemei koherenciájának megteremtésére, jogpolitikai „érzelmek” nélkül. A tanulmány bemutatja néhány ország ezirányú megoldását, elemzi a magyar munkajog eddigi erőfeszítéseit, jelenlegi állapotát. A szerző végezetül kísérletet tesz a munkajogviszony feltételeinek előzetes megállapodáson nyugvó, „egyoldalú” alakítási modelljének a felvázolására.

* D.Sc. egyetemi tanár, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 7622 Pécs, 48-as tér 1. E-mail: kiss.gyorgy@ajk.pte.hu.

** A tanulmány a Magyar Tudományos Akadémia Támogatott Kutatócsoport keretében készült [2011TKI435]. MTA–PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport; MTA–PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law. A kutatócsoport vezetője: Dr. Kiss György egyetemi tanár D.Sc. A kéziratot a szerző az egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CCLII. törvény kihirdetése előtt adta le.

A tanulmány a munkajogban rejlő azokat az eszközöket vizsgálja, amelyek a tartós munkajogviszony tartalmának alakításában szerepet játszhatnak, biztosítva a rugalmasságot és biztonságot. A munkaszerződés megkötésének egy adott pillanathoz való kötöttsége és a munkajogviszony szükségszerűen tartam jellege (*Dauerschuldverhältnis*) különös jelentést és jelentőséget ad a *pacta sunt servanda* és a *clausula rebus sic stantibus* elveinek. A munkajogviszony jellegéből következően nem a jogviszony alakításának ténye, hanem módja vet fel időről időre újabb kérdéseket. A probléma korábban úgy fogalmazódott meg, hogy ebben a kötelemben milyen felhatalmazás alapján és milyen korlátokkal érvényesülhet az egyoldalú teljesítés-meghatározás. Ennél lényegesebb azonban, hogy az egyoldalú teljesítés-meghatározás – mint a munkavállaló magatartásának munkáltató általi konkretizálása – milyen jogalapi feltételekkel változhat át a munkafeltételek „egyoldalú” alakításává. Másképpen kérdezve: lehetséges-e feltételhez kötött, megállapodáson alapuló munkáltatói alakító döntési hatalom, és amennyiben igen, milyen korlátokkal?

1. DOGMATIKAI-TÖRTÉNETI KIINDULÁSI PONT: A MUNKAJOG MINT A MAGÁNJOG RÉSZE

A munkajog és a magánjog kapcsolata nem volt egyértelmű a munkajog rövid fejlődéstörténete során. Korszakonként és ideológiánként különböző tartalmú viták lángoltak fel, majd hunytak ki, elsősorban a német, illetve a német orientációjú jogokban.¹ A munkajog jogrendszerbeli meghatározása nem önmagáért való, és a jogdogmatikai, valamint különösen a jogpolitikai bizonytalanságok következményei napjainkig éreztetik hatásukat.² A munkajog és a magánjog kapcsolatának tisztázá-

¹ Hugo SINZHEIMER: *Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland*, in *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie* (Frankfurt am Main: Europa Verlag 1922, 1976); uő.: *Otto von Gierkes Bedeutung für Arbeitsrecht, in Arbeitsrecht und Rechtssoziologie* (Frankfurt am Main: Europa Verlag 1922, 1976); uő.: *Grundzüge des Arbeitsrechts* (Jena: Fischer 1927). Az osztrák jogban lásd Gustav RÜMELIN: *Dienstvertrag und Werkvertrag* (Tübingen: J. C. B. Mohr 1905); Emanuel ADLER: *Der Arbeitsvertrag im Entwurfe einer Novelle zum A.B.G.B.* (Wien: Manzsche 1908).

² Összefoglaló jelleggel lásd erről Franz BYDLINSKY: *Arbeitsrechtskodifikation und allgemeines Zivilrecht* (Wien – New York: Springer 1969). Lásd még Theo MAYER-MALY: „Arbeitsrecht und Privatrechtsordnung” *Juristenzeitung* 1965/1. 205–209; Hans FLORETTA: *Zentrale Probleme der Kodifikation des österreichischen Arbeitsrechts* (Wien: Manzsche 1967). Utalok továbbá az individuális munkajog kodifikálására irányuló törekvésekre, amelyeknek egyik lényeges pontja volt a BGB (*Bürgerliches Gesetzbuch*) szabályainak alkalmazhatósága vagy elvetése. Lásd „*Entwurf eines Arbeitsgesetzbuches – Allgemeines Arbeitsvertragsgesetz*” (Herschel-féle tervezet 1969). A tervezet záró rendelkezése rögzítette, hogy a BGB-ben szabályozott szolgálati szerződés a tervezetben szabályozott munkajogviszonyra nem alkalmazható, kivéve, ha a tervezetből, illetve az adott munkajogviszony sajátosságaiból más nem következik. Az 1992. évi *Juristentagra* készült újabb tervezet [*Neue Juristische Wochenschrift*, 1992/38] is több ponton eltér a hatályos munkajogi szabályoktól, de a BGB jogintézményeitől is, a tervezet alkotói mintha karakterisztikusan jelezni óhajtották volna a munkaszerződés és a munkajogviszony különállását a BGB-ben szabályozott *Dienstvertrag*től. Végezetül a *Preis-Hensler-féle* tervezet (2006–2007) értelmében: „*Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches.*”

sa elsősorban azért lényeges, mert a munkajognak tulajdonított számos jogintézmény dogmatikai alapja a tradicionális magánjogban rejlik. Az uralkodó álláspontot kifejező konklúzió az, hogy mivel a munkajog a magánjog része, ezért „a munkajogban nem a magánjogi elvek érvényesülését, hanem egyes területeken azok hiányát kell indokolni”.³ Arra a kérdésre azonban ritkán kapunk egyértelmű választ, hogy a magánjog mely elveiről és főképpen mely szabályairól van szó, ugyanis a hivatkozott dogmatikai tétel – nevezetesen: a munkajog a magánjog természetes része – a magánjogi szabályozás szintjén a jogrendszerek többségében, némi túlzással és leegyszerűsítéssel jószerével megrekedt a kezdeteknél. Az európai magánjogi fejlődést megalapozó magánjogi kódexek ezt tekintve lényegüket illetően alig változtak hosszú évtizedek óta, miközben az elkülönült munkajogi normaanyag – még a második világháborút közvetlenül követő viszonylagos dereguláció éveiben is⁴ – hatalmasra duzzadt.⁵

Ebben a tanulmányban csak a szükséges mértékig érintem, hogy a munkajog jogrendszerbeli meghatározását még bonyolultabbá tette a kollektív munkajog rendszere. Jogi természetét illetően ugyanis a kollektív munkajognak szinte egyik intézménye sem egyértelmű. A munkajog azonban csak az individuális és a kollektív elemek korrelációjában képzelhető el. A megítélésbeli bizonytalanságra álljon itt néhány példa. Az ún. koalíciós-tarifális rendszer, és ezen belül különösen a kollektív szerződés funkciója és jogi természete felveti az egyéni és a kollektív autonómia primátusának kérdését, amely e tanulmánynak is az egyik vizsgálandó területe.⁶

³ Lásd erről Reinhard RICHARDI: *Das Arbeitsrecht als Teil der sozialen Ordnung in Münchener Handbuch Arbeitsrecht* (München: C. H. Beck 1992) 2. § 1 RdNr. 26; uő.: „Arbeitsrecht als Sonderprivatrecht oder Teil des allgemeinen Zivilrechts” in Gebhard KÖBLER [et al.] (szerk.): *FS für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag* (München: C. H. Beck 2000) 957–972.

⁴ Különösen az angolszász szabályozást illetően lásd Otto KAHN-FREUND: „Legal Framework” in Allan FLANDERS – Hugh CLEGG (szerk.): *The System of Industrial Relations in Great Britain* (Oxford: Blackwell 1954); Paul DAVIES – Marc FREEDLAND: *Labour Legislation and Public Policy* (Oxford: Clarendon Press 1993) 526–663.

⁵ A tradicionális magánjogi gondolkodás magától értetődőnek tartja, hogy a magánjog intézményrendszerre kiterjed a munkajogra is, azonban a fogalomképzés számos területen nem követi a munkajog struktúrájának mennyiségi bővülését és minőségi átalakulását. Ez természetes, hiszen e problémának a megoldása nem a klasszikus magánjog feladata, nem a magánjogi kódexek tárgykörébe tartozik. Ennek az állapotnak a reakciójaként jelennek meg időről időre a munkajog önállóságát hirdető nézetek. Kétségtelen, hogy a magánjog elvei és intézményei nem minden területen alkalmazhatók a munkajogban, ugyanis időközben kialakult az a sajátos fogalom- és normarendszer, amely lehetővé tette egyes magánjogi elemek felváltását. Paradox módon a munkajog intézményrendszerre éppen az említett – relatíve önálló – területeken a leglabilisabb, ugyanakkor az integrálási törekvésekkel szemben mégis a legellenállóbb. Ez azonban még nem szolgálhat alapul a munkajog és a magánjog elkülönítésére, előbbit valamiféle közjogi szociális jogként feltüntetve.

⁶ Az európai munkajogi kultúrában – legalábbis gyökereiben – alapvetően az egyéni önrendelkezés, az ún. individuális magánautonómia prioritása figyelhető meg. Egyes értelmezések szerint ezt tükrözi a német *Tarifvertragsgesetz* § 4 Abs 3. A normaszöveg az alábbi: „Eltérő megállapodások csak abban az esetben engedhetők meg, amennyiben a kollektív szerződés teszi lehetővé, vagy az eltérés a munkavállaló javára történik.” Mások ugyanebből a formulából a kollektív önrendelkezés alakító hatásának elsőbbségét emelik ki. Lásd erről Kurt BIEDENKOPF: *Die Grenzen der Tarifautonomie* (Karlsruhe: Müller 1964); Claus-Wilhelm CANARIS: „Die Allgemeinen Arbeitsbedingungen im Schnittpunkt von Privat- und Kollektivautonomie” *Recht der Arbeit* 1974/1. 18–26; Hans MERZ: *Privatautonomie heute – Grundsatz und Rechtswirklichkeit* (Karlsruhe: Müller 1970); Dieter

Nehéz kategorizálni magánjogi megközelítésben az „üzemi alkotmányjog” intézményét, különös tekintettel a felmondhatatlan *Betriebsverhältnisa*.⁷ Végezetül utalok a munkaharc problematikájára (*Arbeitskampf, industrial action, grève, sciopero*). A munkaharc a nemzetközi alapjogi, munkaügyi dokumentumokból kiolvashatóan egyetemes alapjog,⁸ többen ugyanakkor – a sztrájk jogalapját és jogi természetét kutatva – azt a kérdést teszik fel, hogy milyen okból válhat alapjoggá egy olyan intézmény, amely végeredményben a nyílt konfrontációra alapoz.⁹

A munkajog tárgya a más részére történő ún. függő vagy önállóan munka.¹⁰ Ez a jellegzetesség megköveteli annak magyarázatát, hogy a más részére történő munkavégzés jogviszonyai közül a munkajogviszonynak a szubordináció miatt *differentia specifica*, míg másokban nincs jelen. Egyáltalán lehet-e az alá- fölrendeltségre olyan magyarázatot adni, amely egy magánjogi jogviszonyban egyrészlől elfogadhatóvá teszi ezt a *status quot*, másrészlől igazolja a felek mozgásterét, különös tekintettel a munkáltató teljesítés-meghatározási, valamint jogviszony-alakítási hatalmára, beleértve annak korlátait.¹¹ Az alá- fölrendeltség feltételezi a gyengébb fél védelmét, ugyanakkor korántsem mindegy, hogy ezt milyen eszközökkel kívánja a jogalkotó elérni. Abban az esetben ugyanis, amennyiben a munkajogot nem tekintjük a magánjog rendjébe tartozónak, közjogi korlátozások túlsúlya

REUTER: „Das Verhältnis von Individualautonomie, Betriebsautonomie und Tarifautonomie” *Recht der Arbeit* 1991/4. 193–204; Franz-Jürgen SÄCKER – Hartmut OETKER: *Grundlage und Grenzen der Tarifautonomie* (München: C. H. Beck 1992); Manfred WEISS: „Zum Verhältnis von Individuum und Kollektiv im Arbeitsrecht” in Simon DIETER – Manfred WEISS (szerk.): *Zur Autonomie des Individuums, Liber Amicorum Spiros Simitis* (Baden-Baden: Nomos 2000); Wolfgang ZÖLLNER: „Privatautonomie und Arbeitsverhältnis” *Archiv für die zivilistische Praxis* 1976/176. 221–246. Álljon itt összehasonlításképpen az új-zélandi *Employment Contract Act* (1991) vonatkozó szövege: „Amennyiben létezik alkalmazható kollektív szerződés, az érintett munkavállalók és a munkáltató egyéni munkaszerződés alapján csak abban az esetben térhet el, amennyiben az nem ellentétes az alkalmazható kollektív szerződésben foglalt feltételekkel.” Section 19 Sub 1.

⁷ Ennek elemzését lásd Franz-Jürgen SÄCKER „Die Regelung sozialer Angelegenheiten im Spannungsfeld zwischen tariflicher und betriebsvereinbarungsrechtlicher Normsetzungsbefugnis” *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 1972/1. 41–56; Otto Rudolf KISSEL: „Das Spannungsfeld zwischen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag” *Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht* 1986/3. 73–80.

⁸ Lásd többek között a *Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának* 8. cikkét, a *Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának* 22. cikkét, az ILO 87, 98. számú egyezményét, az *Európai Szociális Charta* 6. cikk (4) bek.-ét, a *Közösségi Charta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól* 13–14. cikkét, az *Európai Unió Alapvető Jogok Európai Chartája* 28. cikkét.

⁹ Eduard PICKER: *Die Regelung „der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen” – Vertragsprinzip oder Kampfprinzip?* (Köln: Carl Heymanns 1988) 15–29.

¹⁰ „Az egyéni munkavállaló függősége a munkajog alaptényállása.” Lásd Reinhard RICHARDI: *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses* (München: C. H. Beck 1968) 1.

¹¹ Eduard BÖTTICHER: *Gestaltungsrecht und Unterwerfung im Privatrecht* (Berlin: Walter de Gruyter & Co. 1964); Ulrich PREIS: *Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht* (Neuwied: Luchterhand 1993) 37–50, 51–85; Walter BÖTTNER: *Das Direktionsrecht des Arbeitgebers* (Marburg: Elwert 1971); Alexander BÖKER: *Das Weisungsrecht des Arbeitgebers* (Frankfurt am Main: Athäneum 1971); Rolf BIRK: *Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht* (Köln: Carl Heymanns 1973) 23–79; újabban Thomas MENTZEL: *Die Änderung von Arbeitsbedingungen kraft Direktionsrecht oder im Wege voran konsentierter Änderungsverträge* (Hamburg: Verlag Dr. Kovač 2003).

következik be, amelynek következtében az egyensúly fenntartása nem a szerződéses elv alapján történik. Egy ilyen megoldás a munkajogot közjoggá alakítja, számos zavart és feszültséget hordozva magában.

Az alá- fölérendeltség szerződéses alapozásának (*Vertragsprinzip*) az igazolása azért is szükséges, mert a munkajogviszony tartam jellegéből adódóan a munkaszerződés jogviszony-alakító szerepének a jelentősége látszólag háttérbe szorul.¹² Úgy tűnhet, hogy a munkaszerződés csupán, mint *causa* lényeges, a jogviszony teljesítéskori formálásában már vajmi csekély a szerepe, vagy egyáltalán nincsen. A jogviszonyt alapító szerződés alakító szerepe a tartam jogviszony esetében, mint hivatkozási alap azért lényeges, mert az ilyen típusú jogviszonyban a szinallagma egzakt meghatározása – eltérően általában a csere típusú szerződésektől – általában nem jár sikerrel.¹³ Ezzel összefüggésben elegendő utalni a *Sinzheimer* nevével jelzett iskola által felállított sajátos kölcsönösségre.¹⁴ A munkajogviszony ún. személyiségi-közösségi jellegének előtérbe kerülése kétségtelenül pozitív lendületet adott a munkajog későbbi dogmatikai fejlődésének, azonban anakronisztikus vonásai miatt káros is volt. A későbbi kritika találóan mutat rá, hogy „az a tézis, amely szerint a munkajog egységes rendszere csak akkor jöhet létre, ha a munkajog sajátos fundamentumból, a függőségből, és nem »a munkajogtól idegen szabadságposztulátumból« indulunk ki – végtelen tévedés volt”.¹⁵

A munkajogviszony tartalmát jellemző alá- fölérendeltség által indukált munkáltatói döntési hatalom igazolására több elmélet született. A munkajogviszony jelzett sajátosságainak hatásait elemzi Wank, aki a munkajogviszonyt olyan *Äquivalenzverhältnis*-nek nevezi, amely tág teret biztosít a munkáltatónak a jogviszony tartalmának befolyásolására a teljesítés folyamatában.¹⁶ A német jogban ezt az *einseitige Leistungsbestimmung*, illetve *Leitungsmacht* elnevezéssel illetik.¹⁷ E megnevezésekkel összefüggésben már most fel kell hívni a figyelmet egy döntő distinkcióra. A teljesítés munkáltató általi meghatározása nem a munkajogviszony alapvető feltételeinek a megváltoztatását jelenti, hanem a teljesítés konkretizálását, amely

¹² Rolf BIRK: „Aktuelle Probleme arbeitsrechtlicher Leitungsmacht” in Hans G. LESER (szerk.): *Arbeitsrecht und Zivilrecht in Entwicklung; Festschrift für Hyung-Bae Kim* (Berlin: Duncker & Humblot 1995) 25–25.

¹³ Lásd ezzel összefüggésben Ulrich PREIS: *Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht* (Neuwied: Luchterhand 1993) 31–32; Michael HOMMEL: „Grundsätze ordnungsmäßiger Bilanzierung für Dauerschuldverhältnisse” *Neue betriebswirtschaftliche Forschung* Bd. 96. (Wiesbaden: Gabler Verlag 1992); Otto HARTMUT: *Das Dauerschuldverhältnis und seine Beendigung: Bestandaufnahme und kritische Würdigung einer tradierten Figur der Schuldrechtsdogmatik* (Tübingen: Mohr 1993).

¹⁴ Lásd SINZHEIMER (1. lj.) *Grundzüge*, 7–9.

¹⁵ Reinhard RICHARDI: „Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem” *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 1988/7. 231.

¹⁶ Rolf WANK: „Einvernehmliche Änderung von Arbeitsbedingungen” in Wolfgang HROMADKA (szerk.): *Änderungen von Arbeitsbedingungen* (Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft 1990) 40–41.

