

ERDÉLYI JOGÉLET

III. FOLYAM | 2020 | 04

KIADJA:



SCIENTIA  KIADÓ

Szerkesztőbizottság

Dr. Csák Csilla egyetemi tanár (ME ÁJK)
Dr. Mezey Barna egyetemi tanár (ELTE ÁJK)
Dr. Nagy Csongor István egyetemi tanár (SZTE ÁJK)
Dr. Nótári Tamás egyetemi tanár (Sapientia EMTE JTI)
Dr. Papp Tekla egyetemi tanár (NKE)
Dr. Szabó István egyetemi tanár (PPKE JÁK)
Dr. Szalayné Sándor Erzsébet egyetemi tanár (PTE ÁJK)
Dr. Szikora Veronika egyetemi tanár (DE ÁJK)
Dr. Veress Emőd egyetemi tanár, kutatóprofesszor (Sapientia EMTE JTI és Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet)
Dr. Vékás Lajos akadémikus, professor emeritus (ELTE ÁJK)

Szakterületi felelős szerkesztők:

Dr. Fegyveresi Zsolt (kereskedelmi jog, jogtörténet), egyetemi adjunktus (Sapientia EMTE)
Dr. Kádár Hunor (büntetőjog, büntető eljárásjog), egyetemi adjunktus (Sapientia EMTE)
Dr. Kokoly Zsolt (európai jog, médiajog), egyetemi adjunktus (Sapientia EMTE)
Dr. Székely János (polgári jog, polgári eljárásjog), egyetemi adjunktus (Sapientia EMTE)
Dr. Sztranyiczki Szilárd (polgári jog), egyetemi docens (Sapientia EMTE)
Dr. Vallasek Magdolna (munkajog), egyetemi adjunktus (Sapientia EMTE)
Dr. Varga Attila (alkotmányjog, közigazgatási jog, kisebbségi jog), Románia Alkotmánybíróságának bírója, egyetemi docens (Sapientia EMTE)

A lapszám szerkesztője:

Dr. Vallasek Magdolna

www.jogelet.ro

© Scientia 2020

Minden jog fenntartva, beleértve a sokszorosítás, a nyilvános előadás, a rádió- és televízióadás, valamint a fordítás jogát, az egyes fejezeteket illetően is.



ISSN 2734 – 6226
ISSN-L 2734 – 6226

A Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem égisze alatt megjelenő *Erdélyi Jogélet* folyóiratunknak egy több szempontból is különleges lapszámát tartja kezében az Olvasó. Különleges, mert immár az Erdélyi Jogélet új, harmadik folyamának első évét zárjuk ezzel a lapszámmal. És különleges, mert első alkalommal került kiadásra Jogtudományi Intézetünk gondozásában egy olyan lapszám, amelyet teljes egészében a munkajog témakörének szentelünk.

Ez a tematikus lapszámunk az idei év sajnálatos eseményei miatt elhalasztásra került *Munkajog a XXI. században* konferenciánkhoz kötődik, s mint ilyen, tartalmában igazodik ahhoz a célkitűzéshez, amelyet konferenciánk meghirdetésekor szem előtt tartottunk: bemutatni és összegezni azokat az új és aktuális kihívásokat, amelyekkel a munkajog napjainkban találkozunk.

Az Erdélyi Jogélet jelen lapszámában olvasható tanulmányok egyértelműen bizonyítják, milyen széles palettája figyelhető meg ezeknek a rendkívül izgalmas, aktuális kérdéseknek, amelyekből csak példaként említjük az atipikus foglalkoztatás, digitalizáció, kollektív munkajogok kérdését, de olyan ritkábban tárgyalt témaköröket is, mint például a fogvatartottak foglalkoztatásának szabályozása által felvetett problémákat.

Úgy gondoljuk, hogy az Erdélyi Jogéletnek az Olvasó által most kézben tartott munkajogi lapszáma méltán kelti fel az érdeklődését nemcsak a szűkebb akadémiai közösségnek, de minden gyakorló jogász, illetve joghallgató számára is haszonnal forgatható.

A szerkesztési munkálatok előkészítésében Sinkó Péter végzős joghallgató nyújtott segítséget, ezúton szeretném munkáját megköszönni.

Dr. Vallasek Magdolna

BARTA JUDIT

A magyar kiegészítő nyugdíjpillér elemei és értékelése az EU elvárásainak szemszögéből

Elements and Evaluation of the Hungarian Supplementary Pension Pillar from the Perspective of EU Expectations

Abstract: The structure, the current role, and the individual elements of the Hungarian supplementary pension scheme are presented in this study. As a Member State, it is important to follow the running courses related to the pension scheme and the supplementary pension scheme in the European Union (EU) as well as the problems declared and the answers given in the EU, which are also outlined in this paper.

Keywords: Hungarian pension scheme, Hungarian supplementary pension scheme, pension insurance, occupational pension, retirement savings account, Voluntary Mutual Insurance Funds, Private Pension Funds, role of the second pension pillar

Összefoglaló: A tanulmány a magyar kiegészítő nyugdíjrendszer felépítését, jelenlegi szerepét, annak egyes elemeit mutatja be az uniós elvárások tükrében. Tagállamként indokolt figyelemmel lenni az Európai Unióban zajló, nyugdíjrendszereket és kiegészítő nyugdíjrendszereket is érintő folyamatokra, az Európai Unió által megfogalmazott problémákra, az arra adott válaszokra, amelyek főbb vonalakban szintén ismertetésre kerülnek.

Kulcsszavak: magyar nyugdíjrendszer, magyar kiegészítő nyugdíjrendszer, nyugdíjbiztosítás, foglalkoztatói nyugdíj, nyugdíj-előtakarékossági számla, önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárak, magánnyugdíjpénztárak, a második nyugdíjpillér szerepe

1. A magyar nyugdíjrendszer felépítése és a kiegészítő nyugdíjpillér fejlődési íve

Magyarország Alaptörvénye szerint az időskori megélhetés biztosítását az állami nyugdíjrendszer fenntartása és az önkéntesen létrehozott intézmények működésének lehetővé tétele segíti elő.¹

¹ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XIX. cikkének (4) bekezdése szerint Magyarország az időskori megélhetés biztosítását a társadalmi szolidaritáson alapuló egységes állami

Az Alaptörvényből kiindulva a magyar nyugdíjrendszer tehát *két pilléren nyugszik*: a kötelező, társadalombiztosítási nyugdíjrendszeren (a továbbiakban: állami nyugdíj)² és az önkéntesen létrehozott, az egyéni, fakultatív öngondoskodást lehetővé tevő intézmények rendszerén. Ezt erősíti meg a nyugdíjreform végrehajtásának koncepcionális irányairól és a szabad nyugdíjpénztár-választással összefüggő feladatokról szóló 1281/2010. (XII. 15.) korm. határozat, amelynek 1. a) pontja rögzíti, hogy a hosszú távú finanszírozhatóság megteremtése érdekében *a hárompilléres rendszerből visszatérés történik a kétpilléres rendszerbe*.

Egyes szakirodalmi források, az EU-ban elterjedt felfogáshoz igazodva, a magyar nyugdíjrendszert hárompilléresként jellemzik, amelyben az első pillért az állami nyugdíj, a második pillért a foglalkoztatói nyugdíj, a harmadik pillért pedig a többi önkéntes előgondoskodási forma rendszere alkotja. Figyelemmel azonban arra, hogy Magyarországon a foglalkoztatói nyugdíjrendszer nem terjedt el és nem erősödött meg olyan szinten, mint például Dániában, Hollandiában, Franciaországban, Németországban³ stb., a szerepe egyelőre igen csekély, nem tekintjük külön pillérnek.⁴ A hivatkozott jogszabályok, köztük a legtekintélyesebb Alaptörvény is két pillért nevesít.

Van olyan szakirodalmi álláspont is, amely szerint létezik egy „kisegítő pillér” is, a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 32/B. § (1) bekezdése alapján, *a megélhetést biztosító jövedelemmel nem rendelkező időskorú személyek részére támogatásként időskorúak járadéka* nyújtható. Azért kisegítő pillér, mert nem biztosítási logika mentén, hanem segélyezési elv alapján nyújt időskorban megélhetést.⁵

A második, kiegészítő nyugdíjpillér a rendszerváltást (1989) követően kezdett kialakulni. Az első intézményes önkéntes nyugdíj-előtakarékosságot lehetővé tevő jogszabály *1993-ban született meg*, ez volt az *Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról* szóló 1993. évi XCVI. törvény (a továbbiakban: Öpt.). Ezt követte a kötelező, tőkefedezeti elven működő⁶

nyugdíjrendszer fenntartásával és önkéntesen létrehozott társadalmi intézmények működésének lehetővé tételével segíti elő.

² A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 1. § (1) bekezdés szerint a kötelező társadalombiztosítási nyugdíjrendszer működtetése és fejlesztése az állam feladata. A társadalombiztosítási nyugdíjrendszer öregség esetén a biztosított részére, elhalálozása esetén a hozzátartozója részére egységes elvek alapján nyugellátást biztosít. A bérből és fizetésből élő dolgozók azonos elven alapuló nyugellátását az 1951-ben életre hívott első egységes nyugdíjrendszer valósította meg.

³ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_adequacy-sustainability-pensions_hu.pdf (letöltés ideje: 2019. 02. 05.)

⁴ A lengyelországi foglalkoztatói nyugdíjprogram bevezetését ismertető magyar gazdasági szaklap egyenesen úgy fogalmazott, hogy „*a nyugdíjrendszer ezen pillére Magyarországon is hiányzik*”. (2018. 02. 15.)

<https://www.portfolio.hu/befektetes/nyugdij/olyat-lepnek-nyugdijgyben-a-lengyelek-ami-magyarorszag-nak-is-pelda-lehet.276735.html> (letöltés ideje: 2019. 02. 05.)

⁵ Lásd erről HOMICSKÓ Árpád Olivér: *A magyar társadalombiztosítási és szociális ellátások rendszere*, L' Harmattan Kiadó, Budapest, 2016, 239.

⁶ A tőkefedezeti elv lényege, hogy a tagok havonta történő befizetéseit tartalékolják és befektetik az ún. felhalmozási időszak vagy várakozási idő alatt, ezzel teremtik meg a majdani nyugdíj-szolgáltatás fedezetét. A biometrikus kockázatokat (a felhalmozási időszak alatt bekövetkezett halál, megrokkolás) és a befektetési kockázatokat a tag viseli.

magánnyugdíjpénztári rendszert bevezető, a magánnyugdíjról és a magánnyugdíjpénztárakról szóló 1997. évi LXXXII. törvény (a továbbiakban: Mpt.).

A magyar parlament 1997-ben nem csak ezt a törvényt, hanem egy törvénycsomagot fogadott el.⁷ A változások hatására a nyugdíjrendszer hárompilléres lett, ezen belül a kötelező nyugdíjrendszer kétpilléres, az egyik pillér az állami, felosztó-kirovó finanszírozású,⁸ a másik a tökefedezeti magánnyugdíjpénztári rendszer. A harmadik pillérbe az önkéntes nyugdíj-előtakarékosági formák tartoztak: a már említett önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárak, majd a foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató. A 2003/41/EK irányelv kötelező implementálásának következményeként fogadták el Magyarországon a foglalkoztatói nyugdíjról és intézményeiről szóló 2007. évi CXVII. törvényt (a továbbiakban: Fnytv.), mely alapján 2008-tól van lehetőség foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató alapítására.

Annak érdekében, hogy ne csak intézményesen, hanem egyéni befektetésekkel is lehessen, államilag elismerten és támogatottan előtakarékoskodni, a 2005. évi CLVI. törvénnyel bevezették a *nyugdíj-előtakarékosági számlákat* (a továbbiakban: NYESZ).

2010-ben az EU kérte Magyarországtól a meglévő 3,8 százalékos költségvetési hiány EU által előírt mértékre történő csökkentését, amelyet részben a kötelező magánnyugdíjpénztári rendszer bevezetése okozott.⁹ A magánnyugdíjpénztári tagok ugyanis állami nyugdíjjárulékuk jelentős részét nem az állami nyugdíjalapba, hanem a magánnyugdíjpénztárba fizették be, a vártnál ráadásul jóval többen léptek be e rendszerbe, az így keletkezett hiányt pedig az állami költségvetés pótolta ki.

A magyar kormány főként adminisztratív eszközökkel oldotta meg a helyzetet, gyors és egymást követő törvény módosításokkal avatkozott be a magánnyugdíjrendszerbe.

⁷ BARTA Judit: *The Role And Function of the PAY-AS-YOU-EARN pension system in the Hungarian pension system*, European Integration Studies, 2011/1, 5–15, https://matarka.hu/koz/ISSN_1588-6735/GTK_vol_9_no_1_2011_eng/ISSN_1588-6735_vol_9_no1_2011_eng_005-015.pdf

⁸ A felosztó-kirovó finanszírozás azt jelenti, hogy az aktuálisan befizetett járulékokból fizetik a folyó nyugdíjkiadásokat. A rendszer hosszú távú fenntarthatósága szempontjából lényeges, hogy a befizetői oldal és a kifizetői (nyugdíjas) oldal egyensúlyban legyen. Ha több a nyugdíj-kifizetés, mint a járulékbefizetés, az hiányt okoz (ebben a rendszerben általában nem képződik tartalék), amit, a hatályos törvényi szabályok alapján, az állami költségvetésből kell pótolni.

⁹ Az államháztartás hosszú távú fenntarthatósága ma is kihívást jelent, főként a népesség elöregedése miatt. Magyarországon 2070-ig várhatóan a GDP 3,3%-ának megfelelő mértékben emelkednek a népesség elöregedésével kapcsolatos költségek, elsősorban a nyugdíjakra (a GDP 1,9%-a), továbbá az egészségügyre és a tartós ápolás-gondozásra (a GDP 1,0%-a) fordított kiadások miatt. Emellett a nyugdíjak megfelelősége további kihívást jelent az államháztartás hosszú távú fenntarthatóságára nézve. Növekszik a jövedelmi különbség az újonnan nyugdíjba vonuló és a régebb óta nyugdíjban lévők között, valamint a nyugdíjasok és az alkalmazottak között, aminek a megszüntetése többletkiadásokkal járhat. Lásd: Bizottsági Szolgálati Dokumentum, 2020. évi országjelentés – Magyarország, amely a következő dokumentumot kíséri: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, az Európai Tanácsnak, a Tanácsnak, az Európai Központi Banknak és az eurócsoporthoz 2019. évi európai szemeszter: az 1176/2011/EU rendelet szerinti értékelés a strukturális reformok terén elért haladásról, a makrogazdasági egyensúlyhiány megelőzéséről és korrekciójáról, továbbá a részletes vizsgálat eredményeiről, 3.1.4 pont, 26.

file:///C:/Users/Judit/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/14_HU_autre_document_travail_service_part1_v2.pdf.hu%20(1).pdf (letöltés ideje: 2020. 11. 14.)

Egy 2010-ben elfogadott törvény szerint a magánnyugdíjpénztári tagoknak 2011. január 31-ig döntenie kellett, hogy tagok maradnak-e, vagy visszalépnek a tisztán társadalombiztosítási nyugdíjrendszerbe. Aki nem lépett vissza a társadalombiztosítási nyugdíjrendszerbe, az 2011. december 1-től az állami nyugdíjrendszerben további szolgálati időt nem szerezhette, ezzel szinte nagy valószínűséggel elvesztette az állami nyugdíjra való jogosultságát (nem tudta a minimális szolgálati időt megszerezni). Aki visszalépett, annak az addig befizetett tagdíját és hozamait átutalták egy külön erre a célra létrehozott állami alapba, a kötelező tagdíjon felüli befizetéseket és ezek hozamát pedig visszakapta. A 2011. február elején közzétett adatok szerint a magánpénztártagok 98 százaléka visszalépett az állami nyugdíjrendszerbe.

Az Országgyűlés 2011-ben újabb törvényt fogadott el, ez *megszüntette a kötelező magánnyugdíjpénztári tagdíjfizetést*, a tagok önként, adózott jövedelmükből fizethetnek ún. *hozzájárulást*, amelynek mértékét nem a törvény, hanem a pénztár határozza meg, a magánnyugdíjpénztári tagok ismét bekerültek a társadalombiztosítási nyugdíjrendszer vérkeringésébe, jövedelmükből levonásra kerül az állami nyugdíjárulék, újra gyűjtik a szolgálati időt. Ismét lehetővé tették a magánnyugdíjpénztári tagok visszalépését a tisztán állami nyugdíjrendszerbe.

Ezzel Magyarországon megszűnt a kötelező előgondoskodás.

A kötelező tagság és a kötelező magánnyugdíjpénztári tagdíjfizetés megszüntetése, továbbá a két lépcsőben is biztosított visszalépés a „tisztán” állami nyugdíjrendszerbe megtette a maga hatását, a magánnyugdíjpénztári tagok létszáma drasztikusan lecsökkent, emiatt több pénztár megszűnt.¹⁰

Rendszerszinten a magyar nyugdíjrendszer újra kétpilléres lett: az első pillér maradt az állami nyugdíjrendszer, a második pillér pedig az önkéntes, kiegészítő pillér, amelybe valamennyi, intézményes nyugdíj-előtakarékosági forma beletartozik, mint a magánnyugdíjpénztárak, az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárak, a foglalkoztatói nyugdíj, a NYESZ és a nyugdíj-megtakarítást is szolgáló életbiztosítások.

2. A kiegészítő nyugdíjpillér jövőbeni szerepe az Európai Unió (EU) szemszögéből¹¹

Magyarországon a második pillér szerepe jelenleg az, hogy az állami nyugdíjat kiegészítve egy magasabb megélhetési szintet biztosítson a nyugdíjasok számára.¹²

¹⁰ A magánnyugdíjpénztárak 3 milliót meghaladó taglétszáma 2011 végére 99 299 főre, 2012. március végére 74 400 főre, majd 2014-re 61 000 tagra csökkent. Jelenleg 4 magánnyugdíjpénztár működik, a tagok száma valamivel meghaladja az 57 000 főt.

¹¹ Lásd ehhez még BARTA Judit, DEZSE Tivadar: *The Hungarian pension system: the present and a possible future*, European Integration Studies, 2017/1, <http://midra.uni-miskolc.hu/document/27364/22967.pdf>

¹² A nyugdíj mértéke a keresethez képest, a 2016-os adatok szerint 67% volt, ami a negyedik legmagasabbnak számított az EU-ban. 2016 óta a bérek a nyugdíjknál nagyobb ütemben emelkedtek. A törvényben előírtak szerint a nyugdíjemelés inflációkövető. Emellett azokban

Ez a szerep a jövőben változhat a népesség előregedésének hatására. Az Európai Unió, beleértve Magyarországot is, jelentős demográfiai válsággal néz szembe, hosszabbodik a várható élettartam, csökken a születések száma, ami a népesség korösszetételének drámai változásához fog vezetni. Az EU lakosságának több mint 17%-a 65 éves vagy annál idősebb, és az Eurostat becslései szerint részarányuk 2060-ra eléri a 30%-ot.¹³¹⁴ 2019-ben minden 65 év feletti személyre átlagosan 2,9 munkaképes korú személy jutott. Ez az érték az előrejelzések szerint 2070-re 1,7-re csökken.¹⁵

Az EU munkaerő-állománya (a 20 és 64 év közötti korcsoport) 2023 és 2060 között az előrejelzések szerint 8,2%-kal (mintegy 19 millió fővel) fog csökkenni. A nyugdíjasok egyre növekvő korcsoportja számára a csökkenő munkaképes korú népességnek kell kitermelnie a nyugdíjak kifizetéséhez és az egészségügyi szolgáltatások fenntartásához szükséges forrásokat, ami veszélyezteti a nyugdíjrendszerek fenntarthatóságát és megfelelőségét.¹⁶

A kevesebb befizető, több nyugdíjas kibillentí az egyensúlyból a felosztó-kirovó finanszírozás elvén működő állami nyugdíjrendszereket, azokban jelentős hiány keletkezhet, így költségvetési támogatásra szorulnak. Ez azonban nem ölthet túlzott méreteket, nem okozhat jelentős költségvetési kiadást, hiányt, ami gátolhatja a növekedést. Végso esetben mindez az állami nyugdíjak mértékének csökkentésével járhat, rontva ezzel az addigi bérpótlási arányt. *Az előrejelzések szerint a legtöbb tagállamban szükség lesz a kiegészítő nyugdíjra, méghozzá az öregkori megélhetés biztosításához.*¹⁷

az években, amikor a GDP-növekedés meghaladja a 3,5%-ot, a nyugdíjasok a gazdasági növekedéshez kapcsolódó nyugdíjprémiumot kapnak. 2017-ben, 2018-ban és 2019-ben ezek a nyugdíjprémiumok a teljes nyugellátás 0,9%-át, 1,2%-át, illetve 1,4%-át tették ki. Ezen kívül a kormány ad hoc juttatásokat (élelmiszer- és rezsziutalványt) is biztosított a nyugdíjasok számára; ezek 2018-ban és 2019-ben 0,7%-os éves nyugdíjemelkedést jelentettek. A nyugdíjprémium és az ad-hoc juttatások egyszeri tételek, és nincsenek hatással a következő évi nyugdíjak megállapítására. Összességében a nyugdíjak 2,8%-kal nőttek, miközben a béremelkedés az elmúlt öt évben átlagosan évi 9,2% volt. Ennek következtében az átlagnyugdíj és a nettó átlagbér arányként kifejezett helyettesítési ráta a 2016. évi 67%-ról 2019-ben 53%-ra csökkent. Központi Statisztikai Hivatal: Magyarország 2017. című kiadványa, 66–67., <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo2017.pdf> (letöltés ideje: 2019. 02. 28.)

2020. évi országjelentés – Magyarország, i. m., 3.1.1. pont, 28., file:///C:/Users/Judit/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/14_HU_autre_document_travail_service_part1_v2.pdf.hu%20(1).pdf (letöltés ideje: 2020. 11. 14.)

Megjegyzésként: az OECD államokban az átlagos bérpótlási arány 63%.

<http://www.oecd.org/australia/PAG2017-AUS.pdf> (Table 4.8) (letöltés ideje: 2019. 02. 28.)

¹³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52013IP0204&from=HU> (letöltés ideje: 2019. 02. 28.)

¹⁴ Lásd még NOVOSZÁTH Péter: *The Main Challenges and Risks for Social Security Systems in the European Union. The Essence of Reforms in Hungary After 2010*, Polgári Szemle, 2017/13, 167–184. <http://eng.polgariszemle.hu/current-publication/139-economic-and-public-finances/887-the-main-challenges-and-risks-for-social-security-systems-in-the-european-union-the-essence-of-reforms-in-hungary-after-2010> (letöltés ideje: 2019. 01. 06.)

¹⁵ A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a demográfiai változások hatásairól COM/2020/241 final.

¹⁶ A Tanács következtetései: Demográfiai kihívások – az előttünk álló út 2020/C 205/03.

¹⁷ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_adequacy-sustainability-pensions_hu.pdf (letöltés ideje: 2019. 02. 28.)

Mind az EU, mind az OECD kiemelten foglalkozik a nyugdíjrendszerek jövőbeni fenntarthatóságának és az időskori megélhetés biztosításának a kérdésével. Az Európai Bizottság 2010 júliusában adta közre az ún. nyugdíj Zöld Könyvet. Ebben európai szintű vitát indított a nyugdíjrendszerek előtt álló legfontosabb kihívásokról, valamint a megfelelő megoldások kereséséről. Ennek eredményeit is tárgyalja a Bizottság *Fehér könyv – A megfelelő, biztonságos és fenntartható európai nyugdíjak menetrendje* című, 2012. február 16-i közleménye.¹⁸

A Fehér könyv megállapításai szerint a nyugdíjrendszerek aktuális kihívásai a nyugdíjrendszerek pénzügyi fenntarthatóságának hosszú távú és a nyugdíjak megfélelőségének biztosítása, az utóbbihoz a bérpótlási arányok javítása és az öregkori szegénység elkerülése tartozik.

Az Európai Parlament 2013. május 21-i állásfoglalása a megfelelő, biztonságos és fenntartható európai nyugdíjak menetrendjéről tovább foglalkozik a kérdéssel.¹⁹ Állásfoglalásában a Parlament hangsúlyozza, hogy továbbra is az első pillérbe tartozó állami nyugdíjnak kell a nyugdíjasok legfontosabb jövedelemforrásának lennie. A jövőben azonban nagyobb szükség lesz a kiegészítő nyugdíjakra. A tagállamoknak többpilléres nyugdíjrendszer működtetését javasolja, optimálisnak az alábbi kombinációt tekinti:

- a) egyetemes, felosztó-kirovó állami nyugdíj;
- b) kiegészítő, tőkefedezeti, foglalkoztatói nyugdíj, amely nemzeti, ágazati vagy vállalati szintű kollektív szerződésekből vagy nemzeti jogszabályokból fakad, és minden érintett munkavállaló számára hozzáférhető;
- c) egyéni, harmadik pillérbe tartozó, magánmegtakarításokon alapuló nyugdíj.

Az első pillérnek önmagában, illetve a második pillérbe tartozó nyugdíjjal együttesen a munkavállaló *korábbi bérének alapuló tisztességes helyettesítő jövedelmet kell teremtenie*. A harmadik pillérnek elsősorban az alacsony jövedelmű munkavállalók, az önfoglalkoztatók és a hiányos járulékfizető évekkel rendelkező személyek számára kell megfelelő kiegészítési lehetőséget nyújtania.²⁰ Kérdés, hogy mi a helyzet azon tagállamokban, ahol nem alakult ki erős foglalkoztatói nyugdíjrendszer?

A nyugdíjmegtakarításnak hosszú távúnak kell lennie a megfelelő kiegészítő jövedelem eléréséhez, a nyugdíj szolgáltatás pedig akkor biztosít élethosszig tartó jövedelemkiegészítést, ha az életjáradék.

A Parlament támogatja a kiegészítő foglalkoztatói és magánnyugdíj-megtakarítások fejlesztését, ösztönzését, pl. adókedvezményekkel, javasolja a nyugdíjfelügyeleti eszközök megerősítését, hangsúlyozva egyúttal a nyugdíjjal kapcsolatos tájékozottság javításának fontosságát is.

¹⁸ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0055:FIN:EN:PDF> (letöltés ideje: 2019. 02. 28.)

¹⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52013IP0204&from=HU> (letöltés ideje: 2019. 02. 28.)

²⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52013IP0204&from=HU> (letöltés ideje: 2019. 02. 28.)

3. A kiegészítő nyugdíjpillér intézményei és azok főbb jellemzői Magyarországon

A továbbiakban a magyarországi kiegészítő pillér egyes elemei, azok főbb jellemzői kerülnek bemutatásra, megvizsgálva, hogy azok mennyire képesek az EU elvárásainak megfelelni, általában alkalmasak-e megfelelő kiegészítő nyugdíjvédelem biztosítására, milyen nyugdíj szolgáltatásokat kínálnak, illetve van-e valamilyen állami ösztönző a nyugdíj-előtakarékosság javítására.

Áttekintésre kerül az is, hogy miként alakul a munkáltatók szerepe a kiegészítő pillérben, illetve hol tart a magyar foglalkoztatói nyugdíj.

Előzetesen rögzíteni kell, hogy megfelelő kiegészítő nyugdíjvédelem eléréséhez lényeges a hosszú távú, legalább 20 évnyi felhalmozás, továbbá az elégséges mértékű havi vagy egyéb rendszeres befizetés. A tényleges nyugdíjaskori jövedelemkiegészítés élethosszig járadékkal biztosítható,²¹ az egyösszegű kifizetések nem szolgálják az EU által is preferált azon célt, hogy a kiegészítő nyugdíjak hosszú távon egészítsék ki az állami nyugdíjat a tisztességes megélhetés szintjére.

3.1. Az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárak és a magánnyugdíjpénztárak

A kötelező öngondoskodás elemének megszüntetésével és a törvényi garanciák kiiktatásával a magánnyugdíjrendszer mára vezető szerepét is és jelentőségét is teljesen elveszítette.²² A magánnyugdíjpénztárak és az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárak (a továbbiakban: kölcsönös nyugdíjpénztárak) többsége, az eredeti elképzelésektől eltérően, nem munkáltatói segítséggel szerveződött, hanem biztosítók, bankok támogatták azok alapítását. A kölcsönös nyugdíjpénztárak esetében a törvény biztosítja annak lehetőségét, hogy a munkáltató támogassa a tag munkavállalóit tagdíjuk kiegészítésével (munkáltatói hozzájárulás), annak átvállalásával,²³ vagy adománnyal támogassa a pénztárat.²⁴ A munkáltatói hozzájárulás, továbbá a munkáltatói adomány adókedvezményeinek csökkenésével, illetve megszűnésével a munkáltatók megvonták e hozzájárulásokat, ami

²¹ PANDURICS Anett, SZALAI Péter: *A második és harmadik nyugdíjpillér szerepe a magyar nyugdíjrendszerekben*, Pénzügyi Szemle, 2017/2, 214–231.

http://real.mtak.hu/56623/1/pandurics_szalai_2017_2_mpdf_20170717152417_4_u.pdf (letöltés ideje: 2019. 01. 20.)

²² Lásd ehhez még BARTA Judit: *A kiegészítő nyugdíjpillér, ezen belül a magánnyugdíjpénztári rendszer aktuális helyzete és értékelése*. The Publications of the MultiScience – XXIX. microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference University of Miskolc, 9-10 April, 2015. ISBN 978-963-358-061-5

http://www.uni-miskolc.hu/~microcad/publikaciok/2015/E2_Barta_Judit.pdf

²³ Öpt. 12. § (1) bekezdés szerint munkáltatói tag az a természetes vagy jogi személy, aki a pénztárral kötött szerződés alapján munkavállalójának tagdíjfizetési kötelezettségét egészben vagy részben átvállalja (munkáltatói hozzájárulás).

²⁴ Öpt. 17. § (1) bekezdés alapján a pénztár támogatójának minősül az a természetes vagy jogi személy, aki (amely) eseti vagy rendszeres pénzbeli vagy nem pénzbeli szolgáltatást teljesít (a továbbiakban: adomány) a pénztár javára ellenszolgáltatás kikötése nélkül.

2017-ben több kölcsönös pénztár megszűnéséhez vezetett.²⁵ A magánnyugdíjpénztárak esetében a törvény 2012-től megszüntette a munkáltatói hozzájárulás lehetőségét.

A kölcsönös nyugdíjpénztárak és a magánnyugdíjpénztárak tőkefedezeti finanszírozás mellett működnek. Ezekben a rendszerekben két időszakot különböztetünk meg: az ún. *felhalmozási időszakot* és az ún. *szolgáltatási vagy járadékos időszakot*.

A felhalmozási időszakban gyűjtik össze az előtakarékoskodók a leendő nyugdíjszolgáltatásuk fedezetét, a felhalmozás minimum időtartamát (várakozási idő) a vonatkozó törvények írják elő (kölcsönös nyugdíjpénztárak esetében 10 év, magánnyugdíjpénztárak esetében 15 év). Ezen időszak alatt a tagok befizetéseket (tagdíj)²⁶ teljesítenek az ún. *egyéni számlájukra*, mely összegeket a nyugdíjszolgáltató intézmények befektetik az általuk kialakított befektetési politika szerint, választható portfóliós rendszerben (tag választhat), az elért hozamokat pedig jóváírják a számlán. Az állami nyugdíjjogosultság megszerzését és a felhalmozási időszak leteltét követően kérhető a kiegészítő nyugdíjszolgáltatás,²⁷ ami az egyéni számlán felhalmozott összeg alapján kerül kiszámításra. A nyugdíjszolgáltatás nagysága a befizetett összegektől és azok hozamától, azaz a felhalmozás mértékétől függ.

A magánnyugdíjpénztárak életjáradékot szolgáltathatnak, amit saját maguk, vagy biztosítótól vásárolt szolgáltatásként folyósíthatnak.²⁸

A magánnyugdíjpénztár nyugdíjszolgáltatást egyösszegű kifizetésként csak kivételes esetben teljesíthet, ha a járadék havi összege nem érné el a minimum öregségi nyugdíj összegének 25 százalékát.²⁹

A kölcsönös nyugdíjpénztár tagja a várakozási idő leteltét követően kiléphet a pénztárból, és egy összegben felveheti a felhalmozását.³⁰ Ekkor azonban a megtakarítás hozama nem élvez adómentességet, mert az nem nyugdíjként lett kifizetve.

Magyarországon a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv.) szerint a nyugdíjszolgáltatásként kifizetett, jövedelemnek minősülő összegek, járadékok mentesek a személyi jövedelemadó alól.³¹

A kölcsönös nyugdíjpénztár esetében, a tag választásának függvényében, a nyugdíjszolgáltatás lehet egyösszegű kifizetés vagy járadék (határozott idejű vagy életjáradék).³² Tehát nem kötelező a járadék választása, ehelyett kérhető az egyösszegű kifizetés.

²⁵ Lásd a Magyar Nemzeti Bank *Biztosítási, pénztári, és tőkepiaci kockázati jelentés 2018* című kiadványát, 46.

A kölcsönös nyugdíjpénztárak száma 2017 végén 38, a taglétszám 1 138 000 fő volt. *Uo.*, 47. <https://www.mnb.hu/letoltes/kockazati-jelentes-2018-0613-vegleges.PDF> (letöltés ideje: 2019. 02. 16.)

²⁶ Az Mpt. 26. § alapján a tagdíj a pénztár szolgáltatásainak fedezetére, valamint a pénztárszervezet működtetésére a pénztártagok által önkéntesen vállalt, rendszeresen fizetett pénzbeli hozzájárulás. A tagdíj minden pénztártagra kötelező.

²⁷ Mpt. 30. § (1) bekezdés; Öpt. 47. § (1) bekezdés.

²⁸ Mpt. 27. §.

²⁹ Mpt. 30/A. § (3) bekezdés.

³⁰ Öpt. 47. § (4) bekezdés.

³¹ A Szja. tv. 1. számú melléklet 6.5. pontja alapján adómentesek a nyugdíjszolgáltatásként történő kifizetések.

³² Öpt. 47. § (5) bekezdés.

A kölcsönös nyugdíjpénztár nem köteles a járadékot maga szolgáltatni. Amennyiben a járadékot saját maga nyújtja (saját járadék), azt legalább öt évig kell folyósítania (határozott időtartamú járadék).³³ A kölcsönös nyugdíjpénztár biztosítótól is vásárolhat járadékot, ez viszont csak a tag élete végéig folyósított járadék lehet (életjáradék).³⁴

A tagsági jogviszony fenntartása és a tagdíj rendszeres fizetése elengedhetetlen a megfelelő nyugdíj szolgáltatás biztosításához.³⁵ A magánnyugdíjpénztárak nem kaptak jogszabályi felhatalmazást arra, hogy a tagokat szankcionálják, ha nem fizetik a tagdíjat. A tagsági jogviszony nem szüntethető meg, azt a tagdíj nemfizetése sem szünteti meg.³⁶

A kölcsönös nyugdíjpénztárak esetében a tagdíj fizetési kötelezettség elmulasztásának lehetséges következményeit (tagsági jogok gyakorlásának korlátozása) az alapszabály tartalmazza. Ha a tag a várakozási idő letelte előtt a tagdíjat az alapszabályban megjelölt időtartamon túl nem fizeti, a tagsági viszonya *a várakozási idő leteltével megszűntethető*.³⁷ Ez megszünteti az előtakarékoskodást is.

A kölcsönös nyugdíjpénztárak a tagdíj fizetési kötelezettség szüneteltetését az alapszabályban nem engedélyezhetik.³⁸ A kölcsönös nyugdíjpénztárak taglétszáma folyamatosan csökken, ennek oka elsősorban a tagdíj fizetési kötelezettség nemteljesítése, illetve az, hogy a várakozási idő leteltét követően sokan kiveszik a megtakarításukat.³⁹ A tagsági jogviszony nyugdíj előtti megszűntethetősége (csak a kölcsönös pénztár esetében és 10 év elteltével), így a megtakarítás kivonásának lehetősége nem szolgálja a nyugdíjcélú megtakarítást.

Mindkét intézményben az előtakarékoskodó adózott jövedelméből fizeti a hozzájárulást. Az állam *adótámogatással ösztönzi a kölcsönös nyugdíjpénztárak tagjait*, a magánpénztári tagok nem részesülnek ilyen kedvezményben.

A kölcsönös nyugdíjpénztár tagja az adóbevallásában tett nyilatkozat alapján rendelkezhet az adójának meghatározott része átutalásáról egyéni számlájára (kölcsönös pénztári nyilatkozat): méghozzá az adóévben az általa a tagi jogviszonyára tekintettel befizetett összeg 20 százalékáról, de legfeljebb 150 ezer forintról.⁴⁰

A felhalmozási időszakban az egyéni számlán lévő összeg a pénztártag tulajdona, de a rendelkezési szabadság csak a kedvezményezett jelölés körében illeti meg a tagot. A pénztártag a felhalmozási időszakban bekövetkezett halála esetére, az egyéni számlán lévő összeg tekintetében, *kedvezményezettet jelölhet meg*, akinek a részére azt ki kell fizetni.

³³ Öpt. 47. § (6c) bekezdés.

³⁴ Öpt. 47. § (6d) bekezdés.

³⁵ A magánnyugdíjpénztári tag saját elhatározásból nem szüntetheti meg a tagsági jogviszonyát. Az Öpt. 47. § (2) bekezdése alapján, önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárnál viszont van arra lehetőség, hogy a tag a várakozási idő elteltét követően megszűntethesse pénztári tagságát.

³⁶ Mpt. 23. § (2) bekezdés.

³⁷ Öpt. 47/A. § (1) bekezdés.