¹⁷ Alfred SÖLLNER: *Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis* (Wiesbaden: Verlag der Wissenschaften und der Literatur in Mainz in Kommission bei Franz Steiner Verlag GmbH. 1966); BIRK (11. lj.); BIRK (12. lj.) 25–34; Klaus ADOMEIT: *Gestaltungsrechte, Rechtsgeschäfte, Ansprüche* (Berlin: Duncker & Humblot 1969); uő.: *Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht* (München: C. H. Beck 1969).

alapvetően a szerződésből vezethető le. Ettől eltérően a munkáltató alakítási joga (*Gestaltungsrecht*) ennél minőségében tágabb kört ölel fel. Ez a megkülönböztetés a magyar munkajog szempontjából is fontos. A különbség a két jogrend között abban áll, hogy míg a német jogban a *Weisungsrecht*, *Direktionsrecht* jogalapjának meghatározása és korlátainak megvonása jogdogmatikai probléma, addig a magyar munkajogban a konkretizálási hatalom mintegy *ex lege* jelentkezik – legalábbis a jogalkotó koncepciójában –, és korlátait is törvény határozza meg.

Az angolszász jogokban jószerével a *managerial prerogative*¹⁸ ideája szolgál e munkáltatói hatalom megjelölésére. Ennek lényege abban áll, hogy amiben a felek a munkaszerződésben nem állapodhattak meg, mert nem voltak azoknak a jövőbeli ismereteknek a birtokában, amely a megállapodás alapjául szolgálhatott volna, mintegy átkerül a munkáltató döntési hatalmába.¹⁹ A munkavállaló gyakorlatilag azt vállalja, hogy elismeri a munkáltató teljesítés-alakítási hatalmát. Ez a fajta *prerogative power*, illetve a neki megfelelő munkavállalói engedelmesség és kötelesség, végeredményben a *common law*-ban gyökerezik. A *managerial prerogative* a munkáltatónak rendkívül széles alakítási lehetőséget nyújt, mind a munkavállaló javára, mind terhére. Lényeges azonban, hogy ennek a mégoly széles körű döntési hatalomnak is korlátot szab a munkaszerződés. Mindebből következően a munkaszerződés és a különféle belső szabályzatok tartalmán rendkívül sok múlik, elsősorban azon, hogy a munkaszerződés tartalma mennyire részletes, illetve milyen megállapodási területek hiányoznak belőle.²⁰ Az angol jogban ismert alakítási hatalmat tekintve is lényeges a német jogban ismert distinkció az egyoldalú teljesítés-meghatározás és a jogviszony tartalmát alakító jog vonatkozásában.

A munkajogviszony tartalmának a teljesítés folyamatában történő alakítási lehetősége a foglalkoztatáspolitikai szempontjából sem elhanyagolható. A gazdasági válságok időszakában több országban előtérbe kerülnek a foglalkoztatás rugalmasságát elősegítő megoldások.²¹ Ezek alapvetően az atipikus foglalkoztatási módszereket preferálják, jobb esetben elősegítve az átjárhatóság lehetőségét. Ezt mutatja többek között a holland²² és a spanyol²³ munkajogi szabályozás legújabb fejlődés-

¹⁸ John STOREY: *Managerial Prerogative and the Question of Control* (London: Routledge & Kegan Paul 1983); Harold B. BERGEN: „Managerial Prerogatives” *Harvard Business Review* 1940/ March. 275–284; Sommer H. SLICHTER – James J. HEALY – Robert E. LIVERNASH: *The Impact of Collective Bargaining on Management* (Washington D. C.: The Brookings Institute 1960). Lásd továbbá: *Royal Commission on Trade Unions and Employers’ Associations 1965 – 1968*, Report (Donovan Report) (London: Her Majesty’s Stationery Office 1969); Morris STONE: *Managerial Freedom and Job Security* (Westport, Connecticut: Greenwood Press Publishers 1982).

¹⁹ Simon DEAKIN – Gillian S. MORRIS: *Labour Law* (London: Butterworths 1998) 236–237.

²⁰ Lásd DEAKIN–MORRIS (19. l.) 236.

²¹ Európai összehasonlításban lásd Daniel VAUGHAN-WHITEHEAD (szerk.): *Work Inequalities in the Crisis; Evidence from Europe* (Cheltenham – Northampton: Edward Elger; Geneva, Switzerland: International Labour Office 2011).

²² Bernd WAAS: *Modell Holland – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande* (Baden-Baden: Nomos 2003); Van Herma Voss: *Wet flexibiliteit en zekerheid* (Dewenter: Kluwer 1988).

²³ Victor AGUIRREGABIRIA – César ALONSO-BORREGIO: „Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a Labor Market Reform in Spain” *Working Paper 09–18 Economic Series February* (Universidad Carlos III de Madrid 2009); Javier POLAVIEJA: „Flexibility or Polarization? Temporary Employment

története. Más országokban az ún. *active labour policy* egyéb változatai ismertek.²⁴ A tapasztalatok azonban azt támasztják alá, hogy ezek a rendszerek – minden átmeneti hatékonyságuk ellenére – éppen a gazdasági válság időszakában válnak bizonytalanakká.²⁵

A munkajogviszony teljesítésének tartama alatti külső változások által indukált feszültségek kiküszöbölésére vagy legalábbis enyhítésére több lehetőség is kínálkozik. Az egyik a kógens normák révén meghatározott munkáltatói magatartás kötelezővé tétele, illetve tilalmak bevezetése. A közelmúlt hazai foglalkoztatáspolitikájából, illetve munkajogi szabályozásából jó példa erre az ún. elvárt béremelés intézménye,²⁶ vagy a köztulajdonban lévő gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló normaanyag.²⁷ Ezek a megoldások a közjog területére tartoznak, célszerűségük, hatékonyságuk megkérdőjelezhető. A munkajog környezetében ugyanis a piac változik meg, amelynek magától értetődően része a munkaerőpiac is. A vizsgálendő kérdés ezért az, hogy a munkajog rendelkezik-e olyan magánjogi eszközökkel, amelyekkel ezekre a változásokra a munkáltató és a munkavállaló számára is elfogadható megoldást lehet kimunkálni.

A kérdésre adandó válasz előtt azonban röviden érinteni kell a szubordináció jogi természetét, immár a magánjog és a munkajog összetartozása szemszögéből. A munkajog léte végeredményben a „szabad munkaszerződés” (*freier Arbeitsvertrag*) megszületésének köszönhető, amely a közjogi megközelítés helyett szabad utat engedett a szerződéses szabadság eszméjének, és ezzel a magánjog érvényesülésének.²⁸ Ezzel együtt azonban a magánjog rendjében megjelent egy olyan imparitás, amely a szerződés, majd a teljesítés folyamatában a jogviszony – ha a fejlődés e korai fázisában ez a különbségtétel megtehető egyáltalán – alakítását az egyik fél hatalmába adta. Ez az egyenlőtlenség, amelyből egyenesen követke-

and Job Tasks in Spain” *Socio-Economic Review* 2003/3. 233–258; Katrin GOLSCH: „Employment Flexibility in Spain and its Impact on Transitions to Adulthoods” *Work, Employment & Society* 2003/17. 691–718.

²⁴ Kongshøj MADSEN: „The Danish Model of ‘Flexicurity’ – a Paradise with some Snakes” (Brussels: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2002); Anne DAGUERRE – David ETHERINGTON: „Active Labour Market Policies in International Context: What Works Best? Lessons for the UK” *Department for Work and Pensions Working Paper* 2009/59; Jochen KLUWE: „The Effectiveness of European Active Labour Market Policy” *RWI Discussion Papers (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsordnung)* 2006/February; *Labour Economics* 2010/17. 904–918; Lars CALMFORS: „Active Labour Market Policy and Unemployment – a Framework for the Analysis of Crucial Design Features” *OECD Economic Studies* Spring 1994/22. 7–47.

²⁵ Az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) tanulmánya kiemeli, hogy pl. Spanyolországban az állásukat elvesztők kilencven százaléka a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak köréből került ki. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a foglalkoztatás módszereitől függetlenül, a válság másik nagy vesztesei a fiatalok, a pályakezdők, illetve a reménybeli pályakezdők voltak. VAUGHAN-WHITEHEAD (21. l.) 27–35, 393–444.

²⁶ Lásd az elvárt béremelés végrehajtásával és a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2012. évi XXI. tv.-t.

²⁷ Lásd a köztulajdonban lévő gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. tv.-t.

²⁸ Hedemannra hivatkozva: „die zivilistische Seite der Gewerbefreiheit ist die Vertragsfreiheit.” Lásd RICHARDI 2000 (3. l.) 964–965.

zett az egyes munkavállaló tartós függősége, gyakorlatilag kiszorította a szerződés elvét (*Verdrängung der Vertragsorientierung*), amely azért is ellentmondásos, mert ebben a relációban a függőség alapja maga a szerződés volt.

A függőség szerződéses alapozása ugyanakkor – legalábbis a kezdetekkor a *master-servant* jogviszonyában sem volt kétséges. Locke *Two Treaties of Government* című munkájában szinte a modern munkajog egyik sarokkövét fogalmazza meg. Rögzíti, hogy a szabadság egyik jellegzetes megnyilvánulása valamilyen tulajdon léte. Tulajdonnak minősül azonban maga a munka is, amennyiben mindenkinek „tulajdona” saját személye, és ebből következően tevékenységének eredménye.²⁹ Természetesen a *master and servant* viszonylatban az előbbinek kétségtelenül hatalma van az utóbbi felett, azonban ez a hatalom szerinte csak alkalmoszerű és nem több annál, amit a kettejük közötti szerződés tartalmaz.³⁰ A szerződés elvének látványos kiszorítása az angolszász jogban később az *at will employment* doktrínája által történt meg, amely a 19. század végére vált általánosan elismertté.³¹ Az *at will employment* mint a foglalkoztatás önkényességének doktrínája hatott a munkajogviszony tartalmának az alakíthatóságára is. Ennek egyik feszültséggel terhes szegmense volt a munkavállaló munkával történő ellátása, illetve a munkáltató erre irányuló kötelessége. A *Lagerwall v. Wilkinson, Henderson & Clarke Ltd.*³² és a *Turner v. Sawdon & Co.*³³-ügyekben a bíróság álláspontja az volt, hogy a munkáltató semmilyen körülmények között sem köteles a munkavállalót ténylegesen foglalkoztatni, a munkaszerződés csak a munkabér megfizetésére kötelezi.

A napjainkban uralkodó álláspont szerint a munkajogviszonyt jellemző alá- fölérendeltség nem jogon kívüli okokkal magyarázható – elvetve ezzel a gazdasági és a személyi függőség teóriáját –, hanem a munkaszerződés tárgyának, a szolgáltatásnak az absztrakt meghatározásával, ellentétben például a vállalkozási és a megbízási szerződés konstrukciójával.³⁴ Az alá- fölérendeltség ilyen jellegű meghatározása számos következménnyel járt. Mindenekelőtt azzal, hogy a munkáltató egyoldalú alakítási jogát – amely általában idegen a kötelemtől – magától értetődően a szerződésből vezették le, és egyben a szerződés jelenti a korlátját is. Ez azért lényeges, mert a munkajogviszony tartalmának az alakítása nem a klasszikus értelemben vett magánjogi alakító jog (hatalmasság) intézményének alkalmazásá-

²⁹ JOHN LOCKE: *Two Treaties of Government* [szerk. Thomas HOLLIS] (London: A. Millar et al. 1764); oll.libertyfund.org/titles/222.

³⁰ LOCKE (29. l.) 85. §.

³¹ HORACE GRAY WOOD: *A Treatise on the Law of Master and Servant* (Albany: Buffalo William Hein and Co. 1877); Lásd még: *Adair v. United States*, 208 U.S. 161 (1908).

³² *Lagerwall v. Wilkinson, Henderson & Clarke Ltd.* (1899) 80 L.T. 55.

³³ *Turner v. Sawdon & Co.* (1901) 2 K.B.653, HC.

³⁴ Ezzel összefüggésben meg kell azonban jegyezni, hogy ennek a dogmatikai alapozásnak is létezik meghatározott gazdasági és személyi háttere. Úgy is fogalmazhatunk, hogy ez a jogdogmatikai elhatárolás csupán a jogon kívüli tényezők érvényesülésének következménye. Igaz ugyan, hogy a gazdasági vagy a személyi függőség önmagában nem feltétlenül determinálja munkajogviszony létrejöttét, de a munkajog – absztrakt megközelítésben – elsődlegesen azoknak a joga, akik nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkaerejüknek más érdekében történő hasznosítására. Kiss György: *Munkajog* (Budapest: Osiris 2005) 21.

val érvényesül, hanem az irányítás jogán keresztül (*Direktionsrecht*), amely jogintézményi szinten mérlegelési jog.³⁵

Éppen a szerződés pillanathoz való kötöttsége és az erre a szerződésre alapított teljesítés tényleges diszkrepanciája erősítette meg a szerződés jogviszony-alakító hatását. Mivel maga a szubordináció is szerződéses alapozású, a munkáltató önkényes alakító hatalma korlátozásának megalapozásakor a jogalkalmazás nem közjogi, hanem magánjogi intézményekre hivatkozott. Mindenekelőtt azért, mert a szerződésben meghatározottak a feleket a munkajogviszony valamennyi létszakában kötik. Az angolszász jogokban az *unfair labour practice* elvei is a szerződés talaján alakultak ki és a *prohibition of unfair dismissal*, illetve a *right to justified dismissal* intézményei sem közjogi alapozásúak³⁶ annak ellenére, hogy a szerződéses rendszerbe történő ezek a beavatkozások első látásra közjoginak tűnnek. Az európai kontinentális jogban a közjogi tesztek csakhamar alkalmazták a magánjogban is, annak ellenére, hogy jogkövetkezményei a közjogtól eltérőek.³⁷ Míg a közjogban a túlzott beavatkozás tilalmának alapvető rendeltetése a már egyszer megszerzett jogállapot (*Bestandsschutz*) lehető legteljesebb védelmét jelenti, ez a fajta status quo védelem a magánjogban és így a munkajogban, számos esetben háttérbe szorul.³⁸

A korábban feltett kérdésre – nevezetesen a munkajog rendelkezik-e olyan magánjogi eszközökkel, amelyekkel a munkajogviszony tartalmát alakítani lehet – a válasz igenlő. Általában elmondható azonban, hogy a munkáltató alakítási joga jószerevével a munkajogviszony tartalmának (a munkafeltételeknek) az ideiglenes megváltoztatása, átmeneti alakítása vonatkozásában került előtérbe.³⁹ Álláspontom szerint napjaink munkajogának e kétségtelenül fontos problematikája mellett, a munkajogviszony tartam jellegéből adódó új rugalmasságot és egyben bizton-

³⁵ Ebben a kontextusban hangsúlyozta Román a hazai irodalomban, hogy a munkáltató nem követel, hanem elrendel valamit. ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)* (Budapest: Tankönyvkiadó 1989) 128–130. Az alakító jogról, illetve az ún. hatalmasságról lásd SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlata* (Budapest: Grill 1937) I. 107; II. 39, 157.

³⁶ Hugh COLLINS – Keith D. EWING – Aileen McCOLGAN: *Labour Law* (Cambridge: Cambridge University Press 2012) 765–799. Különösen az *unfair dismissal* tekintve lásd uo. 800–854.

³⁷ Lásd PREIS (11. lj.) 112; Klaus STERN: *Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland II.* (München: C. H. Beck 1984) 861; Ernst FORSTHOFF: *Der Staat der Industriegesellschaft* (München: C. H. Beck 1971) 137–140; Peter LERCHE: *Übermaß und Verfassungsrecht* (Köln: Heymann 1961) 19.

³⁸ Jó példa erre a Tanács 98/59/EK irányelve a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről. Ez az irányelv nem ún. *job-security*, illetve rendeltetése közvetlenül nem a munkavállalói jogállás védelme (*protection of legal status of employee*), hanem alapvetően eljárási jellegű, a felek közötti kollektív konzultációt szolgálja. Catherine BARNARD: *EC Employment Law* (Oxford: Oxford University Press 2006) 672–684. Az egyéni munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésének jogkövetkezményei sem támasztják alá az intézmény feltétlen jogállás-védelmi rendeltetését. Így a jogellenes munkáltatói felmondás az EU-tagállamok egy részénél a továbbfoglalkoztatás jogkövetkezményével jár meghatározott feltételek mellett, másik részénél prioritást élvez a kompenzáció, elsősorban a kártérítés. Lásd *Termination of Employment Relationship – Legal Situation in the Member States of the European Union* (Brussels: European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2 April 2006); Barbara KRESAL (szerk.): *Termination of Employment Relationship* (Brussels: European Commission 2007).

³⁹ A hazai munkajogban lásd erről ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái* (Budapest: KJK 1972).

ságot – azaz az egyensúly megteremtésének az eddigiektől eltérő módszereit – kell kimunkálnia, különösen a gazdasági válság idején. Ez a munkajogviszony tartalmának nem rövid időtartamra szóló megváltoztatását jelentheti csupán, hanem akár egy viszonylag hosszabb időtartamú változásra is lehetőséget teremtene, kelendő biztosítékokkal. Az eddigi tapasztalatok szerint ennek érdekében alapvetően két – jogi természetükben egymáshoz közel álló – eszköz állt, illetve áll napjainkban is a munkajog rendelkezésére. Az egyik a válság esetén a munkaszerződések módosítása, akár valamilyen klauzula beépítésével. A másik lehetőség a munkajogviszony alakításának biztosítása egy ún. előzetes megállapodással.⁴⁰

Előzetesen a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalmi különbségét indokolt megvizsgálni abból a szempontból, hogy a munkaszerződés mennyiben képes befolyásolni a rajta kívül álló jogviszony-alakító tényezőket, különös tekintettel a kollektív megállapodásokra.

2. A MUNKASZERZŐDÉS ÉS A MUNKAJOGVISZONY MEGKÜLÖNBÖZTETÉSÉNEK SZÜKSÉGESSÉGE

A munkaszerződés olyan jogviszonyt alapít, amelyben megadja a felhatalmazást a munkáltatónak a munkafeltételek konkretizálására, azonban egyben megvonta annak korlátait is. A modern munkajogviszony fokozatos kialakulásának első fázisában a jogalkotónak – azon túl, hogy az egyéni szerződések világát csak óvatosan és fokozatosan érintette – abban a kérdésben kellett döntést hoznia, hogy áthelyezi-e az egyéni szerződéses autonómiát kollektív szerződéses relációkra. Ennek a folyamatnak a politikai nehézségeken túl fel kellett lazítania a tradicionális szerződési szabadság dogmatikáját. *Qui dit contractuel dit juste* elve már azt a kérdést foglalta magában, hogy valójában ki mond szerződést.⁴¹ Ez a folyamat végeredményben nem volt más, mint a munkaszerződés egy meglehetősen sajátos evolúciója. A szerződő fél jogi megközelítése ugyanis csak a korai szerződési rend absztrakciójának hiánya miatt lehetett individuális szemléletű, amely csakhamar háttérbe szorult. Az alapjogok szintjén megjelenő koalíciós szabadság eszméje magánjogi megközelítésben új minőségű szerződéses jogalany megjelenését jelentette, továbbá a technológia fejlődésével – egyes területeken akár e nélkül is, önmagában a munka jellege miatt – előtérbe került vagy kizárólagossá vált a kollektív teljesítés, és így megjelentek a kollektív jogok.

Mi az új jogalany jogi természete, be lehet-e illeszteni a kötelmi rendszerbe? Továbbá: milyen jogi természetű megállapodást kötnek a felek? Ezek a kérdések először egy individuális szerződéses autonómia eszmekörében merültek fel, azonban gyorsan túl is lépték ezt a keretet, és a hangsúly áttevődött a kollektív relációkra. Lett két eltérő típusú jogalany, két megállapodásfajta, nevezetesen egy individuális és egy kollektív. Amennyiben a munkajogot továbbra is a magánjog részének tekint-

⁴⁰ Lásd MENTZEL (11. l.).

⁴¹ Bruno VENEZIANI: „The Evolution of the Contract of Employment” in Bob HEPPLÉ (szerk.): *The Making of Labour Law in Europe* (London – New York: Mansell 1986) 31–72.

jük, az egyéni munkaszerződés kiiktatása elképzelhetetlen. A munkaszerződés jelle-
gének, rendeltetésének az átalakítása ugyanakkor egyre erőteljesebbé vált. A mun-
kajog kollektív elemeinek erősödésével párhuzamosan megtörtént egy óvatos állami
beavatkozás (az ún. gyári törvényhozás), és e kettő óhatatlanul elválasztotta a mun-
kaszerződés és a munkajogviszony tartalmát. Neumann – akár programadónak is
nevezhető – tanulmányában a munkaszerződésből önmagában nem levezethető szo-
ciáletikai elvek kikényszerítését, egy sajátos társadalmi érdekazonosságot (*Interes-
senidentität*) kér számon a korabeli szabályozáson.⁴² Az Egyesült Királyságban a
collective laissez faire elve érvényesülését követően⁴³ a gazdasági építkezés egyik
jelentős pillére volt a Beveridge által kidolgozott *full employment policy* megvalósi-
tása, az ehhez rendelt szükséges állami beavatkozás eszközeivel együtt.⁴⁴

Az állami beavatkozás és a munkajog kollektív elemeinek kettős hatására a mun-
kajogviszony olyan jellegzetességekkel rendelkezett, amelyek más magánjogi köte-
lemből hiányoztak. Magának a munkaszerződésnek a rendeltetése ebben a korban
már egy olyan jogviszony létrehozása, amely számos elemében a munkavállalót
védő normát is tartalmaz. A munkajogviszony tartalma egy részének az a sajátos-
sága, hogy a felek szerződési akaratától vagy abszolúte, vagy relatíve független.
Az első esetben kögens normák határozzák meg a munkajogviszony tartalmát, így
a munkaszerződés szerepe indifferens. Az utóbbi esetben viszont a kollektív auto-
nómia befolyása érvényesül.

Ehhez jön még, hogy a munkaszerződés konkrét tartalma egyes országok jogá-
ban erőteljesebben, míg másokéban kevésbé kötött.⁴⁵ A munkaszerződés jelzett
rendeltetése felveti a típuskényszer és a típusválasztás szabadsága értelmezésé-
nek a problematikáját. A munkaszerződés ugyanis éppen az alá- fölérendeltség
megalapozása miatt tér el a többi magánjogi szerződéstől.⁴⁶ Ebben a kontextusban

⁴² Franz NEUMANN: „Das Arbeitsrecht in der modernen Gesellschaft” *Recht der Arbeit* 1951/1. 1–5.

⁴³ Otto KAHN-FREUND: „Legal Framework” in Allan FLANDERS – Hugh CLEGG (szerk.): *The System of Industrial Relations in Great Britain* (Oxford: Blackwell 1954) 44–46.

⁴⁴ William Henry BEVERIDGE: *Full Employment in a Free Society* (London: Allen & Unwin 1944).

⁴⁵ Jó példa erre a munka díjazásának szabályozása. A magyar, és még több közép-európai ország munkajogában a díjazás valamilyen formája, pl. az alapbér, a munkaszerződés szükséges tartalmi eleme. Ettől eltérően a BGB 612. § (2) bek.-e az alábbi rendelkezést tartalmazza: „Amennyiben a díjazás nincs meghatározva, úgy becslés alapján a becsült díjazást, becsült hiányában a szokásos díjazást kell megállapodáson alapuló díjazásnak tekinteni.” Ami a kollektív autonómiát illeti, utalunk a Bundeseisenbahnneugliederungsgesetz 7. § (3) bek.-ére, amely az alábbiakat tartalmazza: „A szövetségi vasút alkalmazottainak, munkavállalóinak és tanulóinak javadalmazásait, béreit és munkafeltételeit az adott szakszervezettel megkötött kollektív szerződések szabályozzák.”

⁴⁶ Ehhez képest mellékesnek tűnik a típusválasztási szabadság és egy bizonyos korlátozott típus-
kényszer jogalkotásbeli kifejezése, amelynek – legalábbis fő vonalaiban – két módszere létezik.
Az egyik, amely nem határozza meg a munkaszerződés tartalmi elemeit, hanem – hasonlóan a
többi kötelelemhez – magának a jogviszonynak a tartalmáról rendelkezik. A másik megoldás tétele-
sen kísérel meg a munkaszerződés tartalmának rögzítését, és ehhez képest ad további kritériumok-
at a munkajogviszony minősítéséhez. Mindenesetre az irodalomban a munkaszerződés rend-
eltetésének meghatározását tekintve uralkodónak tekinthető az alá-főlérendeltségre történő utalás.
Kiss György: „Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerző-
désekre” in Manfred PLOETZ – TÓTH HILDA (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és
funkcionális összefüggései* (Miskolc: Novotni Kiadó 2001) 191–252.

elfogadható a *Hennsler – Preis*-féle munkaszerződés-törvény tervezetének alábbi meghatározása, amelynek értelmében: „A munkaszerződés alapján a munkavállaló a munkáltató utasításai szerint köteles a szolgáltatást teljesíteni, a munkáltató pedig megfizetni a megállapodott bért.”⁴⁷ A munkáltató utasítási joga ebben a fogalomban azért lényeges, mert a munkajogviszony tartalmának, a teljesítés feltételeinek egyik legfontosabb alakító tényezője. Ezen a ponton azonban egy ellentmondásra hívom fel a figyelmet. Amint ahogyan a következő fejezetben tárgyalom, a munkajogviszony tartalmának számos alakító tényezője létezik, és az utasítás – mint egyoldalú alakítási tényező – annak függvényében szorul háttérbe, ahogyan a munkajogviszony tartalmát minél több, a munkaszerződésen kívüli faktor alakítja.⁴⁸ Ehelyütt egyelőre nem szólva magának a munkaszerződésnek az alakító tartalmáról, ez az ellentmondás rendkívül összetett szerkezetet takar. Mindenekelőtt hangsúlyozandó, hogy a munkaszerződés maga ad felhatalmazást a munkáltatónak a teljesítés konkretizálására, azaz az egyoldalú alakítás lehetőségére. Amennyiben azonban kógens normák nehezítik a munkáltató döntési hatalmát, úgy ez a lehetőség is veszít jelentőségéből.⁴⁹ Másrészt, ha a kollektív autonóm eszközök, jelesül a kollektív megállapodás szintén tartalmazznak a munkavállaló jogállását védő megállapodásokat – különösen magasabb szinten –, úgy ezek normatív hatása is csökkenti a munkáltató befolyását.⁵⁰

A munkaszerződés – függetlenül attól, hogy tartalma a jogalkotás által kifejezetten kötött vagy sem – még egy ponton kifejezi a típuskényszert. Ez a szerződés ugyanis a „munkavégzésre irányuló egyéb szerződések” közül azáltal emelkedik ki, hogy minden munkatevékenység kifejezésére alkalmas, míg például a vállalkozási és a megbízási szerződés erre nem képes.⁵¹ A munkaszerződés ezt tekintve is rendkívül összetett. Ez a szerződés abban az esetben is munkajogviszonyt keletkeztet, amennyiben az adott tevékenység jellege miatt kifejezhető lenne a magánjog tradicionális „munkavégzésre irányuló” jogviszonyaival. Amennyiben a felek típusválasztási szabadságuk alapján munkaszerződést kötnek, szerződéses szabadságuk egy jelentős része véget ér. A joghatás ugyanis minden tevékenységet tekintve – e

⁴⁷ Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG) § 1 Abs. 2.

⁴⁸ Lásd MENTZEL (11. lj.) 71–81. A munkáltató egyoldalú döntési hatalmának külső és belső (szorosabb értelemben vett munkajogi) korlátairól lásd BIRK (11. lj.) 305–414.

⁴⁹ Abbo JUNKER: *Grundkurs Arbeitsrecht* (München: C. H. Beck 2001) 41.

⁵⁰ DEAKIN–MORRIS (19. lj.) 65–66; Kenneth William WEDDERBURN: „Labour Law: From Here to Autonomy?” *Industrial Law Journal* 1987/1. 1–29.

⁵¹ Az elhatárolást illetően kiemelkedő jelentősége van a munka jellegének. Ezt illetően utalok az angol jog minősítésére, amelyben alapvető jelentőségű az adott munkavégzés környezetének gazdasági realitása (*economic reality*). Ebben a kontextusban vizsgálják a jogok és köteleességek kölcsönösségét (*mutuality of rights and obligations*). Lásd erről részletesen Marc FREEDLAND: *The Contract of Employment* (Oxford: Clarendon Press 1976) 14–21. A jogalkalmazást illetően lásd a *Market Investigation Ltd. v. Minister of Social Security* (1969) 2 QB 173 esetet. Ebben az ügyben egy rész munkaidőben foglalkoztatott piackutató annak ellenére munkavállalónak minősült, hogy a másik fél diszkrecionális jogköre meglehetősen korlátozott volt. Lásd még: *Ferguson v. John Dawson Ltd.* (1976) IRLR 346; *Binding v. Great Yarmouth Port and Haven Commissioners* (1923) 16 BWCC 28.

szerződés alapján – munkajogviszony,⁵² az összes kollektív jogi jogkövetkezményeivel és a kógens normák befolyásával együtt.

3. JOGVISZONY-ALAKÍTÁSI MÓDSZEREK

Összehasonlító elemzések szerint a munkajogviszony tartalmának a teljesítés folyamatában történő alakíthatósága – a jogalkotás és a jogalkalmazás igazolása szerint – nem valósulhat meg jogszerűen, illetve a magán-munkajog elveivel konzisztens módon, bizonyos feltételek hiányában. Ezek közül kettőt emelek ki. Az egyik a munkajog forrásai hierarchiájának meghatározása és ennek függvényében a jogviszony tartalmát alakító jogi tények rangsora. A másik az individuális és a kollektív munkajogi normák koherenciája. Ez utóbbit a tanulmány végén érintem.

3.1. A MUNKAJOG JOGFORRÁSI RENDSZERÉNEK SAJÁTÓSÁGAI A JOGFORRÁSI HIERARCHIA SZEMPONTJÁBÓL

A munkajog jogforrása rendszerének kollektív szerződés regulatív funkciója miatt sajátos. A munkajog jogforrásait ennek következtében számosan legiszlatórius és kontraktuális részre tagoltan tárgyalják. Ennek a felosztásnak különösen az angol jogban van jelentősége a *common law* és a *legislation* belső megosztottsága miatt.⁵³ A *common law* a jogviszony tartalmának alakítása szempontjából is kiemelkedő jelentőségű, hiszen rendszerében fejlődött ki a már említett *managerial prerogative* intézménye a *master-servant* jogviszonyában.⁵⁴ Az angol munkajogban létezik egy másik osztályozási szempont is, nevezetesen a *formal sources (common law, legislation)* és az ún. *voluntary sources*, különös tekintettel a kollektív szerződésre.⁵⁵

A német jogban a munkajog jogforrásait hagyományosan tágan értelmezik, mégpedig a munkajogviszony jogintézményéből kiindulva. Adomeit a jogforrás kérdését a munkajogviszony tartalmának alakításán keresztül szemlélve kiemeli, hogy

⁵² A hazai jogalkalmazásban számos esetben találunk arra hivatkozást, hogy a szerződést nem elnevezése, hanem annak tartalma alapján kell minősíteni. Ez az érvelés általában a megbízási szerződés munkaszerződéssé történő minősítésében jelent meg, helytállóan. Lásd többek között: BH 2008. 198; BH 2007. 86; BH 1997. 187. eseteket. Álláspontom szerint azonban ez az érvelés fordított esetben egyes tényállásoknál legalábbis kétséges lehet. Előfordulhat ugyanis, hogy a felek munkaszerződés alapján teljesítenek, azonban a tényleges helyzet azt tükrözi, hogy a munkavállaló valójában önállóan teljesít, a munkáltatónak semmilyen befolyása nincs a munkavállaló teljesítésének módjára stb. Ilyenkor azonban különös alaposággal kell vizsgálni, hogy a munkáltatónak – illetve a szolgáltatást fogadó félnek – potenciálisan lehetősége van-e a másik fél teljesítését konkretizálni. A szerződés, pontosabban a jogviszony minősítésénél ilyenkor meghatározó szerepe lehet a teljesítés költségei, kockázata viselésének.

⁵³ DEAKIN–MORRIS (19. lj.) 65–66.

⁵⁴ Wedderburn minősítése szerint a *common law* kitéphetetlenül beépült az angol jogrendbe. Kenneth William WEDDERBURN: „Companies and Employees: Common Law or Social Dimension?” *Law Quarterly Review* 1993/109. 253–255.

⁵⁵ DEAKIN–MORRIS (19. lj.) 75–82.

ez a jogviszony abból a szempontból különbözik a többi kötelemtől, hogy tartalmát számos, minőségében eltérő tényező (*Bestimmungsgründe*) határozza meg és alakítja.⁵⁶ A hierarchia rangsorának meghatározásakor az összehasonlítást jogszabályok és szerződések, valamint különböző szintű és rendeltetésű szerződések relációjában kell elvégezni, így a jogforrási hierarchia és a munkajogviszony tartalmát alakító források sorrendjének kialakítása nem feltételez azonos kiindulópontot, és nem feltétlenül vezet azonos eredményre.⁵⁷

Ami a tágabb értelemben vett jogforrási hierarchiát illeti, a képlet lényegében mindenütt hasonló. A jogi normát illetően minden ország kialakította a sajátos jogforrási hierarchiáját, amelynek lényege, hogy az alacsonyabb szintű jogforrás minden esetben valamilyen felhatalmazás (delegáció) alapján szabályoz. A jogi norma (jogszabály) jogforrási hierarchiájában ez nem okoz értelmezési problémát. Ettől azonban merőben eltérő szabályozási kauzával rendelkeznek a normatív tartalmú megállapodások. Abban az esetben, ha a kollektív munkajog mintegy intézményesen kettéosztott – mint például a német munkajogban –, úgy még a kollektív megállapodások egyes típusain belül is differenciálásra van szükség.⁵⁸ Ezeknek a tágabb értelemben vett jogforrási hierarchiában azért van helyük, mert normatív tartalmuk van, ugyanakkor elhatárolásuk a jogszabályban meghatározott normától azért szükséges, mert szerződések, és kauzájuk közvetlenül nem jogszabályi felhatalmazás, hanem szerződés, jelesül a munkaszerződés.⁵⁹

A munkajogviszonyt alakító tényezők sorában a kollektív megállapodásokat is magában foglaló tágabb jogforrási hierarchia ezen a ponton egyre inkább átadja a helyét, az ezen a mégoly tág kereten is kívül eső, egyéb alakító hatással rendelkező jogi tényeknek. Ezen a szinten a munkajogviszonyra alapvető hatást gyakorolnak a munkáltató irányítási jogából eredő különféle egyoldalú jogi aktusok. Mielőtt azonban ezeket érinteném, szólni kell az általános szerződéses feltételekről, amelyek a munkajogban (mint *vertragliche Einheitsregelung*, vagy mint *Gesamtusage*) is egyre inkább elterjednek. A munkáltató által egyoldalúan kialakított szerződési feltételek mögött rendkívül összetett probléma húzódik meg. Az egyik a munkajogviszony minősítésével áll összefüggésben, nevezetesen a kötelmi jogi reformokkal kapcsolatban merült fel komoly diszkusszió – például a német jogban – a munkaszerződés és a fogyasztói szerződés közelítését tekintve.⁶⁰ Annak ellenére, hogy ez a probléma alapvetően a munkáltató jogállásának definiálásakor került előtérbe – nevezetesen a munkáltató-munkavállaló, valamint a vállalkozó-fogyasztó fogalom-

⁵⁶ ADOMEIT: „*Rechtsquellenfragen*” (17. lj.) 5.

⁵⁷ Lásd ADOMEIT: „*Rechtsquellenfragen*” (17. lj.) 70–90.

⁵⁸ Reinhard RICHARDI: *Betriebsverfassung und Privatautonomie* (Berlin - New York: Walter de Gruyter 1973) 12–13.

⁵⁹ Lásd MENTZEL (11. lj.) 7–11, 70–73.

⁶⁰ Átfogó feldolgozását lásd Michael GOTTHARD: *Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform* (München: C. H. Beck 2003); Georg ANNUSS: „Der Arbeitnehmer als solche ist kein Verbraucher!” *Neue Juristische Wochenschrift* 2002/39. 2844–2846; Peter HUBER: *Schuldrechtsreform* (Mainz: Ministerium der Justiz, Rheinland-Pfalz 2001); Annegard ALPMANN-PIEPER: *Express – Reform des Schuldrechts, das neue BGB* (Münster: Alpmann und Schmidt 2002); Martin SCHWAB (szerk.): *Einführung in das neue Schuldrecht* (München: C. H. Beck 2002).

pár elemzésekor –, szoros összefüggésben áll a munkáltató tájékoztatási kötelességével, amelyet a 91/533/EGK irányelv szabályoz. A kérdés kissé leegyszerűsítve az, hogy milyen feltételek tartoznak a munkaszerződés tartalmába, és melyek azok, amelyek csupán a munkáltató tájékoztatási kötelességét alapozzák meg. Önmagában már az irányelv megszületése is azt támasztja alá, hogy a munkaszerződés tartalmának kialakításában a munkáltatónak jóval nagyobb lehetőségei vannak, mint a munkavállalónak. Ebből egyrészt az következik, hogy a munkaszerződés könnyen magán viselheti az általános szerződési feltételek ismérveit, amelyek tipikusan a fogyasztói szerződések sajátjai.⁶¹ Másrészt, különös jelentősége van a tájékoztatásnak, hiszen ami a munkaszerződésből kimaradt, az valamilyen módon mégis meghatározza a munkajogviszony tartalmát. Mindenesetre ezeket az általános szerződési feltételeket nem lehet levezetni a munkáltató fölérendelti pozíciójából, azaz nem a munkáltató irányítási jogának része. Ezek a feltételek „csupán” azt fejezik ki, hogy a munkajogviszony jövőbeli potenciális alanyai között az egyik fél szerződéses akarata dominál, annak minden következményével együtt. Ennek az intézménynek a jogi természete nem változik meg a munkaszerződés módosításának munkáltatói szándéka esetében sem.