³⁸ Öpt. 14. § (1) bekezdés.

³⁹ A tagok 48%-a nem fizet tagdíjat. *Biztosítási, pénztári és tőkepiaci kockázati kockázati jelentés 2018*, 47.

<https://www.mnb.hu/letoltes/kockazati-jelentes-2018-0613-vegleges.pdf> (letöltés ideje: 2019. 02. 16.)

⁴⁰ Szja tv. 44/A. §.

A szolgáltatási vagy járadékos időszakban a még ki nem fizetett összegre kedvezményezett sokáig nem volt jelölhető, ami kritikára adott okot, mert az évtizedeken át felhalmozott összeg a pénztártag nyugdíjszolgáltatási időszakban bekövetkezett korai halála esetén a pénztárá lett. 2015-ben módosították a kölcsönös nyugdíjpénztárakra és a magánnyugdíjpénztárakra vonatkozó törvényeket, mely alapján lehetővé vált a pénztártag járadék folyósítása alatt bekövetkezett halála esetére is a kedvezményezett jelölés a szolgáltatási/járadékszámán fennmaradó összegre vonatkozóan.⁴¹ Kedvezményezett jelölés hiányában az örökös kaphatja meg az összeget.⁴²

A kölcsönös nyugdíjpénztárak és a magánnyugdíjpénztárak a pénztártagok számára nyújtanak nyugdíjszolgáltatást, a hozzátartozók vagy kedvezményezettek javára nem. Korábban ez a lehetőség a kötelező magánnyugdíjpénztárak esetében fennállt.

A hozzátartozók jogosultsága, hogy a tag halála esetén hozzájuthatnak a felhalmozáshoz kedvezményezettként vagy örökösi minőségben.

3.2. Foglalkoztatói nyugdíj

A foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató zártkörű részvénytársasági formában alapítható és működtethető. A nyugdíjszolgáltatót alapíthatja munkáltató, illetve több munkáltató, vagy alapíthatja bank, biztosító, befektetési társaság. Magyarországon az első és máig egyetlen foglalkoztatói nyugdíjszolgáltatót egy befektetési társaság alapította, amelyhez igen szerény számú foglalkoztató csatlakozott.⁴³

Ezen nyugdíjcélú megtakarítási forma egyedi jellemzője, hogy középpontjában a foglalkoztató, és nem az előgondoskodó kötelezettségvállalása áll. A foglalkoztatói nyugdíjprogram bevezetéséről a munkáltató dönt, saját elhatározása hiányában a munkavállalók csak kollektíve tudják a foglalkoztatót arra rászorítani. *Tag* az lehet, aki az alapító vagy csatlakozó foglalkoztatóval munkaviszonyban áll, és a munkaszerződése tartalmazza a foglalkoztató kötelezettségvállalását a hozzájárulás megfizetésére. A *tagsági jogviszony* a foglalkoztatóval történő munkaszerződés megkötésével vagy módosításával jön létre. *A nyugdíjszolgáltatás feltételeit a törvény keretei között és előírásaira figyelemmel a foglalkoztató határozza meg.* A foglalkoztató lehetővé teheti, hogy a munkavállaló válasszon a lehetséges nyugdíjszolgáltatások között, ami lehet egyösszegű kifizetés, határozott időre szóló járadék vagy életjáradék.

A foglalkoztatói nyugdíjszolgáltatás finanszírozási szempontból lehet *szolgáltatással meghatározott* (várományfedezeti) finanszírozású vagy tőkefedezeti.

Az egyetlen foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató Magyarországon tőkefedezeti elven működik.

A nyugdíjszolgáltatást a *várakozási idő* alatt történő felhalmozás, mely a munkáltató befizetéseiből és annak befektetési hozamaiból tevődik össze, biztosítja. A várakozási idő

⁴¹ Mpt. 30/A.§ (2) bekezdés; Öpt. 47. § (6h) bekezdés.

⁴² Részletesebben lásd BARTA Judit: *Örökölhetőség, és hozzátartozói ellátás kérdése a magyar kiegészítő nyugdíjpillér egyes intézményeiben* = *A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az EU-ban. Konferenciakötet*, szerk. MÉLYPATAKI Gábor, Miskolci Egyetem, Miskolc, 2016, 22–29., http://fesbp.hu/common/pdf/A_szocialis_jog_aktualis_kerdesei_2017.pdf (letöltés ideje: 2019. 02. 16.)

⁴³ Eddig egy ilyen intézmény alakult Magyarországon 2010-ben, a tulajdonosi csoport csődje miatt, 2015-ben megvásárolta az Allianz csoport, neve Allianz Foglalkoztatói Nyugdíjszolgáltató Zrt., 2014-ben mindössze 3 foglalkoztató volt a tagja.

a tagsági jogviszony kezdetétől indul, a törvény szerint maximum 10 év, a foglalkoztató ennél hosszabb időt is kiköthet. Nyugdíjat a várakozási idő eltelte után lehet szolgáltatni, a nyugdíjra való jogosultság megszerzése esetén. A tag munkavállaló vállalhatja a foglalkoztatója által fizetett *hozzájárulás kiegészítését*, illetve azt a foglalkoztató kötelezővé teheti.

A *tagi számlán*⁴⁴ jóváírt összeg és annak hozamai a tag tulajdonát képezik. A munkavállalók „röghöz kötése” érdekében meghatározható *feltételes jogszerzési időtartam*, ami az a munkaviszonyban töltött legrövidebb időtartam, amelynek elteltével szerzi meg a tag munkavállaló a számláján jóváírt foglalkoztatói hozzájárulások és hozamaik tulajdonjogát. A feltételes jogszerzési időtartam 0-tól 3 évig terjedhet. Ha a munkavállaló tagsági jogviszonya a feltételes jogszerzési időtartam alatt szűnik meg, nem kap kifizetést és nyugdíjszolgáltatást sem. A feltételes jogszerzési idő leteltét követően, bár a tag megszerzi a tagi számla összegének tulajdonát, mégsem vonhatja ki felhalmozását, akkor sem, ha a munkaviszonya és ezzel tagsági jogviszonya megszűnik. A felhalmozása vagy a nyugdíjszolgáltatónál marad, vagy átviheti azt másik nyugdíjszolgáltatóhoz (ez utóbbi Magyarországon egyelőre nem lehetséges).

A tag a halála esetére kedvezményezettet jelölhet. Ha a tag kedvezményezettet nem jelölt, vagy a jelölés hatályát veszítette, akkor kedvezményezettnek a tag természetes személy örökösét kell tekinteni, örökrésze arányában.

A nyugdíjkonstrukció tartalmazhat olyan rendelkezést, hogy a tag halála esetére nem jelölhet kedvezményezettet. Ez esetben a tagi számlán lévő összeg a tag halála időpontjában a foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató intézményre száll, és azt, a nyugdíjkonstrukcióhoz tartozó tagok tagi számláin, az egyenlegek arányában jóvá kell írni.

3.3. Nyugdíj-előtakarékossági számla (NYESZ)

NYESZ-t az a magánszemély nyithat, aki még nem jogosult nyugdíjra, és legalább 5000 forint összeget helyez el a számlán. Minimum 3 éven keresztül kell takarékoskodni a nyugdíjszolgáltatásnak minősülő megtakarításhoz, de teljes adókedvezmény csak 10 év takarékoskodás után jár. A NYESZ valójában kétféle: pénzszámla és értékpapírszámla. A pénzszámlára kell a megtakarításokat befizetni, ide folyik be a befektetések hozama. A pénzszámla egyenlege után a számlavezető nem köteles kamatot fizetni, mert a cél a számlán lévő pénz befektetése, elsősorban értékpapírokba. A kedvezmények ezért főként az értékpapírszámlához kapcsolódnak, amelyen az előtakarékoskodó által vásárolt értékpapírok vannak nyilvántartva. Az állam a NYESZ nyitását és az előtakarékoskodást támogatásban részesíti, oly módon, hogy a számlatulajdonos magánszemély a megfizetett személyi jövedelemadójából (a továbbiakban: SZJA) meghatározott összeget visszakap a NYESZ számlájára (előtakarékosági támogatás). A Nemzeti Adóhivatal (a továbbiakban: NAV) a befizetett adóból az érintett adóévben a számlára befizetett összeg maximum 20%-át, legfeljebb 100 000 forintot utal át.

További kedvezmény, hogy adómentesek az értékpapírszámlán kezelt befektetési eszközökkel végzett ügyletek nyereségei és hozamai (kamat, árfolyamnyereség stb.)

⁴⁴ A tagi számlán tartják nyilván a foglalkoztatói hozzájárulást, a tag hozzájárulását és annak befektetésből származó hozamait. Nyugdíjba vonuláskor ennek alapján állapítják meg a tag részére járó nyugdíjszolgáltatást.

– kivéve a részvények osztalékát –, továbbá adómentes a számláról teljesített nyugdíj-szolgáltatás, ami *egyoösszegű kifizetés*. Járadékszolgáltatás nincs. A számlavezető díjat számolhat fel a számlavezetésért és a befektetési szolgáltatás nyújtásáért.

Adómentes nyugdíjszolgáltatásnak akkor minősül a NYESZ számláról történő kifizetés, ha a számla felmondásakor a számlatulajdonos jogosult az állami nyugdíjra, és a számla megszüntetésére a számlanyitás évét követő 10 adóév eltelte után, kivételesen, ha rokkanttá nyilvánítást követően kerül sor.

Adóköteles nyugdíjszolgáltatásnak minősül a kifizetés, ha a számlatulajdonos nyugdíjra jogosult lett, legalább 3 évet takarékoskodott, de az nem érte el a 10 évet.

Nyugdíjszolgáltatásnak nem minősülő kifizetés esetén az előtakarékosági támogatást önadózóként, 20%-kal növelten vissza kell fizetni a NAV részére, és ha a befektetésből jövedelem keletkezett, az SZJA-t is meg kell fizetni.

Az értékpapírszámlán nyilvántartott követelés – a normál értékpapírszámlák örök-lési szabályai szerint – a hagyatéék tárgyát képezi.

A pénzeszámlán lévő összeg vonatkozásában is hasonló a helyzet, azzal a különbséggel, hogy erre a fizetési számlára vonatkozó külön törvényi szabályok alkalmazása mellett ún. haláleseti kedvezményezett jelölhető.

A NYESZ célja az egyéni előtakarékoskodás, egyéni tőkegyűjtés a nyugdíjas évekre, önálló befektetési döntések meghozatala és adótámogatás mellett.

3.4. Biztosítóval kötött nyugdíjbiztosítási szerződés⁴⁵

A nyugdíjbiztosítások szabályozása, beleértve ebbe a megtakarítások befektetését, biztonságát és a nyugdíjbiztosítási termékek közvetítését, többszintű.

A nyugdíjbiztosításokra általában vonatkoznak az életbiztosítások szabályai, az életbiztosítási szerződést a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) szabályozza. Az élet, ezen belül a nyugdíjbiztosításokra vonatkozóan a biztosítási tevékenységről szóló 2014. évi LXXXVIII. törvény (a továbbiakban: Bit.) is számos előírást fogalmaz meg.

A nyugdíjbiztosítási piacnak nagy lendületet adó, 2014-ben bevezetett adókedvezmény arra készítette a biztosítási tevékenység felügyeletét ellátó Magyar Nemzeti Bankot (a továbbiakban: MNB), hogy kötelezően betartandó *rendeletekkel*, valamint *ajánlással* segítse elő annak hatékonyabb, biztonságosabb és átláthatóbb működését, amelyet számon is kér.

Az MNB 2/2014. (V. 26.) számú ajánlása *a nyugdíjbiztosítási termékekkel és közvetíté-sükkel szembeni követelményeket fogalmazta meg*: pl. a termékek egyszerű szerkezetűek, átláthatók – különösen a költségek tekintetében – és értékállóak legyenek, azaz valóban szolgálják az önkéntes előgondoskodást. A termék költségszerkezetét úgy kell felépíteni, hogy a termék díjának befektetéséből származó eredmény fedezze a biztosító költségeit és az inflációt, az adókedvezmény pedig tényleges előnyként jelentkezzen. Elvárásaként fogalmazta meg, hogy a termékekhez kötődő adókedvezmény a szerződő nyugdíjcélú megtakarításait gyarapítsa, ne a biztosítóhoz kerüljön.

⁴⁵ Lásd részletesen BARTA Judit: *A nyugdíjbiztosítások szerepe és jellemzői a kiegészítő nyugdíjpillér-ben*, Biztosítás és Kockázat, 2018/1, 42–49.

<https://mabisz.hu/wp-content/uploads/2018/08/biztositas-es-kockazat-5-evf-1-szam-5-cikk.pdf>

Előírásra került az is, hogy a nyugdíjbiztosításokat megfelelő szakismerettel rendelkező biztosításközvetítők közvetítsék, akik – a szerződők igényeinek helyes felmérése után – képesek megfelelő terméket ajánlani, pl. csak olyannak ajánljanak saját befektetési döntéshez kötött terméket, akinek vannak megfelelő ismeretei.

További MNB-ajánlás, hogy a nyugdíjbiztosítások esetében a biztosítók a közvetítők jutalékát „csepegtessék”, azaz ne egy összegben és a szerződés megkötésekor fizessék ki, hanem azt elosztva a tartam alatt, ezzel a közvetítőt érdekeltté téve a szerződések hosszú távú fenntartásában.

A nyugdíjbiztosítás körében a biztosítási esemény, fő szabály szerint, a nyugdíjkorhatár betöltése, de az kockázati elemekkel is kombinálható, mint a korhatár betöltése előtt bekövetkezett megrokkolás vagy halál.

Az állam a Szja. tv.-ben meghatározott nyugdíjbiztosítási szerződések útján történő előtakarékoskosságot 2014-től adókedvezménnyel támogatja, melynek hatására a nyugdíjbiztosítások száma az utóbbi időben gyarapodott.

Az adott évben befizetett biztosítási díj 20%-át az állam a befizetett adóból jóváírja legfeljebb évi 130 000,- Ft összegig a biztosítási szerződés javára.⁴⁶

Ki kell emelni, hogy a biztosítók számtalan nyugdíjbiztosítási terméket kínálnak, de csak az a nyugdíjbiztosítás élvez adókedvezményt, amelyik megfelel a Szja tv. alábbi kritériumainak:

- a haláleseti szolgáltatást kivéve, a szolgáltatásra a nyugdíjbiztosítási szerződés egész tartama alatt *a biztosított jogosult, akire a nyugdíjbiztosítási szerződést megkötötték – biztosítási esemény: a biztosított halála*; állami nyugellátásra való jogosultság megszerzése (ez alatt a tényleges nyugdíjas állapotot kell érteni); *a szerződés fennállása alatt* egészségi állapotának legalább 40%-os mértéket elérő károsodása vagy a szerződés létrejöttékor érvényes öregségi nyugdíjkorhatár biztosított általi betöltése,

- feltéve, hogy a nyugdíjbiztosítási szerződés létrejöttétől a biztosító biztosítási eseményre tekintettel történő teljesítéséig (kivéve a biztosított halálát és a rokkantságot) *legalább 10 év eltelik.*

A szerződő a nyugdíjbiztosítási szerződésben, a Ptk. szabályai alapján,⁴⁷ kedvezményezettet jelölhet, aki a biztosított halála esetén járó biztosítási összeget kapja meg (itt nincs felhalmozás az egyéni számlán, a szerződés határozza meg, hogy a biztosító milyen összeget fizet, ami független az addigi befizetéstől).

A nyugdíjszolgáltatás, a biztosított választásától függően, lehet egyösszegű kifizetés vagy járadék (határozott idejű, illetve életjáradék). A biztosított szolgáltatási (járadékos) időszakban bekövetkező halála esetére nem jelölhető kedvezményezett. Ennek oka, hogy a biztosítottak egy kockázatközösséget alkotnak, és azok számára, akik a biztosító által számított életkorhoz képest tovább élnek, átcsoportosítják az elhaltak megtakarítását.

⁴⁶ A 130 000 forintos adójóváíráshoz éves szinten 650 ezer, azaz havi szinten átlagosan 54 ezer forintot kellene befizetni a számlára. Erre a szerződők csekély százaléka képes, átlagosan évi 200 ezer forintot fizetnek be nyugdíjbiztosítási számlájukra, amelynek nyomán a következő évben 40 ezer forintos adójóváírással jogosultak. http://www.biztositasiszemle.hu/cikk/hazaihirek/gazdasag/ev_vegere_elerheti_a_200_ezret_a_nyugdijbiztositasok_szama.6178.html (letöltés ideje: 2019. 02. 16.)

⁴⁷ Ptk. 6:478. §.

A biztosítók által kínált nyugdíjbiztosítási termékek között van olyan, amelyhez nem szükséges befektetési ismeret, illetve döntés, a biztosító a szerződésben meghatározza a biztosítás díját és a biztosítási esemény bekövetkezésekor fizetendő biztosítási összeget, és választható olyan termék is, pl. az ún. unit-linked,⁴⁸ amelynél a szerződő önálló befektetési döntéseket hoz, és a befektetési kockázatot is ő viseli.

A nyugdíjbiztosítás előnye, hogy a díjfizetés rugalmasan megválasztható, a szerződő a biztosítás díját fizetheti egy összegben, illetve teljesítheti rendszeres befizetésekkel, sőt rendkívüli befizetésekre is van lehetőség, természetesen a választott terméktől függően.

A biztosítási szerződések lejárat előtt megszüntethetőek, van lehetőség a felmondásra, igaz, ekkor, adott esetben, számolni kell az adójóváírás emelt összegű visszafizetésével. Az előtakarékoskodó tehát meggondolhatja magát, és akár a teljes addigi megtakarítását kivonhatja a biztosításból más célra. Arra is van mód bizonyos esetekben, ha a szerződő nem tud vagy nem akar fizetni, de a szerződést fenn kívánja tartani, hogy az addig befizetett biztosítási díjakból képzett technikai tartalékból és annak befektetéséből egy alacsonyabb biztosítási összegű szolgáltatást nyújtson a biztosító. Adótámogatás, díjfizetés hiányában, ilyenkor nem vehető igénybe.

Összegzés

Bár erre a jelen tanulmány terjedelmi okokból nem tért ki, a magyarországi kiegészítő pillér intézményeinek felügyelete, a tagok védelme (a befizetésekből levonható költségek korlátozása, tájékoztatási kötelezettség, befektetésvédelem stb.) európai színvonalú Magyarországon, megfelel az uniós elvárásoknak.

A kiegészítő pillérben többféle intézmény biztosítja az önkéntes előgondoskodás lehetőségét, igaz, nem mindegyik élvez állami adótámogatást. A meglévő intézmények potenciálisan alkalmasak arra, hogy olyan kiegészítő nyugdíjat biztosítsanak, amely támogatja az időskori megélhetést, van lehetőség életjáradék választására, és nincs korlátozva a befizethető összeg.

Leszögezhető, hogy Magyarországon a foglalkoztatói nyugdíj nem erősödött meg, az nem népszerű a foglalkoztatók, illetve a potenciális előgondoskodók körében, ezen elsősorban adókedvezményekkel lehetne segíteni, illetve az állam szerepét lehetne erősíteni, akár alapítással, akár azzal, hogy az állami munkáltatók csatlakoznak. Jelen állapotában a foglalkoztatói nyugdíj nem alkalmas arra, hogy a második pillér szerepét betöltsse. Az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárak és magánnyugdíjpénztárak alapításában is csak elenyésző számú munkáltató vett részt. A munkáltatók szerepvállalása alkalmazottaik nyugdíj-előtakarékoságában az önkéntes kölcsönös pénztárak esetében lehetséges, de

⁴⁸ A unit-linked biztosítás fogalmát a Bit. 4. § (1) bekezdés 6. pont határozza meg, ez egy olyan életbiztosítási termék, amelynél a biztosító a biztosítástechnikai tartalékot az általa létrehozott, önálló befektetési politikával rendelkező, elkülönítetten kezelt eszközalapokba vagy más, befektetési alapkezelésre jogosult társaság által kezelt befektetési alapokba helyezi befektetés céljából, a szerződő választásától függően.

az adókedvezményektől függ. A foglalkoztatók nyugdíjbiztosítást is köthetnének alkalmazottaikra, de ez nem jellemző, adótámogatás sincs erre. Összességében, a munkáltatók szerepe a kiegészítő pillérben Magyarországon nem jelentős.

A legtöbb kiegészítő intézmény: önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárak, NYESZ, életbiztosítások, foglalkoztatói nyugdíj nem, vagy csak egyik alternatívaként kínálják az életjáradékot. Sem a határozott idejű járadék, sem az életjáradék mint szolgáltatás választására nincsenek megfelelő ösztönzők (jogi szabályozás, vagy csak kifejezetten ehhez kötődő adókedvezmény), ugyanakkor pozitív hatású, hogy az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárak és magánnyugdíjpénztárak esetében, a járadékos időszakban meglévő felhalmozásra is jelölhető kedvezményezett, vagy az örökös megkaphatja ezen összeget.

Az önkéntes nyugdíjmegtakarítási formák törvény által előírt felhalmozási ideje 10-15 év között mozog, ami nem elég hosszú ahhoz, hogy átlagos befizetések mellett megfelelő kiegészítő nyugdíj legyen gyűjthető, és nem ösztönöz a korai előtakarékosságra. A befizetés a legtöbb esetben, érthető okokból, különösebb szankció nélkül szüneteltethető, vagy akár meg is szüntethető. A nyugdíjkiegészítési cél ellen hat, hogy az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári tagság 10 év után megszüntethető, illetve a nyugdíjbiztosítás felmondható.

Az állam adókedvezményekkel igyekszik serkenteni a lakosságot a nyugdíjas évekről való előgondoskodásra,⁴⁹ aminek kifejezetten ösztönző a hatása, azonban az előtakarékoskodók feltehető összlétszámából kiindulva (csak különböző részadatok állnak rendelkezésre, nincs átfogó statisztika) a magyar lakosság mégsem a kívánatos mértékben él e lehetőségekkel. A lakosság tudatosságának növelésére van szükség a médián, illetve az oktatáson keresztül.

Irodalomjegyzék

1. BARTA Judit: *The Role And Function of the PAY-AS-YOU-EARN pension system in the Hungarian pension system*, European Integration Studies, 2011/1.
2. BARTA Judit: *A kiegészítő nyugdíjpillér, ezen belül a magánnyugdíjpénztári rendszer aktuális helyzete és értékelése*. (The Publications of the MultiScience – XXIX. microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference University of Miskolc, 9-10 April, 2015. ISBN 978-963-358-061-5
3. BARTA Judit: *Örökölhetőség, és hozzátartozói ellátás kérdése a magyar kiegészítő nyugdíjpillér egyes intézményeiben = A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az EU-ban. Konferenciakötet*, szerk. MÉLYPATAKI Gábor, Miskolci Egyetem, Miskolc, 2016.
4. BARTA Judit: *A nyugdíjbiztosítások szerepe és jellemzői a kiegészítő nyugdíjpillérben*, Biztosítás és Kockázat, 2018/1.

⁴⁹ A Sza tv. 44/D. § (1) bekezdése szerint, amennyiben egy magánszemély többféle adótámogatott kiegészítő nyugdíjmegtakarítással rendelkezik (nyugdíjbiztosítás, önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári megtakarítás, NYESZ), akkor nem külön-külön illeti meg az adójóváírás, hanem együttesen, maximum 280 000 Ft összegig.

5. BARTA Judit, DEZSE Tivadar: *The Hungarian pension system: the present and a possible future*, European Integration Studies, 2017/1.
6. HOMICSKÓ Árpád Olivér: *A magyar társadalombiztosítási és szociális ellátások rendszere*, L' Harmattan Kiadó, Budapest, 2016.
7. NOVOSZÁTH Péter: *The Main Challenges and Risks for Social Security Systems in the European Union. The Essence of Reforms in Hungary After 2010*, Polgári Szemle, 2017/13.
8. PANDURICS Anett, SZALAI Péter: *A második és harmadik nyugdíjpillér szerepe a Magyar nyugdíjrendszerben*, Pénzügyi Szemle, 2017/2.

FERENCZ JÁCINT

Blockchain-rendszerű megoldások a munkaviszonyokban

Blockchain System Solutions in the Labour Relations

Abstract: The essence of the blockchain technology lies in that via connected IT devices such a base of information is formed which simultaneously, with making a thousand copies, is able to register data of transactions, automated transactions, without any external supervision and the possibility of retrospective one-sided modification. Many believe that the system of blockchain (and the digital general ledger system forming its base) will bring about such a change into our lives which the Internet brought when it started to spread in the 1990s.

The most successful examples of blockchains so far are financial tools. The Court of the European Union has already ruled in judgement no. C264/14 that bitcoin virtual currency is considered to be a contractual money, it is a direct money between economic actors who accept it.

It is a perpetual dilemma of the law and legal regulations that lawmakers react to the events of everyday life slower than the speed at which economic actors find new solutions to various problems. Do new possibilities provided by blockchains surpass risks, or is it just like an Internet article warns: are hackers becoming the new lawyers? What can a corporate lawyer say to the previous question – can salary be asked for in bitcoin?

This presentation tries to answer the question of how much the blockchain system facilitates the conclusion of employment contracts or the fulfillment, the control, and the administration of employment relationships and whether the human element is indispensable in the operation of these systems.

Keywords: blockchain system, bitcoin, employment contract

Összefoglaló: A blockchain-technológia lényege, hogy összekapcsolt informatikai eszközök segítségével egy olyan információbázis jön létre, amely egyidejűleg akár több millió másolat készítésével, külső felügyelet nélkül képes tranzakciók adatainak nyilvántartására, automatizált ügyletkötésre a visszamenőleges egyoldalú módosítás lehetősége nélkül. Sokan úgy vélik, hogy a bloklánc-rendszer (illetve az alapját jelentő digitális főkönyvi rendszer) akkora változást fog hozni az életünkbe, mint amekkorát az internet elterjedése jelentett az 1990-es években.

A bloklánccok legsikeresebb példái ez idáig a pénzügyi eszközök. Az Európai Unió Bírósága a C264/14. sz. ítéletében már megállapította, hogy a bitcoin virtuális deviza szerződéses fizetőeszköznek minősül, az azt elfogadó gazdasági szereplők közötti közvetlen fizetőeszköz.

A jog és a jogi szabályozás örök dilemmája, hogy a jogalkotó lassabban reagál a mindennapi élet eseményeire, mint amilyen gyorsan a gazdasági szereplők új és új megoldásokat találnak ki egy adott problémára. A bloklánccok által nyújtott új lehetőségek vajon felülmúlják-e a kockázatokat, vagy ahogyan egy internetes cikk fenyeget: a hackerek lesznek az új ügyvédek? Mit válaszolhat az előző bekezdésben felvetett kérdésre – kérhető-e a munkabér bitcoinban – a vállalati jogtanácsos?

Jelen tanulmány arra keresi a választ, hogy vajon mennyire könnyíti meg a blockchain-rendszer a munkaszerződések megkötését, a munkaviszonyok teljesítését, ellenőrzését és adminisztrációját, illetve nélkülözhető-e a humán elem a rendszerek működtetésében.

Kulcsszavak: blockchain, munkajog, munkaviszony létesítése, munkaszerződés, okosszerződés

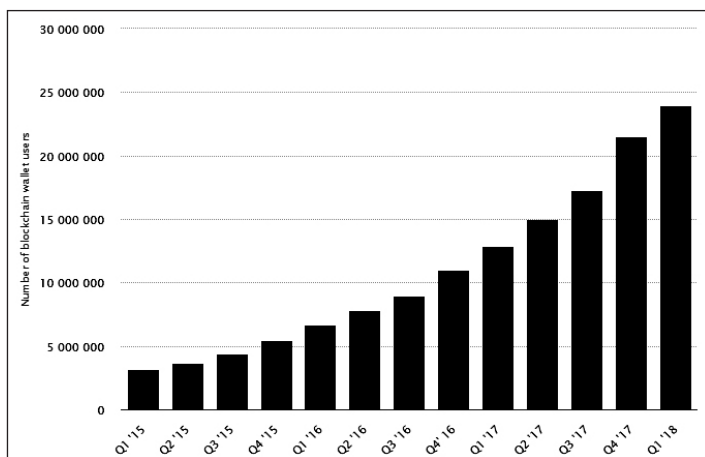
Hacsak nem egy közel lakatlan szigeten élünk (a boldog információhiány állapotában), találkozunk kellett a 21. század legkomolyabbnak tűnő vívmányával, az úgynevezett blockchain- vagy blokklánc-rendszerrel. Bár meggyőződésem, hogy a pontos működésével egyelőre kevesen vannak tisztában, a jelentősége tagadhatatlan. A technológia lényege, hogy összekapcsolt informatikai eszközök segítségével egy olyan információs bázis jön létre, amely egyidejűleg akár több millió másolat készítésével, külső felügyelet nélkül képes tranzakciók adatainak nyilvántartására, automatizált ügyletkötésre a visszamenőleges egyoldalú módosítás lehetősége nélkül.¹ Sokan úgy vélik, hogy a blokklánc-rendszer (illetve az alapját jelentő digitális főkönyvi rendszer) akkora változást fog hozni az életünkbe, mint amekkorát az internet elterjedése jelentett az 1990-es években.

Tudományos berkeken belül még óvatosan közelítünk a témához: az MTMT adatbázisa 2018. június 4-én mindössze 7 bejegyzést eredményezett a „blockchain” keresőszóra, és 4 bejegyzést a blokklánc kifejezésre, ami feltétlenül kevésnek tűnik ahhoz képest, hogy az amazon.co.uk oldal több mint 4000 könyvet ajánlott fel a témában angolul (blockchain szóra keresve a könyvek között). A nagy tudományos gyűjtőportálok közül a Social Science Research Network rendszerében 229 cikk foglalkozott már a címben is valamilyen módon a blokkláncokkal, döntő többségük 2015 utáni megjelenésű munka. A jogi aspektusokkal ugyanakkor meglepően kevés szerző foglalkozik. 2015-ben Aaron Wright és Primavera de Filippi használták tudományos közleményben a „Lex Cryptographia” kifejezést,² kifejtve, hogy a most tapasztalt jelenség a lex mercatoriához viszonyítva fontos hasonlóságokat mutat: a nemzetközi áru- és információcsere piaci szabályozása történik, nem hagyományos jogi struktúrákban, hanem önszabályozás keretében. Max Raskin egy érdekes példát említ a szabályozás körében: az ételautomatákba bedobott pénz – amennyiben az automata üzemszerűen működik – létrehozza az adásvételi ügyletet, és az eredmény pedig két elégedett üzletfél. Ez is egyfajta okosszerződés, és mindenki megelégedésére szolgál, amíg az automatikus működés tárgyiasult eredménye egy üveg ásványvíz. És ha a gépből egy adag heroin is ugyanígy hozzáférhető? Be kell-e tiltani, kell-e szigorúan szabályozni az automatákat pusztán azért, mert illegális tevékenység folytatására is alkalmasak?³ A jogi munkák közül kiemelkedik Primavera De Filippi és Aaron Wright 2018-as munkája, amely a téma feldolgozásához alapműként

¹ A blokklánc-technológiához kapcsolódó egyes fogalmakról ld. például: GLAVANITS Judit, KIRÁLY Péter Bálint: *A blockchain-technológia alkalmazásának jogi előkérdései: a fogalmi keretek pontosításának szükségessége*, Jog-Állam-Politika, 2018/3, 173–183.

² Aaron WRIGHT, Primavera DE FILIPPI: *Decentralized Blockchain Technology and the Rise of Lex Cryptographia* (March 10, 2015), <https://ssrn.com/abstract=2580664> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2580664>

³ Max RASKIN: *The Law and the Legality of Smart Contracts*, Georgetown Law Technology Review, Vol. 1:2, 306.



Forrás: www.statista.com (2018. június 4.)

1. ábra. A blokklánc-pénztárcát használók számának alakulása

szolgál jogászok számára.⁴ A szerzők széles körben térképezik fel a blokkláncokban rejlő szabályozási kihívásokat, ugyanakkor felhívják a figyelmet az alkalmazhatóság széles skálájára is.

A blokkláncok legsikeresebb példái ez idáig a pénzügyi eszközök. Az Európai Unió Bírósága a C-264/14. sz. ítéletében már megállapította, hogy a bitcoin⁵ virtuális deviza szerződéses fizetőeszköznek minősül, az azt elfogadó gazdasági szereplők közötti közvetlen fizetőeszköz. Hazánkban az MNB 2014. február 19-én sajtóközleményt adott ki, amelyben kifejezetten felhívja a fogyasztók figyelmét a virtuális fizetőeszközökben rejlő veszélyekre.⁶ Pfeffer Zsolt szintén kiemeli (már 2017-ben), hogy nem hagyható figyelmen kívül a jogi bizonytalanság, hiszen a Bitcoin megkönnyíti az adóelkerülést, a pénzmosást és az illegális kereskedelmet (például drogügyletek lebonyolítását), így a vele szemben kilátásba helyezett kormányzati fellépések is kockázatosabbá teszik a felhasználását.⁷ A fentiek ellenére a virtuális fizetőeszközöket használók száma folyamatosan növekszik. A Cambridge Center for Alternative Finance kutatási jelentése alapján azon gazdasági társaságok, akik maguk is használnak blokklánc-alapú pénztárcát, 69 százalékban

⁴ Primavera DE FILIPPI, Aaron WRIGHT: *Blockchain and the Law. The Rule of Code*, Harvard University Press, London, 2018, 74.

⁵ A bitcoin egy nyílt forráskódú digitális fizetőeszköz, amelyet 2009. január 3-án egy ismeretlen (internetes nevén Satoshi NAKAMOTO) bocsátott ki, közvetlenül a 2008-as amerikai bankválság kirobbanása után. Az elnevezés vonatkozik a fizetőeszközt kezelő nyílt forráskódú szoftverre, és az azzal létrehozott elosztott hálózatra is.

⁶ MNB: Az MNB kockázatosnak tartja a fizetésre használható virtuális eszközöket, például a bitcoin. Elérhetőség: <http://www.mnb.hu/sajtoszoba/sajtokozloemenyek/2014-evi-sajtokozloemenyek/az-mnb-kockazatosnak-tartja-a-fizetesre-hasznalható-virtualis-eszkozoket-peldaul-a-bitcoint> (letöltés ideje: 2018. 04. 04.)

⁷ PFEFFER Zsolt: *A fizetésre használható virtuális eszközök*, Kodifikáció és Közigazgatás, 2017, 20.

kis- vagy mikrovállalkozások, és főként az USA-ban és Európában rendelkeznek székhellyel.⁸ Nemsokára eljőhet az az idő, amikor a munkavállalók vagy érdekképviselőik felvetik azt a kérdést, hogy a munkabért kaphatják-e kriptovalutában.⁹

A jog és a jogi szabályozás örök dilemmája, hogy a jogalkotó lassabban reagál a mindennapi élet eseményeire,¹⁰ mint amilyen gyorsan a gazdasági szereplők új és új megoldásokat találnak ki egy adott problémára.¹¹ A blokkláncok által nyújtott új lehetőségek vajon felülmúlják-e a kockázatokat, vagy ahogyan egy internetes cikk fenyeget: a hackerek lesznek az új ügyvédek?¹² Mit válaszolhat az előző bekezdésben feltett kérdésre – kérhető-e a munkabér bitcoinban – a vállalati jogtanácsos? A kérdés felvetése nem lenne újszerű, hiszen 2017 decemberében egy japán vállalat már felajánlotta dolgozóinak, hogy 2018 márciusától fizetésük egy részét kérhetik bitcoinban.¹³ Ugyanakkor az Egyesült Államokban több szerző is felhívta a figyelmet arra, hogy (a kézirat lezárásakor) ennek az USA-ban nincsen meg a jogi lehetősége.¹⁴

A kérdés megválaszolásához nemcsak munkajogi, hanem pénzügyi jogi aspektusokat is figyelembe kell venni, így a bitcoin (vagy bármely más virtuális fizetőeszköz, más néven kriptovaluta) konvertibilitását, állami elfogadását.¹⁵ Ezen egyéb aspektusokkal a következőkben csak érintőlegesen foglalkozom, amennyiben az befolyásolja a munkajogi megítélését, vagy egyes kérdések eldöntésében segítséget nyújt.

1. Az okosszerződések és a digitális főkönyvi technológia

A blokkláncal egy újfajta társadalmi kontrollviszony alapvető infrastrukturális eleme született meg.¹⁶ Az okosszerződések (smart contracts) alatt egy olyan blokkláncra

⁸ Garrick HILEMAN, Michel RAUCH: *Global Cryptocurrency Benchmarking Study*. Cambridge Center for Alternative Finance, University of Cambridge, Judge Business School, 2017, 48–50.

⁹ E körben érdekes kérdés lehet a munkajogi kártérítést illetően az, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége esetén van-e mód arra, hogy a kriptovalutában rendszeresen elért vagyoni juttatást – mint lehetséges vagyoni kárt – figyelembe vegyűk. E körben látunk némi hasonlóságot a jogsértő módon nem adózó, ún. „fekete jövedelem” figyelembe vehetőségére vonatkozó gyakorlattal. A kérdésről lásd bővebben: TRENYISÁN Máté: *A munkáltató kártérítési felelőssége a magánmunkajogban (kismonográfia)*, Nemzeti Közszerológati Egyetem, Budapest, 2018, 86.

¹⁰ G. KARÁCSONY Gergely: *Okoseszközök – okos jog?*, Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest, 2020, 75–77.

¹¹ G. KARÁCSONY Gergely: *A mesterséges intelligenciák szabályozásának közjogi kérdései = A gazdasági jogalkotás aktuális kérdései*, szerk. GLAVANITS Judit, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2019, 56.

¹² <https://www.bitcoinbazis.hu/okosszerzodes-ugyved-vagy-hacker/> (letöltés ideje: 2020. 11. 03.)

¹³ <https://www.inc.com/eric-mack/meet-publicly-traded-company-paying-employees-in-bitcoin.html> (letöltés ideje: 2020. 11. 03.)

¹⁴ Lásd például: Kayla MATTHEWS: *Why Employers Can't Pay You in Cryptocurrency*. <https://cointelegraph.com/news/why-employers-cant-pay-you-in-cryptocurrency> (letöltés ideje: 2018. július 13.)

¹⁵ A blokkláncon alapuló technológiák állami felhasználásának lehetőségeiről ld. még: GLAVANITS Judit: *Sustainable Public Spending Through Blockchain*, European Journal of Sustainable Development, 2020/4, 317–327.

¹⁶ Z. KARVALICS László, NAGY Gábor Dániel: *Prokrusztész nélküli világ? Blokklánc és társadalmi makroevolúció*, Információs Társadalom, XVII. évf. (2017) 3. szám, 7–38.

épülő alkalmazást, algoritmust értünk, amely bizonyos feltételek teljesülése esetén automatikusan végrehajt egy következményt. Az okosszerződés egy tranzakcióhoz kapcsolódóan leírja a megállapodást, az egyes felek tennivalóit, jogait és kötelezettségeit, valamint annak végrehajtási részleteit. Ezt értelmezhetjük úgy, mint a hagyományos szerződési feltételeket, azzal a különbséggel, hogy nem a megszokott szabad szöveges, jogászai megfogalmazásban írt és értelmezett, hanem digitálisan kódolt utasítások formájában megjelenő rendszer.¹⁷

Az okosszerződések nyilvántartása a blokklánc-rendszerben, vagy általánosabban a digitális főkönyvi rendszerben történik. A DLT (*digital ledger technology*) egy olyan hálózat, amelyben az adatok a hálózat tagjai között szinkronizált módon megosztásra kerülnek. A rendszer működéséhez kapcsolatot szükséges létesíteni és fenntartani a hálózat minden tagja között, továbbá létre kell hozni egy konszenzuson alapuló algoritmust, amely alapján a hálózat tagjai részt vesznek a hálózaton keresztül folytatott tevékenységekben. Az elosztott főkönyvi rendszer lehet egyaránt privát vagy publikus, tehát nem kizárt, hogy például egy vállalat létrehozza a saját belső DLT alapú vállalatirányítási rendszerét. Innentől pedig már csak egy ugrás a munkavállalók, illetve a foglalkoztatási jogviszony egészének bevonása a hálózatba. Ehhez szükséges megvizsgálni, hogy a munkaszerződések, a munkaviszonyok digitalizálhatóak-e, kódolhatóak-e egyáltalán?

Megjegyzendő, hogy az automatizált, elektronikus szerződéskötésnek és a digitalizált munkaügyi folyamatoknak mára a magyarországi gyakorlata is kialakulóban van. Bár számosságát és elterjedtségét vélelmezni nem lehet, de egy, a közelmúltban megjelent, nagyvállalati tapasztalatokra építő beszámoló e folyamatok tényleges gyakorlatát és jogi feltételeit részletesen mutatta be.¹⁸

A bitcoin tömeges elterjedése óta élő a kérdés: vajon a szerződések teljes egészében kódolhatóak-e? Első ránézésre a hagyományos és az okosszerződések nem különböznek: mindkét esetben a felek először megegyeznek a szerződéses feltételekben, közös, egybehangzó akaratnyilatkozatot tesznek. Okosszerződések esetében a szöveges írásba foglalás helyett a felek egy kódba rögzítve tárolják a megegyezésüket, amelyet egy blokklánc-rendszer működtet. Vita esetén a felek akár újra is tárgyalhatják a megállapodásukat, vagy fordulhatnak jogvitájuk rendezése érdekében bírósághoz. Az eltérés főként a „szövegezésben” rejlik: az okosszerződések esetén nem a hagyományos jogi formulák és fordulatok kerülnek rögzítésre, hanem valamely programnyelv közvetítésének parancssorokká formálódik a megegyezés (például az Ethereum blokklánc Solidity-programnyelvét sokan használják okosszerződések rögzítésére)¹⁹. A szerződések ilyen módon automatizáltak lesznek, így nehezebb őket módosítani, illetve a megbeszélrt teljesítéstől eltérni, mint egy hagyományos szerződés esetében, sőt, magának az automatizált teljesítési folyamatnak az egyoldalú megállítására sincsen módja a feleknek, csak

¹⁷ A kifejezés első használója Nick Szabó jogász-informatikus, aki 1994-ben megjelent cikkében írta le először a ma ismert és használt okosszerződések működésének alapelveit. Nick SZABÓ: *Smart Contracts*, 1994, <http://www.fon.hum.uva.nl/rob/Courses/InformationInSpeech/CDROM/Literature/LOTwinterschool2006/szabo.best.vwh.net/smart.contracts.html> (letöltés ideje: 2019. 10. 24.)

¹⁸ CZIRÓK Andrea, NYERGES Éva: *Digitalizáció a munkajogban: Elektronikus munkaügyi folyamatok a „most” generációja számára*, Munkajog, 2018/2, 33–38.

¹⁹ DE FILIPPI, WRIGHT: *Blockchain...*, i. m., 74.

ha ebben közösen állapodnak meg, és maga az eredeti kód is tartalmazott lehetőséget a módosításra. Az okosszerződések lehetővé teszik a harmadik felekkel való hatékony, dinamikus kapcsolatteremtést is (ilyenképpen lehetővé válik tőzsdei adatok, bankszámla-információk vagy akár időjárási adatok bekapcsolása a rendszerbe), így a szerződés képes külső hatásokra reagálni a felek jogviszonyán belül.²⁰

2. A digitális munkaszerződés létrehozása és működése

Az interneten bruttó 63 Ft-ért lehet ma munkaszerződésre vonatkozó mintát vásárolni, éppúgy, mint egy kiló kenyeret.²¹ A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) 45. §-a meghatározza a munkaszerződésben rögzítendő kötelező adattartalmat, amely értelmében a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphelyében és munkakörében, és adott esetben a munkaviszony tartamában és a munkavégzés helyében, bár a két utóbbi nélkül is érvényesen létrejön a munkaviszony [Mt. 45. § (2) és (3) bekezdések].²² Csupán a fentiek alapján úgy tűnhet, hogy munkaszerződést kötni nem is olyan bonyolult dolog, már csak a kötelező tartalom kódolására van szükség az elektronikus megkötéshez²³ és automatikus végrehajtáshoz. Ha ez így lenne, akkor a blokklánc-technológiát először ebben a szektorban vezették volna be, hiszen a munkaszerződés a világ egyik leggyakoribb szerződéstípusa.

A valóság azonban egy kicsit árnyaltabb. Az Mt. 46. § (1) bekezdés további tájékoztatási kötelezettséget ír elő a munkáltató számára: írásban kell tájékoztatni a munkavállalót a további fontos foglalkoztatási feltételekről, így a napi munkaidőről, az alaphelyen túli munkabérről és egyéb juttatásokról, a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról, a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.²⁴ Ha a fenti pontokat megvizsgáljuk abból a szempontból, hogy

²⁰ ld: <https://blockchainhub.net/blockchain-oracles/> (letöltés ideje: 2020. 11. 03.)

²¹ Elérhetőség: https://www.alter.hu/munkaszerzodes-a-3-3-lapos-uj_58546 (letöltés ideje: 2020. 11. 03.)

²² A munkaszerződés tartalmi elemeiről, a munkajogviszony létesítéséről részletesen lásd: BANKÓ Zoltán: *A munkajogviszony létesítése és kezdete* = KISS György (szerk.): *Munkajog*, Dialóg Campus, Budapest, 2020, 163–185., illetve FERENCZ Jácint, FODOR T. Gábor, KUN Attila, MÉSZÁROS Katalin Éva: *A munkaviszony létesítése*, Wolters Kluwer, Budapest, 2016.

²³ Ezzel párhuzamosan felvetődhetnek az írásba foglaláshoz kötött munkajogi jognyilatkozatok elektronikus dokumentumba foglalásával kapcsolatos dilemmák is (ld. a problémáról az Mt. vonatkozásában: PETROVICS Zoltán: *Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák a munkajogban*, HR & Munkajog, 2016/10, 9–13.

²⁴ A munkáltató tájékoztatási kötelezettségéről lásd bővebben: SIPKA Péter, ZACCARIA Márton Leó: *Megújuló tájékoztatási kötelezettség a munkajogi viszonyokban és azokon túl*, Munkajog, 2019/3, 1–8. és HUNGLER Sára: *A munkáltatói kártérítési felelősség, mint a szociális integráció akadályai: Az autonóm szociális párbeszéd útján született keretmegállapodások átültetési nehézségei a magyar munkajogba*, Gazdaság és Jog, 2020/3, 5–11.

elektronikusan rögzíthetőek, illetőleg kódolhatóak-e, akkor egyértelműen igen a válasz. Ugyanakkor kérdés, hogy ha a munkavállalóval ezt egy kód formájában közöljük, az maradéktalanul kielégíti-e a tájékoztatási kötelezettséget? Álláspontom szerint semmiképpen, így a tájékoztatási kötelezettség bizonyos értelemben az okosszerződések egyik megoldandó problémája lehet, hiszen az adminisztrációs kötelezettségek megszegése felveti a munkáltató kártérítési felelősségét is.²⁵ Ha a gazdasági társaságok a blockchain (vagy DLT) rendszerekben rejlő tagadhatatlan előnyöket (automatizált szerződés-végrehajtás, visszamenőleg közel módosíthatatlan tartalom, tömeges alkalmazhatóság) a gazdasági élet több területén is sikerrel alkalmazzák, felmerül a kérdés, hogy a munkaviszonyok világában is megjeleníthetőek-e ezen előnyök. Könnyű elképzelni, hogy a munkaviszonyok egyes elemei automatizálhatóak lehetnének a fenti definíció és a már ismertetett szerződéskötési alapszabályok alapján: ha egy munkavállaló blokkol reggel és délután, a feladatait (elektronikusan) ellenőrizhetően teljesíti, akkor a hónap végén a munkabérét a rendszer automatikusan számfejt(het)i. A munkaidő-nyilvántartás meglévő problémái, vagy azok egy része a digitális nyomon követés révén orvosolhatóak lehetnek, a digitális nomádság mint munkavégzési forma több területen is teret hódíthatna, költséget megtakarítva a munkáltatónak. Sőt, felmerülhet egyes munkaviszonyok vagy még inkább feladatkörök esetében a munkaszerződések okosszerződéssé való alakításának kérdése is, amely viszont már munkajogi alapvető kérdéseket vet fel. A nagyvállalatoknál tömegesen alkalmazott, hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállalók (például gyártósoron dolgozó összeszerelők, operátorok) esetében a gyakorlatban nagy hasonlóság fedezhető fel a munkaszerződések tartalmában: a munkaidő, a munkavégzés helye, a bérezés módja (sőt talán a munkabér is), a munkáltatói jogok gyakorlója, a felek jogai és kötelezettségei tekintetében mutatkozó összhang felveti a munkajogi ÁSZF-ek kérdését. Márpedig ha a munkajogban felfedezni vélünk ilyen jellegű szerződéseket, azok könnyen átalakíthatóak lennének okosszerződéssé, és így a blockchain- (vagy DLT-) rendszerhez való csatlakoztatásuk csupán technikai kérdéssé egyszerűsödhetne.

Irodalomjegyzék

1. BANKÓ Zoltán: *A munkajogviszony létesítése és kezdete = Munkajog*, szerk. Kiss György, Dialóg Campus, Budapest, 2020.
2. CZIRÓK ANDREA, NYERGES ÉVA: *Digitalizáció a munkajogban: Elektronikus munkaügyi folyamatok a „most” generációja számára*, Munkajog, 2018/2.
3. DE FILIPPI, Primavera, WRIGHT, Aaron: *Blockchain and the Law. The Rule of Code*, Harvard University Press, London, 2018.
4. FERENCZ Jácint, FODOR T. Gábor, KUN Attila, MÉSZÁROS Katalin Éva: *A munkaviszony létesítése*, Wolters Kluwer, Budapest, 2016.

²⁵ SIPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében*, HVG-ORAC, Budapest, 2015, 155.

5. G. KARÁCSONY Gergely: *A mesterséges intelligenciák szabályozásának közjogi kérdései = A gazdasági jogalkotás aktuális kérdései*, szerk. GLAVANITS Judit, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2019.
6. G. KARÁCSONY Gergely: *Okoseszközök – okos jog?*, Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest, 2020.
7. GLAVANITS Judit, KIRÁLY Péter Bálint: *A blockchain-technológia alkalmazásának jogi előkérdései: a fogalmi keretek pontosításának szükségessége*, Jog – Állam – Politika, 2018/3.
8. GLAVANITS Judit: *Sustainable Public Spending Through Blockchain*, European Journal of Sustainable Development, 2020/4.
9. HILEMAN, Garrick, RAUCH, Michel: *Global Cryptocurrency Benchmarking Study*. Cambridge Center for Alternative Finance, University of Cambridge, Judge Business School, 2017.
10. HUNGLER Sára: *A munkáltatói kártérítési felelősség, mint a szociális integráció akadályai: Az autonóm szociális párbeszéd útján született keretmegállapodások átültetési nehézségei a magyar munkajogba*, Gazdaság és Jog, 2020/3.
11. PETROVICS Zoltán: *Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák a munkajogban*, HR & Munkajog, 2016/10.
12. PFEFFER Zsolt: *A fizetésre használható virtuális eszközök*, Kodifikáció és Közigazgatás, 2017.
13. RASKIN, Max: *The Law and the Legality of Smart Contracts*, Georgetown Law Technology Review, Vol. 1:2.
14. SÍPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2015.
15. SÍPKA Péter, ZACCARIA Márton Leó: *Megújuló tájékoztatási kötelezettség a munkajogi viszonyokban és azokon túl*, Munkajog, 2019/3.
16. TRENYISÁN Máté: *A munkáltató kártérítési felelőssége a magánmunkajogban (kismonográfia)*, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2018.
17. WRIGHT, Aaron, DE FILIPPI, Primavera: *Decentralized Blockchain Technology and the Rise of Lex Cryptographia* (March 10, 2015), SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2580664> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2580664>
18. Z. Karvalics László, Nagy Gábor Dániel: *Prokrusztész nélküli világ? Blokklánc és társadalmi makroevolúció*, Információs Társadalom, XVII. évf., 2017/3.

Egyéb hivatkozások

1. <http://www.mnb.hu/sajtoszoba/sajtokozlemenyek/2014-evi-sajtokozlemenyek/az-mnb-koc-kazatosnak-tartja-a-fizetesre-hasznalhato-virtualis-eszkozokat-peldaul-a-bitoint>
2. <https://blockchainhub.net/blockchain-oracles/>
3. https://www.alter.hu/munkaszerzodes-a-3-3-lapos-uj_58546
4. <https://www.bitcoinbazis.hu/okosszerzodes-ugyved-vagy-hacker/>
5. <https://www.inc.com/eric-mack/meet-publicly-traded-company-paying-employees-in-bitcoin.html>
6. SZABO Nick: *Smart Contracts*, 1994, <http://www.fon.hum.uva.nl/rob/Courses/InformationInSpeech/CDROM/Literature/LOTwinterschool2006/szabo.best.vwh.net/smart.contracts.html>
7. Matthews, Kayla: *Why Employers Can't Pay You in Cryptocurrency*. <https://cointelegraph.com/news/why-employers-cant-pay-you-in-cryptocurrency>

G. KARÁCSONY GERGELY

A mesterséges intelligencia által támogatott munkáltatói döntéshozatal adatvédelmi kérdései

Data Protection Issues in Employer Decision-Making Supported by Artificial Intelligence

Abstract: Artificial intelligence is perhaps the technological innovation of our time with the strongest impact on society. Due to its capabilities, it is suitable for participating in many decisions during the employment relationship and even for automating certain processes. In my study, I examine the legal context in which the use of these tools, which involves extensive data management, can be properly implemented. I examine the prohibition of automatic decision-making and profiling in the GDPR as well as the exceptions to this, narrowing it down to cases that can also be applied in the employment relationship. Finally, I present the unintended consequences of using this technology as well as the potential issues to be aware of.

Keywords: artificial intelligence, data management, GDPR, discrimination, automatic decision-making

Összefoglaló: A mesterséges intelligencia talán korunk leginkább meghatározó társadalmi hatással járó technológiai újítása. Adottságai révén alkalmas a munkaviszony során számos döntés meghozatalában való közreműködésre, sőt egyes folyamatok automatizálására is. Tanulmányomban azt vizsgálom meg, hogy ezeknek az eszközöknek a kiterjedt adatkezeléssel járó felhasználása milyen jogi kontextusban valósítható meg szabályosan. Körüljáróm a GDPR által megfogalmazott automatikus döntéshozatal és profilalkotás tilalmát, az ez alóli kivételeket, leszűkítve azokra az esetekre, amelyek a munkaviszonyban is alkalmazhatók. Végül bemutatom a technológia használata által hozott nem várt következményeket és az esetleges veszélyeket is.

Kulcsszavak: mesterséges intelligencia, döntéstámogató rendszerek, adatvédelem, diszkrimináció, automatizált döntéshozatal

1. A technológia adta lehetőségek bemutatása

A mesterséges intelligencia (MI) napjaink legdinamikusabban fejlődő és a mindennapi életre talán legnagyobb hatást gyakorló felforgató technológiája. Az informatika fejlődése elért arra a szintre, hogy a rendelkezésre álló számítókapacitás már nemcsak

ipari szuperszámítógépeken teszi lehetővé a mesterséges intelligenciát alkalmazó algoritmusok futtatását, hanem hétköznapi körülmények között is: nemcsak a személyi számítógépek, hanem az okostelefonok is képesek a mesterséges intelligencián alapuló alkalmazások működtetésére. Ez pedig széles körben elérhetővé tette azokat a megoldásokat, amelyek kihasználják az MI adottságait, vagyis a nagy adattömegek (Big Data) elemzését, illetve az elemzett adatokban mintázatok felismerését, ebből következtetések levonását és a jövőre vonatkozó, egyre pontosabb előrejelzések (predikciók) megalkotását. A mesterséges intelligencia alapú alkalmazások egyre fejlettebb döntéstámogató és automatizált döntéshozó megoldásokat kínálnak.

A munkaügyi viszonyok terén a mesterséges intelligencia a legnagyobb hatást a HR-területre gyakorolta, ahol a piacon elérhető „dobozos”, illetve egyedi fejlesztésű megoldások nagy számban állnak rendelkezésre és működnek a cégeknél. Mielőtt az adatvédelmi jogi kérdésekre rátérnénk, érdemes áttekinteni, hogy mely területeken van jelen a mesterséges intelligencia, és miben hozott újat a megjelenése ezekben a viszonyokban. Az egyik leginkább szembetűnő eredmény általánosságban e technológiák kapcsán az, hogy mind a nagyvállalatok, mind a kis- és középvállalkozások számára új távlatokat nyit meg. A kis cégek egy piacon elérhető HR-döntéstámogató alkalmazás megvásárlásával olyan elemzőkapacitáshoz és fejlett eszközökhöz jutnak hozzá, amelyek korábban csak a nagy létszámú HR-osztályokat működtető nagyvállalatok számára voltak elérhetők. A nagyvállalati szektorban pedig épp a méretből fakadó nehézségek kezelésében kínálnak ezek a rendszerek új megoldásokat: az évi tízezres nagyságrendű munkaerő-felvétel részbeni automatizálása, az emberi beavatkozás nélkül történő időpontfoglalás, illetve a munkavállalók számára fejlesztett tájékoztató chatbotok nagymértékben tehermentesítik a szervezetet, visszahelyezve a hangsúlyt a napi adminisztrációról a magasabb szellemi hozzáadott értékű tevékenységekre és a stratégiai gondolkodásra.

Az első, MI által érintett terület a toborzás és kiválasztás. Az automatizált alkalmazások alkalmasak arra, hogy pontosítsák az álláshirdetések szövegezését (pl. a munkakör pontosabb körülírásával, a piaci trendeknek megfelelő megfogalmazással, a rejtett elfoglaltság kiszűrésével), illetve automatizálják azok elhelyezését és célzását. Ezt követően a beérkezett jelentkezések előválogatásában és szűrésében is közreműködnek; nemcsak a releváns végzettséggel vagy munkatapasztalattal rendelkező jelentkezőket keresik ki, hanem ennél mélyebb analízist végezve a meglévő csapathoz illeszkedő személyiségjegyekkel rendelkező jelölteket is meg tudják mutatni. A számítókapacitás rendelkezésre állásával nem jelent gondot a jelentkezők közösségi médiában és más, nyilvános felületeken elérhető profiljának átvizsgálása és elemzése sem. A jelentkezők által küldött dokumentumok szóhasználatából, fogalmazásmódjából és más adatokból még azt is képesek előre jelezni, hogy a jelölt mennyire elkötelezett az új munkahelye iránt, hajlandó-e a tanulásra, önfejlesztésre. Az így felállított személyiségprofil alapján sokkal könnyebben tudja a felvételiztető munkatárs kiválasztani az adott pozícióra leginkább alkalmas jelöltet.¹

Szintén lényeges felhasználási mód a munkavégzés során történő teljesítménymérés, a lemaradások és szűk keresztmetszetek előrejelzése, valamint a kiemelkedően jól és

¹ <https://www.hrtechnologist.com/articles/digital-transformation/the-beginners-guide-to-ai-in-hr/> (letöltés ideje: 2020. 11. 12.)

kirívóan rosszul teljesítő munkavállalók azonosítása. Ezeket a mesterséges intelligencia és Big Data alapon működő rendszerek segítségével valós időben is nyomon lehet követni, nem csak a vállalati szférában megszokott negyedéves vagy éves teljesítményértékelés során. Így a vezetőnek lehetősége van még időben beavatkozni, visszatéríteni a tevékenységeket az optimális pályára.

A harmadik gyakori felhasználási mód a munkavállalói elégedettség, motiváció és a cégen belüli közhangulat folyamatos monitorozása, a problémás (elégedetlen vagy kilépést tervező) munkavállalók azonosítása. Itt a mesterséges intelligencia a munkavállalók levelezésének, közösségi médiás és más nyilvános felületen végzett aktivitásának, illetve a belső vállalati kommunikációs fórumok elemzésével von le következtetéseket a munkatársak érzelmi állapotáról, elégedettségéről, terveiről. Ezáltal könnyebb azonosítani azokat, akiknek ösztönzésre van szükségük, megtalálni az elégedetlenség forrásait, és előre jelezni azt, hogy ki tervezi a kilépését a cégtől, és ezért nem lehet vele hosszú távon tervezni. Ebben az esetben már nem csak a mesterséges intelligencia gyors adatelemzése, hanem a predikációs képességre és a mintázatok azonosítására is támaszkodik a döntéstámogató rendszer.

Szorosan kapcsolódik tartalmában az előzőekhez a munkahelyen belüli karrierutak és egyéni képzési célok tervezéséhez nyújtott MI-alapú támogatás. Ebben az esetben a munkavállaló teljesítményét, munkavégzését, és egyúttal a fent ismertetett személyes attitűdjét és elégedettségét is vizsgálja a rendszer, sok esetben ezt kiegészítve a személyiségjegyek pszichológiai alapú feltárásával is. A mesterséges intelligencia alapú döntéstámogató rendszer e funkciója arra tesz javaslatot, hogy melyik munkatársnak milyen képességeit vagy ismereteit kell továbbfejleszteni az optimális munkavégzés érdekében. Emellett pedig a cégen belüli karrierút kijelölésére is javaslatot tudnak tenni a rendszerek: például ha egy másik területre való áthelyezés optimalizálná a teljesítményt; ugyanígy azonosítja a mesterséges intelligencia egy megüresedő vezetői pozíció betöltésére leginkább alkalmas jelöltet. Ezzel az MI-alapú rendszerek megoldást nyújthatnak a sok évtizede azonosított, a vállalati hierarchiákat jellemző anomáliára, az úgynevezett Peter-elv problémájára is. A Laurence J. Peter és Raymond Hull által 1969-ben publikált megállapítás² azt mondja ki, hogy egy vállalati hierarchiában, ahol az aktuális munkakörben tanúsított kiváló teljesítmény az előresorolás alapja, mindenki addig halad felfelé, ameddig el nem éri azt a szintet, ahol már nem megfelelő a hozzáértése és a képességei a feladat ellátásához. Így végső soron előbbutóbb minden pozíciót az adott státusz betöltésére alkalmatlanok foglalnak el. Ezt a sokáig vitatott elvet Benson, Li és Shue közelmúltban közzétett empirikus kutatási eredményei alátámasztották.³ A munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak pontosabb megismerése által elkerülhetővé válik a vezetői posztra alkalmatlan, azonban a saját területén kiválóan teljesítő munkavállalók előléptetésének problémája, és a döntéstámogató rendszer

² Laurence J. PETER, Raymond HULL: *The Peter Principle*. William Morrow and Company, 1969. Magyar fordításban megjelent: Laurence J. PETER, Raymond HULL: *Peter-elv, avagy miért fordulnak mindig rosszra a dolgok?* Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1989.

³ Alan BENSON, Danielle LI, Kelly SHUE: *Promotions and the Peter Principle*, The Quarterly Journal of Economics, 2019/4, 2085–2134. A kutatás 2005 és 2011 között 214 cég 53 035 munkavállalójának bevonásával zajlott, és megállapította, hogy a kiválóan teljesítő értékesítőket nagyobb eséllyel sorolják előre, azonban arra is nagyobb az esély, hogy nem lesznek képesek helytállni vezetői poszton.

által adott javaslat szerint a magasabb beosztás által igényelt képességeket jobban birtokló munkatárs sorolható előre.

A fentiekből láthatjuk, hogy a mesterséges intelligencia alapú döntéstámogató mechanizmusok képesek forradalmasítani a HR-területet, a nagy adathalmazok elemzése és a következtetések levonása útján nagyon hasznos útmutatást adhatnak a személyügyi döntéshozónak. Azonban ezeknek a megoldásoknak az adatkezelési kérdéseit az előnyökkel együtt meg kell vizsgálni.

2. Az adatkezelés jogszerűsége

A mesterséges intelligencia éltető eleme az adat. A mintázatfelismeréshez, illetve a következtetések levonásához nagy mennyiségű adatra van szüksége a rendszernek, és minél több adatból dolgozhat, annál pontosabb lesz a végeredmény. A mesterséges intelligencia hatékony és pontos működéséhez először arra van szükség, hogy a rendszert „betanítsák”, azaz egy tanulás céljából összeállított adathalmazon végezzen műveleteket a fejlesztő által felügyelve. A kezdeti betanítást követően elképzelhető, hogy a tanulási funkciót lekapcsolják, de az is előfordulhat, hogy a rendszer az éles működés során is folyamatosan fejleszti magát, tanul, és pontosítja a kimeneti eredményeit a visszajelzések függvényében. Látható tehát, hogy egy mesterséges intelligencián alapuló HR-döntéstámogató alkalmazás a műszaki jellegzetességeiből kifolyólag azt igényli, hogy minél több adathoz férhessen hozzá a munkavállalókkal vagy a jelentkezőkkel kapcsolatban. A nagy adathalmazok ugyanakkor kockázatokat is hordoznak, amelyek jellemzően a kezelt adatok tulajdonságaiból, angol elnevezésük alapján a „három V-ből” fakadnak: volume (mennyiség), velocity (sebesség) és variety (sokféleség). A mennyiség a kezelt adatok mennyiségére utal, a sokféleség az adatok típusának számosságára és sokféleségére, míg a sebesség az adatkezelés sebességét jelzi. Az adatvédelemmel kapcsolatos speciális megfontolások ugyanis akkor merülnek fel, amikor a nagyadathalmaz-analitikát nagyméretű adatállományokon alkalmazzák új és prediktív ismeretek kinyerésére, az egyénekre és/vagy csoportokra vonatkozó döntéshozatal céljából.⁴ Mindazonáltal a fent bemutatott előnyös tulajdonságok miatt hasznos egy cég számára ezeknek a rendszereknek a működtetése. Ezért különös jelentősége van annak, hogy pontosan kijelöljük az ilyen rendszerek működtetésének jogi kereteit.

2.1. Az automatizált döntéshozatal és profilalkotás tilalma

Az Európai Unió általános adatvédelmi rendelete (GDPR)⁵ sokat foglalkozik a mesterséges intelligenciákkal kapcsolatos legújabb kori kihívásokkal. Így különösen a profilalkotásra és az automatizált döntéshozatalra vonatkozó szabályokat is megfogalmaz.

⁴ Európa Tanács, a 108. Egyezmény konzultatív bizottsága, Iránymutatás az egyének védelméhez a személyes adatok kezelése tekintetében az óriási méretű adathalmazok világában, 2017. január 23., 2.

⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679. rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK-rendelet hatályon kívül helyezéséről.

A rendelet 22. cikke kimondja, hogy az „érintett jogosult arra, hogy ne terjedjen ki rá az olyan, kizárólag automatizált adatkezelésen – ideértve a profilalkotást is – alapuló döntés hatálya, amely rá nézve joghatással járna vagy őt hasonlóképpen jelentős mértékben érintené”. A (71) számú preambulumbekzdés definiálja a profilalkotás fogalmát, ami „a természetes személyekre vonatkozó személyes jellemzők bármilyen automatizált személyes adatok kezelése keretében történő kiértékelése, különösen az érintett munkahelyi teljesítményére, gazdasági helyzetére, egészségi állapotára, személyes preferenciáira vagy érdeklődési körökre, megbízhatóságra vagy viselkedésre, tartózkodási helyére vagy mozgására vonatkozó jellemzők elemzése és előrejelzése”. Ez utóbbi megfogalmazás egyértelműen ráilleszthető a fentebb bemutatott mesterséges intelligencia alapú HR-rendszerek által végzett tevékenységekre, vagyis a GDPR szempontjából egészen biztosan profilalkotásnak minősül ezek alkalmazása.

Az adatkezelés jogszerűségét, illetve szóba jöhető jogalapjait illetően azt kell megvizsgálunk, hogy a 22. cikkben megfogalmazott általános tilalom kiterjed-e ezekre az alkalmazásokra. Az előírások értelmezése alapján kimondható, hogy a 22. cikk (1) bekezdése a „kizárólag” automatizált adatkezelésen „alapuló” döntésekre utal, vagyis az olyan esetekre, ahol nincs emberi részvétel a döntési folyamatban. Amennyiben tehát nemcsak az adatokat gyűjti össze és elemzi a gép, hanem a döntést is önállóan hozza meg, akkor a GDPR által kimondott tilalom kiterjed erre a tevékenységre is, feltéve, hogy a döntés joghatással jár vagy hasonlóan jelentős mértékben érinti a címzettjét. Az 1. pontban összegyűjtött felhasználási lehetőségek közül a jelentkezők közötti válogatás, a teljesítményértékelés, illetve az előresorolás lehetőségének vagy a kilépés kockázatának azonosítása szinte vitán felül álló módon jelentős hatásnak minősíthető, mivel érdemben befolyásolja az érintett munkahelyi jogviszonyait. A munkahelyi hangulat elemzése és az elégedetlenség okainak vizsgálata, illetve a továbbképzési pályák azonosítása az esetek többségében önmagában nem tekinthető jelentős hatású döntésnek. Ezekben az esetekben tehát csak akkor folytatható az adatkezelés, ha a döntési folyamatba érdemi emberi részvétel van beépítve, illetve ha az adatkezelés jogalapja a 22. cikk (2) bekezdésében megfogalmazott kivételek egyikébe tartozik.

Az egyik út tehát az adatkezelés jogszerűsége felé az, ha a mesterséges intelligencia csak tanácsot ad, azonban a tényleges döntést az arra kompetenciával rendelkező ember hozza meg. Ebben az esetben az adatkezelés jogalapjaként a GDPR 6. cikkében meghatározott bármely jogalap szóba jöhet. Ha a döntéshozatal teljesen automatikus, érdemi emberi beavatkozás nélkül, akkor viszont csak a 22. cikk (2) bekezdésében felsorolt valamely kivétel alá tartozó jogalap fogadható el: szerződés megkötése vagy teljesítése, az érintett kifejezett hozzájárulása vagy jogszabály felhatalmazása.

2.2. Az érdemi emberi közreműködés követelménye és korlátai

Az egyik út a jogszerű adatkezelés felé tehát az, ha a folyamatba érdemi emberi közreműködést építünk be. Ahhoz, hogy emberi részvételnek minősüljön, az adatkezelőnek biztosítania kell, hogy a döntést érintő áttekintés érdemi, és nem csak jelképes gesztus. A 29. munkacsoport állásfoglalása szerint ennek érdekében a döntéshozatalt olyan személynek kell végeznie, aki jogkörrel és kompetenciával rendelkezik a döntés megváltoztatására. Az elemzés részeként pedig az összes releváns adatot figyelembe

kell venni.⁶ Egyszóval: a döntéstámogató mesterséges intelligencia elfogadható ebben a körben, de a döntéshozó automatizmus nem. A munkáltatónak tehát oly módon kell kiépítenie a HR-támogató rendszert, hogy az adatok elemzése alapján előállított döntési javaslat csak a döntéshozó személy elé jusson el, aki azt mérlegeli, majd saját meggyőződése és egyedi szempontrendszere szerint ennek figyelembevételével vagy attól eltérően hozza meg a végleges, érdemi döntést.

Ennek a gyakorlatnak nem is igazán jogi, hanem lélektani korlátja van. A gyakorlatban ugyanis bebizonyosodott, hogy az emberek szeretnek hinni a gépnek, és sokszor a saját meggyőződésük ellenében is azt fogadják el igaznak, amit az algoritmus eredményként közöl velük. Ez a tudományosan is alátámasztott jelenség az automatizációs elfogultság (automation bias) nevet viseli. Egy viselkedéstan kutatásban⁷ azt vizsgálták, hogy egy repülőgép-szimulátoron hogyan hoznak döntést a pilóták abban az esetben, ha számítógépes döntéstámogató rendszer működik a gépen, és akkor, ha kizárólag a saját észlelésükre hagyatkozhattak. A kutatás kimutatta, hogy a számítógéppel nem segített pilóták jobb teljesítményt nyújtottak a döntéstámogató rendszert használó társaiknál, akik hajlamosabbak voltak figyelmen kívül hagyni olyan fontos jelzéseket, amikre a gép külön nem figyelmeztette őket, valamint a józan észnek és saját kiképzésükben tanultaknak is ellentmondó döntést hozni akkor, ha a gép erre utasította őket. A gépi döntés iránti elfogultság megkérdőjelezi az automatizált döntéshozatal emberi felülvizsgálatának ténylegességét, mivel a fent bemutatottak alapján láthatjuk, hogy hajlamosak vagyunk egyetérteni a géppel még akkor is, ha felismerhetnénk annak hibás voltát. Így tehát kérdésessé válik az, hogy az emberi beavatkozás valós korrekciós mechanizmusként szolgálhat-e az esetek nagy többségében. Ez mindenesetre egyelőre csak a tudományos elemzőnek jelent ellentmondást, a jogszabályi követelményeknek való megfeleléshez elég az érdemi beavatkozás lehetőségét beépíteni a folyamatba, a pszichológiai korlátokat a hatóságok nem vizsgálják.

2.3. A teljesen automatikus döntéshozatal jogszerűsége

Ha a teljesen automatikus döntéshozatalra kerül sor a mesterséges intelligencia alapú rendszerben, akkor a jogszerű adatkezeléshez a 22. cikk (2) bekezdésében felsorolt valamely jogalaphoz kell fennállnia. Ebben a tanulmányban az egyes országok nagyban eltérő gyakorlata miatt nem térünk ki annak az esetnek a részletes elemzésére, amely a tagállami jog általi felhatalmazást tekinti jogalaphoz. Az alábbiakban a hozzájárulás és a felek közötti szerződés esetkörét vizsgáljuk meg.

Megfelelő jogalappal szolgál az adatkezeléshez az érintett kifejezett hozzájárulása. Ez az automatizált döntéshozatali folyamatok számos típusánál megfelelőnek is bizonyul, azonban éppen a munkaviszonyhoz kapcsolódó automatizált döntések esetében merül fel kizáró tényező vele kapcsolatban. A GDPR előírásai szerint a hozzájárulás az érintett akaratának önkéntes, konkrét, megfelelő tájékoztatáson alapuló és egyértelmű

⁶ A 29. cikk szerint munkacsoport iránymutatása az automatizált döntéshozatallal és a profilalkotással kapcsolatban a 2016/679. rendelet alkalmazásához. WP251rev.01. Brüsszel, 2017. október 3., 22.

⁷ Linda SKITKA et al.: *Does automation bias decision-making?* International Journal of Human-Computer Studies 1999/51, 991–1006.

kinyilvánítása.⁸ Esetünkben a nehézséget a hozzájárulás önkéntessége jelenti, ugyanis a (42) preambulumbekzdés leszögezi, hogy „a hozzájárulás megadása nem tekinthető önkéntesnek, ha az érintett nem rendelkezik valós vagy szabad választási lehetőséggel”. Az adatvédelmi kérdésekkel foglalkozó 29. munkacsoport a munkahelyi adatkezelésekről kiadott állásfoglalásában szintén megállapította, hogy mivel nincs egyensúly a hozzájárulást kérő munkáltató és a hozzájárulást megadó munkavállaló között, ez gyakran kételyeket vet fel azzal kapcsolatban, hogy a hozzájárulást önkéntesen adták-e meg vagy sem. Ezért a foglalkoztatással összefüggő hozzájárulás érvényességének értékelése során gondosan meg kell vizsgálni azon körülményeket, amelyek közepette az adatkezelés jogalapjaként a hozzájárulásra támaszkodnak.⁹ Az Európai Adatvédelmi Testület állásfoglalása szerint általában a munkaviszony keretében történő adatkezelés esetében a hozzájárulás nem képezheti az adatkezelés jogalapját a munkavállaló és a munkáltató közötti kapcsolat természetéből fakadóan.¹⁰

A fentiekre való tekintettel megállapíthatjuk, hogy esetünkben a munkaviszonyhoz kapcsolódó automatikus döntéshozatal és profilalkotás nem végezhető jogszerűen az érintett hozzájárulása mint jogalap alapján, mivel a hozzájárulás nem felel meg a GDPR önkéntességi kritériumainak.