A munkajogviszonyt alakító források közül a munkáltató irányítási jogából (*Direktionsrecht*) levezethető individuális utasítási jog (*Weisungsrecht*), illetve a kollektív címzettségű, a munkáltató által egyoldalúan kialakított normák (*Verhaltensnormen*) a munkajogviszony tartalmát alakító jogi tények rangsorában alacsony szinten helyezkednek el.⁶² Ebben a rangsorban a munkaszerződés szerepel első helyen, a kollektív megállapodást megelőzve. Ez egyben azt jelenti, hogy a munkajog jogforrási rendszerében, valamint a munkajogviszony tartalmát alakító jogi tények szerkezetében a munkaszerződés jelenti a szerződésen kívüli alakító eszközök legfontosabb korlátját. Mindebből következően a munkaszerződés tartalmának gazdagsága, a munkafeltételek szerződéses meghatározásának módja alapjaiban határozza meg a munkajogviszony – mint számos bizonytalansági tényezőzt magában foglaló tartam-jogviszony – külső alakításának kereteit.

3.2. A MUNKAJOGVISZONY SZERZŐDÉSES ALAPOZÁSÚ „EGYOLDALÚ” ALAKÍTÁSI LEHETŐSÉGEI

A munkajogviszony tartalmának egyes egyoldalú, illetve kvázi egyoldalú alakítási lehetősége mögött – különösen napjaink gazdasági körülményei között – a munkáltató gazdasági érdekeinek érvényesítése húzódik meg. Ennek elle-

⁶¹ Ezzel kapcsolatban ugyanakkor hangsúlyozni kell a fogyasztói szerződés, illetve a fogyasztóvédelem, valamint általában a szabványszerződések szétválasztásának szükségességét. Vékás kiemeli, hogy ezeknek a szerződéseknek eltérő funkciójuk van. VÉKÁS Lajos: „Európai közösségi fogyasztóvédelmi magánjog” in VÉKÁS Lajos (szerk.): *Európai jogi elemek a magyar magán- és kereskedelmi jogban* (Budapest: KJK-Kerszöv 2001) 25–96; A szabványszerződésekről lásd korábbról TAKÁTS Péter: *A szabványszerződések* (Budapest: Akadémiai Kiadó 1987) 178.

⁶² Lásd ADOMEIT: „*Rechtsquellenfragen*” (17. lj.) 76–77; MENTZEL (11. lj.) 34–40, 86–90.

nére a munkavállalónak a szociális védelemhez való igénye átszővi a munkajogviszony valamennyi létszakát. A munkajog szabályrendszere is e követelmény mentén alakult és fejlődött ki, amelyhez hozzátartozik a munkajogi normák koherenciája a munkajogviszony tartalma egyensúlyának biztosítása érdekében. Ez kimutatható mind a kodifikált, mind a kodifikációt nélkülöző munkajogban.

3.3. A *CLAUSE DE MOBILITÉ* INTÉZMÉNYE

Az előzőre jó példa a kompilált *Code du Travail* (a továbbiakban: CT) tartalma. A vizsgált téma szempontjából a legfontosabb a munkajogviszony stabilitása, és ezzel együtt a munkavállaló jogállásának megőrzése a megváltozott körülmények között. Ebben a kontextusban kiemelkedő jelentősége van a munkaszerződés gazdasági okok miatti módosításának (*modification du contrat de travail pour motif économique*),⁶³ valamint megszüntetésének (*licenciement pour motif économique*).⁶⁴ A munkaszerződés módosításának intézménye nem választható el a jóhiszeműség és a tisztesség követelményétől.⁶⁵ A gazdasági ok tartalmát a CT a munkajogviszonynak a gazdasági ok miatti megszüntetése szabályozása körében határozza meg, amelyet azonban alkalmazni rendel a módosítás során is. Ennek értelmében gazdasági oknak minősül a munkavállaló személyén és magatartásán kívül álló ok, amely miatt a munkáltatót, az őt sújtó, akár egymást követő gazdasági nehézségek, vagy meghatározott technológia bevezetése miatt a munkajogviszony megszüntetésére kényszeríti, amennyiben a munkavállaló visszautasítja a munkajogviszony egyes lényeges elemeinek a módosítására tett munkáltatói javaslatot.⁶⁶ A gazdasági ok mind a megszüntetésnél, mind a módosításánál, elsősorban kollektív relációkban releváns, ami természetesen nem jelenti azt, hogy kivételképpen ne lenne jelentősége az individuális munkajogban, akár egy (vagy néhány) munkavállalót tekintve.

Ennek a sajátosságnak azonban lényeges következménye lehet. Az egyoldalú teljesítés-meghatározás szerződéses felhatalmazásának szintje ugyanis eltérő. Ezt a felhatalmazást adhatja munkaszerződés vagy kollektív szerződés. A felhatalmazás szintjének meghatározása, bővítése vagy éppen szűkítése számos tényezőtől függ. Ezek egyike lehet maga a jogi szabályozás a kifejezett felhatalmazásaival vagy tiltásaival, de implicite módon meghatározó lehet a munkaszerződés kötelező tartalmára vonatkozó törvényi rendelkezés is. Amennyiben ugyanis ilyen létezik, kollektív szerződés nem adhat felhatalmazást a munkaszerződés módosítására. Az előbbi megoldás jelenik meg a CT-nek a munkaszerződés módosítására vonatkozó rendelkezéseiben is. A CT L. 1222-6 cikke szerint, amennyiben a munkáltató a

⁶³ Art. L. 1222-6 Code du Travail.

⁶⁴ Art L. 1233-2 – 1233-10 Code du Travail.

⁶⁵ *Le contract du travail est exécuté de bonne foi.* Art. L. 1222-1 Code du Travail.

⁶⁶ Jean PÉLUSSIER [et al.]: *Droit du travail* (Paris: Dalloz 2007) 461–468.

fentiekben említett gazdasági ok miatt a munkaszerződés (illetve a munkajogviszony) egyes lényeges elemei módosításának bejelentésére kényszerül, a munkaszerződés módosítására a munkavállaló számára ajánlatot kell tennie.⁶⁷ Amennyiben a munkavállaló ezt az ajánlatot kellő alap nélkül visszautasítja, úgy a munkajogviszony megszüntetése nem a munkáltató oldalán felmerülő gazdasági okként ítélendő meg, hanem a megszüntetés oka a munkavállaló személyében rejlik(!). Lényeges továbbá, hogy ez a szabály nem alkalmazandó a munkaidő mértékének éves szinten történő megállapítása esetén, amennyiben erre, illetve ennek a módosítására csak kollektív szerződés által van mód.

A francia jogban az egyoldalú teljesítés-meghatározáson belüli differenciálásnak létezik azonban egy másik vonatkozása is, amely szorosan összefügg a változtatás felhatalmazásával. E felosztás szerint el kell választani magát a szerződésmódosítást és a munkafeltételek megváltoztatását (*modification du contrat et changement des conditions de travail*).⁶⁸ Általánosságban megállapítható, hogy szerződésmódosítás szükséges mindazokban az esetekben, amelyek a munkajogviszony lényeges tartalmi elemeinek a megváltoztatását hozzák magukkal. Ezek az elemek többnyire kívül esnek a munka teljesítésének módjára vonatkozó egyoldalú munkáltatói döntési hatalmon. Ebbe a körbe tartoznak a munkaidő, a munkahely, a munkajogviszony időtartama, de a jogalkalmazás szerint még a teljesítés módjának egyes lényeges elemei is.

Az alapvető kérdés azonban korántsem ebben a distinkcióban rejlik, hanem abban, hogy egy későbbi szerződésmódosítás, vagy akár egy későbbi egyoldalú változtatás egy korábbi megállapodásra történő hivatkozással, azaz egy klauzulaszerű felhatalmazással megalapozható-e? Ehhez képest ugyan másodlagos, de szintén nem megkerülhető kérdés, hogy ennek a klauzulának milyen szinten lehet megjelennie, nevezetesen munkaszerződésben vagy kollektív megállapodásban. Ami az első kérdést illeti, a francia jog alapállása az, hogy általában nem kívánatos az alárendelt felet kiszolgáltatott helyzetbe hozni, ugyanakkor a feleknek lehetőséget kell adni a megfelelő változtatások megvalósítására. Ennek eszköze a *clause de mobilité* intézménye.⁶⁹ Ennek értelmében a munkáltató a szerződésben, pontosabban a szerződési ajánlatban meghatározhat olyan ún. mobilitási követelményeket, amelyek az ellátandó munkakört, a munkahelyet, a munkaidőt és akár a munkabérekét is érinthetik. A klauzula érvényességének – mondhatni a szerződés tartalmi kontrolljának – kritériumait a jogalkalmazás kialakította.⁷⁰ Az ilyen klauzula

⁶⁷ A munkajogviszony módosításának elemzését lásd Françoise FAVENNEC-HÉRY: „Modification du contrat de travail: le glissement de l’objectif vers le subjectif” *Revue de jurisprudence sociale* 2003/6. 459–465.

⁶⁸ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 10 juillet 1996, *Revue de jurisprudence sociale*, 8-9/95, no. 900; Cour de Cassation, Chambre Sociale, 17 octobre 1996, *Rubin*, no. 3822 D.

⁶⁹ Lásd erről részletesen Paul-Henry ANTONMATTEY: *Les clauses du contrat de travail* (Paris: Edition Liaisons 2005) 19–67.

⁷⁰ Jellemző pl., hogy a munkahelyet tekintve az ilyen kikötés csak abban az esetben érvényes, amennyiben a munkavállaló ugyanabban a helységben dolgozik, illetve a munkabér vonatkozásában akkor, ha az ellátandó munkakörhöz kapcsolódik. PÉLISSIER (66. lj.) 466.

alapján elrendelt változások nem minősülnek a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony eredeti értelmében vett módosításának.⁷¹

A mobilitási klauzuláknak vannak korlátai is. Ezek egyike a gyakorlatban a munkabérek változtatására irányul. Abban az esetben ugyanis, ha az ellátandó munkaköri feladatok nem változnak, illetve azok változtatására az említett klauzula hiányában nincs lehetőség, a munkabér változtatására vonatkozó klauzula csak abban az esetben érvényes, amennyiben a változtatás a munkáltatótól független olyan okra vezethető vissza, amelyre befolyása nem volt. A munkabér változtatása, jelesül csökkentése, még ilyen esetben sem haladhatja meg a jogszabályban meghatározott minimálbér szintjét.⁷² Nyilvánvalóan tipikusan ilyen oknak minősül a gazdasági körülmények lényeges változása.

A *clause de mobilité* intézménye egy sajátos feltételt is magában foglalhat. A jövőbeli bizonytalan esemény bekövetkezte esetére történő egyoldalú változtatás lehetősége ugyanakkor súlyos veszélyeket rejt magában a munkajogviszonyban már eleve alá- fölérendeltségi helyzetben lévő munkavállaló számára. Ennek elhárítására három eszköz szolgálhat. Az első a jogi szabályozás, amely közvetlen vagy közvetett fékeket iktat be. A francia munkajogban, ebben a vonatkozásban a közvetett szabályozással találkozhatunk, nevezetesen a munkajogviszony megszüntetésének a szigorú anyagi jogi és eljárásjogi szabályaival.⁷³ A második a szerződés tartalmi kontrollja, amely a jogalkalmazás feladata. A harmadik kollektív munkajog befolyása. Ezt tekintve kiemelkedő jelentősége van az *ordre public* elvének,⁷⁴ különösen az *ordre public relatif*, vagy más néven az *ordre public social* intézményének, amely jellegéből adódóan átfogja szinte a munkajog jogforrásának egészét.⁷⁵ Amennyiben tehát a kollektív megállapodás tartalmaz a *clauses de mobilité*t érintő valamilyen korlátot, a munkaszerződésben a munkavállaló terhére történő eltérés érvénytelen.

A nem kodifikált munkajogi rendszerekből az angol és a német munkajog elemzése indokolt. Azért választottam ki e két ország megoldását, mert egymástól merőben eltérő, mondhatni ellentétes gyökerekből fejlődtek, és megközelítési módjuk mind a mai napig különböző.

3.4. AZ *INCOMPLETE CONTRACT* JELENTŐSÉGE

Az angol jogban a munkajogviszony tartalmának meghatározásánál, valamint alakításánál is alapvető az egyes jogforrások osztályozása, e jogforrásoknak a jog

⁷¹ Ehhez hasonló konstrukció a magyar munkajogban is ismert, habár gyakorlati megvalósulása jóval rugalmatlanabb, mint a francia munkajogi gyakorlatban. Talán csak az ún. változó munkahelyet tekintve figyelhető meg bizonyos mobilitás, de a munkajogviszony többi elemét tekintve nem, igaz, hogy ebben a körben jelentős jogszabályi korlátok is léteznek.

⁷² La Cour de Cassation Soc. 13 juillet 2004.

⁷³ Erről az eljárásról lásd részletesen PÉLISSIER (66. lj.) 515–524.

⁷⁴ Antoine MAZEAUD: *Droit travail* (Paris: Montchrestien 2008) 162, 223.

⁷⁵ Lásd a CT L. 2251-1, 2252-1, 2254-6 cikkeket.

általi elismerése, és ezáltal rangsoruk meghatározása.⁷⁶ A munkajogviszony tartalmát az uralkodónak tekinthető osztályozás alapján két tényező befolyásolja. Az egyik, a kifejezett jogforrások (*express terms*), amelyeknek különféle fajtái léteznek, a másik, a már említett *managerial prerogative*. A munkajogviszony tartalmának kifejezett feltételei általában csekélyebb szerepet játszanak, amennyiben például a felek a szerződésben csak a munkajogviszony alapvető formális rendjét (tartalmát) és bizonyos eljárási szabályokat rögzítenek. A munkajogviszony tartalmát meghatározó elemek nem az individuális munkaszerződésben, hanem többnyire a kollektív szerződésben jelennek meg. A munkaszerződés feltételei természetesen kölcsönösen kötik a feleket, azonban a *'vital part of the contract'*, pontosabban, a munkajogviszony dinamikája általában nem e szerződés által meghatározott. Ennek megfelelően az angol munkaszerződést az ún. *incomplete contract*⁷⁷ megjelöléssel illetik, és több okkal magyarázzák. Az egyik ok a munkajogviszony tartam jogviszony jellege (*long-term contract*). Egy ilyen jogviszony esetében napjainkban a jövőbeli változásokat szinte alig lehet előre látni, és a hagyományos, mondhatni a klasszikus jogügyleti módszerek kiszámíthatatlan költségeket okozhatnak. Ezért a munkajogviszony tartalma szempontjából lényeges elemek jöszével kimaradnak a munkaszerződésből.

Az *employer prerogative* intézménye szintén több okra vezethető vissza. Az egyik teória a tulajdonnak a munkáltató szemszögéből való megközelítésével magyarázza a munkáltató előjogát.⁷⁸ E tan képviselői megállapítják, hogy minden hosszabb távú befektetés bizonyos kockázattal jár. Ezek a befektetések meghatározott jogügyletek révén valósulnak meg, és ebbe a körbe tartozik a munkaszerződés, illetve joghatása, a munkajogviszony. Abban az esetben, ha egy hosszabb távú befektetést megvalósító jogügylet tartalma nem terjed ki minden részletre, és így a tulajdonon alapuló előjog révén a befektetőnek egyoldalú alakítási joga van, a vállalkozás hatékonysága már eleve biztosított.⁷⁹

A munkaszerződésen kívüli elemek, valamint a *managerial prerogative* azonban nem jelentenek korlátlan alakítási hatalmat. A munkáltatónak ugyanis nincs joga egyoldalúan megváltoztatni a munkabér összegét, a munkaidő hosszát, valamint olyan egyéb feltételt, amelyet egyébként a felek a munkaszerződésben vagy a kollektív szerződésben rögzítettek. A munkáltató a munkajogviszony lényeges elemait felhatalmazás hiányában nem változtathatja meg, e felhatalmazást azonban több forrásból is megszerezheti. Ebből következően a változtatás csak látszólag egyoldalú, hiszen valamilyen korábbi szerződéses felhatalmazás az alapja. Az angol

⁷⁶ Lásd DEAKIN–MORRIS (19. l.) 236.

⁷⁷ ANN PANKHURST: *Work Effort under the Incomplete Contract of Employment* (Cambridge: New Hall 1988) 5–8.

⁷⁸ OLIVER HART: „Incomplete Contracts” in JOHN EATWELL [et. al.] (szerk.): *Allocation, Information and Markets* (London: McMillan 1989); OLIVER HART – JOHN MOORE: „Incomplete Contracts and Ownership”; www.aeweb.org/annual_mtg.../0105_1015_1702.pdf.

⁷⁹ Lásd HART–MOORE (78. l.) 1. Lásd még erről OLIVER HART: „Incomplete Contracts and the Theory of the Firm” *Journal of Law, Economics and Organization* 1988/1. 119–139; JEAN TIROLE: „Incomplete Contracts: Where Do We Stand” *Econometrica* 1999/4. 741–781.

munkajogban, ebben a kontextusban is az a legfontosabb kérdés, hogy a szerződéses munkafeltételek megváltoztatásának melyek a lehetőségei és jogalapja.⁸⁰ A kiindulópont magától értetődően az, hogy a szerződéses feltételeket csak a felek közös megegyezésével lehet módosítani. Abban az esetben, amennyiben a munkáltató egyoldalú változtatást tervez a munkaszerződés feltételeiben és ehhez a munkavállaló nem járul hozzá, a munkáltató a munkajogviszonyt megszüntetheti.⁸¹ Ugyanakkor, ha a munkavállaló ráutaló magatartással teljesíti a megváltozott, illetve a munkáltató által egyoldalúan megváltoztatott munkafeltételeket, a konszenzus alapján történő módosítás megvalósult.

Témánk szempontjából azonban kiemelkedő az a tényállás, amikor maga a szerződés engedi a munkajogviszony szubsztanciális elemeinek a munkáltató általi változtatását. Abban az esetben ugyanis, ha a munkaszerződés akként rendelkezik, hogy amennyiben a munkáltatónál jelentkező munkafolyamatok természete, intenzitása, illetve aránya megváltozik, és a munkáltatónak ebből következően joga van a munkavállalót másik munkakörbe, illetve másik munkahelyre helyezni, úgy ez a döntés nem tekintendő a munkajogviszony tartalmi elemei egyoldalú változtatásának.⁸²

A szerződéses felhatalmazás szempontjából rendkívül lényeges a kollektív szerződés szerepe. A fentiekben utaltam arra, hogy a munkajogviszony tartalmi elemei többnyire kollektív megállapodásban rögzítettek. Ez a fajta megoldás (*implication of terms*) bármennyire is elterjedt, számos konfliktusnak a forrása. Az adott ügyben⁸³ a munkajogviszony tartalmának egyes szubsztanciális elemeit a kollektív szerződés tartalmazta. Ennek megfelelően a munkáltatónak felhatalmazása volt a munkavállaló részére másik munkavégzési hely kijelölésére.⁸⁴ Lényeges azonban, hogy ezeknek a beépített feltételeknek egyértelműeknek kell lenniük, megjegyzendő továbbá, hogy adott esetben nemcsak a munkáltató, hanem a munkavállaló számára is ad lehetőséget a munkajogviszony tartalmának alakítására, általában valamely magasabb követelésre, amely a munkáltató alakító hatalmának ellensúlyozását jelenti.⁸⁵

⁸⁰ Norman SELWYN: *Selwyns's Law of Employment* (London: Butterworths 2000) 79–82.

⁸¹ *Marriott v. Oxford and District Co-operative Society Ltd (No 2)* [1969] 1 All ER 471.

⁸² Lásd a *Bex v. Securicor Transport Ltd.* [1972] IRLR 68. sz. esetet. Mivel a munkavállaló nem teljesítette a munkáltató utasítását, amelynek következtében a munkáltató a munkajogviszonyt megszüntette. Az *industrial tribunal* a munkavállaló kérelmét – az unfair dismissal és anyagi kompenzáció megállapítására – éppen a szerződésben megfogalmazott felhatalmazásra való tekintettel elutasította.

⁸³ *Parry v. Holst & Co Ltd.* [1968] 3 ITR 317.

⁸⁴ A *Working Rule Agreement of Civil Engineering Construction Conciliation Board, Clause XD (f)* pontja alapján.

⁸⁵ Lásd a magasabb végkielégítés követelését tekintve a *Lee v. GEC Telecommunications* [1993] IRLR 383.

3.5. A KITERJESZTETT UTASÍTÁSI JOG (*ERWEITERTES WEISUNGSRECHT*) PROBLEMATIKÁJA

A munkafeltételek alakításának problematikája (*Gestaltungsrecht*) a német munkajogtudomány egyik kiemelt területe.⁸⁶ Meg kell különböztetni a munkavállaló teljesítésének a konkretizálását, és a munkafeltételek egyoldalú alakításának, változtatásának lehetőségét. Ami az előbbit illeti, a német munkajog felfogása azonos a munkáltató mérlegelési jogára vonatkozóan más munkajogi rendszerek koncepciójával. A munkajogviszony tartalmát alkotó alá-fölérendeltség alapvetően nem jogon kívüli tényezőkkel magyarázandó, hanem a szolgáltatás szerződésbeli meghatározásának a következménye.⁸⁷

A német jogban a más részére végzett önálló és önállótlan (függő) munka elhatárolására találoan alkalmazzák a *Selbstbestimmung versus Fremdbestimmung* kifejezést.⁸⁸ Ezzel összefüggésben azt is kiemelik, hogy a munkajogviszony teljesítésének idegen meghatározottsága annyiban nem teljesen „idegen”, amennyiben a munkáltató utasítási, konkretizálási jogának jogalapja a szerződés. Mindazonáltal többen azt a problematikát is elemzik, hogy található-e a munkaszerződésben olyan kifejezett felhatalmazás, amely a munkáltató egyoldalú konkretizálási jogát megalapozná. Ez a német jogban különösen azért merül fel, mert a munkaszerződési jog kodifikálására vonatkozó kísérletektől eltekintve,⁸⁹ a munkáltató egyoldalú alakítási joga a *Bürgerliches Gesetzbuch*-ból (a továbbiakban: BGB) egyértelműen nem vezethető le. Mindebből Birk azt a következtetést vonja le, hogy a munkáltató alakító, konkretizáló hatalma alapvetően az iratlan jog és a jogalkalmazás alapján lett elfogadott – a jogtörténeti tapasztalás hatására is.⁹⁰ A munkáltató teljesítést-koncretizáló hatalma a német jogban is összekapcsolódik a munkajogviszony tartam-jellegével, és ebből következően a szerződési ígéret bizonytalanságával (*Unbestimmtheit*).⁹¹ Az is kétségtelen, hogy minél inkább üres egy adott munkaszerződés, annál nagyobb tere lehet a munkáltató teljesítés-koncretizálási lehetőségének. A munkaszerződés, mint jogalap – a fentiekben említett diszkussziótól függetlenül – általánosan elfogadott jogalapja a munkáltató konkretizálási hatalmának, amelyet a német jogban *allgemeines Weisungsrecht*ként minősítenek. Ez azért lényeges, mert ilyen esetben nem a munkaszerződés tartalmi vizsgálá-

⁸⁶ Lásd BIRK (11–12. lj.); BÖKER (11. lj.); BÖTTNER (11. lj.); Claus-Wilhelm CANARIS: „Die Allgemeinen Arbeitsbedingungen im Schnittpunkt von Privat- und Kollektivautonomie” *Recht der Arbeit* 1974/1. 18–26; Wolfgang GITTER: „Unzumutbarkeit als Grenze der Tarifmacht” *Arbeit und Recht* 1970/3. 129–134; Alfred HUECK: *Tarifschlussklausel und verwandte Klauseln im Tarifvertragsrecht* (München: C. H. Beck 1966); PREIS (11. lj.); Franz-Jürgen SÄCKER: *Gruppenautonomie und Überwachungskontrolle im Arbeitsrecht* (Berlin: Duncker & Humblot 1972); SÖLLNER (17. lj.).

⁸⁷ RICHARDI (15. lj.) 252.

⁸⁸ Reinhard RICHARDI: *Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetze [Staudinger BGB]* (Berlin: Walter de Gruyter 1989) Rz. 692–699; Manfred LÖWISCH: „Schutz der Selbstbestimmung durch Fremdbestimmung” *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 1996/2. 293–318.

⁸⁹ Lásd a 2. lj.-ben foglaltakat.

⁹⁰ Lásd BIRK (11. lj.) 58–77.

⁹¹ Lásd NENTZEL (11. lj.) 3–4.

ta (*Inhaltskontrolle*) jön szóba, hanem a BGB 315. § alkalmazása alapján a munkáltató tevékenységének, döntési alapjának méltányossági vizsgálata (*Billigkeitskontrolle*).⁹²

Témánk szempontjából az alapvető kérdés azonban az, hogy létezhet-e egyfajta ún. kiterjesztett utasítási jog (*erweitertes Weisungsrecht*), és amennyiben igen, ennek mi a jogalapja. A német irodalom többségi álláspontja abból indul ki, hogy a munkáltató általános utasítási joga az egyéni szerződések által kiterjeszthető. Ez egy ún. *Versetzungsklausel* (*Versetzungsvorbehalt*) által lenne lehetséges, amely lehetőséget adna a munkáltatónak, hogy a munkavállaló tevékenységének jellegét, a munkavégzés helyét megváltoztassa. Ezáltal elkerülhető lenne a munkaszerződés gyakori módosítása mindazokban az esetekben, amikor a szerződés megkötését követően lehet csak felismerni a körülmények olyan változását, amely a teljesítés jelentős mértékű modifikálását teszi szükségessé. Ennek, a végeredményben megállapodáson alapuló utasítási jognak a tárgya túlmutat a munkavállaló szerződéses teljesítési köteletségének a konkretizálásán, amennyiben előre nem kifejezett, szerződésen kívüli változtatást is lehetővé tenne.⁹³ Mentzel utal arra, hogy a német jogalkalmazás az ilyen jellegű utasítási jog korlátait viszonylag korán kidolgozta, megállapítván, hogy az általános utasítási jog ugyan nem terjedhet túl a szerződésen, de ennek a kiterjesztése munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben megengedett. Az újabb jogalkotás is elismeri ennek a lehetőségét, hangsúlyozva, hogy a megállapodás mellett a változtatásnak objektíve megalapozottnak kell lennie.⁹⁴

Ezzel a megoldással kapcsolatban azonban számos kétely merül fel. A munkáltató ugyanis a megállapodásos alapon kiterjesztett utasításával már túlmegy az eredeti szerződéses kereteken, azaz valójában – a további egyoldalú alakításra való felhatalmazás nélkül – kétoldalú szerződésmódosításra lenne szükség. Ebből a megfontolásból elutasítandó e jog gyakorlása az objektív szükségszerűség igazolása nélkül. Ilyen esetben ugyanis a német munkajog több elemét kerülné meg a munkáltató, mindenekelőtt az ún. *Änderungskündigung* jogintézményét.

Mindenesetre több érv szól az ún. anticipált, megelőlegezett változtatási lehetőség mellett, mint ellene.⁹⁵ Lényeges ugyanakkor hangsúlyozni, hogy mind a kollektív, mind az egyéni megállapodáson alapuló anticipált jogviszony-alakítási lehetőség egy sajátos magánjogi, illetve munkajogi környezetben egzisztál, az ennek megfelelő korlátokkal. Ezek közül talán a leglényegesebb az említett *Änderungs-*

⁹² Lásd BIRK (11. lj.) 55–56.

⁹³ Lásd MENTZEL (11. lj.) 91–92.

⁹⁴ BAG (Bundesarbeitsgericht), Urt. v. 28. 05. 1997. NZA 1997 1160–1162.

⁹⁵ Lásd WANK (16. lj.); Wolfgang HROMADKA: „Änderung von Arbeitsbedingungen und Schutz gegen Änderungen – Klauseln in Allgemeinen Arbeitsbedingungen” in Georg ANNUSS [et al.] (szerk.): *Festschrift für Reinhard Richardi zum 70. Geburtstag* (München: C. H. Beck 2007) 257–267; Friedhelm ROST: „»Die Erweiterung des Direktionsrecht« durch Tarifvertrag” in Peter HANAU [et al.] (szerk.): *Richterliches Arbeitsrecht – Festschrift für Thomas Dieterich zum 65. Geburtstag* (München: C. H. Beck 1999) 505–517; Udo INSEHART: „Individualrechtliche Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen” in Udo INSEHART – Ulrich PREIS (szerk.): *Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft – Festschrift für Peter Hanau* (Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt 1999) 221–245.

kündigung.⁹⁶ Emellett kiemelkedő jelentősége van a kollektív munkajog egyes elemeinek, különösen a *Betriebsverfassungsgesetz* által kínált védelmi funkciót szolgáló lehetőségeknek.⁹⁷

Látható, hogy a munkajogviszony tartalmának szerződéses felhatalmazáson nyugvó alakítása egyaránt magában hordoz előnyöket és hátrányokat, szolgálhatja a hatékonyságot, a stabilitást, ugyanakkor számos veszéllyel is járhat. Ez utóbbiak kiküszöbölését vagy legalábbis csökkentését csak a munkajogi intézményrendszer koherenciájával lehet biztosítani. Ennek alapvetően két pillére van. Az egyik a felmondásvédelem, nyilvánvalóan a munkáltató érdekkörében felmerült indokkal történő munkaviszony-megszüntetés esetén. A másik a kollektív munkajog befolyása a munkajogviszony alakítási lehetőségeire, ideértve mind a szakszervezet, mind az üzemi alktmány szerveit.

Ehhez képest – bármennyire is lényeges – másodlagos az a kérdés, hogy a felhatalmazás munkaszerződésből vagy kollektív szerződésből ered. Ez ugyanis több tényezőtől függ, az adott ország szerződési kultúrájától, a munkavállalói érdekképviseleti szervek érdekvédelemezítő képességétől és a kollektív szerződésnek a munkajogi szabályozásban betöltött szerepétől. Ezzel összefüggésben hangsúlyozom, hogy ott, ahol a munkaszerződés mintegy *ex lege* kötött tartalommal rendelkezik, a kollektív szerződés által adható felhatalmazás tárgyköre korlátozott.

4. AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉNEK SZABÁLYOZÁSA; AZ ELSZALASZTOTT LEHETŐSÉG

4.1. A MUNKAJOG HELYE A MAGYAR JOGRENDSZERBEN

A tanulmány dogmatikai-történeti kiindulási pontja az, hogy a munkajog a magánjog része, ennek megfelelően a munkajogviszony tartalmának alakítása elsősorban a polgári jog elveinek, illetve szabályainak az alkalmazásától függ. Ennek formai, mondhatni jogtechnikai vetületét képezi, hogy az egyes országok polgári törvénykönyvei rendelkeznek-e a munkaszerződésről, illetve a munkajogviszonyról. Másodlagos kérdés továbbá, hogy megvalósult-e a munkajog kodifikációja, vagy csupán egyes részterületek összefoglalása történt-e meg. Ugyanakkor ezek a tünetek mégis fontosak a polgári jogi intézmények alkalmazhatósága szempontjából, de szigorú okozati összefüggés még a legtisztább esetekben sem mutatható ki. A polgári jog és a munkajog kapcsolatának megítélését napjainkban egyre erőteljesebben befolyásolja a munkajogi szabályozás szociális töltésének intenzitása. Ez a folyamat különösen az Európai Unió jogában követhető nyomon. A sokat hangoztatott szociális jogállam – amely megjelölés több alkotmányban is meg-

⁹⁶ Lásd ROST (95. lj.) 506–502; Sebastian SCHRÖDER: *Das Verhältnis von Direktionsrecht und Änderungskündigung* (Frankfurt am Main: Lang 2011).

⁹⁷ Karl FITTING [et al.]: *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung* (München: Verlag Franz Vahlen 2004) 1529–1737.

jelenik⁹⁸ – az adott állam rendeltetését, célmeghatározását is jelenti. Ennek értelmezési elve szerint, ha egy jogi normának több interpretációja lehetséges, mindenkor azt kell előnyben részesíteni, amely a partnerek közötti szociális kiegyenlítődést a legjobban szolgálja.⁹⁹ A polgári jog elveinek és normáinak munkajogi alkalmazása során tehát meg kell vizsgálni, hogy az adott norma kifejezésre juttatja-e azokat a munkavállalót védő elveket, amelyek más kötetekben nem találhatók meg.

A szocialista munkajogban sokáig fel sem merült a polgári jog szabályainak alkalmazhatósága, hiszen a munkajog – alapvetően ideológiai okokból kialakított – önállósága vitán felül állt. Ennek ellenére a jogalkalmazás révén a polgári jog néhány elve egyes jogintézmények esetében mégis alkalmazhatóvá vált.¹⁰⁰ Ebből a szempontból szinte áttörést jelentett – bármennyire nem tűnik annak mai megközelítésben – a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma (a továbbiakban: LB MK) 28. számú állásfoglalásának hatályon kívül helyezése. Ennek értelmében a munkajogviszonnyal kapcsolatban harmadik személy a munkavállalóért, illetve annak esetleges jövőbeli károkozásáért – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – anyagi felelősséget (kezességet) nem vállalhatott. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a munkajogviszonnyal összefüggő szabályok a munkajogviszony létesítésével, valamint a munkavállaló által esetlegesen a jövőben okozott károk megtérülésének biztosításával kapcsolatosan nem rendelkeznek sem az óvadékról, sem a kezességről. Ezért a polgári jognak az erre vonatkozó szabályai – kifejezett munkajogi rendelkezések hiányában – a munkajogviszonyra nem alkalmazhatók. A jogalkalmazás által produkált esetek azonban részben kívül estek a polgári jog alkalmazási körén – egyszerűen azért, mert a munkajog elvei és szabályai alapján is megoldhatók voltak –, részben azonban azzal jártak, hogy bizonyos szocialista munkajogi dogmák megkérdőjeleződtek. Ebből következően az 1967. évi II. törvény alapján meg lehetett volna nehéz volt az egyre tendenciózusabb jogalkalmazást védeni – annak részleges akceptálása mellett sem –, mert az akkori Munka Törvénykönyve túlnyomó részben kógens rendelkezései mellett *contra legem* ítélezés körvonalai bontakoztak ki.¹⁰¹

Az 1992-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyve (a továbbiakban régi Mt.) némileg más megvilágításba helyezte a munkajog és a polgári jog kapcsolatát. A munkajogi szabályok kodifikált kifejezése kétségtelenül e jogág elkülönültségét deklarálta, azonban a régi Mt. szellemisége azt sejtette, hogy a munkajog és a polgári jog kapcsolata minden korábbinál szorosabbá válhat. Megjegyzendő, hogy a polgári jogi szabályok alkalmazása a hazai jogban akár egyszerűbb is lehetett volna, mint általában a nyugat-európai országok jogrendjeiben. A magyar munkajogi szabályozás ugyanis jószerével megállt a régi Mt. szintjén, amely azonban jellege szerint – összehasonlítva több nyugat-európai ország munkajogi tárgyú tör-

⁹⁸ Így a francia, a német és a spanyol alkotmányban.

⁹⁹ Reinhard RICHARDI: *Münchener Handbuch Arbeitsrecht* [MünchArbR/Richardi] (München: C. H. Beck 2000), § 9 RdNr. 7.

¹⁰⁰ RADNAY József: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra* (Budapest: Kézirat 1998).

¹⁰¹ Utalok ezzel összefüggésben az LB MK 147., valamint 154. sz. állásfoglalására.

vényével, illetve törvényeivel – keretszabálynak minősült.¹⁰² A régi Mt. egyébiránt meglehetősen megosztotta a hazai munkajogtudományt. Míg egyes szerzők azt a felfogást hirdették, hogy a munkajogviszony jogdogmatikai intézményrendszere lényegében a polgári jogi szerződéses viszonyok alapstruktúrájának adaptációja,¹⁰³ változatlanul tartotta magát az a hagyományos felfogás, hogy a munkajog kögens elemeinek léte miatt nem vetődhet fel a polgári hagyományok átvétele.¹⁰⁴ A jogtudományban alkalmanként felerősödött vita túlzottan nem befolyásolta a jogalkalmazást, amelyben már korábban nyomon követhető annak az elvnek az érvényesítése, hogy amennyiben valamely polgári jogi norma vagy elv nem ellentétes a munkajog elveivel, a bírói gyakorlat által alkalmazást nyer.¹⁰⁵ Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a jogalkalmazás nem volt képes átfogó megoldást adni, rendeltetésénél fogva erre nem is lehetett képes. Így többek között meglehetősen bizonytalanság mutatkozott a jognyilatkozatok értelmezésénél a titkos fenntartást tekintve, a jóerkölcsbe ütköző és az uzsorás szerződés megítélésénél, a szolgáltatás-ellenszolgáltatás feltűnő aránytalansága, valamint a képviselőlet vonatkozásában. Nem mutatkozott egyértelmű megítélés a szerződés biztosítékeként szolgáló egyes intézmények, továbbá az elállás és végezetül a feltétel alkalmazhatóságában sem.