A szóba jöhető jogalapok közül csak az adatkezelő és az érintett közötti szerződés megkötése és teljesítése van hátra. A 29. cikk szerinti adatvédelmi munkacsoport által közzétett értelmezés szerint a rutinszerű emberi beavatkozás néha egyszerűen a kezelt adatok pusztá mennyisége miatt célszerűtlen vagy lehetetlen lehet. Az adatkezelőnek be kell tudnia mutatni, hogy az automatizált döntéshozatalon alapuló adatkezelés szükséges, figyelembe véve azt, hogy alkalmazható-e a magánéletbe kevésbé beavatkozó módszer. Ha más hatékony és kevésbé tolatkodó eszközökkel el lehet érni ugyanazt a célt, akkor az nem minősül „szükségesnek”.¹¹ Ezen értelmezés alapján arra a következtetésre kell jutnunk, hogy az automatikus döntéshozatal – így például a toborzási és kiválasztási folyamat során alkalmazott szűrők – a nagyvállalatok esetében megengedhető, míg a kisebb vállalkozásoknál, amelyek méretükből fakadóan kevesebb munkavállaló adatait kezelik, nem lesz jogszerű. Voltaképpen minél nagyobb egy cég mérete, annál nagyobb mennyiségű adat kezelését folytatja,¹² és így annál jobban megfelel a szükségesség kritériumának az automatizált döntéshozatal.

⁸ GDPR 4. cikk 11. pontja.

⁹ 29. cikk szerinti munkacsoport (2017), 2/2017. sz. vélemény a munkahelyi adatkezelésről, WP 249, Brüsszel, 2017. június 8.

¹⁰ European Data Protection Board Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679. (Brüsszel, 2020. május 4.), 9.

¹¹ A 29. cikk szerint munkacsoport iránymutatása az automatizált döntéshozatallal és a profilalkotással kapcsolatban a 2016/679. rendelet alkalmazásához. WP251rev.01. Brüsszel, 2017. október 3., 24.

¹² Így egy mesterséges intelligencia alapú HR-támogató rendszer működése kapcsán a L'Oreal számolt be arról, hogy évi 15 000 álláshely betöltésére mintegy 5 millió érdeklődést kapnak, így az adatmennyiség ember számára szinte követhetetlen. Lásd: *Artificial Intelligence in HR: a No-brainer*, PricewaterhouseCoopers, 2017. <https://www.pwc.nl/nl/assets/documents/artificial-intelligence-in-hr-a-no-brainer.pdf> (letöltés ideje: 2020. 11. 13.)

Összességében tehát azt látjuk, hogy a mesterséges intelligenciával támogatott emberi döntéshozatal megengedett a munkaviszony keretében, azonban a teljesen automatizált döntéshozatal csak szűk körben, a szerződésre mint jogalapra támaszkodva, a rendkívül nagy adatmennyiségeket kezelő szervezeteknél képzelhető el, és így is csak akkor, ha a szükséges és enyhébb eszközzel nem érhető el a kívánt cél.

3. Következtetések: a technológia korlátai és a nem várt következmények

A mesterséges intelligencia felhasználásával megvalósuló döntéshozatal a munkaviszony kapcsán már nem a jövő kérdése, hanem a jelen ténye.¹³ Egészen addig, amíg a végső döntést a gépek teljesen át nem veszik az embertől, a GDPR szabályai szerint is megengedhető ezek alkalmazása. Az ilyen rendszerek széles körű hozzáférhetővé válása és alkalmazása azonban nem várt következményekkel is járhat.

Egyfelől nem feledkezhetünk meg arról, hogy a mesterséges intelligencia alapú döntéshozatal ugyanúgy lehet elfogult vagy diszkriminatív, mint ahogyan a döntéshozó ember is. Ezt a diszkriminatív viselkedést eredményezheti a rendelkezésre álló tanuló adathalmaz hiányossága vagy elfogult volta, illetve az egymással ok-okozati viszonyban nem álló együttállások hibás értékelése. Sőt, a legújabb kutatások azt mutatták ki, hogy már az élnyelv-feldolgozás (NLP) során is előállhat az a helyzet, hogy az egyes kisebbségekre jellemző kifejezésekhez vagy nevekhez negatívabb megítélést társít a mesterséges intelligencia, mint a többségi társadalomba tartozó megfelelőikhez.¹⁴ Ez azért kiemelkedő fontosságú probléma, mert a gépi döntéshozatal egyre nagyobb szerephez jut, és így egyre több helyre eljuthat egy-egy elfogult döntési minta a folyamat olyan pontjain, amelyek nem tárgyai az emberi ellenőrzésnek (pl. a nyelvi bemeneti oldal).

A mesterséges intelligencia alapú munkahelyi megfigyelés és teljesítményértékelés a gépi döntéshozatal jellegzetességei miatt érdemben alkalmas a munkavállaló viselkedésének befolyásolására. A vonatkozó kutatások azt állapították meg, hogy a munkavállaló egyéni szakmai integritása és helyzetértékelése ennek hatására háttérbe szorul az engedelmességgel szemben.¹⁵ A gép általi teljesítményértékelés erősíti a szabályok és előírások vakon való követését, és szinte teljesen kizárja az erkölcsi megfontolások megjelenését a munkavállaló viselkedésében és döntéseiben.

Végezetül, egyelőre talán a disztópiák világába tartozik, azonban a folyamatok ismeretében egyáltalán nem zárható ki az, hogy a munkahelyen kumulálódott viselkedési

¹³ Lásd: FERENCZ Jácint: Jogalkotás a munkaviszonyok szolgáltatásban – a munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai. Universitas-Győr Nonprofit Kft., Győr, 2019.

¹⁴ Aylin CALISKAN, Joanna J. BRYSON, Arvind NARAYANAN: *Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases*, Science, 2017/6334, 185.

¹⁵ Ulrich LEICHT-DEOBALD, Thorsten BUSCH, Christoph SCHANK, Antoinette WEIBEL, Simon SCHAFHEITLE, Isabelle WILDHABER, Gabriel KASPER: *The Challenges of Algorithm-Based HR Decision-Making for Personal Integrity*. Journal of Business Ethics, 2019/160, 377–392., 383–385.

adatok és személyiségprofil önálló értékkel bíró jószággá válik, amely a munkavállaló önéletrajzához hasonlóan tartalmazza a szakmai életútjának részletes krónikáját. Az adathordozhatósághoz és a hozzáféréshez való jog alapján már most is van arra lehetőség, hogy a munkavállaló gépi formátumban elkérje a munkáltatótól a róla összegyűjtött adatokat és következtetéseket, és azokat továbbítsa a következő munkahelye felé. Innen már csak apró lépés a piacon az, hogy egy HR-szoftver által gyűjtött és tanúsított, kiváló teljesítményt bemutató adatsor értéknövelő mellékletévé váljon az álláspályázatoknak.

Irodalomjegyzék

1. BENSON, Alan, LI, Danielle, SHUE, Kelly: *Promotions and the Peter Principle*. The Quarterly Journal of Economics, 2019/4.
2. BURTON, Simon, HABLI, Ibrahim, LAWTON, Tom, McDERMID, John, MORGAN, Phillip, PORTER, Zoe: *Mind the gaps: Assuring the safety of autonomous systems from an engineering, ethical, and legal perspective*, Artificial Intelligence, 2020/279.
3. CALISKAN, Aylin, BRYSON, Joanna J., NARAYANAN, Arvind: *Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases*, Science, 2017/6334.
4. FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában – a munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai*, Universitas-Győr Nonprofit Kft., Győr, 2019.
5. LEICHT-DEOBALD, Ulrich, BUSCH, Thorsten, SCHANK, Christoph, WEIBEL, Antoinette, SCHAFHEITEL, Simon, WILDHABER, Isabelle, KASPER, Gabriel: *The Challenges of Algorithm-Based HR Decision-Making for Personal Integrity*, Journal of Business Ethics, 2019/160.
6. PETER, Laurence J., HULL, Raymond: *The Peter Principle*. William Morrow and Company, 1969. Magyar fordításban megjelent: PETER, Laurence J., HULL, Raymond: *Peter-elv, avagy miért fordulnak mindig rosszra a dolgok?* Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1989.
7. Thierer, Adam, Castillo O'Sullivan, Andrea, Russell, Raymond: *Artificial Intelligence and Public Policy*, Mercatus Research, Mercatus Center at George Mason University, Arlington, VA, 2017.

HRECSKA-KOVÁCS RENÁTA

Vitából innováció – Modern konfliktusrendezési törekvések a kreativitás előmozdításáért

From Debate to Innovation – Modern Conflict Resolution Efforts to Promote Creativity

Abstract: A properly trained and experienced HR professional not only understands what kind of employees an employer needs but is also able to smooth out disagreements that can lead to the loss of valuable human labour or the weakening of the employer's economic position. The research examines the out-of-court settlement of conflicts in the field of employment in the strict sense, which can make labour conflict resolution not only more rapid but also cheaper than litigation and more effective than termination of employment. Last but not least, it also opens up space for innovation.

The literature on innovation is extensive, with many also researching how a company can grow through innovative solutions arising from exchange of views between employer and employee. However, little research is done on how workplace conflicts and their solutions can steer parties towards innovative corporate leadership. In resolving conflicts, new ideas, concepts, and strategies can emerge in both the employee and the employer that can become the key to shared development, and thus mediation as a hidden resource can participate in corporate operations.

Keywords: mediation, innovative thinking, business development, conflict resolution

Összefoglaló: Egy megfelelően képzett és gyakorlott HR-szakember nem csupán ahhoz ért, hogy milyen munkavállalókra van szüksége a munkáltatójának, de képes arra is, hogy elsimítsa azokat a nézeteltéréseket, amelyek értékes emberi munkaerő elvesztéséhez vagy a munkáltató gazdasági pozíciójának gyengüléséhez vezethetnek. A kutatás a szoros értelemben vett munkaügy területén felmerülő konfliktusforrások bíróságon kívüli rendezését teszi vizsgálat tárgyává, amely nem csak gyorsabb lefolyásúvá teheti a munkaügyi konfliktusokat, hanem olcsóbb a pernél és a munkabeszüntetésnél sokkal hatékonyabb. Nem utolsósorban teret nyit az innovációnak is.

Az innovációt érintő szakirodalom széles körű, sokan azt is kutatják, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti eszmecsere és közös munka alatt megszülető innovatív megoldások során miként képes egy vállalat növekedni. Arról azonban kevés kutatás születik, hogy a munkahelyi konfliktusok és megoldásaik milyen módon képesek az innovatív vállalatvezetés felé terelni a feleket. A konfliktusok feloldása során olyan új ötletek, koncepciók és stratégiák merülhetnek fel mind a munkavállalóban, mind pedig a munkáltatóban, amelyek a közös fejlődés kulcsává válhatnak, ilyen módon a mediáció mint rejtett erőforrás képes részt venni a vállalati működésben.

Kulcsszavak: mediáció, innovatív gondolkodásmód, vállalkozásfejlesztés, konfliktusrendezés

1. Bevezető

Egy megfelelően képzett és gyakorlott HR-szakember nem csupán ahhoz ért, hogy milyen munkavállalókra van szüksége a munkáltatójának, de képes arra is, hogy elsimítsa azokat a nézeteltéréseket, amelyek értékes emberi munkaerő elvesztéséhez vagy a munkáltató gazdasági pozíciójának gyengüléséhez vezethetnek. A kutatás a szoros értelemben vett munkaügy területén felmerülő konfliktusforrások bíróságon kívüli rendezését teszi vizsgálat tárgyává, amely nem csak gyorsabb lefolyásúvá teheti a munkaügyi konfliktusokat, hanem olcsóbb a pernél és a munkabeszüntetésnél sokkal hatékonyabb. Nem utolsósorban teret nyit az innovációnak is.

A téma folyamatosan aktuális, főként a mediáció területén mintha csak egy állandóan feltörekedni vágyó forrásra leltünk volna néhány évtizeddel ezelőtt. Az Európai Unión belül évek óta ismert és működik a bíróságon kívüli vitarendezés jogi kereteit szabályozó 2008/52/EK EU-irányelv, amelynek nemzeti jogrendszerbe történt beépítését követően sem mondható azonban el, hogy minden tagállamban egyenlő népszerűségnek örvendene ez a konfliktusrendezési mód a peres ügyek számához képest. Fontos előrelépéseknek azonban időről időre szemtanúi lehetünk, ennek jó példája a görög kormányzat legfrissebb döntése, amely szerint az elsőfokú bíróságok hatáskörébe tartozó szokásos polgári eljárás keretében zajló polgári és kereskedelmi viták során (30 000 euró követelés alatt) kötelező egy közös közvetítési ülésen részt venni.

A munkaügyben különösen nagy jelentősége van a kiforrott kommunikációnak, hiszen a munkajogi jogviszonyokban igazán személyes kötődések alakulhatnak ki az ember életében, tekintettel arra, hogy az ébren töltött idő nagy részét a munkánkkal töltjük ilyen-olyan módon. Fontos ezért megvizsgálni, hogy miként tehetjük fel a legelőnyösebb, leginkább előreívő kérdéseket egy munkahelyi konfliktus esetén. Mennyire engedhetők meg hibák, és vezetőként milyen mértékben érdemes vagy éppen szükséges visszajelezni ezeket? Hogyan detektálható a konfliktus? Mindig szükséges-e kezelni ezeket? Hogyan nem szabad egy konfliktust elrendezni? A peren kívüli megoldások nem mindig tudnak segíteni, de amennyiben a személyek közötti tárgyalásra, mediációra, facilitálásra, szakértői közvetítésre vagy éppen mini-trial eljárásra kerül sor, az teret és utat nyithat olyan fajta együttgondolkodásnak, amely túlmutathat azon a vitán, amelynek apropóján a felek éppen leültek.

Fontos látnunk az alternatív eljárásoknak azt a hozadékát, hogy egy asztalhoz képesek ültetni azokat a feleket, akik épp érdekeik (és érdekellentéteik) teljes tudatában munkálkodnak saját helyzetük előmozdításáért és egy közös kompromisszum elérése érdekében. Ideális terep ez egy olyan szellemi alkotóműhely számára, amely innovációt, kreativitást keres, olyan mentális energiákat és erőket, amelyeket bátran kamatoztathat bármely vállalkozás vagy éppen munkaerő.

Egy gazdasági szakember véleménye szerint a munkaszerződés egyfajta szociális szerződés. Láthatatlan, de érezhető elemei vannak. Akkor marad a munkavállaló, ha azt kapja, amire ő odaszerződött. A lojalitást ajándékba kapja a munkáltató, de hamar visszavonják tőle, ha nyoma sincs annak, amit a munkavállaló várt. Érdemes tehát megvizsgálni azokat a tényezőket, amelyekkel előmozdítható a felekben az a tudat, hogy

a konfliktus érték, az előrelépés, a fejlődés kulcsa, amellyel az egymás iránt vállalt szolgáltatások minőségét képesek javítani. Az alternatív vitarendezés innovatív energiáinak pszichológiája a már ismert jogi megközelítések egy különleges szegmense, amellyel érdemes foglalkozni, akár kicsiny start-up vállalkozásokról, akár multinacionális óriásokról, akár az állami foglalkoztatás területéről legyen szó.

2. Alternatív vitarendezés általában

Miért van szükség alternatív vitarendezési eljárások bevezetésére? Mit remélhetünk és mit kapunk tőlük? Napjaink konfliktuskezelési megoldásait a modernizáció határozza meg. Filozófiai megközelítésben elmondható, hogy a társadalom átalakulása kulcsfontosságú szerepet játszik ebben a történetben. Ulrich Beck (1944–2015) német szociológus kifejlesztette a reflexív modernitás elméletét, amely szerint a társadalom kétfázisú modernizáción esik át. Az első az iparosodás volt, amelyben a társadalom még magán hordozott feudális jegyeket – ennek legszembetűnőbb jellemzője a nagy társadalmi csoportok, osztályok kialakulása volt, amelyek hasonló életstílust és értékeket képviseltek. A második fázisban elterjedni látszik az individualizáció, a kapcsolatok lazulnak, egyre formálisabbá válnak, és kifejezett célok elérésére szerveződnek.¹ Ennek következményeként az egyén megszabadult a determinált társadalmi pozícióktól, identitása sokkal inkább célok érdekében állítódik fel és alakítódik át, döntések sorozatán keresztül. A társadalmatlanított egyén ugyanakkor bizonytalansággal, stresszel és agresszióval töltődik fel, az emberek atomizálódnak, izolálódnak és deperszonalizálódnak.² Mindezt figyelembe véve belátható, hogy a ma embere konfliktusainak megoldását sem tudja egyszerűen megtalálni. Hajlamossá tesz bennünket korunk arra, hogy mással intézzük a haragosunk megtörését, ezért elvárjuk, hogy a bíróság szolgáltatson igazságot javunkra. Ámde ahány fél, annyiféle igazság – éppen ennek következtében a bíróságok jogot szolgáltatnak, nincsenek tekintettel egyéni igazságérzetekre. Egy-egy hosszadalmas, rosszul sikerült eljárás további sebeket ejt a modern ember szívéen, további károkat okozva a társadalom meggyengült szövetében.

A megoldást az értékek viszonylatában kell elkezdeni keresni. Újabb filozófiai kérdéseket vet fel az, hogy mégis mit tekintünk értéknek? Az értékeket az egyén szabja meg, vagy objektíve léteznek? Lehetséges befolyásolni vagy megváltoztatni az egyéni értékeket? Ezek a változások miként befolyásolják a gondolkodásmódot, a viselkedést és így a közvetítés kimenetelét?³ Természetesen ezek a kérdések minden alternatív megoldásra igazak, hiszen alternatív konfliktusmegoldásokban egy a cél: az addig versengő kapcsolatot együttműködéssé változtatni – mi ez, ha nem az értékek átalakulása?

További érdekes kérdést vethet fel: mi lesz a világunkkal, ha olyan vitarendezési megoldásokat helyezünk előtérbe, amik az értékek változtatását követelik meg? Shalom

¹ Slávka KARKOŠKOVÁ, Lenka HOLÁ (et al.): *Resolving Disputes in the 21st Century*, P-T Muhely Ltd. Budapest, 2013, 11.

² *Uo.*, 16.

³ *Uo.*, 97.

H. Schwartz szociálpszichológus szerint az értékek stabilitása nem egyenlő azok változatlanságával, sokkal inkább azon szabályok összességét fejezi ki, amelyek mentén ezek az értékek dinamikusan képesek mozogni.⁴ Ez a megközelítés megegyezik azzal az általános igazsággal, hogy a fennmaradást a rugalmasság képes biztosítani, az alkalmazkodóképesség az a tulajdonság, amely bármely jelenséget fenntarthat vagy jogalanyt állandó jelleggel versenyképessé tehet.⁵

3. Az informális vitarendezés értékcsaládjai

Az informális konfliktusrendezés eredményességéhez az alábbiakban részletesen bemutatott öt értékcsalád fűződik, a résztvevőknek ezeket kell értékelniük.

Motiváció

Max Weber szerint az értékek meghatározzák az érdeket, és utóbbi befolyásolja, hogy mit helyezünk előtérbe és mit hanyagolunk.⁶ Ján Grác pszichológus elképzelése is fontos ilyen szempontból: az értékek fontos részei az emberi cselekvésnek, hiszen hozzáállásunk építőköveiként működnek.

Érzelem

Weber úgy véli, hogy az érzelmek képesek az értékek motivációs erejét meghatározni. Lényeges összefüggés van a motiváció, az érzelmek és az értékek között. Kiindulópontunk a mediációt példaként véve, hogy a közvetítői eljárás egészét meghatározzák az érzelmek, de ez fordítva is igaz: az érzelmekre hat maga az eljárás. Az értékek és érzelmek között folyamatos visszacsatolás van, a motiváció és az érzelmek pedig befolyásolják az értékeket. Visszacsatolásként azonban az értékek hatással vannak a motivációra és az érzelmekre.⁷

Erkölc

Az erkölcs és az értékrend kéz a kézben járó fogalmak, hiszen az értékrend meghatározza az erkölcsi hozzáállást és az erkölcsi problémák megoldását. Az alternatív eljárások során az erkölcs pedig olyan módon határozza meg az eljárás során szerepet kapó értékeket, hogy magának a konfliktusmegoldási módszernek is az a célja, hogy

⁴ *Uo.*, 99.

⁵ Ezt a törvényszerűséget megfigyelhetjük az ipar működésében (ld. pl. THOMKE, Stefan H.: *The role of flexibility in the development of new products: An empirical study*, Research Policy, 1997/1, 105–119.), a cégmenedzsment területén (ld. pl. RIES, Eric: *A startup módszer. Tanuljunk a startupoktól, csináljuk meg nagyban!* HVG Könyvek, Budapest, 2019), de ugyanígy a munkajogban közvetlenül találunk eredményeket a minél flexibilisebb és a kihívásokhoz alkalmazkodni képes vezetés megléte esetén (ld. pl. TERESA J. ROTHAUSEN: *Job Satisfaction and the Parent Worker: The Role of Flexibility and Rewards*. Journal of Vocational Behavior, 1994/3, 317–336).

⁶ KARKOŠKOVÁ, HOLÁ: *i. m.*, 103.

⁷ *Uo.*, 103.

emberségesség, kölcsönösség, a méltóság és igazságosság tiszteletén alapuló döntés születessen.⁸

Megismerés

Az értékek bizonyos fokban szűrőként funkcionálnak, hiszen befolyásolják, hogy az ember mit figyel meg, hogyan fogadja ezt be, és miként emlékszik majd. Vitatkoznék Jean Piaget elméletével, amely szerint minél alacsonyabb intellektussal rendelkezik egy ember, annál kevésbé cselekszik erkölcsösen.⁹ Bár tény és való, hogy például a morális kérdések az alacsonyabb néprétegek között egészen más köntöst öltenek, mint a társadalom polgári szegmensétől fölfelé, véleményem szerint a társadalmi hovatartozást nem szabad összekeverni az intelligencia szintjével.

Társaság

Az egyén társadalmi funkciója fontos szerephez jut az informális vitarendezés során, hiszen az értékek közvetítői maga a többi ember (apa, anya, testvérek, barátok stb.) és az egyes intézmények (pl. iskola, család, gyülekezet, állam stb.). Mindez azért nagyon fontos, mert például Sonia Roccas és Shalom H. Schwartz kutatásából kiderül, hogy az ember bizonyos meghatározott értékek mentén tudja magát meghatározni egy csoportban. Ebből adódóan az eljárás által képviselt, közvetített értékek, illetve az eljárás lefolytatását meghatározó elvek meghatározzák, hogy az egyén mennyire fogadja el az eljárást, és milyen erőfeszítéseket tesz annak sikere érdekében.¹⁰

4. Az innováció szerepe a munkahelyi jóllét kialakulásában és fenntartásában

Az innováció és a foglalkoztatás kapcsolata összetett és a gazdaságelméletben régóta aktuális kérdés – állítja Mario Pianta közgazdász.¹¹ Az innovációról és a foglalkoztatásról szóló szakirodalom különböző kutatási kérdésekkel foglalkozik, amelyek több kutatási irányból indulnak ki. Közös pont mindegyik megközelítésben, hogy az emberiséggel egyidős innováció jelentőségét kihangsúlyozzák, hiszen ez adja a kulcsot az új és jobb megoldások eléréséhez. Az innováció jellemző környezete a vállalati szféra, megvalósulásához pedig a tudásanyagok, képességek, erőforrások összegyűrése, piaci ismeret, jól működő elosztó rendszer és megfelelő pénzügyi források szükségeseik.¹²

⁸ *Uo.*, 104.

⁹ *Uo.*, 104.

¹⁰ *Uo.*, 105.

¹¹ MARIO PIANTA: *Innovation and Employment = The Oxford Handbook of Innovation*, szerk. Jan FAGERBERG, David C. MOWERY, Richard R. NELSON, Oxford University Press, 2013.

¹² JAN FAGERBERG: *Innovation – A guide to the literature = The Oxford Handbook of Innovation*, szerk. Jan FAGERBERG, David C. MOWERY, Richard R. NELSON, Oxford University Press, 2013, 5.

Természetes, hogy az innováció elsődleges megjelenési formája a munkahelyi kontextust illetően a technológiai újításoké,¹³ ennek révén biztosítható a vállalatok fenn tartható működése, a munkavállalók egészséges és biztonságos környezethez való joga, illetőleg a munkavégzéshez szükséges korszerű és gazdaságos feltételek megteremtése. Ugyanakkor az innovatív szemléletmód nem csak a modern technológia kihasználásában merülhet ki egy foglalkoztató részéről.

Az innováció, a növekedés és a foglalkoztatás kapcsolata komplex, amivel mindenképpen érdemes foglalkozni, hiszen a növekedés, mint olyan, egyaránt képes elpusztítani álláshelyeket (gondoljunk csak a robotizáció és a mesterséges intelligencia egyre sürgetőbb kihívásaira), és megerősíteni vagy éppen teremteni is képes munkaköröket, felelősségi pozíciókat.¹⁴

Az innovatív gondolkodásnak szerepe lehet a termék- és szolgáltatásfejlesztésen, valamint a külső folyamatokon kívül a belső processzusok kidolgozásában, a belső szabályok megalkotásában, a belső kommunikációs csatornák kialakításában és működtetésében, a belső konfliktusrendezési metódusok kidolgozásában, illetőleg a harmadik felek felé történő kapcsolattartásban is többek között.¹⁵ A szakirodalom ezen utóbbi aspektusok összességét nevezi szervezeti innovációnak, amelynek közvetlen hatása nem a munkáltatón kívül, hanem annak szervezetén belül jelentkezik, elsősorban a foglalkoztatotti állomány szervezésével kapcsolatos területeken.¹⁶ Kérdés, hogy honnan származik az innováció, amely hozzájárul a munkaszervezés folyamatos modernizálásához?

5. A mediáció és az innováció kapcsolata

A megoldások problémákból erednek. Ha nincs megoldandó kérdés, akkor nincs terepe az innovációnak. Történelmileg minden olyan találmány és újítás, amely az emberiséget előre vitte, valamilyen hiányból eredeztethető, és innovatív gondolkodásmód az alapja: az ábécét azért alakították ki ősünk, mert könnyíteni akarták a kommunikációt; a kereket azért találták fel, hogy egyszerűsítsék a nehéz tárgyak mozgatását és gyorsítsák a közlekedést; a betont azért alkották meg, hogy maradandóbb épületeket emelhesse nek; a fogaskereket pedig azért, hogy a mechanikák biztosabban működhessenek.

Vajon a modern vállalati környezet honnan meríthet innovatív megközelítést, ha belső problémákat kell elhárítania? A válasz egyszerűbb, mint sokan gondolnák: magukból a problémákból. Az alternatív vitarendezési eljárásoknak, így elsősorban a felek közötti tárgyalásnak, és ha ez nem működik gördülékenyen, akkor a mediációnak vagy

¹³ Mario Pianta, Marco Vivarelli: *The Employment Impact of Innovation: Evidence and Policy*. (https://www.researchgate.net/publication/44735211_The_Employment_Impact_of_Innovation_Evidence_and_Policy – letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

¹⁴ *Uo.*, 3. és 10.

¹⁵ Az innováció munkakörnyezetben történő sokféle megjelenési formáját dolgozza fel például Charles Edquist, Leif Hommen, Maureen McKelvey: *Innovation and Employment, Process versus Product Innovation*. Edward Elgar Publishing Ltd., 2001.

¹⁶ *Uo.*, 15.

közvetítői eljárásnak nagy szerepe van azon hiányosságok feltárásában, amelyek miatt a munkavállaló és a munkáltató között a jog- és érdekviszony nem tud maradéktalanul kiteljesedni.

5.1. Agilis vállalkozásfejlesztés a mediáció útján

A konfliktusforrások kimeríthetetlenek és a végtelenségig fokozhatóak. Ugyanakkor a konfliktusok megoldása a felek közti további kapcsolat kialakulásához nélkülözhetetlen, döntő jelentőségű.¹⁷ Az agilis vállalkozásfejlesztési módszertanok központi eleme az innováció, ami úgy tud megszületni, ha a cégek a választott módszertant hagyják kibontakozni.¹⁸ Ez azt jelenti, hogy ha egy munkáltató úgy dönt, hogy a kollektívában felmerülő konfliktusokat tárgyalási elven kívánja rendezni, akkor ehhez nem csak megfelelő türelemre és előkészületekre lesz szüksége, ám ahhoz, hogy az informális vitarendezés innovatív hatással bírjon, agilis hozzáállást kell tanúsítania.

Ennek következtében nem elég felkínálnia a lehetőséget a munkavállalóinak, hogy a felmerülő konfliktusokat próbálják meg békés úton rendezni, de fel is kell számukra tárnni, hogy ez a módszer milyen közös eredményeket hozhat, amelyből mindkét félnek alkalma lesz profitálni. Ideális esetben a tárgyalás, a közvetítői eljárás ugyanis olyan problémákat, ötleteket hoz felszínre, amelyek szervesen kapcsolódnak minden munkáltató szervezetfejlesztési törekvéseihez.

Szekeres Diána már idézett tanulmányában úgy fogalmaz, hogy bár minden egyes konfliktus terhelt lehet pszichés elemekkel is, a jogi vita végét jelentő bírósági döntés ezen utóbbiak tekintetében nem jelent megoldást. Szükség van tehát arra mintegy helyreállító mechanizmusként, hogy a megoldás keresése során a résztvevők és az érintettek között, valamint a szakemberek tekintetében is kialakuljon valamilyen szinten egyfajta hozzáállás, amelynek része a felek felelősségvállalása és őszintesége, amellyel képessé válnak saját szükségleteik feltárására, és a vállalt szerepeiknek megfelelően nyíltan nyilváníthatják ki érdekeiket. Ehhez szükséges a bizalmi képesség, amely biztonságérzetet és egyfajta pozitív énképet is teremthet, valamint a tisztelet a másik fél iránt és az ő elismerése. Nélkülözhetetlen a törődés egymással és az, hogy a másik oldal szempontrendszerét is meghallgassák és meg is értsék a felek, hogy a későbbiekben is fennmaradhasson a kölcsönös együttműködés. Mindehhez együttesen kell képviselni a konfrontációt és a támogatást is, megfelelő belátással, nyitottsággal és bizalommal. Így valósulhat meg a partneri kommunikáció, az egyéni és az önkéntes vállalások szorgalmazása és figyelembevétele folyamatos önreflexióval. Mindvégig fenn kell azonban hogy álljon a felek részéről az igény a külső értékelésre és a visszajelzésre. Ezen a módon biztosítható az, hogy a folyamat kaput nyisson az innovatív kezdeményezéseknek.

¹⁷ SZEKERES Diána: *A mediáció és a coaching kapcsolódási pontjai*. A SJE Nemzetközi Tudományos Konferenciája, Innováció és kreativitás az oktatásban és a tudományban, Komárom, 2015. szeptember 16–17. (http://real.mtak.hu/32479/1/zSZEKERES_Diana_u.pdf, letöltés ideje: 2020. 11. 15.).

¹⁸ DARRELL K. RIGBY, JEFF SUTHERLAND, HIROKATA TAKEUCHI: *Embracing Agile – How to master the process that's transforming management*, <https://hbr.org/2016/05/embracing-agile> (letöltés ideje: 2020. 11. 15.).

5.2. Hogyan lesz a mediációból innovatív együttműködés?

A mediációs eljárás hat szakaszból tevődik össze, amelyek a (1) nyitó ülés, (2) a felek általi problémafelvetések, (3) a konfliktus alapjának azonosítása és a tárgyalás menetének meghatározása, (4) a vélemények és megoldások kialakítása, (5) a megoldási lehetőségek mérlegelése és a legkedvezőbb kiválasztása, valamint (6) a közvetítés vége.¹⁹ Ezen szakaszok között az innovatív, előrevívő ötletek megfogalmazása szempontjából a negyedik és ötödik bír nagy jelentőséggel, hiszen ekkor a felek már ismerik egymás problémáit, és a kompromisszumok keresése során alkalmuk nyílik a saját szellemi és tapasztalati tőkéjük révén a vállalkozást is új irányba terelni.

Mindez egy új megközelítést feltételez, hiszen a mediációra általában nem úgy tekintenek a felek, mint eszközre a közös jövő folytatásához – természetesen, mivel alkalmas a felek által megélt sérelmek feldolgozására és a felek egymáshoz való közeledésére, ez automatikusan megtörténhet. Az innovációt támogató közvetítés azonban már előfeltevésként kezeli az innovatív megközelítést, amely a gyakorlatban azt feltételezi, hogy a vállalati kultúrában szervesen jelen van az együtt gondolkodás, a munkavállaló és a munkáltató érdekelve érzi magát abban, hogy az egy-egy foglalkoztatottat érintő, mintegy elszigetelten jelentkező problémára is olyan veszélyforrásként tekintsenek, amelyek látenszen az egész szervezetet érinthetik és érdemes rá újító megoldást találni. Ilyen megközelítésben a konfliktus egyáltalán nem társul a szokásos negatív érzelmi töltettel, hanem mintegy partneri szintre emeli a munkavállalót és a munkáltatót.

5.3. Az innováció termékének jogi sorsa

Elképzelhető, hogy a munkavállaló vagy a munkavállalók egy csoportja a munkáltatóval folytatott közvetítői eljárás során olyan eredményre jut, amelynek felhasználásával a foglalkoztató vállalat valamilyen előnyhöz jut a későbbiekben. Ebben az esetben a munkavállaló(k) részéről felmerülhet az igény, hogy szeretne vagy szeretnének részesülni abból az üzleti előnyből, amit a munkáltató a magáénak tudhat.

Az ilyen innovatív megoldás után járó részesedés jogi sorsa elsősorban attól függ, hogy a munkavállalónak munkaköri köteleessége-e valamely szellemi alkotás vagy találmány létrehozatala. Ilyenkor a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 30. §-a, illetve a találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1995. évi XXXIII. törvény 9–12. §-a alapján a jogok a munkáltatót illetik meg. Amennyiben ilyesmiről nincs szó, úgy e tekintetben az általános szabályok érvényesülnek.

Összegzés

Az innovációt érintő szakirodalom széles körű, sokan azt is kutatják, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti eszmecsere és közös munka alatt megszülető innovatív

¹⁹ https://e-justice.europa.eu/content_key_principles_and_stages_of_mediation-383-hu.do (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

megoldások során miként képes egy vállalat növekedni. Arról azonban kevés kutatás születik, hogy a munkahelyi konfliktusok és megoldásaik milyen módon képesek az innovatív vállalatvezetés felé terelni a feleket. A mediáció, mint a felek számára a kölcsönös megnyílást és együtt gondolkodást biztosító alternatív vitarendező módszer, alkalmas arra, hogy a problémák megvitatása során a felek olyan ötletekkel járuljanak hozzá a konfliktusok feloldásához, amelyből fejlődni lehetséges, nem csak az adott probléma megoldásának tekintetében, hanem a jövőre nézve, általános jelleggel. A konfliktusok feloldása során olyan új ötletek, koncepciók és stratégiák merülhetnek fel mind a munkavállalóban, mind pedig a munkáltatóban, amelyek a közös fejlődés kulcsává válhatnak, ilyen módon a mediáció mint rejtett erőforrás képes részt venni a vállalati működésben.

Irodalomjegyzék

1. EDQUIST, Charles, HOMMEN, Leif, McKELVEY, Maureen: *Innovation and Employment, Process versus Product Innovation*, Edward Elgar Publishing Ltd., 2001.
2. FAGERBERG, Jan: *Innovation – A guide to the literature = The Oxford Handbook of Innovation*, szerk. FAGERBERG, Jan, MOWERY, David C., NELSON, Richard R., Oxford University Press, 2013.
3. https://e-justice.europa.eu/content_key_principles_and_stages_of_mediation-383-hu.do
4. KARKOŠKOVÁ, Slávka – HOLÁ, Lenka (et al.): *Resolving Disputes in the 21st Century*. P-T Műhely Ltd. Budapest, 2013.
5. PIANTA, Mario, VIVARELLI, Marco: *The Employment Impact of Innovation: Evidence and Policy*, https://www.researchgate.net/publication/44735211_The_Employment_Impact_of_Innovation_Evidence_and_Policy
6. PIANTA, Mario: *Innovation and Employment = The Oxford Handbook of Innovation*, szerk. FAGERBERG, Jan, MOWERY, David C., NELSON, Richard R., Oxford University Press, 2013.
7. RIES, Eric: *A startup módszer. Tanuljunk a startupoktól, csináljuk meg nagyban!* HVG Könyvek, Budapest, 2019.
8. RIGBY, Darrell K., SUTHERLAND, Jeff, TAKEUCHI, Hirotaka: *Embracing Agile – How to master the process that's transforming management*, <https://hbr.org/2016/05/embracing-agile>
9. ROTHAUSEN, Teresa J.: *Job Satisfaction and the Parent Worker: The Role of Flexibility and Rewards*. Journal of Vocational Behavior, 1994/3.
10. SZEKERES Diána: *A mediáció és a coaching kapcsolódási pontjai*. A SJE Nemzetközi Tudományos Konferenciája, Innováció és kreativitás az oktatásban és a tudományban, Komárom, 2015. szeptember 16–17.
11. Thomke, Stefan H.: The role of flexibility in the development of new products: An empirical study. Research Policy, 1997/1.