A jogalkalmazás egyre markánsabban megjelenő, ugyanakkor számos bizonytalanságot is felmutató álláspontját a polgári jog szabályainak alkalmazását illetően a jogalkotó sem igazolta minden tekintetben. A régi Mt. ugyanis egyáltalán nem utalt az 1959. évi IV. törvényre (a továbbiakban Ptk.), és a Ptk. 1. §-a korántsem támasztotta alá mindenben a munkajogi jogalkalmazásban egyre inkább magától értetődővé váló magánjogi jogértelmezési tendenciát. A Ptk. 1. § (1) bekezdésének első mondata határozza meg a szabályozás tárgyát: „Ez a törvény az állampolgárok, valamint az állami, önkormányzati, gazdasági és civil szervezetek, továbbá más személyek vagyoni és egyes személyi viszonyait szabályozza.” A második mondat a *québec-i klauzulán* alapul: „Az e viszonyokat szabályozó más jogszabályokat – ha eltérően nem rendelkeznek – e törvénnyel összhangban, e törvény rendelkezéseire figyelemmel kell értelmezni.”¹⁰⁶ Ezzel a megfogalmazással kapcsolatban az alábbi kérdések merülnek fel. A „vagyoni és egyes személyi viszonyok” kifejezéssel összefüggésben a más részére végzett önállóan munka szabályozásánál tekintettel kell-e lenni a Ptk.-ra, vagy sem? Ha igen, úgy a régi Mt. az, az „e viszonyokat szabályozó más jogszabály”, amelynek összhangban kell állnia a Ptk.-val. Ez a probléma markánsan jelenik meg a 2013. évi V. törvényben (a továbbiakban: új Ptk.). Az új Ptk. a törvény hatálya cím alatt, az 1:1. §-ban csupán annyit mond, hogy a törvény a mellérendeltség és egyenjogúság elve szerint szabályozza a sze-

¹⁰² Ez a megállapítás mindenképpen igazolható pl. az angol, a német, a francia, az osztrák vagy akár az olasz munkajogi szabályozással történő összehasonlításban.

¹⁰³ PRUGBERGER Tamás – Manfred PLOETZ: *Magyar és európai munkajog* (Budapest: KJK 1994) 183.

¹⁰⁴ Ennek a nézetnek volt markáns képviselője Román. ROMÁN László: „Kollektív jelleg az individuális munkajogviszonyban” *Jogtudományi Közöny* 1984/6. 306–316.

¹⁰⁵ RADNAY (100. lj.) 12–14.

¹⁰⁶ A *québec-i klauzula* lényege szerint „a törvény (CC) ezekben az ügyekben alapját képezi más törvényeknek, bár azok kiegészíthetik e törvényt vagy kivételeket állapíthatnak meg.” *Code Civil du Québec, Disposition Préliminaire*.

mélyek alapvető vagyoni és személyi viszonyait. Az értelmező rendelkezések az 1:2. § (2) bekezdésében azt rögzítik, hogy a polgári jogi viszonyokra vonatkozó jogszabályokat e törvénnyel összhangban kell értelmezni.

4.2. AZ ÚJ PTK. LEHETSÉGES HATÁSA A MUNKAJOG INTÉZMÉNYRENDSZERÉRE

A Ptk. és az új Ptk. fogalmazása számottevően eltér, és témám szempontjából mindenekelőtt a „mellérendeltség és az egyenjogúság” elve jelenthet problémát. Ez az elv akár azt is felvetheti, hogy a munkajogviszony minősítése szempontjából már a kiindulási pont is elhibázott, hiszen a munkajogviszony tartalmát uraló alá- fölérendeltség miatt a munkajog nem illeszthető be a magánjog rendszerébe. Az alábbiakban tehát a mellérendeltség és az egyenjogúság elveiből kiindulva kell vizsgálni a munkajogviszony alá-fölérendeltségének jogi természetét. Ebből a szempontból figyelemreméltók az új Ptk. kialakulásának egyes fázisai. A magánjog és a munkajog szorosabb kapcsolatát hirdető nézet követői biztatást találhattak a Szerkesztő Bizottság elé 2001-ben került vitaanyagban.¹⁰⁷ Az egyes szerződéstípusok meghatározásánál, illetve sorrendjének kialakításánál az volt olvasható, hogy

„az adásvételi szerződés, annak különös nemei és altípusai (szállítási szerződés, mezőgazdasági termékértékesítési szerződés és közüzemi szerződés), valamint a csereszerződés, továbbá a vállalkozási szerződés után helyezhető be az egyedi munkaszerződésre vonatkozó fejezet az új Ptk.-ba”.¹⁰⁸

A munkaszerződés Ptk.-beli elhelyezése még egyszer felmerül a Koncepciónak a Kormány 1003/2003. (I. 25.) Korm. határozatával elfogadott, illetve a Tematika egységes szerkezetbe foglalt szövegében, amelyet a Koncepcióval együtt a Kodifikációs Főbizottság 2002. november 18-i ülésén fogadott el.¹⁰⁹ Végül ez az elgondolás lekerült a napirendről, ilyen normát már a szöveg egyes tervezetei sem tartalmaztak.

Indokolt a Szakértői Javaslat magyarázatát idézni. Ennek értelmében:

„a javaslat a Ptk.-hoz hasonlóan csak a polgári jogi szabályozásra alkalmas, zömükben árujellelű vagyoni viszonyokat vonja szabályozási körébe. Ezért a törvény cél-

¹⁰⁷ Az új Polgári Törvénykönyv koncepciója (Konceptió 2001). A Szerkesztőbizottság nevében a Kodifikációs Főbizottság elé terjeszti: Vékás Lajos egyetemi tanár, a Főbizottság elnöke, 2001. [Az egyes részeket írták: Kisfaludi András (értékpapír-kötelmek általános szabályai), Lábady Tamás (felelősség a szerződésen kívül okozott károkért, biztosítási szerződés), Petrik Ferenc (személyek), Sárközy Tamás (dologi jog), Vékás Lajos (bevezetés, kötelmi jog – a biztosítási szerződés, a deliktualis kártérítési jog és az értékpapír-kötelmek kivételével), Weiss Emilia (családjog, örököségi jog).

¹⁰⁸ Konceptió 2001, 147.

¹⁰⁹ Megjelent a *Magyar Közlöny* különszámában 2003-ban.

jának meghatározásánál kiemeli a polgári jogi szabályozás legfőbb módszertani jellegzetességét: a jogalanyok mellérendeltségét és egyenjogúságát.¹¹⁰

A szabályozásnak ez a tulajdonsága megállapítható annak ellenére, hogy „a gyengébb fél, mindenekelőtt a fogyasztó különös védelmére vonatkozó szabályokban nem érvényesül töretlenül ez a módszertani elv.”¹¹¹ Ezzel összefüggésben ismételtelen utalok a munkaszerződés és a fogyasztói szerződés kapcsolatáról szóló vitára a német jogban,¹¹² valamint Flume gondolataira a magánjogi szerződéses viszonyok egyenlőségéről, illetve a felek mellérendeltségéről, aki arra hívja fel a figyelmet, hogy a magánjogi jogügyletek során a partnerek egyenlőtlen pozíciója szinte általánosnak tekinthető. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a gyengébb fél önrendelkezési joga és ezáltal alkupozíciója csorbulna, mert a privátautonómiára épülő gazdaságban általában az erősebb partner gazdasági hatalma kiegyenlítődik.¹¹³ A munkajogban azonban legalábbis kétséges, hogy a privátautonómiára épülő gazdaság önmagában elegendő lenne a gyengébb fél – jelesül a munkavállaló – szerződéses, jogügyleti érdekei érvényesítéséhez. Ezen a ponton azonban ismételtelen azt kell kiemelni, hogy más az adott jogügyletben résztvevő felek tényleges gazdasági súlya, és más a jog szabályozási módszertana, azaz a magánjogot általában jellemző mellérendeltség és egyenjogúság alapján történő – másképpen fogalmazva –, a szerződés elvének megfelelő szabályozás. Ez felel meg a jogügyleti alá- fölrendeltség jogon belüli magyarázatának, azaz a szolgáltatás általános meghatározottságának, amely kifejezi a munkáltató egyoldalú alakító hatalmát.

A mellérendeltség és az egyenjogúság, mint a Ptk.-k módszertani jellegzetessége tehát önmagában nem zárja ki, hogy más szerződéses viszonyokban is érvényesüljenek ezek az elvek. Kérdés azonban, hogy a munkajogi szabályozás tárgyát, a más részére végzett önállóan munkát tekinthetjük-e „polgári jogi viszonynak”? A Szakértői Javaslat a „polgári jogi viszony” fogalmát nem részletezi, csupán rögzíti, hogy a Javaslat – a Ptk.-hoz hasonlóan – a törvénynek a polgári jogi viszonyokban játszott általános jelentőségét és kiemelkedő szerepét azzal is kifejezésre juttatja, hogy az „ilyen viszonyokat” rendező egyéb szabályokat a törvénnyel összhangban kell értelmezni.

A polgári jogi viszony jogszabályi körülírását az új Ptk. indokolásában találjuk, amely hangsúlyozza a törvény kódex jellegét. A jogalkotó álláspontja szerint:

„egy törvénykönyv tartalmi határait elvben addig helyes tágítani, amíg a kodifikáció pozitív hatásai: az egységbefoglalt normák módszerbeli homogenitása, a terminológiai egység, a tömörítés és rövidítés lehetősége stb. megkönnyítik a jogalkalmazást.”

¹¹⁰ VÉKÁS Lajos (szerk.): *Szakértői Javaslat az új Polgári Törvénykönyv tervezetéhez* (Budapest: Complex 2008) 70.

¹¹¹ Lásd VÉKÁS (110. l.) 70.

¹¹² Lásd különösen a 60. l.-ben foglaltakat.

¹¹³ Werner FLUME: *Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts* (Berlin: Springer 1979) 10.

Lényeges továbbá, hogy az adott szabályoknak ugyanabba a törvény(-könyv)be foglalása

„addig kívánatos és célszerű tehát, amíg az összefoglalandó normák módszerbeli egysége fennáll, és amíg a rendszerbe illesztés a kodifikáció előnyeit: a rendszertani racionalitást, az ökonomikus és ellentmondásmentes törvényszerkesztést, a terminológia biztonságát, a világos és áttekinthető megoldásokat hozza magával.”¹¹⁴

A családjog anyagának a beillesztésével kapcsolatban a jogalkotó megállapítja, hogy éppen a fentiekben leírt érvek miatt került ez a jogterület a Ptk.-ba, „az integrálás során ugyanakkor gondoskodik a családjogi viszonyok sajátosságainak megfelelő kifejezésre juttatásáról. Ennek egyik jele, hogy a Családjogi Könyv sajátos, csak e viszonyokra vonatkozó alapelveket fogalmaz meg”. Tanulságos a társasági joganyag integrálásának indokolása. Ennek értelmében ez az integráció

„logikusan következik abból a koncepció kiindulópontból, hogy azokra a jogi személyekre, amelyeknek belső és külső kapcsolatai polgári jogi jogviszonyok keretében bonyolódnak, a törvénykönyv adjon teljes körű szabályozást, mivel a szabályozási tárgy és a szabályozás módszere illeszkedik a kódex jellegéhez.”

Az indokolás ehhez még az alábbiakat fűzi: „a Ptk. normáinak háttér-jogszabály jellege (amit most a Gt. külön mond ki) evidenssé válik”.¹¹⁵ Mindezeknek a tükrében az új Ptk. és az Mt. kapcsolatáról az Indokolás az alábbiakat rögzíti:

„A törvény az egyedi munkaszerződések jogi rendezését a munka törvénykönyvében hagyja, annak ellenére, hogy a munkaviszonyok speciális rendezésének a Ptk., és azon belül is elsősorban a szerződések általános szabályai képezik a jogi hátterét. A munkaszerződés jogi szabályozásának azonban ma már annyi különleges vonása van, hogy nehéz volna ezt a normarendszert egy polgári törvénykönyvbe integrálni.”

Ez az argumentáció ugyanakkor nem azt jelenti, hogy a munkajog nem a magánjog része, és ebből következően azt sem, a munkáltató és a munkavállaló vagyoni és személyi viszonyai nem minősülnének „polgári jogi viszonyoknak”. Az Indokolás a továbbiakban így folytatódik:

„A munkavállaló fogalmilag „gyengébb fél” jellege például megkülönböztető sajátosággként jelentkezik a szabályozásnál, és – emiatt – az európai közösségi jogi aktusok alakító hatása is sokkal intenzívebb, mint a magánjog egyéb területein.”¹¹⁶

¹¹⁴ Lásd a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. tv. indokolását; IV. Az új Polgári Törvénykönyv kódex-jellege és jelentősége.

¹¹⁵ Lásd a 114. lj.-et.

¹¹⁶ Lásd a 114. lj.-et.

Álláspontom szerint az ismertetett érvelésből az alábbi következtetést lehet levonni. Kétségtelen, hogy a munkajog a magánjog óhatatlanul közjogiasított része. A közjogi elemek beépülése a munkajog egyik meghatározó funkciója, a munkavállaló jogállásának védelme miatt vált megkerülhetelenné. Ezeknek az elemeknek egy része a tradicionális magánjogtól idegen, de napjainkra ez a kijelentés már árnyaltabb megközelítést igényel, hiszen a magánjog is dúsult számos védelmi elemmel. Mindenesetre ebben a kontextusban nem felesleges Vékásnak arra a megállapítására hivatkozni, amely szerint a tradicionális magánjognak kevés eszköze van a szociális egyenlőtlenségek kiigazítására.¹¹⁷ Egyértelmű azonban, hogy a polgári jog módszertani jellegzetességein – nevezetesen a mellérendeltség és az egyenjogúság követelményein – felépülő magánjogi szerződéses elv nem abszolút, fenntarthatósága viszonylagosságában és viszonyíthatóságában rejlik. Ebből következően a szerződéses autonómia viszonylagossága egyben a felek közötti egyensúly megteremtését és fenntartását szolgálja, amely átfogóan egy – talán néha idealizált – gazdasági alkotmányossági intézményrendszerben ölt testet. Ennek lényege, hogy az állam és a gazdaság különböző érdekeltségű szereplői között is egyensúlyi állapot jöjjön létre. Ennek módja, hogy mindenre ugyanazon elvek és normák vonatkozzanak, továbbá az állam beavatkozása csak olyan mértékű legyen, amely a gazdasági forgalomban szereplő eltérő minőségű alanyok egyensúlyi helyzetét biztosítja.¹¹⁸ Ezek a szabályok a szerződéses szabadságra épülő korai magánjogtól idegenek, de a magánjogban is meglévő egyenlőtlenségek kiigazítása egyáltalán nem idegen a magánjogtól, a kétségtelenül kevés rendelkezésre álló eszköz ellenére sem. E szabályok azonban valóban könnyen túlléphetik rendeltetésük határait. A magánjog határainak túllépése korántsem e normák számától, hanem tartalmától függ. Miután ezeknek a legalábbis közjogi jellegű normáknak egy jelentős része ún. parancsoló norma, tartalmuk a munkajogviszony, illetve a munkajogviszonyhoz közvetlenül kapcsolódó jogviszonyok tartalmát rögzíti. Megfigyelhető továbbá, hogy az eltérést nem engedő normák meghatározott jogok, illetve köteleességek alapjait jelölik ki, és amennyiben ezek mennyiségileg mérhető, konkretizálásuk során átalakulnak egyoldalú (relatív) diszpozitív normákká. Az eltérést nem engedő normák sem a szerződés ún. belső magjára, a valóban „obligatórius” jellegű feltetelekre vonatkoznak, hanem a gyengébb felet alapvetően a „szerződésen kívül” védik.¹¹⁹

¹¹⁷ VÉKÁS Lajos: *Az új polgári törvénykönyv elméleti előkérdései* (Budapest: HVG–ORAC 2001) 166.

¹¹⁸ Kurt BALLERSTEDT: „Wirtschaftsverfassungsrecht” in Karl BETTERMANN [et al.] (szerk.): *Handbuch der Theorie und Praxis der Grundrechte* (Berlin: Duncker&Humblot 1968) III. 3.

¹¹⁹ Erre utal Zöllner, amikor az eltérést nem engedő és a relatív diszpozitív normák tartalmát, illetve egymáshoz való kapcsolatukat jellemzi. Nézete szerint, ahol a munkajognak mint sajátos védelmi jognak kell szolgálnia egy bizonyos jogpolitikai érdeket, ott a kényszerítő normákat kell alkalmazni. Ezek a normák azonban számos ponton fellazultak, és alapvető kérdés, hogy e normáknak hol húzódnak a határai. Kiemeli: a munkajog védelmi tendenciája nem követeli meg, hogy ezek a normák a munkajogviszony tartalmát mintegy abszolút módon rögzítsék, hanem csak az alapvető munkavállalói érdekeket kell meghatározniuk. Lényeges továbbá, hogy a munkaszerződés funkcióbeli deficitjének a pótlására nem a kógens, hanem az ún. tarifadiszpozitív normák szolgálnak. Wolfgang ZÖLLNER – Karl-Georg LORITZ: *Arbeitsrecht* (München: C. H. Beck 1992) 61–62.

4.3. A MUNKÁLTATÓ UTASÍTÁSI JOGÁNAK ALAKÍTÁSI LEHETŐSÉGEI ÉS KORLÁTAI

A munkáltató utasítási joga egy időben a kutatások előterébe került, elsősorban Román Lászlónak köszönhetően, aki alapvetően a német jogi dogmatika alapjain és részben annak kritikáján elemezte ezt a jogintézményt. Román szintén a szerződésben vélte megtalálni a munkáltatói utasítási jog alapját. Ezzel kapcsolatban kifejti, hogy a

„tételes jogi szabályozás a szocialista munkajogban nem érheti be azzal, hogy az utasítási jognak csak a szerződéses alapját szabályozza. [...] Ez tételesjogi, törvényszerkesztési szempontból sem lehet kielégítő, mert ha egyszer a vezető felhatalmazott funkcionárius, akkor a felhatalmazásnak, illetve a felhatalmazás körének is kell tűnnie a jogszabályból”.¹²⁰

Ez a megállapítása azért lényeges, mert ugyan el lehetett jutni ahhoz az eredményhez, hogy a munkáltatói utasítás alapja maga a munkaszerződés, és ennek természetes velejárójaként azt is rögzíteni lehetett, hogy az utasítási jog korlátait is a munkaszerződés határozza meg, az utasítási jogot azonban a jogalkotó rögzítette. Az 1967. évi II. törvény 34. § (2) bekezdése az ún. általános, míg a 35. §-a a speciális utasítási jogot szabályozta.¹²¹

Témánk szempontjából a speciális utasítások intézménye lényeges. A korabeli Mt. hivatkozott szabálya tartalmában azonos az új Mt. 53. §-ával. Ennek értelmében a munkavállaló az eredeti szerződéses tartalom kívüli relációkban is foglalkoztatható (más munkahelyen, munkakörben, illetve más munkáltatónál), és ide lehet sorolni a munkaidőre vonatkozó utasításokat is (például a túlmunkát tekintve), másképpen fogalmazva: a munkáltató valamilyen más, illetve többlet teljesítésére utasíthatja a munkavállalót az eredeti szerződéses tartalomhoz képest. Ebben a kontextusban a kérdés az, hogy ez a munkáltatói hatalom még belefér-e az egyoldalú teljesítés-meghatározás szerződéses kereteibe, vagy pedig ezen túlmutatóan már a munkafeltételek ideiglenes megváltoztatásáról van-e szó. Ezeknek az utasításoknak a jogi természetét illetően Román az alábbi fontos megjegyzést teszi. A speciális utasítások jellegzetességét

„végső fokon a munkaszerződéses viszonyukban lehet felmérni; nem azért azonban, mintha esszenciálisan más lenne a viszonyuk a munkaszerződéshez, mint általában a munkáltatói utasításoknak. A speciális utasítások alapvetően azért ilyenek, mert kiadásukhoz speciális felhatalmazás szükséges: külön jogszabályi vagy szerződéses felhatalmazás nélkül kétséges lenne, vajon van-e a munkáltatónak joga ilyen tárgyú utasítások kiadására”.¹²²

¹²⁰ ROMÁN (39. lj.) 31.