JAKAB NÓRA – BERÉNYI LAURA – SKRIBANEK PETRA

Versenyjog vs. kollektív tárgyalás? – A munkajogi védelem a versenyképesség szempontjából

Competition Law vs. Collective Bargaining? – Labour Protection in Terms of Competitiveness

Abstract: The constantly changing economic and social environment is of paramount importance to the environment of labour law regulation today given that the socio-economic definition of labour law can be considered on the basis of the current idea thereof. Adaptation to the changing environment requires that labour law regulations also adapt properly to the changes. As a result, we may encounter a number of new employment relationships today, which will generate additional problems to be resolved with regard to labour law.

Keywords: human rights, platform work, collective bargaining, labour law, freedom of association, competition law

Összefoglaló: A folytonosan változó gazdasági és társadalmi környezet napjainkban is kiemelt jelentőséggel bír a munkajogi szabályozás körüzetére, tekintettel arra, hogy a munkajog társadalmi-gazdasági meghatározottsága a munkajog mindenkor eszei alapján tekinthető. A változó környezethez igazodva szükséges, hogy a munkajogi szabályozás is megfelelően alkalmazkodjon a változásokhoz. Ennek nyomán pedig számos új munkavégzési viszonytal találkozhatunk napjainkban, melyek további, megoldandó problémákat generálnak a munkajog vonatkozásában.

Kulcsszavak: emberi jogok, platform-munkavégzés, kollektív tárgyalás, szervezkedési szabadság, versenyjog

1. Bevezetés

Napjainkban már többé-kevésbé elkerülhetetlen, hogy valamilyen módon kapcsolatba kerüljünk a munkajog világával. Ezáltal számos kardinális munkajogi kérdéssel találkozhatunk, amelyek a szabályozás hiányában fellépő bizonytalanságra való tekintettel megfelelő jogi szabályozást igénylő területként aposztrofálhatók. Kutatásunkban az újféle munkavégzési formákkal kapcsolatban felmerülő egyes kérdésekre keressük a helytálló válaszokat és a lehetséges megoldásokat, európai viszonylatban. Ehhez kapcsolódóan górcső alá vesszük az úgynevezett gig, sharing- vagy akár

platform economynak nevezett gazdasági-társadalmi folyamat bizonyos vonatkozásait. A XXI. század által támasztott új kihívások a munkajog területén is éreztetik hatásukat.¹ Napjainkra jelentősen megnőtt az igény – a rugalmasság kritériumának és a profit maximalizálásának előtérbe helyezésével – a lehető legolcsóbb foglalkoztatás megteremtésére, mely nagymértékben hozzájárult az atipikus munkavégzési viszonyok elterjedéséhez. Mindez többek között olyan újfajta munkavégzési formák kialakulását eredményezte, amelyek legtöbb esetben a munkavállalói és a vállalkozói kategória közötti szürke zónába esnek.² Az interneten keresztül történő munkavégzés két formája – a crowdwork és az applikáción alapuló munkavégzés – ezen atipikus munkavégzési viszonyok újfajta kombinációjaként értelmezhetők, tekintettel arra, hogy növelik a munkáltató és a fogyasztó (szolgáltatást igénybe vevő) rugalmasságát, mindamellett pedig visszaszorítják a termelés és szolgáltatás költségeit az állásidő kiküszöbölésével. Újdonságuk összességében abban rejlik, hogy ezen új munkavégzési formák „a bizonytalan foglalkoztatás és az információs technológiák találkozási pontjai”.³ A gig economy tisztázatlanságának és a benne rejlő potenciális kihívásoknak köszönhetően szükségessé vált, hogy hosszabb távon a jogalkotás reagáljon ezen új tendenciákra. Az egyik legjelentősebb kihívás a téma vonatkozásában elsősorban, hogy a munkavégzők alapvető kategorizálása még nem valósult meg. A nehézségek gyökerét az adja, hogy az úgynevezett „platformmunkát” végző személyek munkajogi védelme lényegesen gyengébb, mint a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatottaké. Idesorolható fontos példaként, hogy a „platformmunkások” kollektív jogainak érvényesülése nem tisztázott, jelenleg nincs biztosítva vonatkozásukban. A kutatásunk témája kiterjed a gig economyban dolgozó személyek kollektív érdekérvényesítési és szervezkedési lehetőségeire, egy-egy esetben kitérve az ezt magába foglaló „nonstandard” munkavégzési formák színes palettájára is.⁴ A téma tanulmányozása kapcsán sokakban felvetődhet számtalan kulcsfontosságú kérdés: Vajon kiterjeszthető-e, és ha igen, milyen formában az egyelőre klasszifikálatlan, klasszifikálhatatlan munkát

¹ Lásd erről bővebben: JAKAB Nóra, BERÉNYI Laura, SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *A transznacionális vállalatok adatvédelmi gyakorlata a munkajogi szabályozás tükrében*, Jogtudományi Közlöny, 2020/5, 191–197.

² GYULAVÁRI Tamás: *Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna*, Esély, 2009, 6, 76. „Ebbe a szürke zónába azok a munkavégzők sorolhatók, akik valamilyen szintű gazdasági függőségben, részben vagy teljesen önállótlanul dolgoznak, de akiket mégsem illet meg a munkajog védelme. Mivel a gazdasági, társadalmi, nemzetközi változások sora megkérdőjelezte a munkajog tradicionális fogalmi rendszerét, ezért mindenki egyetért abban, hogy új fogalmi rendszerre és munkajogi szabályozásra van szükség.” http://www.esely.org/kiadvanyok/2009_6/GYULAVARI.pdf (letöltés ideje: 2020. 10. 05.)

³ GYULAVÁRI Tamás: *Hakni gazdaság a láthatáron: Az internetes munka fogalma és sajátosságai*, Iustum Aequum Salutare, XV. 2019/1, 30.

⁴ Az elmúlt 25 évben megfigyelhető a munkaerőpiac rugalmasságának növekedése. Lásd erről: COM (2017) 797: *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union*, Brussels, 21.12.2017.; A digitalizáció megkönnyítette az új foglalkoztatási formák kialakulását, a demográfiai változások pedig az aktív népesség sokszínűbbé válását eredményezték. Lásd erről: A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final. 1.; valamint: A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final. 1.

végző személyekre a kollektív jogok hatálya? Milyen mértékű védelemben részesül a dolgozók ezen köre, és az mennyire tisztességes? Mely alternatívák segítségével lenne elérhető a munkakörülményeik, s ezáltal az egzisztenciális helyzetük stabilizálódása? Ezzel összefüggésben jelen tanulmányban azt vizsgáljuk, hogy a munkavállalói jogok – különösképpen a szervezkedési szabadság, kollektív alku és sztrájkhoz való jog – tekinthetők-e alapvető emberi jogoknak.

2. A szervezkedési szabadság és a platformmunka kapcsolata

Jelen fejezetben a platformmunkások szervezkedési szabadságának kibontakoztatására vonatkozó lehetőségek feltérképezését állítjuk fókuszba. Vizsgálódásunk alapját azon csekély, minimális garancia jelenti, amely megilleti ezen munkavégzői kört,⁵ szemben a tradicionális munkaviszony keretei között foglalkoztatott munkavállalókkal, akik jelentősen kiterjedtebb munkajogi és szociális jogi védelemben részesülnek. Az alapvető különbség tehát az, hogy az ilyen formában munkát végző személyek egyértelmű klasszifikálására még nem került sor, ezért továbbra is kérdéses, milyen úton kellene elindulni ahhoz, hogy a szervezkedés valamilyen módon jogszabályi keretek védelme között elérhetővé váljon ezen klasszifikálatlan körben dolgozók számára. Alapvető probléma tehát, hogy az adott munkát végző személy valójában a munkavállaló vagy az önfoglalkoztató/vállalkozó kategóriába sorolható.⁶ Ennek ellenére vitathatatlan, hogy az ő esetükben is legalább annyira fontos, hogy lehetőségük nyíljon az igényeik, jogaik érvényesítésére, mely biztosítására álláspontunk szerint a kollektív alku adta lehetőségek jelenthetnék a megoldást. A meghatározatlan minimális munkabér, az alapvető, tisztességes munkafeltételek gyakori hiánya megalapozza azt a tényt és igényt, hogy a platformmunkások önálló szervezkedésbe kezdjenek és jogaikért harcoljanak. A továbbiakban látni fogjuk, milyen lényeges nemzetközi szabályozások kapcsolódnak a taglalt problémához, továbbá a jelenlegi kezdeményezések bemutatására helyezem a hangsúlyt.

⁵ Az internetes munkát végzők esetében tudatosan nem a munkavállaló kifejezést alkalmazzuk – egyetértve Gyulavári álláspontjával –, mivel az interneten keresztül történő munkavégzésre irányuló jogviszony nem minősül munkaviszonynak. Lásd erről bővebben: GYULAVÁRI, i. m., 26.

⁶ A XX. század során a jogi elemzések szerint a foglalkoztatási jogviszony alapvetően kétféleképpen hozható létre. Az ilyen jogi konstrukció alapján a legtöbb dolgozó ember függő munkavállaló vagy önfoglalkoztató. Ez jelenti a foglalkoztatási jogviszonyok kettősségét (binary divide). A kettő közül a tradicionális munkavállaló élvezi a munkajog védelmét. Ezt a kettős modellt megerősítette az ipari tömegtermelés és a gyárban uralkodó alárendeltség. Lásd erről: SIMON DEAKIN: *The Contract of Employment: a Study in Legal Evolution*. Working Paper No. 203. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, June 2001.; SIMON DEAKIN: *The Many Futures of the Contract of Employment*, Working Paper No. 191., ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, December 2000.; PAUL DAVIES, MARK FREEDLAND: *Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law*, Comparative Labour Law & Policy Journal, 1999–2000/21, 231–248.

2.1. Nemzetközi szabályozás a szervezkedési jog kapcsán

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation, továbbiakban: ILO) 1998-as Nyilatkozata⁷ határozza meg a szervezkedés szabadságát és a kollektív alku jogának hatékony elismerését. A Nyilatkozat célja, hogy összehangolja azon igényeket, melyek a szociális haladás és a gazdasági haladás összhangjának megteremtését szorgalmazó nemzeti erőfeszítések ösztönzésére irányulnak, az egyes országok eltérő körülményeinek, lehetőségeinek és preferenciáinak tiszteletben tartására törekedve. Mark Freedland és Nicola Countouris elvi élű megállapítása szerint az e körben megfogalmazott elvek és jogok általános érvényűnek tekintendők, így tehát a munkavégzők egész körére ki kell terjeszteni, attól függetlenül, hogy azok milyen foglalkoztatási jogviszonyban végzik munkájukat.⁸

Az 1998-as Nyilatkozat mellett több ILO-dokumentum foglalkozik a szervezkedési szabadság biztosításának kérdéskörével. Ezek közül az egyik legmeghatározóbb a 87. számú Egyezmény⁹ az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, amely kimondja, hogy „A munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására”,¹⁰ valamint deklarálja, hogy „a munkavállalók és munkáltatók szervezetei jogosultak szövetségeket vagy szövetezéseket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, és minden ilyen szervezetnek, szövetségnek vagy szövetezésnek joga van munkavállalók és a munkáltatók nemzetközi szervezeteihez csatlakozni”.¹¹

Nézetünk szerint az eredeti cél valószínűleg nem csupán a munkajogviszonyban foglalkoztatott személyek védelmére korlátozódik. Kiterjesztő értelmezés lenne indokolt a fogalom kapcsán, s ennek következtében a platformmunka keretében foglalkoztatott személyekre is vonatkozna. Álláspontunkat alátámaszthatja, hogy az eredeti, angol nyelvű szövegben nem az „employee” – mint szó szerinti munkavállaló – szerepel, hanem a „worker”, azaz a „munkavégző” szófordulat került szövegezésre. Meghatározó dokumentum az eddig említetteken kívül a 98. számú Egyezmény,¹² amely a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szól. Az Egyezmény kimondja, hogy „A munkavállalók, foglalkoztatásukkal kapcsolatosan, részesüljenek a szervezkedési szabadság megsértésére irányuló megkülönböztetés elleni megfelelő védelemben”. Ez azt jelenti, hogy ebben a védelemben különösen olyan cselekedetekkel szemben kell érvényesülnie, melyek célja, hogy valamely munkavállaló foglalkoztatását azon feltételtől

⁷ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15. June 2010) https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_hungarian.pdf (letöltés ideje: 2020. 10. 05.)

⁸ Mark FREEDLAND, Nicola COUNTOURIS: *Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law*, Industrial Law Journal, 46, 2017/1, 66.

⁹ ILO 87. számú Egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 1948. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232 (letöltés ideje: 2020. 10. 05.)

¹⁰ *Uo.*, 2. cikk.

¹¹ *Uo.*, 5. cikk.

¹² ILO 98. számú Egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, 1949. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243 (letöltés ideje: 2020. 10. 09.)

tegyék függővé, hogy nem lép be valamely szakszervezetbe vagy abból kilép, továbbá a munkavállaló elbocsátása vagy bármilyen más módon történő megkárosítása, szakszervezeti hovatartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt, melyet a munkaidőn kívül, vagy a munkaadó hozzájárulásával a munkaidőn belül fejtett ki.

3. A tisztességes munkához való jog és a fenntartható fejlődés céljai

A tisztességes munka fogalma magába foglalja a produktív és szabadon választott munkát, a munkahelyi jogokat, a szociális biztonságot, a társadalmi párbeszédet, valamint a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítását, amelynek mindenki számára történő előmozdítása globális célkitűzés kell hogy legyen. A fenti egyezmények mellett ezért szükséges még megemlíteni az ILO által megfogalmazott *Decent Work Agendát*, amely szerint a tisztességes munkához való jog magában foglalja többek között azon lehetőséget, hogy az emberek részt vehessenek a rájuk vonatkozó döntések meghozatalában, kifejezhessék véleményüket, és szabadon szerveződhessenek.¹³

A megjelölt, konkrét célkitűzések deklarálása véleményünk szerint arra enged következtetni, hogy a felsorolt szabályozási köröket érintően valamennyi típusú munkavégzés esetében indokolt a következetes és hatékony jogalkotói fellépés, nem csupán a platform-munkavégzés esetében.

Ehhez kapcsolódóan megemlítenéd az Európai Parlament közösségi gazdaságra vonatkozó jelentése,¹⁴ amelyben kiemeli a munkavállalók szervezkedésre, kollektív fellépésre és kollektív szerződések tárgyalására vonatkozó jogainak nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban történő védelmének fontosságát a közösségi szolgáltatásokban.¹⁵ Továbbá külön említést tesz az önálló vállalkozók fontos szerepéről a közösségi gazdaság vonatkozásában, melyre tekintettel kiemelten fontos, hogy a szervezett fellépéshez és – többek között a javadalmazásukra vonatkozó – kollektív tárgyaláshoz való jog is biztosítva legyen számukra.¹⁶

Nélkülözhetetlen a nemzetközi szabályozás kapcsán olyan bizottságok felállítása, amelyek figyelemmel kísérik az adott dokumentumok megfelelőségét, és felügyelik azok végrehajtását a jogszerű megvalósulásuk érdekében. Az ILO-egyezmények és -ajánlások végrehajtásával foglalkozó állandó bizottsága, a Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) több esetben is foglalkozott a fent hivatkozott egyezmények gyakorlati megvalósulásával. Remek példa erre egy 2016-ban tett megállapítás, amelyben a bizottság egészen odáig ment, hogy kifejezetten kimondta: a 98. számú Egyezmény 4. cikke alapján a kollektív alkuhoz való jogot az

¹³ „It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men.”

¹⁴ EURÓPAI PARLAMENT: *Jelentés a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről* (2016/0000(INI)); A8-0195/2017; 11/05/2017.

¹⁵ *Uo.*, 38. pont.

¹⁶ *Uo.*, 39. pont.

önfoglalkoztatókat képviselő szervezetek számára is biztosítani kellene.¹⁷ Ugyanis ez a garancia egyrésztől nagyban elősegítené esetükben a megfelelő körülmények előteremtését, biztonságosabb léthelyzetet jelentene életükben, továbbá nagyobb védelemben részesülhetnének, amiben jelenleg súlyos hiányt szenvednek.

Meghatározó testület továbbá az ún. Committee on Freedom of Association (CFA)¹⁸ bizottság, mely kimondottan a 87. és 98. számú Egyezmények végrehajtásával, megfelelőségével foglalkozik. A Bizottság kifejezetten megköveteli a tagállamoktól, hogy konzultációt folytassanak az összes érintett féllel abból a célból, hogy az önfoglalkoztatók szervezkedéssel kapcsolatos jogai biztosítva legyenek.¹⁹ A nemzetközi CEACR és CFA bizottságok következetesen érvelnek amellett, hogy a nem munkavállalónak minősített munkavégző személyek is teljes egészében élvezzék az ismertetett egyezményekből származó szakszervezeti, szervezkedési jogokat, érdekeik előmozdítása és védelme érdekében. Mindennek elérésében nézetünk szerint a kollektív alku lehetőségének biztosítása jelentheti a megoldást.

Az eddig összefoglaltak alapján érzékelhető, hogy a meghatározott nemzetközi elvek szélesebb körben való kiterjesztése többször is megjelenik a vizsgált témában. A gyakorlat kétségkívül húz azon irány felé, hogy ezeket az elveket, koncepciókat ne csak szigorúan a munkavállalókra kelljen alkalmazni. Ennek értelmében, ha az elmélet kiterjedne az önfoglalkoztatókra és a platformmunkásokra is, jelentősen nagyobb biztonságban részesülnének a munkájuk szempontjából. Fontos tényező azonban az egyezményeket ratifikáló országok köre, mely az egységesítés gátját szabhatja, hiszen nem beszélhetünk egységes szabályozásról, amíg az adott ILO-egyezményt nem ratifikálta valamennyi ország.

4. A kollektív munkajog jelentősége

Kutatásunk eddigi megállapításaira való tekintettel kétséget kizáróan körvonalazódik a kollektív munkajog kiemelt relevanciája a téma kapcsán, hiszen a kollektív munkajogi szabályok legfőbb rendeltetése a felek egyensúlytalan helyzetének kiegyenlítése.²⁰

¹⁷ Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Ireland (Ratification: 1955), Individual Case (CAS) - Discussion: 2016, Publication: 105th ILC session (2016), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3082151 (letöltés ideje: 2020. 10. 10.)

¹⁸ C087 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) <http://ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm> (letöltés ideje: 2020. 10. 10.)

¹⁹ Report in which the committee requests to be kept informed of development – Report No 363, March 2012, Case No 2602 (Republic of Korea) – Complaint date: 10-OCT-07 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057164 para 461. (letöltés ideje: 2020. 10. 10.)

²⁰ Lásd erről bővebben: PRUGBERGER Tamás, NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*, Wolters Kluwer kiadó, 2015.

Kiemelt jelentősége van az érdekérvényesítésnek a munkát végző réteg szempontjából, hiszen addig, amíg a platformmunkások tényleges klasszifikálására nem kerül sor, tételes jogaikat pontosan nem határozzák meg, az érdekek köre egyre inkább gyarapodik. Kiss György úgy fogalmaz, hogy „*a kollektív munkajog egyes elemei nem azonos dogmatikai alapozásúak: a koalíciós-tarifális rendszer tulajdonképpen nem más, mint az első generációs egyesülési jog munkajogi alapjokként történő elismerése*”.²¹ Az egyesülési szabadságot nem csak mint önálló jogosultságot lehet értelmezni, hanem mint a munkavégzéshez kapcsolódó jogok tényleges érvényesítésének az eszközét.²² Ugyanis számos kollektív jog, mint például a kollektív alkuhoz való jog vagy a szervezett fellépés lehetősége biztosíthatja a jogszabályi szinten meghatározott garanciák megvalósulását, valamint a jogszabályi szinten nem is rendezett érdekek érvényesítésének lehetőségét.

Érdemesnek véljük annak feltérképezését, hogy milyen hatásai lehetnek az egyesülési hajlandóságra annak a körülménynek, ha a fenti jogok nem munkavállalói minőségű személyek által kerülnek gyakorlásra. Egyfajta implicit fenyegetésnek („implicit threat”) is tekinthető a kollektív fellépésekben való közreműködés. Ilyen jellegű fenyegetésként értékelhető például, amikor az egyes platformok automatikusan megszüntethetik a jogviszonyt a munkát végző személlyel, arra való tekintettel, hogy milyen értékelést kapott a platform „fogyasztójától”, vagyis a konkrét szolgáltatást igénybe vevőtől.²³ Hogyha a munkalehetőséget szolgáltató platform vagy egy szerződéses fél tudomást szerez arról, hogy a dolgozó elégedetlenségét fejezi ki a bérezéssel vagy bármilyen munkafeltétellel kapcsolatban, akkor fennáll a veszélye annak, hogy a jövőben nem kap elegendő munkát, vagy többet nem kötnek vele szerződést. Tisztán látható, hogy ez a gyakorlatban számtalanszor megjelenő probléma rendkívül nehéz és fokozottan instabil helyzetet teremt a vonatkozásukban. A fokozottabb mértékű kiszolgáltatottság és az esetükben megjelenő, kiemelten erős egzisztenciális függés pedig kimondottan gátló tényezőt jelentene a platformmunkások szervezkedése és szakszervezetbe tömörülése kapcsán.

4.1. Az európai uniós versenyjog és a kollektív tárgyalás

Az önfoglalkoztatók, akik az egyfős vállalkozás kategóriájába tartoznak, szervezkedési szabadságát egyértelműen korlátozhatják a versenyjogi korlátozások, ugyanis az Európai Unió működéséről szóló szerződés, az EUMSZ 101. cikkének első bekezdése²⁴ tiltja a vállalkozások közötti olyan megállapodásokat, a vállalkozási társulások által hozott olyan határozatokat és az olyan összehangolt magatartást, amely befolyásolja az uniós országok közötti kereskedelmet, ezáltal akadályozhatja, korlátozhatja, illetve torzíthatja a versenyt. Az Európai Unió Bírósága kiterjedt ítélkezési gyakorlattal rendelkezik az önfoglalkoztatók szervezkedési és kollektív alkuhoz való jogának versenyjogi

²¹ Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis Bt., Pécs, 2010., 232.

²² de Stefano VALERIO: *Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach*, Industrial Law Journal, 46, 2017/2, 190.

²³ GYULAVÁRI: *Hakni...*, i. m. 46–47.

²⁴ Az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT> (letöltés ideje: 2020. 10.02.) 101. cikk (1) bekezdés.

korlátozásával kapcsolatban. A következőkben a témához kapcsolódó jogeset nyomán mutatjuk be a versenyjog és a kollektív tárgyalás bizonyos aspektusait.

4.2. Az EU ítélkezési gyakorlata – Az FNV Kunsten-ügy

Az EU ítélkezési gyakorlatából kiemelkedő ügy a vizsgált témakörben az úgynevezett FNV Kunsten²⁵-ügy, ahol az eljárás alapkérdése az volt, hogy a munkáltatói érdekvéköpvelet és a szakszervezet által kötött kollektív szerződés, amely önfoglalkoztatókra vonatkozó rendelkezéseket is tartalmaz, versenykorlátozásnak minősül-e, továbbá, hogy az EUMSz 101. cikke vajon alkalmazandó-e ilyen esetben. A tényállás szerint egy munkáltatói szervezet és több, vegyes összetételű munkavállalói szervezet kollektív szerződést kötött, amelyben az önálló vállalkozóként szolgáltatást nyújtó zenészekre magasabb minimális munkabért kellett alkalmazni, mint a munkavállalóként a munkáltató részére azonos munkát végző személyekre. A holland versenyhatóság (Nederlandse Mededingingsautoriteit) szerint „a szolgáltatásnyújtási szerződések szabályozó valamely kollektív szerződés jogi természete módosul és szakmaközi megállapodás jelleget ölt, amennyiben a szakszervezet oldaláról olyan szervezet tárgyalja meg, amely ebben a tekintetben nem munkavállalói szövetségként, hanem önálló vállalkozók szövetségként jár el”.²⁶

Az elsődleges kérdést az jelentette, hogy egy ilyen kollektív szerződéses rendelkezés kimeríti-e az úgynevezett Albany-ítélet²⁷ értelmében vett két kumulatív feltételt („Albany-kivétel”), és ezáltal az uniós versenyjog alkalmazása alól mentesül-e. Ennek a két követelménynek egyrészről „a kollektív szerződésben megállapított díjmeghatározásnak a szociális partnerek közötti párbeszéd révén kell létrejönnie, továbbá a munkáltatói és munkavállalói szervezetek közötti kollektív megállapodás keretében kell elfogadni”, másrészről „közvetlenül hozzá kell járulnia a munkavállalók munkafeltételeinek javításához”. A Bíróság kimondta, hogy a szociális partnerek között kollektív tárgyalások keretében az olyan célból megkötött megállapodásokat, amelyek javítják a munkafeltételeket, úgy kell tekinteni, hogy az EUMSz 101. cikk (1) bekezdése nem vonatkozik rájuk. Hiszen ha mégis kiterjedne rájuk, akkor a Szerződésben foglalt szociálpolitikai célokat,²⁸ amely kimondja, hogy „az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása – lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását –, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében” súlyosan aláásná. Ennek értelmében az Európai Bíróság a versenyjog tárgyi hatálya alól egyfajta

²⁵ Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media gegen Staat der Nederlanden Vorabentscheidungsersuchen des Gerichtshof te 's-Gravenhage Vorlage zur Vorabentscheidung – Wettbewerb – Art. 101 AEUV – Sachlicher Anwendungsbereich – Tarifvertrag – Bestimmung, die Mindesttarife für selbständige Dienstleistungserbringer vorsieht – Begriff ‚Unternehmen‘ – Begriff ‚Arbeitnehmer‘ Rechtssache C413/13. A továbbiakban: 2014. december 4-ei FNV Kunsten-ítélet, C 413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

²⁶ FNV Kunsten-ítélet 10. pont.

²⁷ 1999. szeptember 21-i ALBANY-ítélet, C-67/96, EU:C:1999:430.

²⁸ EUMSz 151. cikk.

kimentési alapot határozott meg. Ennek célja a Szerződésbe foglalt különböző politikai célok egymásra hatásának kioltása ellen irányult.²⁹

Fontos megjegyezni, hogy jelen esetben nemcsak a munkavállalók, hanem az önálló vállalkozók nevében is tárgyaltak a munkavállalói szervezetek. Ezzel összefüggésben felmerül az a kérdés, hogy valójában vállalkozások közötti megállapodásról van-e szó. Ha már eljutottunk a vállalkozások közötti megállapodáshoz, elengedhetetlen megemlíteni az 1996. évi LVII. törvény 11. §-át,³⁰ amely a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szól, miszerint tilos a vállalkozások közötti megállapodás, amely a gazdasági verseny megakadályozását, korlátozását vagy torzítását célozza vagy okozhatja. A Bíróság érvelését lezáróan megállapította, hogy az „Albany-kivételt” csak akkor lehet alkalmazni ilyen esetekben, ha „látszólagos önálló vállalkozókra” állapítanak meg munkafeltételeket (más néven: színlelt munkajogviszony). Ezek a színlelt jogviszonyok munkaszerződés megkötésével jönnek létre, amelyekre szigorú tartalmi és formai követelmények vonatkoznak. Ugyanakkor érvényesülnie kell a szerződési szabadság elvének, amely pedig azt fogalmazza meg, hogy a felek bármilyen szerződésbe foglalhatnak, amit a munkaviszonnyal kapcsolatban fontosnak tartanak. Azt viszont lényeges megemlíteni, hogy ez az elv nem azt jelenti, hogy a szerződés nevét saját igényük szerint alakíthatják. Ez a gyakorlatban akkor jelent problémát, ha nem egyértelmű, hogy munkaviszonyról van-e szó, vagy olyan megbízási vagy vállalkozási szerződésről, amely valójában munkaviszonyt takar. A Bíróság annak eldöntését a nemzeti bíróságokra bízta, hogy egy foglalkoztatási formát hogyan kell minősíteni. Csupán annyit fektetett le ítéletében a testület, hogy a „nemzeti jog szerint 'szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozónak' minősülés nem zárja ki, hogy az uniós jog értelmében az adott személy 'munkavállalónak' minősüljön, ha önállósága csak látszólagos, és így valójában egy munkaviszonyt leplez”.³¹

Az Európai Bíróság már egy korai döntésében megállapította, hogy a munkavállaló fogalma közösségi fogalom, ha ugyanis a tagállamok hatáskörébe tartozna annak meghatározása, akkor a személyek szabad mozgása elve ellenére a munkavégzőket hátrányosan különböztethetnék meg. Ugyanakkor rögzítették, hogy a Bíróság tágan értelmezi a fogalmat.³² Mindezen túl meg kellett határozni a munkavállalói jogállás kritériumait.

²⁹ PAPP Mónika: *Immanens versenykorlátozások az Európai Bíróság joggyakorlatában*, 58. <http://real-j.mtak.hu/995/19/2014-4-beliv-mind.pdf> (letöltés ideje: 2020. 10. 16.)

³⁰ 1996. évi LVII. törvény 11. §.

³¹ Judgment of the Court of 13 January 2004. Debra ALLONBY v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment. Reference for a preliminary ruling: Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) – United Kingdom. Principle of equal pay for men and women – Direct effect – Meaning of worker – Self-employed female lecturer undertaking work presumed to be of equal value to that which is undertaken in the same college by male lecturers who are employees, but under contract with a third company – Self-employed lecturers not eligible for membership of an occupational pension scheme. Case C-256/01. A továbbiakban: ALLONBY-ítélet, C-256/01, EU:C:2004:18, 71. pont.

³² Judgment of the Court of 19 March 1964. – Mrs M.K.H. HOEKSTRA (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses). – Reference for a preliminary ruling: Centrale Raad van Beroep – Netherlands. – Case 75/63. “Articles 48 to 51 of the treaty, by the very fact of establishing freedom of movement for ‘workers’, have given community scope to this term. If the

A Levin-ügyben³³ a Bíróság úgy rendelkezett, hogy a munkavállaló fogalmát az általánosan elfogadott alapelvek segítségével és a fogalmak általánosan elfogadott jelentéséből kiindulva, a szövegkörnyezet és az alapító szerződés céljainak figyelembevételével kell értelmezni. A Levin-ügyet követte a Lawrie-Blum-ügy,³⁴ amely szerint a munkavállaló jogállását olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek megkülönböztetik a munkajogviszonyt más tevékenységektől az érintett személyek jogaira és kötelességeire való hivatkozással. Ez alapján munkajogviszony az, amelynek keretében egy személy egy másik személy részére, annak utasítása szerint gazdasági értékkel rendelkező munkát végez, amely munkavégzés fejében ellenértékben részesül. Látni kell, hogy ez a megfogalmazás átfogja a munkavégzési viszonyok szélesebb körét. Így a Lawrie-Blum-formula alapvetően a munkavégzők, nem csak a munkavállalók szabad mozgását segíti elő.

Alkalmazásra került az ítélet megfogalmazása közben az az elv, miszerint ha egy önfoglalkoztató nem saját maga határozza meg a kötelezettségeit és munkáit az adott piacon, akkor nem lehet olyan vállalkozásnak minősíteni, ami a versenyjogi rendelkezések hatálya alá tartozik. Ezzel párhuzamosan az a vitatható körülmény áll fenn, miszerint az egyes „harmadik kategóriába” tartozó személyek, tehát a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek nem önállóan határozzák meg a kötelezettségeiket, nem is függetlenek a munkát adó platformoktól, azonban mint „függő” önfoglalkoztatók nem lesznek kizárva a versenyjogi szabályok alkalmazása alól a kollektív tárgyaláshoz való jog tekintetében.

definition of this term were a matter within the competence of national law, it would therefore be possible for each Member State to modify the meaning of the concept of migrant worker and to eliminate at will the protection afforded by the treaty to certain categories of person.”

Lásd még GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 2014, 62–64.; SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme*, Miskolci Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, PhD-értekezés, Miskolc, 2018.

³³ Judgment of the Court of 23 March 1982. – D. M. LEVIN v Staatssecretaris van Justitie. – Reference for a preliminary ruling: Raad van State – Netherlands. – Right of residence. – Case 53/81. “The answer to be given to the first and second questions must therefore be that the provisions of community law relating to freedom of movement for workers also cover a national of a Member State who pursues, within the territory of another Member State, an activity as an employed person which yields an income lower than that which, in the latter state, is considered as the minimum required for subsistence, whether that person supplements the income from his activity as an employed person with other income so as to arrive at that minimum or is satisfied with means of support lower than the said minimum, provided that he pursues an activity as an employed person which is effective and genuine...” Lásd még: GYULAVÁRI: *A szürke...*, i. m. 38–41., 6–66.

³⁴ Judgment of the Court of 3 July 1986. – Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Reference for a preliminary ruling: Bundesverwaltungsgericht – Germany. – Worker – Trainee teacher. – Case 66/85. “The term ‘worker’ in article 48 has a community meaning. It must be defined in accordance with objective criteria which distinguish the employment relationship by reference to the rights and duties of the persons concerned. The essential feature of an employment relationship is that a person performs services of some economic value for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration. The sphere in which they are provided and the nature of the legal relationship between employee and employer are immaterial as regards the application of article 48.”

Az ítélet alapján két fő megállapítást lehet tenni. Egyrészt, hogy az önfoglalkoztatók kollektív alkuhoz való joga nincs kivéve a versenyjogi szabályok alól, valamint az EUMSZ. 101. cikk 1. bekezdése is alkalmazandó rájuk. Ezzel ismét visszatértünk a klasszifikálás szükségességéhez, hiszen ha nem tisztán önfoglalkoztatónak minősülnek, akkor aránytalan sérelmet jelenthet a számukra a versenyjogi korlátozó szabályok alkalmazása.

Összegezve konstatálhatjuk, hogy a szakszervezeti jellegű képviselő kialakítása a kollektív alku céljából az önfoglalkoztatók munkafeltételeinek javítása és védelme érdekében ütközik három jelentős akadállyal. Egyrészt, a kollektív tárgyalások védelme tekintetében a jogalapú megközelítés hiánya akár alkotmányos, akár alapjogi szinten. Másrészt, a munkavállalónak nem minősülő munkát végző személyek tekintetében a kollektív tárgyaláshoz való jog megfogalmazásának hiánya az EUMSZ-ben. Harmadrészt pedig ismét a klasszifikálatlan önfoglalkoztatott problémája, hiszen a függő munkavállalók és az önfoglalkoztatók közötti szigorú bináris felosztás azt eredményezi, hogy általában az utóbbiakat kivétel nélkül vállalkozásoknak minősítik.

Talán leginkább a szigorú bináris felosztásból fakadó értelmezési elvek illethetők kritikai észrevétellel az Európai Bíróság gyakorlatából. A bináris felosztás azt jelenti, hogy kizárólag csak munkavállalók, vagy csak önálló vállalkozók vannak jelen a jogviszonyban. Hiszen napjainkban egyre kevésbé lehet az újszerű munkavégzési formákat egyik vagy másik kategóriába besorolni, ezek leginkább a „szürke zónát” színezik ki sokféleségüknek köszönhetően. Így például egyöntetűen megállapítani, hogy a platformmunkások nem szervezkedhetnek, mert önfoglalkoztatók, elhamarkodott lenne. Ugyanis álláspontunk szerint a platformmunkásokról az erősen függelmi pozíciójuknak köszönhetően nem lehet egyértelműen kijelenteni, hogy vállalkozások. Tehát a versenyjogi szabályok teljes alkalmazása ellehetetlenítené a tisztességes bér eléréséhez való érdeküket, jogukat.

5. „Munkavállalói” kollektív jogok mint alapvető emberi jogok?

Immáron világossá vált, hogy a kifejtett szempontok csupán annak példája, hogy a szervezkedés szabadságának és a kapcsolódó kollektív jogoknak a szabályozási sztenderdjei jelenleg nem képesek lépést tartani a nonstandard, platform-munkaerő növekedésével a modern munkaerőpiacon. A közelmúltban már számos elmélet felmerült, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos jogokat vajon lehet-e alapvető emberi jogként minősíteni. Az emberi jogok azok a jogok és szabadságjogok, amelyek minden embert születésétől fogva egyenlően megilletnek. Olyan alapvető polgári és politikai jogokat foglalnak magukba, mint az élethez vagy a szabadsághoz való jog, a vélemény és kifejezés szabadsága, vagy például a törvény előtti egyenlőség. A kollektív alkuhoz való jog megszorító értelemben történő alkalmazása – csak a munkavállalókra és a színlelt foglalkoztatottakra vonatkozik – ellentmond annak az előfeltevésnek, hogy ezeket a jogokat emberi jogoknak lehessen tekinteni, hiszen ezzel egy alapjoghoz való hozzáférést a személy foglalkoztatási státuszától tesznek függővé.