¹²¹ Az utasítás általánosra és speciálisra történő felosztását lásd ROMÁN (39. lj.) 315–468.

¹²² ROMÁN (39. lj.) 316.

A magyar munkajog történetében tehát magától értetődő volt a munkáltató utasítási jogának jogi természetete, az e jog gyakorlására való felhatalmazás, valamint az is, hogy a munkáltató utasítási joga bizonyos korlátokkal kiterjed a munkaszerződés tartalmától eltérő munkavégzés elrendelésére is. Míg az általános munkáltatói utasításoknak a jogok „társadalmi rendeltetésének” megfelelő gyakorlása szabott korlátot, addig a jogalkotó a speciális utasításokat tekintve igyekezett valamilyen konkrét limitet meghatározni. Az 1967. évi II. törvény 35. § (1) bekezdése a munkakörbe nem tartozó munka elrendelését „indokolt eset”-hez kötötte. A munkahelyen kívüli és a más munkáltatónál történő munkavégzés szabályozásánál ezt a kikötést nem találjuk. A 35. § (1) bekezdése tartalmazta továbbá azt a hosszú ideig hatályban maradt formulát, amely szerint a más munkakörbe tartozó munka elrendelése a munkavállalóra nézve beosztására, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel, aránytalan sérelemmel nem járhat, és nem sértheti eredeti munkaköre szerinti munkabéréhez való jogát. Ami az „indokolt eset” fogalmát illeti, a törvény indokolása erre vonatkozóan az alábbiakat tartalmazta:

„A munkaviszonyok gazdasági szerepe, a vállalatok előtt álló feladatokban bekövetkező változások, a termelés korszerűsítésének követelménye megkívánja, hogy a vállalat a szükséghez képest megfelelő átcsoportosítást, a munkaerő minél ésszerűbb felhasználását biztosító belső mozgásokat hajtson végre, hosszabb vagy akár rövidebb időn belül is. A vállalati gazdálkodással természetesen velejáró ezzel az igénnyel minden munkaviszonyba lépő dolgozónak számolnia kell.”

A régi Mt. az általános munkáltatói utasítást tekintve megmaradt az általános korlátozásnál, változott azonban az egyes speciális utasítások korlátozásainak megfogalmazása. Az átírányítás szabályozásánál „a munkáltató működésével összefüggő ok” szerepel,¹²³ a kiküldetés esetében a „gazdasági érdek” megfogalmazás található,¹²⁴ míg a kirendeléshez ilyen jellegű korlátot nem fűz a jogalkotó. Ebből a szempontból figyelemreméltó azonban a régi Mt. 106. § (1) bekezdésében foglalt feltétel, amennyiben a kirendelés során a munkavállaló csak olyan munkáltatónál végezhetett munkát, a) amelynek tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos a munkáltató tulajdonosával, vagy b) a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy c) a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással. Ez a feltétel a 2001. évi XVI. törvénnyel került a régi Mt.-be, érdemi indokolás nélkül. Ugyanez a törvény tartalmazott azonban egy másik lehetőséget is, amely a régi Mt. 150. § (1) bekezdésében fogalmazódott meg. Ennek értelmében:

„A munkáltatók között ellenszolgáltatás nélkül létrejött megállapodás alapján a munkavállaló más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető, ha a mun-

¹²³ Régi Mt. 83/A. § (1) bek.

¹²⁴ Régi Mt. 105. § (1) bek.

káltató a munkaviszonyból eredő foglalkoztatási kötelezettségét – működési körében felmerült ok miatt – átmenetileg nem tudja teljesíteni”.

Az indokolás meglehetősen zavaros, azt azonban mindenestre alátámasztja, hogy míg a régi Mt. 106. §-a nem tartalmaz korlátozást, az ilyen utasítás elrendelésére a 150. § (1) bekezdése alapján csak a munkáltató működési körében felmerülő foglalkoztatási zavar esetén kerülhet sor.

A régi Mt. tartalmazott még egy – témánk szempontjából – figyelemreméltó rendelkezést. A 150. § (2) bekezdése a következőket rögzítette:

„Ha a munkáltató a munkavállalót gazdaságilag indokolt esetben átmenetileg a munkaszerződésben előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja, a munkavállalót a kiesett munkaidőre – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – személyi alaphére illeti meg.”

Ez a szabály többszöri módosításon ment keresztül, de lényege nem változott, hiányzik ugyanis az átmenetiség meghatározása, vagy legalábbis a régi Mt. 83/A. § (3) bekezdésére történő utalás. A „gazdaságilag indokolt eset” lehet egy akár hosszabb ideig tartó válság is, amelynek tartama meghaladhatja a negyvennégy munkanapot. Lényeges továbbá, hogy a hivatkozott rendelkezésből nem derül ki egyértelműen a munkáltatói jognyilatkozat fajtája, és a jognyilatkozat megtételére történő felhatalmazás sem, ezekre legfeljebb csak következtetni lehet. Az indokolás csak annyit mond, hogy a munkáltató „átmenetileg rövidíti a munkaidőt”.

Ami a felhatalmazást illeti, álláspontom szerint több tényállást is meg lehetne különböztetni, azonban ennek maga a jogalkotó szab gátat. A régi Mt. ugyanis egyszerűen elrendeli, hogy a munkáltató a munkaidőt megrövidítheti. Ennek hiányában lehetne szerződéses – akár munkaszerződés, akár kollektív szerződés általi – felhatalmazás, lehetne feltételt kikötni stb. Mindez azonban felesleges, mert maga a jogalkotó adta meg a felhatalmazást a munkáltatónak erre a változtatásra. A jognyilatkozat formáját tekintve kézenfekvő a normatív utasítás alkalmazása. Ebben az esetben kérdés, hogy ezt az utasítást meg lehetett-e támadni. A régi Mt. 106. §-a álláspontom szerint erre közvetlen lehetőséget nem adott, a munkavállaló legfeljebb a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megsértésére hivatkozhatott, amelynek hátrányos következményeit a régi Mt. 4. § (3) bekezdése szerint „megfelelően orvosolni” kellett.

Az Mt. a munkajogviszony tartalmának alakítása lehetőségeinél számos problémát vet fel. Az első, mindenekelőtt a rugalmasság és a rigorozitás véletlenszerű alkalmazása. A rugalmasságra például szolgálhat az Mt. 96. § (1) bekezdése, amely rögzíti, hogy a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. E jogköre gyakorlása során a munkáltatónak két követelményre kell tekintettel lenni. Az egyik az Mt. 6. § (3) bekezdése, a másik a 264. § (1) bekezdése, illetve a (2) bekezdés *j*) pontja.

Az Mt. 6. § (3) bekezdése értelmében a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egy-

oldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. A méltányos mérlegelés a munkáltatói döntés kettős korlátozását tartalmazza: egyrészt meg kell felelnie a jogszabályok által meghatározott konkrét követelményeknek, másfelől a döntés általános korlátját jelenti. A méltányos mérlegelés követelménye ugyan az egyoldalú teljesítés meghatározásához kapcsolódik, azonban az Mt. számára kiindulási pontot jelentő BGB 315. §-a alapvetően a tradicionális magánjogra, mintsem a munkajogra vonatkozik. A méltányos mérlegelés és a munkajogviszony-beli teljesítés-meghatározás közvetlen kapcsolata a *Gewerbeordnung*ban (a továbbiakban: GewO) található. A GewO 105. §-a rögzíti, hogy a munkaszerződés megkötéséről, tartalmáról és formájáról a munkáltató és a munkavállaló szabadon állapodik meg, amennyiben az nem ellentétes kögens jogi normával, valamint alkalmazandó kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás rendelkezésével. A szabályhely rögzíti továbbá, hogy amennyiben valamely szerződési feltétel lényegesnek minősül, úgy a munkavállalók tájékoztatásáról szóló törvény szerint kell eljárni.¹²⁵ A GewO 106. §-a értelmében a munkáltató a méltányos mérlegelés követelményének megfelelően határozhatja meg a teljesítés tartalmát, helyét és idejét, amennyiben ezt nem tartalmazza maga a munkaszerződés, alkalmazandó kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás, vagy jogi norma. Ugyanez vonatkozik a munkavállaló a munkáltatónál tanúsítandó magatartásának munkáltató általi meghatározására is. Lényeges továbbá, hogy a munkáltatónak döntése mérlegelésénél tekintettel kell lennie a munkavállaló fogyatékosságára is.

Az Mt. 96. § (1) bekezdését azért emelem ki a méltányos mérlegelés követelményének lehetséges alkalmazási tényállásaiból, mert – szemben például az Mt. 53. §-ban foglalt tényállásoktól – a munkarend egyoldalú alakítása nem ideiglenes jellegű. Kétségtelen, hogy az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja értelmében a munkavállaló munkáját – többek között – a munkáltató utasításai szerint köteles végezni, és ez általános egyoldalú teljesítés-meghatározásra történő felhatalmazásként is értelmezhető, a munkarend meghatározása azonban több ok miatt is különleges. Mindenekelőtt azért, mert közvetlenül érinti a munkavállaló magánéletét, másrészt, a hazai szabályozás miatt, a munkarendhez szorosan kapcsolódnak egyes bérelemek. Az Mt. 6. § (3) bekezdése „munkaviszonyra vonatkozó szabály”, és ennek sajátos jogkövetkezményei vannak. A munkarend meghatározása kivételképpen történhet egyedi munkáltatói utasítással, de általában normatív utasítással. Ebből a szempontból indokolt az Mt.-nek az érvénytelenségre és az utasítás megtagadására vonatkozó szabályait összevetni.

Az Mt. 27–30. §-ai szabályozzák az érvénytelenség intézményét, nevezetesen a megállapodás semmisségét és megtámadhatóságát. Ez a felosztás követi a magyar magánjogban napjainkban uralkodó felfogást. A munkajogi irodalomban azonban már viszonylag korán jelentkezett az igény a munkajogi jognyilatkozatokra vonatkozó általános érvényességtan kimunkálására, amely egyben tekintettel van a munkajogi közvetett típuskénszer problematikájára is.¹²⁶ Ennek értelmében

¹²⁵ Lásd a Tanács 1991. október 14-i 91/533/EGK irányelvéről korábban írottakat.

¹²⁶ ROMÁN (35. lj.) 191–211; uő.: *A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága* (Budapest: Akadémiai Kiadó 1977) 8–71.

meg kell különböztetni a semmisséget, a feltétlen és a feltételes érvénytelenséget. Ebben a kontextusban Román hangsúlyozza, hogy „az érvénytelenség és a semmisség egyaránt minősítő fogalom”. Az érvénytelenség azonban az aktus valamilyen hibáját fejezi ki, a semmisség pedig egyenesen nemlétezését jelenti.¹²⁷ Ami a feltétlen és a feltételes érvénytelenséget illeti, az előbbi esetben az adott jogi aktus olyan súlyos hibában szenved, hogy a jogrend a felek reagálásától függetlenül nem engedi a kívánt joghatás bekövetkezését, míg az utóbbinál az érvénytelenség bekövetkezéséhez a felek (vagy az egyik fél) valamilyen reflektálását követeli meg.¹²⁸

Az Mt. főszabályképpen a megállapodások érvénytelenségével foglalkozik, és a napjainkra jellemző felfogás szerint a *genus-fogalom* az érvénytelenség, és ezen belül van a semmisség és a megtámadhatóság. Azon túl, hogy ez a rendszer dogmatikájában hibás, az alábbi következményekhez vezet. Az Mt. 29. § (4) bekezdése az egyoldalú jognyilatkozatokat is tárgyalja az érvénytelenség jogkövetkezményei cím alatt. Ennek értelmében, az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak. Az azonban nem derül ki, hogy az egyoldalú jognyilatkozat milyen okból érvénytelen – a fejezet felosztása alapján –, semmis vagy sikeresen megtámadott. E rendelkezés beiktatása azért is logikátlan, mert az Mt. 15. § (5) bekezdése szerint a megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozatot, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatot tekintve a 20–26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni. Azaz, az érvénytelenség szabályai nem alkalmazandók. Az Mt. 15. § (5) bekezdése tartalma ugyanakkor indokolt, mert léteznek olyan jogi aktusok, amelyeknek az érvénytelenítéséhez a megtámadás nem alkalmazható. Tipikusan ilyen az utasítás, amely általában azonnali végrehajtást igényel, és ebből következően a címzett munkavállaló megtámadásban kifejezésre jutó reagálása nem egyeztethető össze az utasítás rendeltetésével. Az utasítás érvénytelenítésére szolgáló technika ugyanis a megtagadás. Abban az esetben, ha az utasítás kisebb súlyú hibában szenved, a jog az egyik fél – esetünkben a címzett munkavállaló – akaratára bízva, hogy érvénytelenít-e az utasítást, vagy azt érvényesnek fogadja el. Hangsúlyozom, hogy a megtámadás és a megtagadás nem egynemű kategóriák, és ezért is indokolt lett volna a Ptk. érvényeségtana helyett az Mt.-ben a felek (vagy az egyik fél) reagálásától függő feltételes érvényesség–érvénytelenség kategóriáját használni. (Ez a megállapítás mind a régi, mind az új Mt.-re vonatkozik.)

Az Mt. 54. §-a rendelkezik az utasítás megtagadásáról. Az Mt. 27–30. §, valamint az 54. § összevetéséből könnyen az a következtetés lenne levonható, hogy a jognyilatkozatok érvényességének és az utasítás megtagadhatóságának szabályozása ellentmondásban van egymással. Ebben az esetben azonban két tényezőt kell egymástól megkülönböztetni. Az egyik magának az utasításnak az érvényessége/érvénytelensége, a másik pedig az a magatartás, amely ezt az érvénytelenséget

¹²⁷ ROMÁN (35. lj.) 208. Lehetséges, hogy az adott jogi aktus – ebben az esetben a megállapodás – munkaszerződésként semmis, mert pl. hiányzik az egyik szükséges tartalmi elem, nevezetesen a munkabér. Ettől azonban még ingyenes megbízási szerződésként értékelhető.

¹²⁸ ROMÁN (35. lj.) 38–40, 42–43, 65, 70.

realizálja. Ezzel összefüggésben egy jogi aktus joghatás kiváltására való alkalmassága alapvetően az adott jogi aktus jogi természetétől függően válaszolható meg. Az érvényességi tényállást tekintve, az utasításnak van egy lényeges sajátossága, nevezetesen az utasítás annak a jogviszonynak a realizálásában ölt testet, amelyhez kapcsolódik, mégpedig a munkajogviszony teljesítésekor. Ebből az alapállásból lehet feloldani az Mt. 27. § (1) és az 54. § (2) bekezdése közötti ellentmondást. Álláspontom szerint dogmatikailag a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző utasítás érvénytelenségén nem változtat az, hogy a címzett munkavállaló teljesít. Így például az Mt. 114. § (1) bekezdése értelmében a fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el. Amennyiben a fiatal munkavállaló az erre vonatkozó utasítást teljesíti, az utasítás változatlanul érvénytelen marad. Ennek további sajátosságát az adja meg, hogy a munkajogviszony *dare-facere* jellege miatt az eredeti állapot visszaállítására nincs lehetőség. Abban az esetben viszont, ha a munkavállaló ezt az utasítást megtagadja, hátrányos jogkövetkezmény emiatt nem érheti.

Az Mt. 96. § (1) bekezdése azonban más jellegű problémát is magában hordoz. Az utasítás megtagadásának intézménye ugyanis szigorúan csak az individuális utasításokat tekintve érvényesül. Ez a probléma felmerülhet a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetében is, de tipikusan a munkarend meghatározásánál jelentkezik, amely főszabályképpen normatív utasításban ölt testet. Ezen nem változtat az Mt. 97. § (4) bekezdése, amely szerint a munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ez lehet ugyan egyéni vagy kollektív közlési forma, azonban magának az Mt. 96. § (1) bekezdésének a rendeltetése minden kétséget kizáróan kollektív. Ezen a ponton van jelentősége a már tárgyalt Mt. 6. § (3) bekezdésének, amely maga is munkaviszonyra vonatkozó szabály, így a munkavállaló a teljesítést akár meg is tagadhatja. Ennek azonban a munkarend esetében tényleges hatása nincs, a normatív utasítás kollektív megtagadásának intézménye pedig nem ismert a magyar munkajogban. Megjegyzem másutt sem, azonban ezen a ponton lép be a kollektív munkajog intézményrendszere. Az Mt. a kollektív munkajog szabályozását a korábbiakhoz képest merőben új alapokra helyezte. A kollektív jogok, jelesül a munkavállalói részvétel szabályai a jogkövetkezmények hiánya nélkül csupán *lex imperfecta* normák.¹²⁹ Ez a megközelítés azért hibás, mert rendeltetésüknél és tartalmuknál fogva léteznek olyan munkáltatói jogi aktusok – a munkáltató döntési hatalmából eredően –, amelyekkel szemben csak kollektív munkajogi eszközökkel lehet a szerződési elv által megkívánt egyensúlyt biztosítani. Az Mt. 264. §-a szankciók hiányában nem minősül ilyennek.

Az előző pont bevezetőjében a rugalmasság és a rigorozitás véletlenszerű alkalmazását jelöltem meg a munkajogviszony tartalma alakításának egyik problémájaként. Az alakítási lehetőségek rigorozítására példa lehet a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályozása. Az Mt. 53. §-ban szabályozott tényállások a magyar munkajogban hagyományosan a munkáltató általános utasítási hatalmába

¹²⁹ Utalok ezzel összefüggésben a német Betriebsverfassungsgesetz és az Mt. III. rész XX. fejezet („Az üzemi tanács”) közötti különbségre.

tartozó ún. speciális utasításokként jelennek meg. A hazai irodalomban Román elemezte az utasítási jog korlátait általában és a speciális utasításra is kiterjedően.¹³⁰ Álláspontja szerint a munkáltatói utasítási jognak létezik egy relatív és egy abszolút határa. Kiindulási pontja a munkaszerződés, amely alapja és egyben relatív korlátja az utasítási jognak, azonban rámutat arra, hogy az utasítási jog határa számos esetben kitolódik. Ez a kitolódás „pedig abban áll, hogy 'relativizálódik' a munkaszerződésben foglalt körszerű megállapodás. Hozzá képest egy tágabb, abszolút körvonal képződik. Ennek megfelelően a két kör közötti szféra egy relatív tilalmi övezetet alkot, amelyen belül az utasítási jognak csak különleges helyzetben 'van módja' aktivizálódni”.¹³¹ Kérdés tehát, hogy mikor léphet át a szoroson vett szerződési kör, azaz, hol van az utasítási jog abszolút határa.