Ha már alapvető emberi jogokat szeretnénk vizsgálni, kulcsfontosságú teendő a foglalkoztatással összefüggő jogok emberi jogi megközelítése, amely visszavezethető a munkáltató kezében összpontosuló széles körű utasítási jogra is. Az utasítási jog a munkaviszony egyik meghatározó, a polgári jogi keretek közötti munkavégzéstől elkülönítő minősítő jegye. Ugyanakkor az utasítási jog nemcsak a munkaviszony, hanem a polgári jogviszony keretébe tartozó munkavégzés során is érvényesül, azonban jelentős a tartalmi eltérés a két – azonos elnevezésű – jogkör között. A munkáltató utasítása a munkavégzés minden elemére, valamennyi fázisára kiterjedhet, a megbízó és a megrendelő viszont csak az ellátandó ügy, illetőleg az elérendő eredmény tekintetében adhat utasítást.

Döntő tényező lehet a kollektív alku lehetősége, amely nem csak a platformmunkások, hanem a nem szokványos, nonstandard munkavégzés kereteiben foglalkoztatottak számára is fontos, hogy jogaikat védhessék, ugyanis ez az egyik eszköze a munkáltatói utasítás korlátozásának és észszerűsítésének. A munkáltató kiterjedt utasítási joga nem csak a munkaviszonyban meglévő alá-fölérendeltségi pozíció következtében létezik, hanem ehhez kapcsolódóan törvényi szinten szabályozásra kerülnek a jogosítványok. Például a Munka törvénykönyve kimondja, hogy „a munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni”.³⁵

6. Zárógondolatok

Valerio de Stefano álláspontja részletezi, hogy a kollektív alkuhoz való jog alapvető emberi jogként kategorizálása hozzájárulna ahhoz is, hogy az egyes munkajogi jogosítványok egyéni védelmének és érvényre juttatásának mechanizmusa (például bírósági igényérvényesítés, panaszeljárás) elhalványuljon, ami sok esetben megterhelő és megfélemlítő hatást kelt a munkát végzők részére. Ugyanis egy alárendelt viszonyban dolgozó személy vonakodhat egyéni panasz, illetve bírósági eljárás kezdeményezésétől, hiszen tarthat az esetleges negatív következményeitől. Így felhatalmazó jognak (enabling right) lehetne tekinteni a kollektív alkuhoz való jogot, ami alapján a platformmunkások számára hatékony formában lennének garantálva a foglalkoztatással összefüggő alapjogok. Emellett az olyan üzleti gyakorlatok kialakításában is jelentős szerepet játszhat, ahol „algorithmus-menedzsment” folyik, miszerint a munkafeladatok kiosztása, szervezése, kezelése, illetve a munkát végző személyek értékelése algoritmuson keresztül történik, illetve a vezetői döntések a fogyasztók értékelésén alapulnak, így a munkafeladatok elosztása is átláthatóbb és tisztességesebb lehetne.

Hiába volna biztosítva a szervezkedés szabadságához való jog, ha az egyes munkát végző személyek csoportja tiltva van a kollektív alkutól, valamint csekély jelentőséggel bír a kollektív alku engedélyezése, ha nincs joguk sztrájkolni. Röviden összefoglalva – ha célszerű (purposive) megközelítésből vizsgáljuk a kérdést – a szervezkedés

³⁵ Mt. 52 §. (1) c) pont.

szabadságának célja a munkát végző személyek méltóságának a védelme, a tisztességes munkavégzéshez való jog biztosítása; a munkahelyi demokrácia elérése; a munkát végző személyek közötti egyenlőség elősegítése.

Az ILO által kifejtett érvek alapján a szervezkedés szabadsága és a kollektív alkuhoz való jog foglalkoztatással összefüggő alapvető jognak tekintendő. Ezeket a jogokat pedig véleményünk szerint alkalmazni kell a munkát végző személyek teljes körére, tekintet nélkül a szerződéses státuszukra. Következtetésképpen tehát első lépésként meg kell teremteni a szervezkedés szabadságának lehetőségét, illetve biztosítani kell a kollektív alkuban való tényleges képviseltetést a platformmunkások, továbbá a nonstandard formában munkát végzők számára is. Miután ez megvalósult, következő mérföldkő, hogy a kollektív alku folyamán létrejött megállapodások, kollektív szerződések az esetükben is alkalmazandók legyenek, és munkafeltételeikre védelmi szabályokat tartalmazzanak. Ennek egyik eszköze lehet az említett megállapodások kiterjesztése a „nem szokványos munkavégzőkre” az adott szektorban.

Irodalomjegyzék

1. ALBANY-ítélet, C-67/96, EU:C:1999:430.
2. ALLONBY-ítélet, C-256/01, EU:C:2004:18.
3. A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final.
4. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>
5. C087 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) C098 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) <http://ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>
6. COM (2017) 797 final: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017.
7. DAVIES Paul, FREEDLAND Mark: *Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law*, Comparative Labour Law & Policy Journal, 1999-2000.
8. DEAKIN Simon: *The Contract of Employment: a Study in Legal Evolution*. Working Paper No. 203. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, June 2001.
9. DEAKIN Simon: *The Many Futures of the Contract of Employment*, Working Paper No. 191., ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, December 2000.
10. EURÓPAI PARLAMENT: *Jelentés a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről*, [2016/0000(INI)]; A8-0195/2017; 11/05/2017.
11. FNV KUNSTEN-ítélet, C 413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.
12. FREEDLAND Mark, COUNTOURIS Nicola: *Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law*, Industrial Law Journal, 46, 2017/1.
13. GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 2014.

14. GYULAVÁRI Tamás: *Hakni gazdaság a láthatáron: Az internetes munka fogalma és sajátosságai*, Iustum Aequum Salutare, XV. 2019, 1., 25–51. http://ias.jak.ppke.hu/hir/ias/20191sz/02_Gyulavari_IAS_2019_1.pdf
15. GYULAVÁRI Tamás: *Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna*, Esély, 2009, 6, 76. http://www.esely.org/kiadvanyok/2009_6/GYULAVARI.pdf
16. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010) https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_hungarian.pdf
17. ILO 87. számú Egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 1948. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3122_32
18. ILO 98. számú egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, 1949. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3122_43
19. JAKAB Nóra, BERÉNYI Laura, SOLYMOSSI-SZEKERES Bernadett: *A transznacionális vállalatok adatvédelmi gyakorlata a munkajogi szabályozás tükrében*, Jogtudományi Közlöny, 2020/5.
20. Judgment of the Court of 3 July 1986. – Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Reference for a preliminary ruling: Bundesverwaltungsgericht – Germany. – Worder – Trainee teacher. – Case 66/85.
21. Judgment of the Court of 23 March 1982. – D. M. Levin v Staatssecretaris van Justitie. – Reference for a preliminary ruling: Raad van State – Netherlands. – Right of residence. – Case 53/81.
22. Judgment of the Court of 19 March 1964. – Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses).
23. KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis Bt., Pécs, 2010.
24. PAPP Mónika: *Immanens versenyszabályozások az Európai Bíróság joggyakorlatában*, 58. <http://real-j.mtak.hu/995/19/2014-4-beliv-mind.pdf>
25. PRUGERGER Tamás, NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*, Wolters Kluwer kiadó, 2015.
26. Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No. 363, March 2012, Case No 2602 (Republic of Korea) – Complaint date: 10-OCT-07 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057164para461.
27. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Ireland (Ratification: 1955), Individual Case (CAS) – Discussion: 2016, Publication: 105th ILC session (2016), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3082151
28. STEFANO de Valerio: *Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach*, Industrial Law Journal, 46, 2017/2.
29. SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme*, Miskolci Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2018.
30. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.

JAKAB NÓRA – RÁCZI ZSÓFIA – BERÉNYI LAURA

Az automatizálás munkaerőpiaci és munkajogi kérdései

Labour Market and Labour Law Issues of Automation

Abstract: The fundamental value of labour law at all times is that it provides security in the economic sense and thus creates predictability: on the one hand, with rules protecting the worker and, on the other hand, by building a social network on the part of the state in case the worker is unable to work. In addition, it is crucial that labour law regulations can properly adapt to the economic and social changes of the 21st century, to the emergence of new trends. The development of robotics and artificial intelligence will undoubtedly have an impact on the dynamic and static elements of the work environment, the labour market, and the labour relationship, thus generating new challenges.

Keywords: artificial intelligence, robotics, automation, occupational safety, responsibility

Összefoglaló: A munkajog mindenkor alapvető értéke, hogy gazdasági értelemben biztonságot nyújt és ezáltal kiszámíthatóságot teremt: egyrészt belülről, munkavállalót védő szabályokkal, másrészt kívülről, az állam oldaláról szociális háló kiépítésével arra az esetre, ha a munkavállaló valamilyen zavarhelyzetben nem lenne képes munkavégzésre. Kulcsfontosságú ezen túlmenően, hogy a munkajogi szabályozás megfelelően tudjon alkalmazkodni a XXI. század gazdasági és társadalmi változásaihoz, az új tendenciák térnyeréséhez. A robotika és a mesterséges intelligencia fejlődése kétséget kizáróan érezteti hatását a munkakörnyezetre, a munkaerőpiacra, illetve a munkajogviszony dinamikájára és statikus elemeinek vonatkozásában, új kihívásokat generálva ezáltal.

Kulcsszavak: mesterséges intelligencia, robotika, automatizáció, munkavédelem, felelősség

1. Tömeges munkanélküliség, vagy virágzó gazdaság és általános jólét?

Ha követjük a híreket, akkor már biztos észrevettük, hogy a média szinte minden héten közöl valamilyen hírt a robotokkal vagy a mesterséges intelligenciával kapcsolatban. Ezek gyakran olyan fejlesztésekről adnak számot, amelyeknek köszönhetően még nagyobb mértékben válik lehetővé az emberi munkaerő kiváltása. Az automatizációs nyugtalanság, a technológiai változások foglalkoztatásra gyakorolt negatív hatásairól

szóló pesszimista előrejelzések egyre inkább terjednek. Számos különböző szervezet és kutató próbálta már kiszámolni, megbecsülni, hogy vajon mennyi munkavállaló munkáját veszélyezteti az automatizálás. A kutatások, előrejelzések azonban csak egyetlen dologban értenek egyet, méghozzá abban, hogy az automatizálást nem lehet megállítani, és a robot- és egyéb technológiák fejlődése alapvetően átformálja majd a munkaerőpiacot.

A technológia nemcsak a rendelkezésre álló munkalehetőségek mennyiségét, hanem az általános minőségét is befolyásolja a foglalkozási összetétel és az egyes foglalkozások relatív minőségének megváltoztatásával. Három tágnézőpontot, álláspontot lehet azonosítani az automatizálás és a technológiai fejlődés foglalkoztatásra és munkaerőpiacra gyakorolt várható hatásai vonatkozásában: az optimista, a pesszimista és a polarizációs perspektívát.¹

Az optimista álláspont arra helyezi a hangsúlyt, hogy azáltal, hogy az automatizálás során a gépek főként a rutinszerű, egyszerű, többnyire fizikai tevékenységeket, és esetenként teljes foglalkozásokat váltanak ki, a felszabaduló munkaerőnek lehetősége nyílik más, nem rutinszerű vagy fizikai, hanem összetettebb, változatosabb, magasabb szintű készségeket, speciális tudást igénylő területeken elhelyezkedni, melyek magasabb bérrel is járnak, például az egészségügyben, az oktatásban vagy a tudományos ágazatban. Ez a nézőpont meglehetősen rózsaszín szemüvegen át szemléli a foglalkoztatási struktúra átalakulását.² Egyáltalán nem számol például azzal az eshetőséggel, hogy lesznek olyanok azok között, akik az automatizálás miatt elvesztik az állásukat, akik nem rendelkeznek kellő készségekkel, képességekkel ahhoz, hogy speciális, összetett ismeretanyagokat a szükséges mértékben elsajátítsanak. Azt sem veszi számba, hogy bár az egészségügyi és az oktatási ágazatban jelenleg általános a szakemberhiány, de sem ezeknek, sem más területeknek nem végtelen a munkaerő-feltevő kapacitása. Sokan azzal érvelnek, hogy a *baby boom* generáció távozásával a munkaerőpiacról ez a kérdés többé-kevésbé megoldódik, azonban ez sajnos nem így lesz. Az ENSZ előrejelzései szerint a következő 15 évben még 1 milliárd emberrel fog nőni a Föld lakossága, amely már így is megközelíti a 7,8 milliárd főt, tehát a munkaerő utánpótlásából nem lesz hiány. Tartok attól, hogy ha a szegényebb, egyre növekvő népességű fejlődő országokban az automatizálás hatására megszűnnek – az eddig is kifogásolható munkakörülményekkel operáló, de legalább létező – munkahelyek, az felerősíti majd a gazdasági migrációt a fejlett országokba.

A pesszimista nézőpontot képviselők nem vitatják, hogy a technológiai fejlődés elsősorban a magasabb végzettséget nem igénylő, rutinszerű és alacsony bérezésű állásokat veszélyezteti, valamint ezáltal megkezdődik a foglalkoztatási összetétel átstrukturálása a magasabb képzettséget igénylő, kreatívabb munkák felé, de mindemellett kiemelik a tényt, hogy a mostani automatizálási hullám már nem kizárólag ezeket a munkatevékenységeket veszélyezteti, hanem a magasabb képzettséget igénylő feladatok egy részét is. Hangsúlyozzák, hogy az automatizálás nemcsak a foglalkoztatási szerkezetet fogja átalakítani, hanem a megmaradó és újonnan megjelenő foglalkozásokon belüli folyamatokat,

¹ Mark WILLIAMS, Ying ZHOU, Min ZOU: *Mapping Good Work: The Quality of Working Life Across the Occupational Structure*, Bristol University Press, Bristol, 2020, 104.

² *Uo.*, 104–105.

tevékenységeket is lerontja, lecsökkenti.³ *Martin Ford* szerint az át- és továbbképzések, melyeket az automatizálásban érintett dolgozóknak ajánlanak, valójában nem jelentenek megoldást, mert a technológia és az oktatás közötti verseny hamarosan véget ér, és a magasabb képzettséget igénylő állásokat is a gépek nyerik majd el. Azok a munkavállalók sem lesznek biztonságban, akik a gépekkel együtt dolgoznak. A jövőkutató kifejti azt is, hogy miért is lesznek rövid életűek az ilyen álláslehetőségek. A munkavállaló, aki egy okos szoftverrendszer, mesterséges intelligencia irányítása alatt vagy azzal együttműködésben dolgozik, jó eséllyel a munkavégzés közben be is tanítja a szoftvert, hogy végül az teljes egészében helyettesíteni tudja.⁴ A legszélsőségesebb pesszimisták végső víziója a munkahelyek (majdnem) teljes eltűnése, felszámolása az automatizálás által. Ez egy rendkívül sötét jövőképet vetít elő, amelyben a világon egy szűk elit réteg minden jóval ellátva, a javak túlnyomó többségének birtokában uralkodik, míg mindenki más jövedelem nélkül vagy minimális összegű ellátásokból gazdálkodva szűkölködik. Azonban amikor felvázolják ezt a sötét elképzelést, és biztosan állítják, hogy minden folyamat automatizálásra kerül a jövőben, mert az automatizált technológiák használatával nagyobb profit érhető el, nem vesznek figyelembe egy nagyon fontos szempontot. Miért érné meg a nagyvállalatoknak, vagy ha úgy tetszik, a szűk elitnek automatizálni a munkahelyek túlnyomó többségét, ha ezzel azt érnék el, hogy elveszítik a piacot, a vásárlókat, és ezáltal a hőn áhított profitot? Hiszen ha a lakosság jelentős százaléka olyan kevés pénzből él, ami a létfenntartását csak éppen hogy biztosítja, akkor ezek az emberek jól meg fogják gondolni, hogy mire költik a pénzüket, és egy-két feltétlenül szükséges termékcsoporthoz (pl. alapvető élelmiszerek) kivételével nem vásárolják majd a termékeiket.

A polarizációs perspektíva fő megállapítása, hogy a technológiai fejlődés pozitív és negatív munkaerőpiaci tendenciákat is magában foglal, hiszen várhatóan egyidejűleg fognak növekedni a magasan és az alacsonyan fizetett foglalkozások, miközben a közepesen fizetettek száma csökken. Ezáltal a munkaerőpiac és a társadalom polarizálódik, hiszen mindenki vagy magas, vagy alacsony bérből él majd, és a köztes rétegek eltűnnek.⁵

Én mind a három nézetet szélsőségesnek találom, és meggyőződéseim, hogy a valóságban nem ilyen egyszerű képletek alapján zajlik majd le a mostani automatizálási hullám, és hatásai sem lesznek ennyire egyirányúak. Főként az optimista és a pesszimista nézetre jellemző, hogy nem vizsgál olyan szempontokat, amelyek nem támasztanak alá teljes mértékben saját állításaikat, ezeknek egy-egy példájára ki is tértem.

2. Mit mutatnak az előrejelzések?

A különböző cégek, szervezetek becslései, előrejelzései nem teljesen egységesek, akár 10-20%-os eltéréseket is mutathatnak a potenciális automatizálási arányok meghatározásánál. Az egyes tevékenységcsoportokra, munkakörökre jellemző kiugróbb

³ *Uo.*, 105–106.

⁴ *Martin Ford: Robotok kora: Milyen lesz a világ munkahelyek nélkül?*, HVG Kiadó, Budapest, 2017, 139–142.

⁵ *Williams, Zhou, Zou: i. m.*, 106–107.

becsült automatizálási arányok a robottechnológiáról szóló alfejezetben már röviden ismertetésre kerültek, a dolgozat jelen szekciójában az átfogó, globális és a Magyarországra vonatkozó előrejelzéseket tekintem át nagy vonalakban.

A PwC 2030-as évekig tartó időszakra szóló elemzése alapján a magas automatizálási kockázatnak kitett meglévő munkahelyek becsült aránya országonként jelentősen eltér. Néhány kelet-ázsiai, valamint a skandináv államokban viszonylag alacsony, mindösszesen 20–25%, ezzel szemben a kelet-európai gazdaságokban, ahol az ipari termelés, amelyet általában könnyebb automatizálni, még mindig magas arányt képvisel a teljes foglalkoztatásban, ez az arány meghaladja a 40%-ot.⁶

A cég analízise szerint a különböző munkavállalói csoportokat más mértékben veszélyeztetni majd az automatizálás. A legnagyobb eltérések az iskolai végzettség alapján jelentkeznek. A felsőfokú vagy annál magasabb végzettséggel rendelkezők átlagosan jóval alacsonyabb potenciális automatizálási rátával bírnak, mint az alacsony vagy közepes iskolázottságú munkavállalók. Életkor alapján nincsenek jelentős eltérések az egyes csoportok között, a 25–54 év közöttiek egy kicsivel nagyobb biztonságban érezhetik magukat, mint fiatalabb vagy idősebb társaik. Az automatizálás másképpen hat majd a férfi és a női munkavállalókra is. Az elkövetkező néhány évben a nők lesznek nagyobb arányban kitéve az automatizálás veszélyének, az egyszerű irodai, ügyintézői munkatevékenységek algoritmusokkal történő kiváltásának köszönhetően, azonban hosszú távon a férfiak potenciális automatizálási rátája a magasabb. A legmagasabb automatizálási kockázattal az alacsony iskolázottságú férfiaknak kell majd szembenézniük, az ő potenciális automatizálási arányuk meghaladja az 50%-ot.⁷

A McKinsey Global Institute előrejelzései az egyes munkatevékenységek, munkafolyamatok automatizálhatósága alapján készülnek. A szervezet úgy becsüli, hogy összességében a jelenleg ismert technológiák által globálisan az összes olyan tevékenységnek, amelyért emberek fizetést kapnak, 49%-a automatizálható. Bár az egyes foglalkozások mindösszesen 5%-a teljes mértékben automatizálható, ugyanakkor 60%-a legalább 30%-ban automatizálható tevékenységekből áll.⁸

Magyarország vonatkozásában végzett kutatása eredményeképp a szervezet megállapította, hogy hazánkban a munkaórák 49%-át lehetne automatizálni a már létező technológiák felhasználásával, ami mintegy 2,2 millió ember munkájának felel meg. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ez be is fog következni, csak azt, hogy a lehetőség meglenne rá. Az átlagos forgatókönyv szerint Magyarországon 2030-ig a jelenlegi munkaóraszám 24%-át fogják automatizálni.⁹

⁶ PwC: *Will robots really steal our jobs?: An international analysis of the potential long term impact of automation*, 2018, 1. https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf

⁷ *Uo.*, 27–32.

⁸ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE: *A future that works: automation, employment and productivity*, Executive Summary, January 2017, 5.

<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx> (letöltés ideje: 2020. 10. 17.)

⁹ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE: *Industrial robotics: Insights into the sector's future growth dynamics*, 2019. July, 40.

A szervezet egy újabb elemzésében megállapította, hogy 2030-ig a globálisan le-
dolgozott munkaidő automatizálása közel 0% és 30% között alakul majd, a különböző
technológiák adaptálásának sebességétől függően. Ha a köztes 15%-os értékkel szá-
molunk, ez akkor is 400 millió munkavállaló munkáját váltja ki világszinten. Ezen felül
a becslések szerint, szintén a technológiák átvételének sebességétől függően, 10–375
millió fő közötti lesz azoknak a száma, akiknek foglalkozást kell váltaniuk.¹⁰ De mégis
mivé képezzük át őket? Mely szektorokba érdemes átirányítani a munkaerőt?

A különböző elemzések erre a kérdésre is megpróbálnak választ adni. Egyrészt
rávilágítanak arra, hogy minél magasabb képzettséggel és szaktudással rendelkezik
egy munkavállaló, annál nehezebb automatizálni a munkavégzését. Másrészt mind a
PwC, mind a McKinsey Global Institute kutatói úgy vélik, hogy az új technológiák maguk
is hozzájárulnak majd az új munkahelyek teremtéséhez. Az új munkahelyek egy része
közvetlenül fog kapcsolódni a technológiákhoz, de a legtöbb pusztán az általános gaz-
dasági fellendülés vonzata lesz.¹¹

A kutatások nevesítenek néhány olyan konkrét területet is, ahol várhatóan az au-
tomatizálás ellenére is növekedni fog a munkaerő iránti kereslet. Ezek, ahogy az már
korábban tárgyalásra került, az egészségügy, a szociális munka és az oktatás területei,
melyeken olyan nehezen automatizálható képességekre is szükség van, mint az empátia,
a szociális készségek vagy a kreativitás.¹² Ráadásul a társadalmak előregedése tovább
fogja növelni a szakképzett munkaerő iránti igényt az egészségügyben, mivel általában
minél idősebb valaki, annál többszöri és többféle egészségügyi ellátásra szorul.¹³

3. Javaslatok az automatizálás munkaerőpiaci hatásainak enyhítését célzó intézkedésekre

Ahhoz, hogy hatékonyan tudjuk kezelni az automatizálás várható, munkaerőpiacra
és foglalkoztatásra gyakorolt hatásait, először meg kell határozni, hogy pontosan milyen
kihívásokkal állunk szemben.

A várható problémák gyökere egyértelmű: valahogyan kezelnünk kell a technológiai
munkanélküliséget, miután az új technológiák alkalmazásával történő automatizálás

<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/advanced%20electronics/our%20insights/growth%20dynamics%20in%20industrial%20robotics/industrial-robotics-insights-into-the-sectors-future-growth-dynamics.pdf> (letöltés ideje: 2020. 10. 17.)

¹⁰ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE: *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*, December 2017, 2.

https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi%20jobs%20lost-jobs%20gained_report_december%202017.pdf (letöltés ideje: 2020. 10. 18.)

¹¹ PwC: *i. m.*, 17.

¹² *Uo.*, 21.

¹³ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE: *Jobs lost, jobs gained...*, *i. m.*, 59.

hatására jelentős embertömeg veszíti el az állását. Ennél még kifizetődőbb lenne, ha nem csak kezelnénk azt, hanem – legalább részben – meg is előznénk. Ez leginkább átképzésekkel, valamint az oktatás bizonyos fokú átalakításával lehetséges.

Egyetértek Mélypataki Gábor azon álláspontjával, hogy a megoldást nem hagyhatjuk kizárólag az államra, hanem be kell vonnunk abba a munkáltatókat és a munkavállalókat is, olyan intézmények segítségével, mint az outplacement¹⁴ és a társadalmi felelősségvállalás (CSR)¹⁵.

Ha már munkahelyi szinten sikerülne megelőzni a munkavállalók későbbi, automatizálás miatti munkanélküliségét, azzal óriási várható teher kerülne le a központi költségvetésről és a szociális biztonsági hálóról. Azonban a munkáltatók többsége valószínűleg nem szeretne túl sok forrást fektetni olyan munkavállalók átképzésébe, akiktől belátható időn belül meg fog válni. Véleményünk szerint pénzügyi ösztönzők segítségével azonban rá lehetne venni a munkáltatókat, hogy társadalmi felelősségvállalás keretében gondoskodjanak azon munkavállalók átképzéséről, akik munkaviszonyát a későbbiekben megszüntetik majd.

Az ösztönzést egy olyan, az automatizálási technológiák alkalmazása után fizetendő adó nyújthatná, amely alól kedvezményeket vagy kirívó esetekben mentességet kapnának azok a munkáltatók, akik outplacement és/vagy átképzés segítségével gondoskodtak az elküldött munkavállalók foglalkoztatottságáról. Egy ilyen adónem kialakítása nem lenne könnyű feladat, már az adótárgy meghatározása is nehéz. Fizessenek a munkáltatók az elküldött munkavállalók aránya alapján az elbocsátásoktól számított meghatározott ideig? Vagy ugyanezen arány alapján a csoportos létszámleépítés megtörténtekor egy nagyobb összeget? Esetleg magát a technológia meglétét és használatát adóztassuk meg?

Azonban ha egy ilyen adót sikerülne oly módon kialakítani, hogy annak összege kellően magas legyen ahhoz, hogy a munkáltatóknak érdekük legyen gondoskodni a munkavállalók sorsáról, és ezáltal mentesülni alóla, vagy csökkenteni annak összegét, de mégsem lenne annyira magas, hogy az automatizálási technológiák általi lehetőségeket kihasználva, mivel a továbbiakban nincs szükségük az olcsó munkaerőre, a multinacionális vállalatok egyszerűen visszatelepítsék a gyártást az anyaországba, akkor jelentős sikereket lehetne elérni vele a technológiai munkanélküliség elleni küzdelemben. Bizonyára olyan munkáltatók is lennének, akik inkább az adó befizetését választánák. Ezeket az összegeket egy elkülönített pénzalapba lehetne csoportosítani, és kiegészítő alapként szolgálhatnának az átképzésekhez, valamint a megnövekedett álláskeresői ellátások finanszírozásához.

Természetes ez csak egy az enyhítést célzó javaslatok közül. Amennyiben a kormányzat fontolóra venné egy ilyen megoldás alkalmazását, úgy azt először indokolt megtárgyalni a szociális partnerekkel is.

¹⁴ Lásd erről: Alan J. PICKMAN: *The Complete Guide To Outplacement Counseling*, Routledge, London, 2013.; HIEZL Tamás: *Az outplacement mint humánpolitikai eszköz*, Munkaügyi Szemle, 2000/6, 14–17.

¹⁵ Lásd erről: SZEGEDI Krisztina, MÉLYPATAKI Gábor: *A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) és a jog kapcsolata*, Miskolci Jogi Szemle, 2016/1, 51–70.

¹⁶ MÉLYPATAKI Gábor: *Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonság*, Magyar Munkajog e-folyóirat, 2019/1, 14–26.

Hajdú József egy más jellegű javaslatot fogalmaz meg *A munkavégzés jövője: A robotika forradalmának hatása a munkaerőpiacra* című tanulmányában. Úgy véli, hogy az államokban a 3T szellemében kell eldönteniük, hogy melyek lesznek azok a területek, ahol Támogatott, ahol Tűrt, és ahol Tiltott lesz a robotok alkalmazása. Egy újfajta társadalmi szerződés keretében lehetne meghatározni, hogy mely területeken lehet, szabad, illetve tilos automatizálni.¹⁷ Véleményünk szerint alapjában véve az elképzelés jó, de nem szabad túl erősen korlátozni a technológiai fejlődést és az automatizálást, mert azzal veszélyeztetnénk az ország versenyképességét. Bizonyos területeken azonban eredményesen megóvhatnánk vele a munkavállalókat az automatizálástól. Például elképzelhetőnek tartjuk az ilyen jellegű szabályozást az orvosi diagnosztikában, olyan módon, hogy az algoritmusok által felállított diagnózisokat kötelezően jóvá kelljen hagynia, felül kelljen vizsgálnia egy orvosnak is. Ezáltal az emberi munkavégzés is szükséges maradna, ráadásul drasztikusan csökkenne a betegek félrekezelésének az esélye.

Gyakran felmerül még megoldásként a feltétel nélküli alapjövedelem (*Universal Basic Income*) bevezetése. Az Európai Unióban jelenleg egy polgári kezdeményezés is elindult ez iránt.¹⁸ Az alapjövedelem egy olyan jövedelem, amely egy politikai közösség valamennyi tagja számára egyéni alapon biztosít, anyagi helyzetétől függetlenül és munkakötelezettség nélkül.¹⁹ Lényegében egy sajátos juttatási formaként jelentkezik, amelyből mindenki egyformán részesül, alanyi jogon, és melynek összegét a finanszírozására megalkotott adómodell és az új szociális szabályok mentén lecserélhető társadalombiztosítási szabályok határoznák meg.²⁰

Az alapjövedelem megoldást nyújthatna az automatizálás hatásaként jelentkező átmeneti és a tartós munkanélküliség esetére is, azonban mind az összege, mind a megvalósítása rengeteg kérdést vet fel, és számos vita forrása. Úgy gondoljuk, hogy abban az esetben lehet érdemes bevezetni, ha a pesszimisták előrejelzései beigazolódnak, és a technológiai munkanélküliség kezelhetetlen méreteket ölt. Mindaddig azonban inkább a munkanélküliség megelőzése és gyors felszámolása kell legyen a kitűzött cél a kormányzatok előtt.

4. Az automatizálás és a munkajogi szabályozás

A munkaerőpiaci kérdéseken túl a robot és a mesterséges intelligencia a munkajogi szabályozáson belül is meghatározza a szabályozási kihívásokat. Mit is értünk ezek alatt?

Munkajogi szempontból azoknak a robotoknak van jelentőségük, amelyek a munkahelyen az emberrel fizikailag egy térben mozognak. Ezeket a robotokat *kollaboratív*

¹⁷ HAJDÚ József: *A munkavégzés jövője: A robotika forradalmának hatása a munkaerőpiacra* = Jog, innováció, versenyképesség, szerk. GELLÉN Klára, Wolters Kluwer, Budapest, 49.

¹⁸ EURÓPAI POLGÁRI KEZDEMÉNYEZÉS: A feltétel nélküli alapjövadelmek bevezetése az EU egészében. Elérhető: https://europa.eu/citizens-initiative/initiatives/details/2020/000003_hu (letöltés ideje: 2020. 10. 26.)

¹⁹ Philippe VAN PARIJS: *Alapjövedelem: egy egyszerű és erőteljes gondolat a huszonegyedik század számára*, Esély, 2010/5, 9–41, 9.

²⁰ MÉLYPATAKI: i. m., 25.

robotoknak nevezzük. A kollaboratív robotokat azért fejlesztették ki, hogy képesek legyenek az emberrel közös munkatérben, ugyanazon időben meghatározott feladatot végezni. Az ember irányítja és felügyeli a termelési folyamatokat, miközben a robot átveszi a megterhelő munkát. Az érzékeny, könnyűépítésű kollaboratív robot képes védőkerítés nélkül, innovatív biztonságtechnikai megoldások segítségével közös munkát végezni az emberrel, kéz a kézben. A jövőre tekintve az a cél, hogy a robot tehermentesítse a munkavállalókat a monoton munkavégzéstől, és támogassa a precíziós műveletek végrehajtását. Ez az innovatív technológia gazdasági előnyökkel is jár, és bizonyíthatóan nagymértékű teljesítménynövekedést is eredményez. Ennek érdekében azonban fontos a munkafolyamatok körültekintő megtervezése, valamint az ember és a gép közötti megfelelő kommunikáció kialakítása.²¹

Az ilyen robotok alkalmazása nyilvánvalóan hatással van a foglalkozási szerkezetre. Valóban más tudást és digitális képességeket kíván meg a munkavállalóktól. Ezen robotok alkalmazása ugyanakkor komoly *munkavédelmi kérdéseket* vet fel. Abban az esetben, ha a robot védőkerítéssel elválasztott térben, embertől elkülönítve végzi a munkáját, foglalkoztatásra gyakorolt hatásról igen, munkajogiról azonban nem beszélhetünk (koegzisztencia és kooperációs esetei²²). A közös térben történő munkavégzés esetében azonban több kérdés felmerül: *vajon veszélyes üzemnek minősül-e a robot? Veszélyes technológiának minősül-e a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény alapján? Hogyan felel a robot kezelője és az ember az okozott kárért?* Munkajogi és polgári jogi felelősségi kérdések is rendezést igényelnek, ami egyelőre nem megoldott. A robot és az ember kölcsönhatásában történő károkozás következményeit mindenképpen át kell gondolni. Ebben az Európai Parlament 2017. évi állásfoglalása ad iránymutatást. Ma a kollaboratív robotok munkahelyen történő alkalmazása során nemzetközi szabványok kerülnek alkalmazásra, és a munkavédelem szabályai az elsődlegesek a szabályozásban – érthető módon.²³

²¹ Lásd erről a MAGYAR MÉRNÖKI KAMARA tájékoztatását. Elérhető: <https://www.mmk.hu/informaciok/hirek/kollaborativ-robotok> (letöltés ideje: 2020. 03. 09.)

²² Koegzisztencia esetében: a robotnak nincs az emberrel közös kapcsolata, a munkatér elválasztott, érintkezés lehetséges, de nem előrelátható és nem valószínű. Kooperáció esetében: a robotnak és az embernek van közvetlen kapcsolata, a munkatér ugyanaz, a munkafolyamatok időben elszeparáltak, érintkezés lehetséges, de nem előrelátható és kicsi a valószínűsége. Kollaboráció esetében: a robotnak és az embernek van közvetlen kapcsolata, a munkatér ugyanaz, a munkafolyamatok egy időben zajlanak, folyamatos közvetlen kapcsolat áll fenn. Lásd: MAGYAR MÉRNÖKI KAMARA: *i. m.*

²³ MSZ EN ISO 10218-1:2011 *Robotok és robotszerkezetek. Ipari robotok biztonsági követelményei. 1. rész: Robotok*, MSZ EN ISO 10218-2:2011 *Robotok és robotszerkezetek. Ipari robotok biztonsági követelményei. 2. rész: Robotrendszerek és összehangolásuk*, MSZ EN ISO 12100:2011 *Gépek biztonsága. A kialakítás általános elvei. Kockázatértékelés és kockázatcsökkentés*, MSZ EN ISO 13850:2016 *Gépek biztonsága. Vészleállítás. Tervezési alapelvek.*, MSZ EN ISO 13855:2010 *Gépek biztonsága. Biztonsági berendezések elrendezése (az emberi) testrészek közelítési sebességének figyelembevételével*, ISO/TS 15066 *Technikai specifikáció.*

A kollaboratív robotok alkalmazásával csökkennek az alábbi kockázatok: kéz- és karsérülés veszélye; nincs éles, szűrő felület. A szegélyek és élek lekerekítettek, beleértve a szerszámokat és a munkadarabokat is. Emberi felelősségvállalás. Nincs szükség bonyolult jogosultsági rendszerre, emiatt a figyelmetlenségből és a mulasztásból adódó sérülések, balesetek előfordulása csökken. Kialakítás. Könnyen mobilizálható és kicsi a helyigénye. Ebből adódóan telepítés és áthelyezés során a személysérülés kockázata kicsi. Hatókörben való tartózkodás. A robot

Az Európai Parlament állásfoglalásában a jövőbeli elképzelések tekintetében azonban a kollaboratív robotok mesterséges intelligenciával rendelkeznek: azaz autonóm döntéseket hoznak, tanulnak, alkalmazkodnak. Ezeket a robotokat a kollaboratív üzemben és munkatérben²⁴ „emberként” kell kezelni annak érdekében, hogy a felmerült felelősségi kérdéseket rendezni lehessen. A nap végén jutalmazni szükséges, ha hibát követ el, büntetni kell a tanulás érdekében. Ezen robotok esetében nem biztos, hogy az emberi felügyeletet minden esetben meg lehet őrizni.

A *munkajog alapvető értéke*, hogy gazdasági értelemben *biztonságot nyújt*, és ezáltal *kiszámíthatóságot teremt*: egyrészt belülről, munkavállalót védő szabályokkal, másrészt kívülről, az állam oldaláról szociális háló kiépítésével arra az esetre, ha a munkavállaló valamilyen zavarhelyzetben nem tudna munkát végezni. Egy másik nagyon fontos érték az egészséges és biztonságos munkakörnyezet.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation, továbbiakban: ILO) 1998-ban megfogalmazta, hogy melyek azok az alapvető jogok, melyeket minden államnak tiszteletben kell tartania: „a) a szervezkedés szabadsága, valamint a kollektív alku jogának hatékony elismerése; b) a kényszermunka és a kötelező munka valamennyi formájának felszámolása; c) a gyermekmunka hatékony eltörlése; és d) a megkülönböztetés felszámolása a foglalkoztatás és a szakmák körében. [...]”²⁵ Ezeknek a jogoknak a jätéktértől függetlenül alapvető játékszabályokként kell érvényesülniük.²⁶ A biztonságot tehát a munkajogon belül az alapvető értékek megtartása jelenti.²⁷

közvetlen környezetében bárki tartózkodhat, fizikai elkerítés nélkül. Botlásveszély. Megelőzhető, nincs rendezetlen kábelköteg és robotcella. Megterhelő munkafolyamatok. Kiválthatók, a húzódásos, rándulásos sérülések megelőzhetők. Monoton munkafolyamatok. Kiválthatók és támogathatók, ezzel csökkentve az ember pszichés megterhelését.

Kollaboratív robotok alkalmazásánál létrejövő új kockázatok: mozgó géprészek. Amennyiben a gép sebességbe kapcsol és személyek tartózkodnak a kollaboratív munkatérben, akkor őket a mozgó géprészek meglökhetik. Szakszerűtlen használat. A géprészek meglökhetik a munkavállalókat és könnyű sérülést okozhatnak (testrészek, például kéz, kar becsípődése). Emberi beavatkozás a védelmi berendezésekbe. Munkadarab által okozott sérülés, pl. becsípődés, leesés, ütés. Energia. A gépszerkezetben tárolt energia által okozott sérülés, pl. ütközés és beszorulás esetén. Pszichoszociális tényezők. A terhelés növekedése. Lásd: MAGYAR MÉRNÖKI KAMARA: *i. m.*

²⁴ Kollaboratív üzem: az az állapot, amelynek során egy speciálisan erre a folyamatra tervezett robot a kollaboratív munkatérben a robotkezelővel együtt dolgozik. Kollaboratív munkatér: az a hely a robot működési tartományán belül, ahol a robot, beleértve a munkadarabot is, és a kezelő azonos időben tud munkát végezni a technológiai folyamat során. Kvázi statikus kapcsolat: érintkezés a kezelő és a robot egy része között, ahol a kezelő testrésze be tud csípődni a robot mozgó alkatrészei közé, vagy egy másik, rögzített, illetve mozgó részéhez a robotcellának.

²⁵ ILO: *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010)

²⁶ Mangan is hivatkozik az algoritmusok esetében arra, amire Bellace is felhívta a figyelmet. Nevezetesen arra, hogy az algoritmusok egyenlőtlenségekhez, azaz diszkriminációhoz vezethetnek. Lásd: David MANGAN: *Labour Law: The Medium and the Message = Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100*, szerk. Frank HENDRICKX, Valerio DE STEFANO, Kluwer Law International BV, Netherlands, 2018, 72.

²⁷ Freedland és Countouris személyes munkavégzési viszonyokra vonatkozó elméletét nem elemzem jelen kutatás során, ugyanis a koncepciót nem tartom megvalósíthatónak. Azonban a koncepcióban számos olyan elem van, amely kiemelését érdemel. Az egyik ezek közül a

Mindezek a gondolatok a kollaboratív autonóm robot szempontjából lényegtelennek tűnnek. Ugyanakkor meg kell tartanunk, hiszen a munkavégző ember nem fog lelépni a játékterről, a szerepe fog megváltozni, alkalmazkodnia kell a megváltozott viszonyokhoz.

Kérdés, hogy *a robotika és a mesterséges intelligencia fejlődésével mi történik a szociális partnerekkel, azok döntéseivel*. Hiszen hosszú távon a betanítható és döntések önálló meghozatalára képes, intelligens és autonóm gépek kifejlesztése felé mutató jelenlegi trendek nemcsak gazdasági előnyökkel járnak, hanem különféle aggodalmakat is felvetnek a társadalom és a gazdaság egészére gyakorolt közvetlen és közvetett hatásokat illetően,²⁸ amelyekről kell és szükséges beszélni.

Az automatizáció hatására, véleményünk szerint, a digitális képességek fejlődésével és fejlesztésével erősödhet az egyéni és a kollektív akarat is, s így az érintettek munkafeltételek meghatározására vonatkozó tárgyalási képessége is, amely a munkajog alapvető intézménye.²⁹ Még akkor is igaz ez, amikor az egyes munkafolyamatok helyettesíthetők robottal, s ezekben a folyamatokban egyre inkább háttérbe szorul az ember. Az előrejelzések szerint ugyanis a kollaboratív munkatérben a robot feladata továbbra is az ember munkájának segítése. A gyártósorok esetében a rugalmasság valószínűleg az emberi tényező nélkül nem garantálható.

Az emberhez kötendő *döntési jogkör* tekintetében kulcsfontosságúnak véljük rögzíteni a következőket az Európai Parlament állásfoglalásából:

Egyrészt az autonóm és kognitív funkciók fejlődése,³⁰ így a tapasztalatokból történő tanulás és a kvázi-önálló döntések meghozatalának képessége, egyre hasonlóbbá teszi

munkavégzésben megjelenő értékekről szól. Kitérnek arra, hogy helyesen, a munkajogi szabályozás normatív alapja az egyenlőtlen helyzetben lévő felek helyzetének kiegyensúlyozása. Az emberi méltóság már mindannyiunk számára ismert, első generációs jog, amelyet számos nemzetközi dokumentum tartalmaz. *Freedland* és *Countouris* a méltóságról való gondolkodást kiegészíti az autonómia és egyenlőség koncepciójával. Az autonómia azt jelenti, hogy egy személy saját életét (munkaéletét) érintően önállóan, minden kényszer nélkül hoz döntéseket. Ez kiegészül az egyenlőséggel, amely az emberi méltósághoz hasonlóan szintén az egyik legrégebbi első generációs emberi jog. Az egyenlőségről azonban az *Amaryta Sen*-féle egyenlőség koncepciójában gondolkodnak, amely a képességen alapuló egyenlőség, ezt tartva a munkajog és a szociális jog szempontjából a legalkalmasabbnak. A méltóság szorosan kapcsolódik a munkavégző személyéhez, amelynek alapja a személyes munkavégzés. Mark FREEDLAND, Nicola COUNTOURIS: *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, Oxford, 2011, 372–376.

²⁸ Martin FORD: *Rise of the robots: technology and the threat of a jobless future*, Basic Books, New York, 2015, xvi.; P8_TA(2017)0051 *A robotikára vonatkozó polgári jogi szabályok* Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról, Preambulum G. pont.

²⁹ Blanplain írta a globalizációról és a technológiai innovációról, hogy a vállalatok egymással kapcsolatban álló csoportokra való széteséséhez vezet, ahol a munka projektalapon szerveződik. Mindez megváltoztatja a munkaviszony és a szociális partnerek szerepét. A *gig economy* tulajdonképpen különálló projektek mentén egymáshoz kapcsolódó egyének hálózatát képviseli. Roger BLANPLAIN: *European Social Policies: One Bridge Too Short*, Comparative Labour Law and Policy Journal, 20, 497.; MANGAN: i. m., 65., Lásd még: FORD: *The rise of...*, i. m., 53–55.

³⁰ Lásd még: McKinsey Global Institute: *A future that works...*, i. m., 1.

a robotot³¹ és a mesterséges intelligenciát azokhoz a szereplőkhöz, amelyek kölcsönhatásban vannak környezetükkel és képesek azt jelentős mértékben megváltoztatni; és ebben az összefüggésben a robot általi károkozásból eredő jogi felelősség (és nemcsak a jogi felelősség) fontos kérdéssé válik.³² Az intelligens robot tehát adaptációra és önálló döntéshozatalra képes. Megváltozik így a játékos, a játéktér és minden bizonnyal a játékszabályok is. Ebben a tekintetben a polgári jogi felelősség körében végzett kutatások relevanciával bírnak a magyar munkajogi szabályozási kérdésekre is, hiszen a munkajogi kártérítési felelősség polgári jogi elveken alapul.

Autonóm és kollaboratív robotok esetében felmerülhet a betanító felelőssége a szerződési felelősség körében, s fontos lehet az intelligens robot felelősségérzetének kialakítása is. Mint korábban említettük, az intelligens robotot „emberként” kell kezelnünk a felelősségi kérdések rendezése érdekében. Ezen a ponton szükséges utalnunk arra a nézőpontra, mely szerint kerülni kell a szabályozás során azt, hogy a robot és az ember között analógia jelenjen meg.³³ A felelősség kérdésében ugyanis az együttes felelősséget más módon értelmezni nem tudjuk, csak ha a tanítás során olyan parancsokkal látjuk el a robotot, amelyek alapján az emberek is alkalmazkodnak a szabályokhoz. Így károkozás esetén a robot büntetést kap. Ebben az esetben nem ténylegesen felmerülő társadalmi problémát, hanem egy jogi helyzetet kell feloldani.

Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy a robotika a munkahelyi biztonság javítása terén hatalmas potenciállal bír számos veszélyes vagy káros munkafeladatnak az emberekről robotokra való átruházása révén, ugyanakkor magában hordozza egy sor újfajta kockázat felmerülésének lehetőségét is.³⁴

³¹ Mi jellemzi az intelligens robotot? Autonomia elérése érzékelők révén és/vagy a környezettel folytatott adatcsere (összekapcsolhatóság), illetve ezen adatok cseréje és elemzése révén, önálló tanulás tapasztalás és interakció útján (opcionális kritérium), legalább kisméretű fizikai megjelenés, magatartása és cselekedetei környezethez történő igazítása; a biológiai értelemben vett élet hiánya. Lásd erről: P8_TA(2017)0051 *A robotikára vonatkozó polgári jogi szabályok Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról*, 1. pont. Lásd még: *Technológia jog – Robotjog – Cyberjog*, szerk. KLEIN Tamás, TÓTH András, Woltres Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2018, 181–182.

³² P8_TA(2017)0051 *A robotikára vonatkozó polgári jogi szabályok Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról*, Preambulum Z. pont.

A szerződésen kívüli felelősséget illetően a 85/374/EGK-irányelv csak a robot gyártási hibái miatt okozott kárra és csak azzal a feltétellel terjedhet, hogy a károsult bizonyítani tudja a tényleges kárt, a termék hibáját, illetve a kár és a hiba közötti ok-okozati összefüggést, tehát az objektív vagy vétkesség nélküli felelősségkerete esetleg nem elegendő.

A 85/374/EGK-irányelv hatálya ellenére a jelenlegi jogi keret nem tudná lefedni a robotok új generációja által okozott károkat, amennyiben a robotok olyan alkalmazkodási és tanulási készségekkel ruházhatók fel, amelyek a magatartásukat bizonyos mértékben kiszámíthatatlanná teszik, mivel ezek a robotok önállóan tanulnának saját, változó tapasztalataikból, és egyedi és előre nem látható módon lépnének kölcsönös kapcsolatba környezetükkel.

³³ Lásd erről: KLEIN, TÓTH: *i. m.*, 183.

³⁴ Erről lásd az állásfoglalás 46. pontját. P8_TA(2017)0051 *A robotikára vonatkozó polgári jogi szabályok Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról*.

Másrészt a robot önállósága a döntések meghozatalának és azoknak a külvilágban, külső ellenőrzéstől vagy befolyástól függetlenül történő végrehajtásának képességeként határozható meg. Ez az önállóság tisztán technológiai jellegű, és a mértéke attól függ, hogy milyen kifinomultra tervezték a robot és a környezete közötti kölcsönhatásokat.³⁵ Fontos, hogy az intelligens robot tanulni képes, tudása nem vesz el, „átadható”.

Harmadrészt, habár még nem beszélhetünk erről, de ha előáll az az eset, hogy a robot önálló döntéseket tud hozni, a hagyományos szabályok nem lesznek elégségesek a robot által okozott kárral kapcsolatos jogi felelősség beállításához, mivel nem tennék lehetővé a kártérítésért felelős fél azonosítását és e fél az okozott kár megtérítésére vonatkozó kötelezettségének érvényesítését.³⁶ Ez a megállapítás véleményünk szerint árnyalást igényel, mert a betanító felelősségét nem lehet figyelmen kívül hagyni, s ugyanígy a munkáltató felelősségét vizsgálni kell az ellenőrzési kör szempontjából.

A fentiekre való tekintettel egyértelmű, hogy a jelenlegi jogi keretek hiányosak, azonban nemcsak a szerződéses felelősség területén. A partnerek kiválasztására, a szerződéses feltételekről folytatott tárgyalásra, a szerződések megkötésére és a szerződések teljesítésének és a teljesítés módjának eldöntésére tervezett gépek alkalmazhatatlanná teszik a hagyományos polgári és munkajogi szabályokat.³⁷

5. Zárógondolatok

A robotika és a mesterséges intelligencia fejlődése tehát mindenféleképpen hatást gyakorol a munkakörnyezetre, a munkaerőpiacra, s a munkajogviszony dinamikus és statikus elemei tekintetében új aggályokat generál. Munkajogi szempontból is fontos, hogy a robottechnológia fejlődéséhez további ismeretekre van szükség az *emberek és robotok együttes tevékenysége* körüli közös álláspont kialakításához, amely tevékenységnek két alapvető, kölcsönös függőségen alapuló kapcsolatra kell épülnie: nevezetesen a kiszámíthatóságra és az irányíthatóságra. Ha az irányíthatóság elvész, akkor a betanító felelőssége is kérdésessé válik. Ez a két, kölcsönös függőségen alapuló kapcsolat kulcsfontosságú szerepet tölt be annak meghatározásában, hogy mely információkat kell megosztani ember és robot között, illetve hogyan valósítható meg az ember és robot közötti közös alap az emberek és robotok zökkenőmentes együttes tevékenységének biztosítása érdekében.³⁸

³⁵ P8_TA(2017)0051 *A robotikára vonatkozó polgári jogi szabályok* Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról, Preambulum AA. Pont.

³⁶ P8_TA(2017)0051 *A robotikára vonatkozó polgári jogi szabályok* Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról, Preambulum AF. Pont.

³⁷ Lásd erről: P8_TA(2017)0051 *A robotikára vonatkozó polgári jogi szabályok* Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról, Preambulum AG. Pont.

³⁸ A bostoni székhelyű Rethink Robotics Baxtert a humanoid robotot tervezte meg, amely az emberek közvetlen közelében számos ismétlődő feladatot hajt végre. Ford: *The rise of...*, i. m., 5.

Az automatizáció munkaerőpiaci és munkajogi szabályozási kérdései tárgyalásakor fontosnak tartjuk, hogy a robotok specifikus jogalanyiségének létrehozatala hosszú távon megtörténjen. Legalább oly módon, hogy a legkifinomultabb autonóm robotokat sajátos jogokkal és kötelezettségekkel – többek között az általuk esetlegesen okozott kár jóvátételére vonatkozó kötelezettségekkel – rendelkező elektronikus személynek lehessen minősíteni, lehetőleg az elektronikus személyiséget azokban az esetekben alkalmazva, amikor a robotok önálló döntéseket hoznak, vagy más módon, önállóan kerülnek kölcsönös kapcsolatba harmadik felekkel.³⁹ A jogképesség és cselekvőképesség mai értelemben vett fogalmai elemzésétől jelen műben eltekintünk. Klein és Tóth⁴⁰ megtette ezt, azonban fontosnak tartjuk kiemelni, hogy az előttünk álló technológiai kihívásokra semmiképpen sem a fogalmaink mai jelentésével kell válaszolnunk. A mai fogalomrendszerben nem lehet megoldani a kollaboratív autonóm döntéseket hozó robot jogalanyiségének kérdését, arról beszélni is értelmetlen. Jogok és kötelezettségek alanyává azonban mindenképpen válni fog, azokban az esetekben, amikor önálló döntéseket hoz, vagy más módon, önállóan kerül kölcsönös kapcsolatba harmadik felekkel, így a munkavégző emberrel is.

Irodalomjegyzék

1. BLANPLAIN Roger: *European Social Policies: One Bridge Too Short*, Comparative Labour Law and Policy Journal, 20.
2. FREEDLAND Mark, COUNTOURIS, Nicola: *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, Oxford, 2011.
3. FORD Martin: *Rise of the robots: technology and the threat of a jobless future*, Basic Books, New York, 2015.
4. FORD Martin: *Robotok kora: Milyen lesz a világ munkahelyek nélkül?*, HVG Kiadó, Budapest, 2017.
5. HAJDÚ József: *A munkavégzés jövője: A robotika forradalmának hatása a munkaerőpiacra = Jog, innováció, versenyképesség*, szerk. GELLÉN Klára, Wolters Kluwer, Budapest, 2017.
6. Frank HENDRICKX, Valerio DE STEFANO, Kluwer Law International BV, Netherlands, 2018.
7. ILO *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010).
8. KLEIN Tamás, TÓTH András (szerk.): *Technológia jog – Robotjog – Cyberjog*, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2018.

és P8_TA(2017)0051 *A robotikára vonatkozó polgári jogi szabályok Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról*, 50. pont.

³⁹ P8_TA(2017)0051 *A robotikára vonatkozó polgári jogi szabályok Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról*, 50. pont.

⁴⁰ Lásd erről: KLEIN, TÓTH: *i. m.*, 192–199.

9. MAGYAR MÉRNÖKI KAMARA tájékoztatása
<https://www.mmk.hu/informaciok/hirek/kollaborativ-robotok>
10. MANGAN, David: *Labour Law: The Medium and the Message = Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100.*, szerk. Frank HENDRICKX, Valerio DE STEFANO, Kluwer Law International BV, Netherlands, 2018
11. MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE: *A future that works: automation, employment and productivity*, Executive Summary, January 2017,
<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx>
12. MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE: *Industrial robotics: Insights into the sector's future growth dynamics*, 2019. July,
<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/advanced%20electronics/our%20insights/growth%20dynamics%20in%20industrial%20robotics/industrial-robotics-insights-into-the-sectors-future-growth-dynamics.pdf>
13. MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE: *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*, December 2017.
https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi%20jobs%20lost-jobs%20gained_report_december%202017.pdf
14. MÉLYPATÁKI Gábor: *Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra*, Magyar Munkajog e-folyóirat, 2019/1.
15. P8_TA(2017)0051 A robotikára vonatkozó polgári jogi szabályok Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról.
16. PwC: *Will robots really steal our jobs?: An international analysis of the potential long term impact of automation*, 2018.
https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf
17. VAN PARIJS Philippe: *Alapjövedelem: egy egyszerű és erőteljes gondolat a huszonegyedik század számára*, Esély, 2010/5, 9–41.
18. WILLIAMS Mark, ZHOU Ying, ZOU Min: *Mapping Good Work: The Quality of Working Life Across the Occupational Structure*, Bristol University Press, Bristol, 2020.
19. 85/374/EGK-irányelv

MÁTÉ DÁVID ADRIÁN

6 óra munka, 9 óra pihenés, 9 óra szórakozás A 30 órás munkahét nyomában

6 Hours of Work, 9 Hours of Rest, 9 Hours of Fun – In the Wake of the 30-hour Work Week

Abstract: The digital changes of the 21st century have brought us many new tools, technologies, and, with them, new challenges. The changes fully permeate economic processes and at the same time have a significant impact on work performance. As a result of the changes, many jobs will be lost, new ones will be created, and we will witness ever-faster changes in the labour market. Employers and employees need to adapt to these changed circumstances, in which working time and its scheduling play a key role. In the course of the present work, I examine the feasibility of the shorter working hours that have become available due to technical development, both from a theoretical and a practical point of view. In connection with this, the development of a flexible work schedule will also be subject to a legal examination.

Keywords: working time, flexibility, work schedule, working time schedule, casual work schedule

Összefoglaló: A XXI. század digitális változásai rengeteg új eszközt, technológiát és ezekkel együtt új kihívást is hozott számunkra. A változások teljes mértékben áthatják a gazdasági folyamatokat, ezzel együtt pedig a munkavégzésre is jelentős hatást gyakorolnak. A változások nyomán rengeteg munkakör szűnik meg, újak jönnek létre, és egyre gyorsabb változásoknak lehetünk a szemtanúi a munkaerőpiacon. A munkáltatóknak és a munkavállalóknak alkalmazkodniuk kell ezekhez a megváltozott körülményekhez, amely során kulcsszerephez jut a munkaidő és annak beosztása. Jelen munkámban a technikai fejlődés által elérhetővé vált rövidebb munkaidő megvalósíthatóságát vizsgálom elméleti, illetve gyakorlati szempontból. Ehhez kapcsolódóan a rugalmas munkarend kialakításának jogi vizsgálatára is sor kerül.

Kulcsszavak: munkaidő, rugalmasság, munkarend, munkaidő-beosztás, kötetlen munkarend

1. Bevezetés

A XXI. század jelentős változásokat hozott életünkbe, melyek fő mozgatórugójának a digitális változások nevezhetők meg. A digitális világ hatásait mindannyian érezzük. A munkánkat szinte mindenhol számítógépen, vagy különféle modern gépek, eszközök, robotok segítségével vagy közreműködésével végezzük. A kommunikációt teljesen

áthatják az okoseszközök és a különféle internetes platformok. Néhány évvel ezelőtt szinte elképzelhetetlen volt, hogy vásárlásaink jelentős részét online térben bonyolítsuk le. Az elmúlt évtizedben, évtizedekben szinte valósággá vált a régebbi idők sci-fi filmjeiben megálmodott jövőkép. Ugyan még a repülő autók és a légdeszák nem terjedtek el, azonban az önvezető autók után nem lehetetlen, hogy ezekre is sor kerül. Tény, hogy robbanásszerű, gyors és jelentős változásokon ment keresztül a világ a digitális hatások következtében, azonban nem túlzok, ha azt mondom, hogy ez csak a kezdet. Erre a következtetésre ad alapot az a tény, hogy 2020 májusában elfogadásra került Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája a 2020–2030-as időszakra vonatkozóan. A dokumentum szerint Magyarországon a 2030-as évek végéig az automatizáció és a mesterséges intelligencia várhatóan 900 000 munkavállalót fog érinteni.¹ Az angol matematikus és közgazdász, John Maynard Keynes a 20. század elején úgy gondolta, hogy a technológiai változások és a produktivitás várható növekedése akár már a század végére elérhető valósággá teszi a gazdasági szempontból is nyereséges 15 órás munkahetet.²

Az utóbbi időben egyre több újságcikket olvashatunk arról, hogy elérkezett az idő a munkaidő csökkentésére. A technológiai vívmányok kivétel nélkül mind a termelékenység növelésére irányulnak. Közvetett módon tehát kijelenthető, hogy a találmányok és különböző gépek munkaerőt váltanak ki, tehát a mindennapi munkánkat könnyítik meg. A probléma elsősorban ott jelentkezik, hogy a piacgazdaságon alapuló rendszerben a gépek és a technológiai fejlődés a munkaerejét piacra bocsátó dolgozó ember megélhetését fenyegetik. Egyes teóriák szerint már napjainkban is rengeteg az olyan munkahely, ami teljesen felesleges, vagy éppen kiváltható lenne. Márpedig alappal feltételezhetjük, hogy a közeljövőben jelentős számú munkakört fog érinteni a technológiai változás. Felmerül a kérdés tehát, mi lesz a sorsa a kiváltott munkaerőnek, milyen megoldási alternatívák mutatkoznak? Valóban a kamu munkák fenntartása jelentheti a megoldást, vagy éppen a rövidebb munkaidő? Jelen tanulmányban elsősorban a kiváltott munkaerőnek a foglalkoztatással orvosolható megoldásaira keresem a választ, és a munkaidővel kapcsolatos rugalmasságot vizsgálom meg.

2. Előzmények

A teljesség kedvéért a tanulmányt történeti előzményekkel kezdeném, melyet csupán röviden, áttekintő jelleggel kívánok feldolgozni.

Az ipari forradalomra vezethetjük vissza annak a folyamatnak a gyújtópontját, amely jelentős mértékben átformálta a munkások életét. A munkaidő-csökkentés és a munkások foglalkoztatási körülményeinek javítása nagymértékben meghatározta a XIX–XX. század törekvéseit, a munkásmozgalmak állandó követelését képezte. Az ipari

¹ Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020–2030, 2020. május, <https://ai-hungary.com/files/c0/2d/c02dec104186938b84d95132eccc31ce.pdf>, 10.

² Bill CONERLY: *The 15-hour Work Week: Keynes And AOC Disagree* <https://www.forbes.com/sites/billconerly/2020/02/19/the-15-hour-work-week-keynes-and-aoc-disagree/#422b49b25729> (letöltés ideje: 2020. 02. 19.)

forradalmat követően jellemzővé vált a napi 14-16 órás foglalkoztatás, ami meglátásom szerint elsősorban nem csak számszakilag jelentett problémát, hanem abban a vonatkozásban is, hogy a munkások a gyáripárban monoton és sokszor nehéz fizikai munkát végeztek, amelyhez komoly teljesítménykényszer is társult.

Itt érdemesnek tartok tenni egy apró kitérőt. Önmagában a napi 16 óra munka nem biztos, hogy problémát jelent, abban az esetben, ha a munkát végző saját tempójában, megfelelő pihenőidők beiktatásával végez egy alacsony monotonitású munkát. Ilyen jellegű munkavégzésről beszélhetünk például a mezőgazdasági munkát végzők körében. A mezőgazdaságban dolgozók speciális jellege még napjainkban is nyomon követhető a hatályos szabályozásban.³ Meglátásom szerint a gyáripárban dolgozók helyzeténél a mezőgazdaságban dolgozók helyzete annyival lényegesen jobbnak mondható, hogy utóbbi munkavállalók esetében a munka jellegéből adódóan a végzett tevékenység a természethez kötődött, ezáltal kevésbé volt „idegen” munkavégzési forma, továbbá változatos volt, nem volt szükség nagyfokú monotonitástűrő képességre. Igaz, más módon, de a teljesítménykényszer a mezőgazdaságban is jelen volt – ha másért nem, az időjárás miatt –, azonban a munkát végző emberek összhangban voltak a természettel és ezáltal önmagukkal.

A munkaidő 12, majd 10 órára csökkenését fokozatosan sikerült elérni.⁴ Az első világháború kezdetén 10 órás munkaidő volt jellemző a foglalkoztatásban. A háború generálta technológiai hullám, valamint a munkásosztálynak a háborús helyzet miatt kialakult alkupozíciója elvezet minket a napjainkat is meghatározó napi 8 órás munkaidő rendszeréhez.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1. számú egyezménye még csupán az ipari dolgozók vonatkozásában rendelkezik a napi 8 órás munkanap és a 48 órás munkahét elvéről. 1930-ban az ILO 30. számú egyezménye mindezt kiterjeszti a kereskedelmi és irodai ágazatokban foglalkoztatott személyekre is.

Az egyezmények közül kiemelésre érdemes továbbá az 1921-ben elfogadott 14. számú egyezmény az ipari szektorban dolgozók heti pihenőidejéről, valamint az 1957-ben elfogadott 106. számú egyezmény a kereskedelmi és irodai szektorban foglalkoztatottak heti pihenőidejéről. Az 1935-ös 47. számú egyezmény pedig a 40 órás munkahétről rendelkezik.⁵

³ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény külön kategóriát hoz létre az időnyellegű munkáltatói tevékenységre. Az Mt. 90.§ c) pont szerint a munkáltató tevékenysége időnyellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Az időnyellegű tevékenységet végző munkavállalók tekintetében eltérő szabályok alkalmazhatóak a munkaidőkeret, a munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása, a napi pihenőidő, valamint a heti pihenőnapra irányadó rendelkezésektől.

⁴ Az ipartörvényről szóló 1872. évi VIII. törvénycikk szerint az iparos és segédei közötti viszony szabad egyezkedés tárgya. A tanoncok esetében 12 és 14 év között csupán 10 óra, 14 év fölött pedig 12 óra munkát végezhettek.

⁵ *Jogharmonizáló – Kötött munkaidő helyett rugalmas*, A Munkaadó Lapja, 90. (2005. augusztus 15.), <https://munkaugyilevelek.hu/2005/08/jogharmonizalo-kotott-munkaido-helyett-rugalmas/>

3. A kamu munkák nyomában

A közelmúltban egyre többet hallhattunk arról, hogy a technológiai fejlődés következtében egyre több munkakör kiváltható és automatizálható. A következőkben arra a kérdésre keresem a választ, hogy valóban jelen vannak-e a fizetett és alkalmazásban álló, ennek ellenére munkát nem végző – „quasi munkanélküliek” – csoportja a munkaerőpiacon?

Egyes szakértői becslések szerint a munkakörök több mint 40%-a automatizálható Magyarországon.⁶ Azonban ez nem azt jelenti, hogy a munka, amit jelenleg végzünk, az felesleges, sokkal inkább azt, hogy ezek a munkakörök könnyen kiválthatók és helyettesíthetők hatékonyabb automatizált rendszerek és gépek segítségével. Ezt a korszerűsítést pedig sok esetben megteszik a vállalatok, hiszen nemcsak hatékonyságnövelő tényező, hanem költségcsökkentő tényező is, mert munkavállalót foglalkoztatni komoly járuléktérhekkal jár. Ennek eredményeképpen pedig rengeteg munkaerő szabadul fel, a cégek pedig több profitot tudhatnak magukénak. Egyes feltevések szerint pedig ennek a folyamatnak további hatása, hogy a cégek létrehoznak olyan munkaköröket, amik nem hasznosak. Ez elsősorban társadalmi értelemben, illetve a cég szempontjából vizsgálva értendő, hiszen a munkavállaló szempontjából elvileg jó, mert ő fizetést kap, ami biztosítja a megélhetését. Sokan ez utóbbi állítással sem értenek teljes mértékben egyet, a későbbiekben látni fogjuk, hogy miért.

A fent vázolt folyamat szorosan kapcsolódik a kapun belüli munkanélküliség⁷ jelenségéhez. Nemrégiben nagy port kavart David Graeber *Bulshit jobs theory* című könyve. Ebben leírja, hogy meglátása szerint rengeteg olyan munkakör van, ami teljesen felesleges és értelmetlen. Ez természetesen nem azon múlik, hogy egyes emberek mit gondolnak a munkájukról, sokkal inkább a munkakör tényleges hasznáról dönthető el. A kamu munkák teóriájának szerzője szerint a nagyvállalati ügyvédek, a PR-tanácsadók, a telemarketingesek, a brandmenedzserek és számtalan adminisztratív specialista teljesen felesleges munkakör, hiszen ha eltűnnének, nem történne különösebb változás a mindennapokban. Graeber szerint egy munka kamu mivoltát onnan lehet eldönteni, hogy a társadalom szempontjából hasznos dolgot végeznek-e. Ha hirtelen eltűnnének a tanárok, a kukások, az építőmunkások vagy az orvosok, az kétségtelenül negatívan érintené a társadalom egészét. Ha a kamu munkák szűnnének meg, a társadalom nem járna rosszul, talán még észlelni sem észlelné a munkakör eltűnését. A szerző továbbá tipizálja a kamu munkát végzőket, ennek alapján öt fő csoportra osztja őket:

– Lakájok: ők csak azért vannak, hogy megtestesítsenek egy státusszimbólumot, például a liftesfiúk és az ajtónállók egyetlen feladata éreztetni a vendégekkel, hogy fontos emberek.

⁶ Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020–2030, 2020. május, <https://ai-hungary.com/files/c0/2d/c02dec104186938b84d95132eccc31ce.pdf>, 10.

⁷ A szocialista időszakra jellemző jelenség. A teljes foglalkoztatottság elérése érdekében előfordult, hogy a gyárakban több embert foglalkoztattak a szükségesnél, ezért voltak olyan dolgozók, akik effektíve nem, vagy nem sokat dolgoztak.

– Ostobák: ők azok, akiket csak megszokásból alkalmaznak, ilyenek a PR-szakértők és a telemarketingesek, akiknek nincs hasznuk, de nagyon elterjedt szakmákról van szó, így egy nagy cégnél muszáj lennie ilyennek.

– Szígszalagozók: ilyenek azok, akik a panaszokat kezelik, és többnyire végeláthatatlan bürokratikus folyamatokat indítanak, hogy a hivatalt vagy a céget védjék a kritikáktól. (Ezeket a munkákat könnyű lenne automatizálni, valószínűleg azért nem szokták, mert senki sem akar vele foglalkozni, vagy mert a menedzser minél több beosztottat szeretne, esetleg szervezeti zavar miatt nem akarnak hozzányúlni a munkához.)

– Aktakukacok: közülük sokan pontosan tudják, hogy amit csinálnak, az értelmetlen. Graeber szerint a túlzott bürokrácia azért van, hogy amikor valami botrány történik (például valaki kenőpénzt fogad el), akkor fel lehessen állítani egy vizsgálóbizottságot, és mindenki úgy tegyen, mintha nem lett volna evidens, hogy mi történik, minden a sok papír között vált olyan kuszává.

– Munkafelügyelők: két fajtája van, az egyik a rájuk bízott dolgokat kiosztja másoknak, de a másik még rosszabb, aki kamu feladatokat talál ki másoknak, felügyeli a kamu munkát, vagy akár egészen új, kamu munkaköröket is kitalál.

Graeber részben antropológiai alapokra helyezi a könyvét, amikor kifejti, hogy számos olyan közösség létezett és létezik ma is, amelynek tagjai 3-4 órát dolgoznak. Példaként említhető a paraszti életforma, ahol ugyan az idényjelleg következtében volt, amikor 12 órát is dolgoztak egy nap, azonban az év más időszakában 2-3 órát. Egy átlagos középkori jobbágy kevesebbet dolgozott, mint mi. Ugyanez igaz a legtöbb törzsi társadalomra az egész világon. A fent ismertetett folyamatokra megoldásként elsősorban az alapjövedelmet javasolja, azonban nem tartja kizárólagosnak ezt a megoldást.

Greaber a kapun belüli munkanélküliség jelenségét elsősorban a nagy társadalmi nyomással magyarázza, hogy a cégek új munkahelyeket teremtsenek. A társadalom részéről egyfajta kötelezettségként is értelmezhető a cégek irányába, hogy a társadalmi felelősségvállalásuk keretében tegyenek valamit a foglalkoztatás megtartása és növelése érdekében.

4. A 6 órás munkahét mint megoldás!?

Egy adott munkakör társadalmi hasznosságának a megítélése kapcsán nagyon nehéz dolgunk van. Éppen ezért magam részéről elsősorban inkább abból indulnék ki, hogy a digitális hatások következtében rengeteg munkaerő váltható ki. Márpedig adó- és járulékfizetési szempontból egy ilyen jellegű beruházás rövid távon megtérülő befektetésnek minősül. Így várhatóan élni is fognak a cégek a technológiai lehetőségekkel. Tehát tény, hogy a technika ma már olyan szinten áll, hogy rengeteg munkaerőt váltson ki, így jelentős mennyiségű humánmunkaerő szabadulhat fel. Természetesen ez nem egyik napról a másikra fog bekövetkezni, azonban számítani lehet arra, hogy viszonylag rövid időn belül fog lezajlani a változás. Minderre abból következtethetünk, hogy amennyiben egyes cégek élnek az új technológiákkal, a többi cégnek is követnie kell a példájukat, ha versenyben szeretnének maradni. Az pedig egy újabb kérdés, hogy

a kiváltott munkakörök helyett milyen ütemben fognak új munkakörök megjelenni.⁸ Ezen felül pedig egy újabb problémakört jelenthet, hogy az újonnan létrejövő munkaköröket nem fogják tudni betölteni a kiváltott munkakörökben foglalkoztatottak, hiszen várhatóan teljesen új kompetenciákat igényelnek majd az új pozíciók.⁹

A következőkben abból a feltevésből indulok ki, hogy technológiai változások érték azt a szintet, hogy lényegesen több munkakört tudnak kiváltani, mint amennyit teremtenek. Ebből tehát az következik, hogy sokkal kevesebb humánmunkaerő képes arra, hogy még hatékonyabban termeljen és alakítsa a gazdasági folyamatokat, előállítsa a társadalom működéséhez és fenntartásához szükséges javakat.¹⁰ Ennek a folyamatnak az eredménye pedig, hogy jelentős számú ember marad munka nélkül. Felmerül a kérdés, hogy mi lesz ezekkel az emberekkel, hiszen a XXI. században élő emberek nem önellátásra vannak berendezkedve, hanem bérből és fizetésből élnek. Ebből a kiindulási alaptól megközelítve a kérdéskört több megoldási javaslat is felmerülhet, mint például a Greaber által is emlegetett alapjövedelem, vagy éppen a körben említhetnénk a „kamu munkák” létrehozását.

Vegyük tehát elsőként az alapjövedelem lehetőségét. A koncepciónak természetesen számos változata létezik, jelen esetben vegyük alapul a feltétel nélküli alapjövedelem elméletét. Nem vitatható állítás, hogy a munka alapvetően hozzátartozik emberi létünkhöz. Ebből kiindulva megítélésem szerint egy feltétel nélküli alapjövedelem bevezetése nem feltétlenül járna pozitív hatással. Az emberek a munka helyett szabadidejüket nem feltétlenül a tudásuk és kreativitásuk kibontakoztatására használnák, hanem sokkal inkább áldozatul esnének a fogyasztói társadalom által kínált lehetőségeknek. Márpedig a munkának jótékony hatása van az emberekre. Fontos, hogy az emberek úgy érezzék, fontos a munkájuk, hiszen ez tölti meg értelemmel a mindennapjainkat. Azonban az alapjövedelem bevezetésével vagy kamu munkák létrehozásával nem kaphatjuk vissza ezt az érzést. Nincs meg az egyéni vagy a társadalmi hasznosság, így nem csupán a motivációk terén lehetnek komoly gondok, de hosszú távon káros a pszichére. Az embereknek a munkájukban jobb esetben ki kellene teljesedniük, kamatoztatni és gyümölcsöztetni azt a tudást és kvalitást, amellyel rendelkeznek. Természetesen ez nem feltétlenül volt jelen, amikor például az emberek önfenntartásukért dolgoztak, mégis sokkal több értelme volt annak a munkának, hiszen konkrétan saját és családjuk létét biztosították a munkával. Éppen ezért sokkal könnyebb volt mind a motivációt, mind az értelmet megtalálni a

⁸ MÉLYPATAKI Gábor: *Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra*, Magyar Munkajog E-folyóirat 2019/1, 23.