Román 1977-ben megfogalmazott konstrukcióján a hazai munkajogtudomány és ebből következően a jogalkotás nem volt képes túllépni. Mindez azt jelenti, hogy a speciális utasítások jogalapja magából a törvényből következik, határait szintén törvény rögzíti, kétségtelenül a *pacta sunt servanda* elvének figyelembevételével. Ezen nem változtat az sem, hogy az Mt. 57. §-a értelmében kollektív szerződés az Mt. 52. § (2) bekezdésétől akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet, azaz a törvényben meghatározott negyvennégy beosztás szerinti munkanapnál hosszabb időre is elrendelheti a szerződéstől eltérő munkavégzést. Ez a megoldás annyiban helyeselhető, hogy a munkaszerződés tartalmának megfelelő foglalkoztatást helyezi előtérbe, rigorózusnak mégis azért neveztem, mert a munkajogviszony alakítására alkalmatlan – nem is ez a rendeltetése –, továbbá e szabályon kívül semmilyen egyéb eszköz nem áll rendelkezésre.

4.4. LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK A MUNKAJOG EGYES INTÉZMÉNYEINEK AZ ÁTÉRTÉKELÉSÉVEL

A fentiekben úgy foglaltam állást, hogy a munkajogviszony tartalmának alakítási lehetőségei nagymértékben függenek polgári jogi elvek és szabályok alkalmazásától. Az Mt. előkészülete során több alkalommal is megfogalmazódott a már említett *québec-i klauzula* erőteljes érvényesítése a munkajogi szabályozásban. Ez a törekvés azonban zátonyra futott. A szakmai munka során vita bontakozott ki az Első Rész II. fejezet tartalmával, illetve szükségességével kapcsolatban: nevezetesen, kell-e a jognyilatkozatokat önállóan szabályozni a kódexben. Álláspontom szerint a szabályozás egyrészt felesleges, másrészt elhibázott. A jognyilatkozatok általános szabályai ugyanis a Ptk.-ban – különös tekintettel az új kódexre – kaptak helyet, ehhez képest külön, átfogó szabályozás az Mt.-ben nem szükséges. Amennyiben az a megállapítás szolgál kiindulópontul, hogy a jognyilatkozat joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozat, úgy a Ptk. egyes szabályainak az alkalmazhatóságáról nem a jognyilatkozatok fejezet végén, hanem az Mt. végén kell rendelkezni.

¹³⁰ ROMÁN (126. lj.) 132–186.

¹³¹ ROMÁN (126. lj.) 133.

Témánk szempontjából a szerződés módosítása és a feltétel szabályozásának vizsgálata indokolt. A szerződés módosításának Ptk.-beli szabályozása értelmében szerződés tartalmát valamelyik fél egyoldalúan akkor módosíthatja, ha ezt a szerződésben kikötötték, vagy ha a felet erre jogszabály feljogosítja.¹³² Az Mt. 58. §-a szerint a felek a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatják, ez a rendelkezés az Mt. 62. §-a alapján kógens, tőle sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el. Ez témánk szempontjából azt jelenti, hogy a megváltozott körülmények esetén a munkáltatónak csak az egyenkénti szerződésmódosítási ajánlat lehetősége maradt – a munkaszerződés kötött tartalma miatt is –, majd annak munkavállalói elutasítása esetén a munkajogviszonyok a munkáltató működési körébe tartozó okkal indokolt megszüntetése, többnyire csoportos létszámcsökkentés által. Mindezzel összefüggésben indokolt utalni az új Ptk. 6:192. §-ára, amely a bírósági szerződésmódosítást szabályozza, korántsem azért, mert egy ilyen megoldást alkalmazhatónak tartanék a munkajogban. A norma indokolása hangsúlyozza, hogy

„a szerződés a felek autonómiájának területe; állami (adott esetben bírósági) beavatkozásra csak a kógens tilalomfák által kijelölt kirívó esetekben, a közérdek vagy a gyengébb fél (tipikusan a fogyasztó) érdekeinek védelmében kerül sor. Ez az elv érvényesül a szerződés módosításánál is. A Ptk.-hoz hasonlóan, a törvény is csak egy vonatkozásban enged bírósági beavatkozást a fennálló szerződéses jogviszonyba, éspedig a *clausula rebus sic stantibus* elvét juttatva érvényre”.

A Ptk.-k módosítási szabályait összevetve kiemelendő a felek közötti tartós jogviszony léte, továbbá az, hogy a szerződés megkötését követően előállott körülmény következtében a szerződés változatlan feltételek melletti teljesítése lényeges jogi érdekét sérti valamely félnek.

A *clausula rebus sic stantibus* elvét kizárja az Mt. 19. § (1) bekezdésének második mondata, amelynek értelmében nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkajogviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkajogviszony megszűnését eredményezi. Az utóbbi tényállást e tanulmányban részletesen nem tárgyalom, csupán utalok arra, hogy egyes jogokban a feltétel a határozott időre létesített munkajogviszony megszűnési tényállásaként megengedett. Ezt ehelyütt mégis azért érintem, mert rendkívül fontos ebben az esetben is az érdekek egyensúlyának biztosítása. Jó példa erre a német jog, amelyben a feltétel, mint megszűnést eredményező jogi tény, elsősorban a jogalkalmazás által meghatározott korlátok között érvényesülhet.¹³³ Ami a feltételnek a munkajogviszony alakításában betöltött szerepét illeti, az Mt. megfogalmazásában az első nehézséget a „munkavállaló hátrányára” kitétel jelenti. Az Mt. 43. § (2) bekezdése ugyanis értelmezi a „munkavállaló javára” történő eltérést, ami nyilvánvalóan alkalmazható a

¹³² 2013. évi V. tv. 6:191. § (4) bek.

¹³³ Dagmar FELIX: „Zulässigkeit und Besonderheiten auflösend Bedingter Arbeitsverträge” *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 1994. 1111–1119; Björn GAUL – Rolf LAGHZAOUI: „Die Gesundheitliche Eignung des Arbeitnehmers als auflösende Bedingung” *Zeitschrift für Tarifrecht* 1996. 300–305.

munkavállaló hátrányára történő eltérés esetében is. Az Mt. értelmében az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.¹³⁴ Ez a követelmény azonban témánk vonatkozásában összetett. Nem arról van csupán szó, hogy a munkaszerződést és a munkaviszonyra vonatkozó szabályt, illetve a kollektív szerződést és a jogszabályt tekintve hogyan ítélendő meg egy viszonylag statikus eltérés, hanem egy adott állapothoz képest egy jövőbeli – azaz dinamikus – változás hogyan ítélendő meg. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a munkajogviszony alakításának vizsgált rendeltetése sok hasonlóságot mutat a *Günstigkeitsprinzip* értékelésénél megfogalmazott vizsgálati módszerekkel.

A további elemek vizsgálatánál kiindulópont a munkajog védelmi funkciója, amelybe beletartozik az is, hogy különösen a válság időszakában a munkavállaló jogállását védje, adott esetben akár a munkafeltételek – azaz a munkajogviszony tartalmának – a változtatása árán is. Ennek megfelelően a feltétel által biztosítható rugalmasságnak mindkét fél érdekeit kell szolgálnia.¹³⁵ Ezt a követelményt szem előtt tartva indokolt a feltételt, mint a munkajogviszony tartalma alakításának lehetőségét felhasználni. Az alapvető problémát az jelenti, hogy a munkajogviszony alakítását milyen felhatalmazás alapján és milyen jogi aktus által lehet megvalósítani. Végezetül a legfontosabb kérdés az egyensúly biztosítását szolgáló intézmények kiépülése.

Az első kérdést illetően a munkáltató látszólagos egyoldalú alakítási jogát csak szerződéses felhatalmazás alapozhatja meg. Két szerződés jöhet szóba, úgymint a munkaszerződés és a kollektív szerződés. A magyar munkajogi szabályozás alapján és a hazai foglalkoztatási környezetben mindkettő meglehetősen labilis megoldásnak számít. A munkaszerződésben történő felhatalmazást illetően az első óvatosságra intő ok magában a munkaszerződés szabályozásában rejlik. A munkaszerződés tartalma a magyar jogban kötött, azaz korántsem lehet *incomplete* megállapodásnak nevezni. Emellett az Mt. 43. §-a munkaszerződésben a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól – helyesen – főszabályként csak a munkavállaló javára enged eltérést. A foglalkoztatási (jogon kívüli) környezetben, különösen az érdekképviselet nélküli közepes vagy kis munkáltatóknál rendkívül nehéz a munkáltató számára rugalmasságot jelentő szerződéses felhatalmazást ellensúlyozni, habár korábban már erre is volt kísérlet.¹³⁶ A kollektív szerződéses felhatalmazás elfogadásához a magyar munkajog több intézményének koncepcionális átalakításá-

¹³⁴ Az Mt. 43. §-hoz fűzött Indokolás a következőket fűzi ehhez a mondathoz: „Az eltérés értékelését segíti a 43. § második mondatában irt rendelkezés. Ez – a jelenlegi bírói gyakorlattal egyezően – kizárja az ún. mazsola elv érvényesülését, de a munkavállaló érdekében arra sem ad lehetőséget, hogy az eltérés kedvező volta a munkaszerződés összességében legyen megállapítható a munkavállaló javára. Az egymással összefüggő rendelkezések kifejezés alatt az azonos rendeltetésű szabályokat, illetve megállapodáselemeket kell érteni. Így pl. ha az vitatott, hogy a törvényes, illetve a munkaszerződés szerinti végkielégítés legyen az irányadó az adott esetben, ezt nem önmagában, hanem pl. a felmondási időre vonatkozó rendelkezés, illetve megállapodás együttes összevetésével lehet megállapítani.”

¹³⁵ Lásd erről újabban Anja Stefanie SUTTER: *Die Bedingung als Flexibilisierungsmöglichkeit im Arbeitsrecht: Zulässigkeit und Grenzen* (Innsbruck: Univ. Diss. 2012).

¹³⁶ Lásd a régi Mt. 127/A §-át a túlmunka éves keretének munkaszerződésben történő emeléséről. Beiktatta a 2007. évi LXXIII. tv. 8. §-a.

ra van szükség. Ezek között az első, a munkaszerződés kötelező elemeinek felszabadítása, azaz konvertálhatóvá tétele a kollektív szerződés számára. Ennek megfelelően a munkabér és a munkakör esetleges későbbi módosítása megtörténhetne a kollektív szerződésben foglalt felhatalmazásra történő utalással. A munkáltatói döntés jogi természete szerint mindkét esetben, előzetes szerződéses felhatalmazáson alapuló, egyoldalú jognyilatkozat. Ezzel összefüggésben további kérdés, hogy a felhatalmazás milyen mozgásteret engedhet a munkáltatónak, azaz milyen részletességgel kell meghatározni a változtatás feltételeit.

Ennek a konstrukciónak meghatározó eleme az egyensúly fenntartását, a munkavállaló védelmét biztosító rendszerek beépítése. Kiindulópontul szolgálhat a munkajogviszony alá-fölérendeltsége, amelyet erősíteni éppen a munkajog magánjogi természete miatt nem kívánatos. A munkajogviszony stabilitása megtartásának két eszköze képzelhető el. Az egyik a felhatalmazást tartalmazó megállapodás feltételeinek meghatározása, és az ennek megfelelő szerződési kontroll kialakítása. A másik a módosítás időtartama alatt, meghatározott munkáltatói döntések alkalmazásának felfüggesztése.

Álláspontom szerint a munkáltató döntését megalapozó szerződéses felhatalmazás tartalmi érvényességi kelléke, hogy a munkáltató csak abban az esetben élhet az egyoldalú módosítás lehetőségével, ha a körülmények a korábbi feltételekkel történő foglalkoztatást aránytalanul megnehezítik, vagy lehetetlenné teszik. Ezzel összefüggésben még egy további korlátozás is elképzelhető, nevezetesen érvénytelen a szerződéses felhatalmazás abban az esetben, ha a körülmények változása a munkáltató korábbi nem megfelelő döntéseinek a következménye. Az említett feltételen túl, a megállapodásnak meg kell felelnie az Mt. általános rendelkezéseiben foglalt magatartási követelményeknek.¹³⁷ Felvetődik bizonyos klasszikus magánjogi elveknek, illetve szabályoknak az alkalmazhatósága is. Ebbe a körbe tartozó problematika a feltűnő értékaránytalanság intézményének alkalmazása.¹³⁸ Ehelyütt csak utalok arra, hogy míg a magyar munkajog a szerződés megkötésének folyamatában mindaddig még nem ismerte el ennek a jogintézménynek a létjogosultságát, ez egyáltalán nem jelenti azt, hogy a jövőben – akár a szerződés módosításának vázolt folyamatában – a feltűnő értékaránytalanságnak nem lesz helye a szerződések érvényesgtetésében – legyen szó akár munkaszerződésről vagy kollektív szerződésről.¹³⁹

A módosítás időtartama alatti egyes munkáltatói döntések felfüggesztésében történő megállapodás lehetőségének vizsgálata előtt arra a kérdésre kell választ adni, hogy az elemzett konstrukció átmeneti jellegű vagy akár határozatlan időtartamú is lehet. A válasz megadható a szerződések dogmatikai megközelítése, és

¹³⁷ A hatályos Mt. alapján különösen tekintettel kell lenni a 6. § (2) bek.-ére és a 7. §-ra. Ebből a szempontból azonban nem jön számításba a 6. § (3) bek.-e, amennyiben itt nem egyszerűen a munkáltató egyoldalú teljesítés-meghatározásáról, hanem a szerződéses feltételek egyoldalú megváltoztatásáról van szó.

¹³⁸ A 2013. évi V. tv. alapján a 6:98. §.

¹³⁹ Ezt támasztja alá a Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt folyó eljárás, amelyben a kollektív szerződés módosítását támadta meg egy szakszervezet – amely egyébként az Mt. szabályai szerint nem rendelkezett kollektív szerződéskötési képességgel – a Ptk. 202. §-ára történő hivatkozással.

a konstrukció rendeltetése alapján is. Az előbbi esetben differenciálni szükséges a munkaszerződésben, illetve a kollektív szerződésben történő felhatalmazás között. A munkaszerződésben történő felhatalmazást erős munkavállalói biztosítékokkal indokolt körülbástyázni. Amennyiben egyáltalán elképzelhető a magyar munkajogi környezetben és foglalkoztatási körülmények között egy ilyen jellegű egyéni megállapodás, elsősorban a szerződésben meghatározott feltétel fennállásáig, illetve ettől függetlenül a szerződésben meghatározott ideig lehet hatályban. Ettől eltérően, egy *incomplete* tartalmú munkaszerződés esetén más megoldás is elképzelhető. A kollektív szerződésben a felek megállapodási lehetőségei meglehetősen tágak. Így többek között megállapodhatnak a kollektív szerződés egyes részeinek a felmondásában, határozatlan, illetve határozott idejű felhatalmazásban stb. A szerződéses felhatalmazás alapján történő egyoldalú módosítás, rendeltetése alapján – véleményem szerint – célhoz kötött. Ennek az intézménynek a rendeltetése kettős: a vállalkozás fenntartása, mintegy konszolidációja egyrészről, a munkavállalói státuszvédelem másrészről. Ennek megfelelően a munkáltató kollektív megállapodáson alapuló felhatalmazását az egyoldalú szerződésmódosításra szintén csak meghatározott időtartamra látom lehetségesnek. Mindebből következően a feltétel intézményét illetően a halasztó hatályú feltétel jöhet szóba. Dogmatikai megközelítésben elképzelhető a módosítást lezáró bontó feltétel is, azonban garanciális okok miatt elsősorban nem a feltétel, hanem a határozott időtartam meghatározása látszik megvalósíthatónak.

A munkavállalói jogállásvédelem egyik meghatározó szegmense lehet a munkafeltételek módosításának tartama alatt egyes munkáltatói jogok gyakorlásának a felfüggesztése, vagy legalábbis korlátok közé szorítása. Ebben a kontextusban alapvető jelentősége van a munkajogviszony megszüntetésének a munkáltató érdekében történő hivatkozással. Az intézmény megítélésében azonban érdemi különbség van a magyar és több európai ország jogalkotása, illetve különösen jogalkalmazása között. Elég utalni a Legfelsőbb Bíróság (LB) 95. számú Magyar Közlöny-beli (MK) állásfoglalására, amelynek nem csekély szerepe van a munkáltató működése körében történő felmondás meglehetősen sematikus megítélésében. Természetesen ennek elsősorban nem a jogalkalmazás az oka, hanem az ilyen okból történő felmondás nem megfelelő szabályozása. A régi Mt. módosításai során több alkalommal felmerült a szociális szempontok figyelembevétele, azonban ezt nem sikerült érvényre juttatni. Másfelől utalok a német *Änderungskündigung* intézményére, amely éppen a tárgyalat megoldások esetében játszik fontos szerepet.¹⁴⁰ Más módszerrel, nevezetesen előzetes eljárási eszközökkel korlátozza a munkáltató felmondási jogkörét a francia jog (*procédure de licenciement*), amelynek elmulasztása a jognyilatkozat érvénytelenségét hozza magával.¹⁴¹ Mindehhez hozzájön a kollektív munkajog már említett rásegítése, amely által válik ez a konstrukció teljessé.

¹⁴⁰ SCHRÖDER (96 lj.); Jens JÜTTNER: *Der Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung* (Baden-Baden: Nomos 2011); Otto BJÖRN: *Die Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung* (Lohmar: Eul 2001).

¹⁴¹ Patrick CHALMEL: *Le nouveau droit du licenciement après de la loi de 1989* (Paris: Les Éditions d'Organisation 1990); Bernard TEYSSIÉ: *Le licenciement* (Paris: Economica 1997).

5. ÖSSZEGLÉS

Napjaink változó gazdasági környezetében a munkajog tradicionális rugalmassági és védelmi intézményei egyre kevesebb hatékonysággal működnek. Álláspontom szerint ennek oka alapvetően abban keresendő, hogy a munkajog a mindeddig használható „*flexicurity*” intézményeit vette igénybe. Ez a megközelítés a gazdasági válság időszakában – a jelek szerint – inkább bizonyult tévesnek, mint helytállóknak. A munkajog kénytelen a polgári jog egyes elemeinek használhatóságát jobban kiaknázni, ami úgy tűnik, nem feltétlenül esik nehezebbre. A magyar munkajogi szabályozás az Mt. alapján sem alkalmas egy megújult szemléletű rugalmasság és biztonság kialakítására. Ennek – álláspontom szerint – két oka van. Az egyik az Mt. egyoldalú rugalmassága, és ezzel párhuzamosan a korlátok sporadikus ötletszerűsége. A másik a kollektív munkajog hatásának hiánya. Egy új rendszerű rugalmassági-biztonsági intézményrendszer kialakítása feltétlenül szükséges, azonban ehhez a munkajog és a polgári jog kapcsolatrendszerének újbóli áttekintésére van szükség, valamint a munkajog egyes elemei koherenciájának megteremtésére, jogpolitikai „érzelmek” nélkül.