⁹ A magasabb szintű készségek iránti kereslet a munkaerőpiacon. A munkáltatók már most is nehezen tudják betölteni a közép- és felsőszintű álláshelyeket, miközben háromszor annyi alacsonyan képzett munkavállaló alkotja a munkaerőt, mint ahány alapszintű álláshely rendelkezésre áll. (Az Európai Unió Tanácsa, Brüsszel, 2019. április 29. 8754/19 – A Tanács következtetései a fiatalokról és a munka jövőjéről)

¹⁰ A témában a technológiai fejlődés munkaerőpiacra gyakorolt hatásait tekintve három fő irányvonal alakult ki. Az optimista, a pesszimista és a polarizációs perspektíva. Ezek közül az általam kiindulópontnak vett állítás a pesszimista állásponthoz áll közel. A témát lásd bővebben: Mark WILLIAMS, Ying ZHOU, Min ZOU: *Mapping Good Work: The Quality of Working Life Across the Occupational Structure*, Bristol University Press, Bristol, 2020.; TÓFALVY T.: *A technopesszimizmustól a digitális utópiáig: A technológiák kulturális megalkotása*, Információs Társadalom, 2014/4, 113–138.

mindennapi munkában. A feltétel nélküli alapjövedelem pedig nem sarkallná másra az embereket, csak arra, hogy fogyasszanak, kielégítsék szükségleteiket, ami az embereket szintisztán csak fogyasztókká degradálná. Az egyes javak előállításában pedig nem is vennének részt, értéket nem teremtenének, ami súlyos társadalmi problémákhoz vezetne, az emberi lét egy – ha nem a legfontosabb – része kiüresedne.

A másik „lehetőség” a kamu munkák létrehozása és fenntartása. Megítélésem szerint ez szintén hasonló veszélyeket rejt magában, hiszen a munkahelyen belüli csoportok között, végső soron pedig a társadalmi csoportok között generál konfliktust. Az egyén számára ugyan biztosít bevételi forrást, talán bizonyos szinten rövid ideig még a társadalmi hasznosság érzetét is nyújthatja. Ez a megoldás azonban egyértelműen pazarló.

Magam részéről egy kevésbé drasztikus megoldást látok reálisnak az elkövetkezendő „átmeneti” időszakban. Természetesen az alapjövedelem kérdése aktuálissá válhat a későbbiekben, de mint említettem, megítélésem szerint inkább egy folyamatként történik majd az átmenet, ami természetesen nem azt jelenti, hogy egy adott időpillanatban ne lenne jelentős számú munkanélküli csoport a rendszerben. Szerintem a 6 órás munkahét bevezetésében sokkal több potenciál rejlik, mint a korábban megnevezett megoldási javaslatokban. A mai munkakörök jelentős többségében különböző eredmény elérése a cél a lehető legrövidebb idő alatt. A korábbi gyakorlat pedig, hogy egy típusú eredményt minél gyorsabban minél többször létrehozunk. Míg régen a munka leginkább a munkaidőhöz és a munkahelyhez kötődött, ma sokkal inkább a feladat határidőre és megfelelő minőségben történő teljesítése ad keretet a munka ritmusának.¹¹

A 6 órás munkahét bevezetését több változás indokolja. Egyrésről az a tény, hogy a technológia fejlődésének köszönhetően már nem kell annyi munkát végezniük az embereknek, mert a gépek elvégzik helyettük. Egyre nagyobb mértékben növekszik a magasabb szintű készségek iránti kereslet a munkaerőpiacon. Ennek eredményeként a munkavállalóknak – összhangban az élethosszig tartó tanulás koncepciójával – egyre több időt kell tanulással tölteniük. Ez egyre gyakrabban végigkíséri a munkában töltött éveket is. A rövidebb munkaidő által könnyebben összehangolható a család–munka–tanulás háromszöge. Továbbá az éghajlatváltozás kezelésének szükségessége szempontjából jótékony hatással járhat, ha munkánkat rövidebb időre koncentráljuk, így hatékonyabban használjuk fel az erőforrásokat.

Végül pedig érdemes egy gondolat erejéig megemlítenünk az új munkavégzésre irányuló foglalkoztatási formák megjelenését. A foglalkoztatás új formáival kapcsolatban gyűjtött jelenlegi tapasztalatok azt mutatják, hogy a jövőben jobban elterjedhetnek a munkavállalók leszerződtetésének rugalmasabb formái, ami potenciális pozitív hatást gyakorolhat a munkaerő elosztására és a szabadúszó életstílusban dolgozók személyes jólétére. Ezzel szemben, míg az ilyen állásokat jellemzően fiatalok, ezen belül is a kevesebb lehetőséggel rendelkezők töltik be, egyre nő a kockázata annak, hogy ezek a személyek alacsony javadalmazású, ideiglenes állásokban ragadnak, ahol alacsony a szociális védelmi

¹¹ RÉPÁCSKI Rita: *Munkaidő: rugalmasan, de nem határok nélkül*, <https://ado.hu/munkaugyek/munkaido-rugalmasan-de-nem-hatarok-nelkul/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27> (letöltés ideje: 2020. 10. 20.)

lefedettség és a szakmai előmenetel lehetősége.¹² A rövidebb munkaidő és a rugalmasabb munkaidő-beosztás révén lehetőség nyílna a munkaviszony keretében kielégíteni a munkáltatói, illetve a munkavállalói igényeket, melyeket a XXI. század változásai hívtak életre. Meglátásom szerint nem lenne szükség az új munkavégzésre irányuló formák felé orientálni a dolgozni vágyókat, ami sok esetben kiszolgáltatott helyzetbe hozza őket. Sokkal inkább a munkaviszonyt kell vonzóbbá és rugalmasabbá tenni. Talán ez utóbbi logika lenne célravezetőbb, mintsem az, hogy az új munkavégzési formákra új szabályozást alkossunk, vagy kiterjesszük esetükre a szociális védőháló egyes elemeit, hiszen ez sok új jogrendszerbeli kérdést is felvetethet, megbonthatja a fennálló szabályozási logikát.

5. A munkaidő mibenléte és jelentősége

A munkaidő az egyik, ha nem a legmeghatározóbb része a foglalkoztatásnak mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon. A munkáltatónak a munkaidő az egyik legfőbb gazdasági érdekű tényezője a munkaviszonyon belül, hiszen mértéke kihat a termelékenységre. A munkavállalónak szintúgy gazdasági jelentőségű szempont, azonban emellett egyértelmű szociális töltetű munkafeltétel. A munkaidő-szabályozás hozzájárulhat a társadalmi problémák megoldásához, beleértve a munka és a magánélet egyensúlyát, az egészség, a biztonság és a jólét védelmét is.¹³ A munkaidő tehát a munkavállalónak az életszínvonalára nagymértékben kiható tényező. A munkaidő-szabályozás, illetve a munkaidő-csökkentésre irányuló mozgalmak fő célja a munkavállalók egészségének megóvása, a kizsákmányolás megakadályozása. Ezt a fő célkitűzést deklarálja a munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről szóló 88/2003/EK-irányelv preambuluma is.

A munkaidő világosan meghatározott mértéke mellett legalább ilyen fontos a munkaidő kiszámítható, előre látható beosztása, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára a munka és a magánélet összeegyeztetését, valamint a megfelelő tartamú és rendszerességű pihenést. A munkaidő-beosztás azt határozza meg, hogy a munkavállaló mikor köteles teljesíteni a munkaszerződésből eredő rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségét.¹⁴

5.1. Munkaidő-definíciós dilemmák

A digitális változások áthatották a munka világát. A távmunka és a home office már sok helyen bevett gyakorlat. A jogintézmények elterjedését nagymértékben felgyorsította a koronavírus-járvány, így sok olyan munkáltató van, aki a vírus miatti átállás után sem váltott vissza hagyományos munkavégzési formára. A munkavégzés atipizálódásának következtében a munkaviszony jellegadó tulajdonságaiban következik be változás, így a

¹² Az Európai Unió Tanácsa: *A Tanács következtetései a fiatalokról és a munka jövőjéről*, Brüsszel, 2019. április 29., 8754/19.

¹³ Ensuring decent working time for the future International Labour Conference 107th SESSION, 2018, 2, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relco/nf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf (letöltés ideje: 2020. 10. 26.)

¹⁴ KÁRTYÁS Gábor: *A munkaidő szabályok veszélyhelyzet idején (megvéd vagy gúzsba köt?)*, Magyar Munkajog E-folyóirat 2020/1, 53.

munkáltató egyik legfőbb jogosítványa, az ellenőrzés csúszik ki a kezéből a távmunka kapcsán. Természetesen a törvény lehetőséget biztosít a munkavállaló ellenőrzésére, azonban kétségkívül nehezebb dolga van egy ellenőrzés lebonyolításánál. Elvitathatatlan az is, hogy a főnök jelenléte vagy közelsége aktívabb munkavégzésre serkenti a munkavállalókat.

Azonban nem csupán az ellenőrzés jelenti a legnagyobb problémát, hanem az ehhez közvetlenül kapcsolódó munkaidő-nyilvántartásnak a kérdése. A távolról végzett munka esetében nehezen ellenőrizhető az, hogy a munkavállaló ténylegesen a valós ledolgozott időt rögzíti-e a munkaidő-nyilvántartásba. A munkáltatói részről folyamatos igény, hogy a munkavállalók ledolgozott munkaidejét minél jobban nettósítsák, tehát az, hogy a ténylegesen ledolgozott munkaidő kerüljön rögzítésre. A magyar szabályozás elsősorban azonban a rendelkezésre állásra épülő munkaidő-rendszerre épít. A munka törvénykönyve szerint munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.¹⁵

Az Európai Unió nagy részén – a 2003/88/EK-irányelv által biztosított szabadsággal élve – az erőforrások beosztásában, „időzítésében” egyre nagyobb tere van a munkavállalók döntésének, ezzel szemben a magyar jog szerint a munkáltató határozza meg, hogy az átadott erőforrásokat milyen feltételek szerint tekinti számára hasznosnak. A munka már a biztonsági örök esetében is egyre kevésbé „statikus”, azaz pusztán jelenléttel elvégezhető. A munkavégzést nemcsak idő, hanem teljesítmény és minőség is jellemzi – és ha a „piac” ezt így akarja definiálni és díjazni, akkor erre lehetőséget kellene biztosítani.¹⁶

Solecki Áron szerint a munkaidő fogalmának korszerűsítésére van szükség, amit magam sem tartok elvetendő ötletnek. Azonosulni tudok azon állítással is, hogy valóban szemléletváltásra lenne szükség a felek részéről, hiszen kölcsönös bizalom lenne az alapja az együttműködésre egyébként is kötelezett felek között. A legtöbb munkafolyamat esetében mérhető az eredményesség, illetve a munkáltatónak fel kell tudnia mérni, hogy az adott feladatok elvégzése számára mennyit érnek. A munkaidő a mai világban kissé relativizálódik, meglátásom szerint a munkáltatóknak elsősorban a feladat hasznosságára, valamint az eredményre kellene helyezniük a hangsúlyt, nem pedig arra, hogy számszakilag mennyi időt tölt munkavégzéssel a munkavállaló. A mai felgyorsult és megváltozott világban sokkal értékesebb, ha a produktivitásra helyezük a hangsúlyt és a rugalmasságra, nem pedig arra, hogy a munkaidő utolsó percét is valóban munkával töltse a munkavállaló.

A munkaidő definíciójának korszerűsítésére már találhatunk is javaslatot, mely némi kiegészítéssel át is hidálná a fejezetben boncolt problémakört.

A munkaidő:

a) a munkáltató részére, a munkaszerződés és a munkáltató utasításai, valamint az adott tevékenységre irányadó jogszabályok rendelkezései szerint végzett, illetve az

¹⁵ Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, 86.§ (1),(2) bekezdés.

¹⁶ SOLECKI ÁRON: *Munkaidő-kontrolling – csak szemléletváltás után!* Munkajog, 2020/3, 53–61.

alkalmazott technológia révén szükséges munka (ideértve az előkészítő és befejező tevékenységeket, adott rendszer működtetéséhez szükséges rendszeres informálódási, tisztítási és karbantartási lépéseket);

b) a fizikai munkaképesség a munkával összefüggő tudás és képességek megtartására és fejlesztésére, továbbá a munkavégzéssel kapcsolatos információk és eszközök megosztására és átvételére a munkáltató utasítására vagy kifejezett jóváhagyásával végzett tevékenység; valamint

c) a munkáltató rendelkezésére állás abban az időkeretben, amikor az a) vagy b) pontban írt foglalkoztatás a munkavállalónak nem felróható okból nem áll fenn, de a munkáltató – a felek írásos megállapodása alapján – a munkavállaló foglalkoztatására igényt tarthat.¹⁷

5.2. Lehetőségek a rugalmas munkaidőrendszer kialakítására

A megváltozott körülményeknek köszönhetően felértékelődik a munkavállalók elmélyült, problémakeresésre és -megoldásra alkalmas tudása, a szakterületi tapasztalat és a rugalmasság pedig többet ér, mint a befejezett tanulmányok, a megszerzett diploma. Alkalmazkodóképesség, elérhetőség és csapatmunka mindig és mindenhol kell – és mindez egyre inkább zárójelbe teszi a munkavégzés „hagyományos” helyét és idejét.¹⁸ Kiindulópontként érdemes rögzítenünk, hogy a magyar munkajog a foglalkoztatási kötelezettségre épül, azaz a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is a szerződés szerinti óraszámban foglalkoztatni a munkavállalót, illetve ha ennek – az elháríthatatlan külső okot kivéve – nem tesz eleget, úgy a munkavállaló alaphérét és bérpótlékait ettől függetlenül is fizetnie kell. A munkaszerződés szerinti munkaidő csökkentésére csak a felek közös megegyezésével van lehetőség.¹⁹

Ahogy Pál Lajos is kifejti, a munkaidő előírását a törvény nem a munkáltató kötelességeként, hanem jogosultságaként szabályozza, a munkaidő megszervezése ugyanis nem önmagáért való, hanem a munkáltatói utasítási jog részeként, a foglalkoztatási köteleesség teljesítésének *eszköze*. Jól láthatóan a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerint is: a munkarend meghatározása, a munkaidő beosztása a munkáltató joga.²⁰

5.3. Egyenlő munkaidő-beosztás (általános munkarend)

A munka törvénykönyve az egyenlő munkaidő-beosztáson alapuló általános munkarendből indul ki. A munkáltató által a heti öt napra, hétfőtől péntekig történő munkaidő-beosztás képezi az általános munkarend alapját. Tehát a munkáltató nem rendel el munkaidőkeretet, vagy nem alkalmazza az elszámolási időszak intézményét.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztásról akkor beszélünk, ha a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől eltérően, vagy a heti két pihenőnapot egyenlőtlenül, illetve

¹⁷ SOLECKI Áron: *i. m.*, 53–61.

¹⁸ SOLECKI Áron: *i. m.*, 53–61.

¹⁹ KÁRTYÁS Gábor: *Kell-e rugalmasabb munkaidő-szabályozás?*, <https://ado.hu/munkaugyek/kell-e-rugalmasabb-munkaido-szabalyozas/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27> (letöltés ideje: 2020. 10. 18.)

²⁰ PÁL Lajos: *A munkarend sajátos formáiról*, Munkajog, 2020/2, 5–9.

a hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidőt megszakítással osztja be.

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztást a hatályos magyar szabályozásban a munkaidőkeret, valamint az elszámolási időszak jogintézményei biztosítják.

A munkaidőkeret elrendelésen alapul, amiből az következik, hogy főszabály szerint nem része a munkaszerződésnek. Éppen ezért a hatékonyabb munkaidő-szervezés érdekében a munkáltató számára rugalmasságot biztosít, hogy egyoldalúan elrendelje a munkaidőkeretben történő foglalkoztatást.²¹

A munkaidőkeret lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállaló a ledolgozandó munkaidejét egy hosszabb időszak alapulvételével határozza meg, ezáltal megnyitva a lehetőségét az egyenlőtlen munkaidő-beosztás előtt. A munkaidőkerethez hasonló megoldást számos európai ország alkalmazza, ahol elsősorban munkaidőszámla néven ismeretes.²²

A Munka törvénykönyve lehetővé teszi azt, hogy munkaidőkeret alkalmazása nélkül is a munkáltató be tudja osztani a munkavállaló heti munkaidejét úgy, hogy az adott hétre eső munkaidőt egy hosszabb időszak alatt teljesítse, amit a munkáltató határoz meg. Ennek a lehetőségét pedig az elszámolási időszak intézménye adja meg. Az elszámolási időszak egy sajátos munkaidő-beosztási formát takar, ami alapján egyenlőtlenül lehet beosztani a munkaidőt.²³ Fő eltérés a munkaidőkerethez képest, hogy az elszámolási időszakok egymásra épülhetnek.

5.4. Kötetlen munkarend

A munkaidő beosztása alapvetően a munkáltató jogosultsága. Általában a munkaidő-beosztás lehetőségével élnek is a munkaadók, azonban a Munka törvénykönyve nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy a munkáltató átengedje a munkavállaló számára a munkaidő beosztását. Amennyiben teljes mértékben átengedi a munkaadó a beosztás lehetőségét, abban az esetben – és csak ekkor – beszélhetünk kötetlen munkarendről, minden más esetben pedig kötött munkarendről. A két munkarend közötti különbségtétel elsősorban a túlórák szempontjából bír kiemelt jelentőséggel. Ugyanis kötetlen munkarend esetében, ahol a munkavállaló maga osztja be saját munkaidejét, fogalmilag kizárt a túlóra. Ugyanakkor felvethető, hogy annak ellenére, hogy nem a munkáltató rendeli el a túlmunkát, mégis előfordulhat, hogy a kötetlen munkarendben dolgozó munkavállalónak a feladat jellege vagy a kiadott feladat mennyisége indokolhatja a túlórákat.²⁴ A Munka törvénykönyve azonban egyértelműen rendezi, hogy a kötetlen munkarend

²¹ CSÉFFÁN József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*, Szegedi rendezvényszervező Kft., Szeged, 2020, 352.

²² HANYU Henrietta: *Rugalmas munkaidő-szervezési módszerek a régióban és Nyugat-Európában*, <https://ado.hu/munkaugyek/rugalmas-munkaido-szervezesi-modszerek-a-regioban-es-nyugat-europaban/?hilitte=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27> (letöltés ideje: 2020. 10. 17.)

²³ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka törvénykönyvéről.

²⁴ Egyes bírósági döntések szerint kifejezett munkáltatói elrendelés hiányában is lehet szó rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésről, és ennek alapján a munkavállaló érvényesítheti az ehhez fűződő többletdíjazásra vonatkozó igényét. (BH 1997. 500., EBH 1999. 53., EBH 2006. 1443.)

esetén nem alkalmazhatók a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályok.²⁵ Azonban találhatunk ezzel ellentétes megközelítést is, mely szerint a hivatkozott rendelkezések a munkáltató beosztással kapcsolatos jogára vonatkoznak, ezért helyes értelmezés mellett ez azt jelenti, hogy a munkavállaló munkaidő-beosztására ezek a munkáltatót korlátozó szabályok nem irányadóak. Így nem lehet akadálya annak, hogy a beosztásra vonatkozó jog átengedése esetén a munkáltató a munkavállaló számára feltételeket szabjon.²⁶ A másik fontos szempont, hogy kötetlen munkarend esetében nincs szükség munkaidő-nyilvántartás vezetésére, legalábbis hagyományos értelemben. Esetükben csupán a szabadságot, betegséget és egyes speciális időszakokat szükséges nyilvántartani.

Fontos kiemelnünk azt is, hogy a munkarend kötetlenségét nem befolyásolja az a tény, hogy a munkavállalónak vannak-e esetleg olyan feladatai, amelyek egy bizonyos időben vagy időszakban végezhetők el, illetve az sem, hogy a meghatározott időpontokban a munkáltató jelenlétre kötelezi a munkavállalót, például a megbeszélések időtartamára.²⁷

Pál Lajos szerint a munkáltató, ha feljogosítja a munkavállalót a munkaidejének beosztására, meghatározhatja ennek feltételeit, illetve korlátait is. Ennek során jogosult meghatározni a munka- és pihenőnapokat, vagyis azt, hogy a munkavállaló a munkafeladatait mely napokon teljesítse. Ám emellett az sem kizárt, hogy a munkáltató a munkavállaló számára előírja, hogy az egyes munkanapokon milyen (idő)keretek között oszthatja be a napi munkaidőt. Azonban hangsúlyozzuk, hogy ennek során olyan keretet kell meghatározni, amely biztosítja a munkavállaló számára, hogy a munkaidejével valóban érdemben és szabadon rendelkezessen, azaz a munkaidő tényleges beosztása a munkavállaló által valósulhasson meg. Ebben az esetben egyébként a munkáltató lényegében a munkavállaló napi pihenőidejének kezdő és befejező időpontját határozza meg.²⁸

A fentiekkel annyiban nem értek egyet, hogy a kötetlen munkarend esetében feltétel, hogy a munkavállaló teljes egészében maga rendelkezzen a munkaidő beosztásáról, azzal a kivétellel, hogy a munkavállalónak vannak bizonyos munkaköri feladatai, amelyek sajátos jellege indokolja azt, hogy egy meghatározott időben kell teljesíteni. Azonban a fent említett kritériumok meghatározása, mint a munkanapon belül meghatározott időkeretek csak akkor tekinthetők a kötetlen munkaidő-beosztás körébe tartozónak, ha azok kifejezetten egyes sajátos munkaköri feladatokhoz tartoznak. Amennyiben a munkáltató ezeket általános jelleggel meghatározza minden munkanap vonatkozásában, meglátásom szerint az már kötött munkarend kell hogy legyen, annak egy rugalmasabb formája.

Felmerül a kérdés azonban, hogy a munkáltató által átengedett munkaidő beosztásának a jogát visszavonhatja-e? Ehhez azonban meg kell vizsgálnunk, hogy a munkáltató milyen jogi eszköz segítségével biztosítja a munkavállaló számára a munkaidő beosztásának lehetőségét, valamint ennek jogi természetét. A kommentár szerint a kötetlen munkarend esetén a munkáltató a munkaidő-beosztás jogát a munkavállaló számára

²⁵ Mt. 96.§ (3) bekezdés.

²⁶ PÁL Lajos: *i. m.*, 5–9.

²⁷ PENTZ Edina: *Kötetlen vagy rugalmas munkaidő? Ezt engedi az Mt.*, <https://ado.hu/munkaugyek/kotetlen-vagy-rugalmas-munkaido-ezt-engedi-az-mt/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27> (letöltés ideje: 2020. 10. 14.)

²⁸ PÁL Lajos: *i. m.*, 5–9.

írásban átengedi. A Munka törvénykönyve is hasonló megfogalmazást alkalmaz, mely szerint a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére való tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend).²⁹ Ebből a megfogalmazásból elsősorban a jogátruházás intézményére következtethetnénk.

Felmerülhet továbbá a jogról való lemondás. A kommentár akképp fogalmaz, hogy ha a munkáltató a munkavállaló javára a munkaidő-beosztás jogáról lemond, a munkarend kötetlen.³⁰

Végül, de nem utolsósorban szóba jöhet az egyoldalú kötelezettségvállalás, melyet a Munka törvénykönyve kifejezetten szabályozás alá von.³¹ A Munka törvénykönyvéhez fűzött kommentár alapján az egyoldalú kötelezettségvállalás, mint jognyilatkozat, gyűjtőfogalom. A kötelezettségvállalás egy általános, egyoldalú kötelemfakasztó jognyilatkozat.³² Pál Lajos szerint kötetlen munkarend alapján a munkáltató nem él valamely törvény biztosította jogával, ennek gyakorlására vonatkozó jogát átadja a másik félnek, ez pedig nem tekinthető kötelezettségvállalásnak, így a munkáltató egyoldalú módosításra vonatkozó joga sem korlátozott.³³

Magam részéről azonban inkább arra az állaspontra helyezkedem, hogy a kötetlen munkarend a munkáltató kötelemkeletkeztető egyoldalú jognyilatkozata révén jön létre. Az egyoldalú jognyilatkozat egy speciális fajtájáról beszélhetünk, hiszen főszabályként a címmel történő közlést követően elsősorban a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza a jognyilatkozat. Azonban a munkaviszony teljesítésének a módját meghatározó egyoldalú jognyilatkozatok esetében a munkavállalóval történt közlést követően általában a munkavállaló hozzájárulása nélkül is módosítható, a jognyilatkozathoz való kötöttség csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése esetén érvényesül.³⁴ Ebben a tekintetében az egyoldalú jognyilatkozat a kötelezettségvállaláshoz áll legközelebb, annak egy speciális köréről beszélhetünk.

A munkáltatónak arra is lehetősége nyílik, hogy nem csak egyoldalúan, hanem szerződés formájában, akár munkaszerződéses rendelkezés alapján engedje át a munkaidő megszervezésének jogát.³⁵ Megítélésem szerint ebben az esetben már felmerülhet az a kérdés, hogy a megállapodás kétoldalú jogi természetéből eredően a felek egyező akarata szükséges a kötetlen munkarend visszavonásához.

Végül érdemes megemlíteni, hogy a munkajogviszony néhány sajátos típusa esetén a munkavállaló munkarendje a törvény erejénél fogva (ex lege) kötetlen. Ilyenek a munkakörmegosztás, a távmunkavégzés és a vezető állású munkavállaló. Ezekben az

²⁹ Mt. 96.§ (2) bekezdés.

³⁰ CSÉFFÁN József: *i. m.*, 352.

³¹ 16. § (1) Egyoldalú kötelezettségvállalás (a továbbiakban: kötelezettségvállalás) alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése.

(2) A kötelezettségvállalás a jogosult terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.

³² Wolters KLUWER: *Jogtár*, Munka törvénykönyvéhez fűzött kommentár.

³³ PÁL Lajos: *i. m.*, 5–9.

³⁴ CSÉFFÁN József: *i. m.*, 67.

³⁵ PÁL Lajos: *i. m.*, 5–9.

esetekben a munkáltató a munkavállalót a törvény előírása alapján kell hogy kötetlen munkarendben foglalkoztassa, tehát nem szükséges a munkaidő-beosztás jogának az Mt. 196. § (2) bekezdése által előírt írásbeli átengedése. A kötetlen munkarend alkalmazásától eltérni csak a munkavállalóval kötött megállapodás alapján lehet. Utalunk továbbá arra is, hogy megítélésünk szerint az ilyen atipikus jogviszonyban foglalkoztatott munkavállaló esetében, eltérően attól, amikor a munkáltató maga engedi át a beosztás jogát, nincs lehetősége a munkáltatónak arra, hogy a munkavállaló munkaidő-beosztásával kapcsolatban korlátozásokat szabjon.³⁶

5.5. A rugalmas munkaidőrendszer

A szakirodalomban ezt a kifejezést találjuk arra a munkajogi megoldásra, amikor a munkavállaló a teljes munkaidő egy részét a munkáltató által megjelölt időtartamban köteles a munkahelyén tölteni (törzsidő), és a rendes munkaidő további részével (peremidő) saját maga rendelkezik. Ez a megoldás a hatályos szabályok alapján „jogon kívüli” intézménynek minősül, tekintettel arra, hogy kifejezett rendelkezéseket a munka törvénykönyve nem tartalmaz erre vonatkozóan.³⁷ Ehhez hasonló rendszert a cseh szabályozás *expressis verbis* tartalmaz, ott rugalmas munkarendnek hívják a jogintézményt.³⁸ A román szabályozás szintén ismeri a jogintézményt, egyéni munkarendnek nevezik, ahol a bevezetésének a feltétele a munkavállalói beleegyezés.³⁹ Ezzel szemben a magyar jog kifejezetten nem tartalmazza ugyan az intézményt, de a lehetőségét az alkalmazásra nem zárja ki. A gyakorlatban szokás egy hosszabb időtartamot munkaidőkeret formájában meghatározni, amelyen belül a törzsidő és a peremidő együttes tartamának egyeznie kell a teljes munkaidővel. Értelemszerűen a munkaidőkeretet meghaladó munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek fog minősülni.

Érdekes, hogy a rugalmas munkaidőrendszerre vonatkozóan nem alkalmazhatók a kötetlen munkarendre vonatkozó speciális szabályok, amit a Munka törvénykönyvének 96. § (3) bekezdésében találhatunk.

Kiemelendő továbbá, hogy a munkáltatót megilleti az a jog, hogy indokolt esetben egyes munkavállalókat a rugalmas munkaidő-beosztásból kizárjon, ilyenkor ez a munkavállaló a munkaidő-beosztásból eredő kedvezményekre nem hivatkozhat.⁴⁰

A rugalmas munkaidő-szabályokban rengeteg további lehetőség is rejlik. A flexicurity koncepciójából⁴¹ kiindulva egyre fontosabb az ember életében a munka világához kapcsolódó átmeneti időszakok elősegítését célzó szabályozás kialakítása. Ebben a körben mindenképpen érdemes említést tennünk a blockmodellként ismert német

³⁶ *Uo.*

³⁷ *Uo.*

³⁸ HANYU Henrietta: *i. m.*

³⁹ Román Munkatörvénykönyv, Fordította: Dr. VALLASEK Magdolna, Forum Iuris Könyvkiadó Kolozsvár 2018, 118. cikk.

⁴⁰ CSÉFFÁN József: *i. m.*, 395., lásd: Mfv. I. 10.990/19997.

⁴¹ A rugalmas biztonság vagy flexicurity a szociális piacgazdaságban az aktív foglalkoztatáspolitikát egyik modellje. A flexicurity a munkaerőpiac rugalmas alkalmazkodási képességét, a foglalkoztatás nagyfokú biztonságát és a munkavállalókra vonatkozó jogokon és kötelezettségeken alapuló állami foglalkoztatáspolitikát elveit ötvözi. A flexicurity az Európai foglalkoztatási stratégia és a Foglalkoztatási iránymutatások egyik központi fogalma.

megoldásról. A rugalmas munkaidő szervezési modellek között értelmezhető az a blokkmodell, amely tulajdonképpen a nyugdíj előtt álló munkavállalók számára teszi lehetővé a hátralévő munkaidő felére csökkentését és annak egyenlőtlen beosztás szerinti teljesítését, ezzel gyakorlatilag átmenetet teremtve az aktív időszak és a nyugdíjas évek között.⁴² A részleges nyugdíjazási törvény alapján a német Szövetségi Foglalkoztatási Szolgálat pénzügyileg támogatja az 55 éves vagy a feletti munkavállalók fokozatos átállását a nyugdíjra, amennyiben az alkalmazott önként az általános munkaidőt 50%-kal csökkenti. További feltétel, hogy a megüresedett állásra egy munkanélküli személy vagy egy kezdő munkavállaló kerüljön alkalmazásra. A nyugdíjazásig a munkaidő elosztása évente a munkaszerződésben meghatározottak szerint a felek megállapodásán múlik. A munkaidő beosztása lehet részmunkaidő, teljes munkaidő váltakozó szabadnapokkal, hetekkel vagy hónapokkal tehát egy teljes munkaidős szakaszt egy teljes szabadidős szakasz követ.⁴³

Érdekes kérdést vethet fel az a rugalmas munkarendszer, amelyben a munkáltató meghatározza minden munkanap vonatkozásában azt az időpontot a nap végén, amire a feladatot el kell végezni. Korábban tisztáztuk, hogy ez az eset kötött munkarendnek fog minősülni. A hatályos Munka törvénykönyvének munkaidő-definíciója nem, vagy nehezen tudja kezelni a fenti helyzetet, hiszen a munkaidő ez esetben csupán egy végponttal rendelkezik, továbbá a munka kezdete és a végpont között több olyan megszakítás és időintervallum állhat fenn, ami nem képezi a munkaidő részét.

Figyelemmel azonban arra, hogy a munkavállaló munkát csak munkaidőben végezhet, jól látható, hogy a munkaidő megszervezése lényegében azonos a munkavégzés megszervezésével, ezért a munkaidő megszervezésével kapcsolatos jog átadása a munkavállaló számára ténylegesen a munkavállaló által teljesítendő munkafeladatok megszervezésének átengedését is jelenti.⁴⁴

6. Összegző gondolatok

A munkaidőszabályok kötöttségei miatt ezen a területen rendkívül magas a jog-sértések aránya. A gyakorlat részéről nagy nyomás nehezedik a jogalkotóra, hogy folyamatosan lazítson a szabályokon. A Munka törvénykönyve hatálybalépésekor ez irányba ható változás volt például a kollektív szerződés nélkül alkalmazható munkaidőkeret tartamának növelése, a rendkívüli munkavégzés éves felső korlátjának emelése, a munkaidő-beosztás közlés utáni módosításának lehetővé tétele, a vasárnapi munkavégzés korlátainak fellazítása stb. Figyelembe kell azonban venni, hogy a rugalmasság irányába tett engedmény azt jelenti, hogy a munkáltatók a piaci kockázatokat fokozatosan áthelik a munkavállalókra.⁴⁵ Nem szabad azonban elfelejteni azt sem, hogy érzékeny egyensúly húzódik meg a rugalmasítás hátterében, hiszen a kockázat valóban egyre inkább áthelyeződik a munkavállaló oldalára, azonban ezáltal mégis sikerül munkaviszony keretében történő foglalkoztatásra ösztönözni a munkáltatót.

⁴² HANYU Henrietta: *i. m.*

⁴³ SERES Antal: *A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon*, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences Budapest, 2010, 41.

⁴⁴ PÁL Lajos: *i. m.*, 5–9.

⁴⁵ KÁRTYÁS Gábor: *Kell-e rugalmasabb..., i. m.*

Mindenesetre a XXI. század munkajogának fő kérdésköre a rugalmasság köré épül, melynek egyik kiemelt területe a munkaidő. Azt, hogy a rövidebb munkaidő mire lesz elég, nehéz megjósolni, azonban tény, hogy az egyik legkézenfekvőbb megoldása lenne annak, hogy a technológiai változásoknak kellő teret engedjünk, azokat a munkavállalók előnyére fordítsuk, mindemellett pedig fenntartsuk a magas foglalkoztatási szintet. Emellett pedig a gazdasági hatásokra is serkentő hatást gyakorolna a módosítás, hiszen a több szabadidő lehetőséget biztosít a szolgáltatóipar további bővülésére is.

Mindezeket figyelembe véve megfontolásra érdemesnek tartom a 30 órás munkahét tipikus formájának elismerését, a 40 órás munkahét pedig mint atipikus foglalkoztatási forma megtartását. Meglátásom szerint a koronavírus hatásai részben elősegítik, részben pedig gátat szabnak a 30 órás munkahét bevezetésének, azonban az elkövetkezendő időszakban mindenképp aktuálissá válhat a téma.

A jogalkotónak és a munkáltatóknak egyaránt tekintettel kell lenniük arra a tényre, hogy az idő fogalma, jelentése és értelmezése teljesen megváltozott. Az idő – az adat mellett – napjaink egyik legértékesebb erőforrása. Az említett két erőforrás azonban csak akkor lehet igazán értékes, ha azok megfelelően hasznosításra kerülnek. A munkaidő felfogható erőforrásként is, így tehát azzal szintén megfelelően kell gazdálkodni. Ebben a kontextusban pedig a munkaidő, vagyis éppen annak hiánya, azaz a szabadidő lehet egyfajta béren kívüli juttatási forma is.

Meglátásom szerint amennyiben a továbbiakban fenntartjuk a jelenleg alkalmazott 40 órás munkaidőrendszert, és a technológia révén még tovább fokozzuk a termelékenységet, az még kevésbé lesz fenntartható a Föld számára, ami szintén fontos szempont a jövőt tekintve.

Irodalomjegyzék

1. Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020–2030, 2020. május, <https://ai-hungary.com/files/c0/2d/c02dec104186938b84d95132eccc31ce.pdf>
2. CONERLY, Bill: *The 15-hour Work Week: Keynes And AOC Disagree* <https://www.forbes.com/sites/billconerly/2020/02/19/the-15-hour-work-week-keynes-and-aoc-disagree/#422b49b257293>. Az ipartörvényről szóló 1872. évi VIII. törvénycikk.
4. *Jogharmonizáló* – Kötött munkaidő helyett rugalmas = A Munkaadó Lapja 90. száma (2005. augusztus 15.) (<https://munkaugyilevek.hu/2005/08/jogharmonizalo-kotott-munkaido-helyett-rugalmas/>)
5. Az Európai Unió Tanácsa, Brüsszel, 2019. április 29. 8754/19 – A Tanács következtetései a fiatalokról és a munka jövőjéről.
6. MÉLYPATÁKI Gábor: *Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra*, Magyar Munkajog E-folyóirat 2019/1.
7. RÉPÁCZKI Rita: *Munkaidő: rugalmasan, de nem határok nélkül*, <https://ado.hu/munkaugyek/munkaido-rugalmasan-de-nem-hatarok-nelkul/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27>

8. *Ensuring decent working time for the future*, International Labour Conference 107th SESSION, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relco: nf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf
9. KÁRTYÁS Gábor: *A munkaidő szabályok veszélyhelyzet idején (megvéd vagy gúzsba köt?)*, Magyar Munkajog E-folyóirat 2020/1.
10. Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, 86.§ (1),(2) bekezdés.
11. SOLECKI Áron: *Munkaidő-kontrolling – csak szemléletváltás után!* Munkajog, 2020/3.
12. KÁRTYÁS Gábor: *Kell-e rugalmasabb munkaidő-szabályozás?* <https://ado.hu/munkaugyek/kell-e-rugalmasabb-munkaido-szabalyozas/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27>
13. PÁL Lajos: *A munkarend sajátos formáiról*, Munkajog, 2020/2.
14. CSÉFFÁN József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*, Szegedi rendezvényszervező Kft., Szeged, 2020.
15. T/4786. számú törvényjavaslat a Munka törvénykönyvéről.
16. HANYU Henrietta: *Rugalmas munkaidő-szervezési módszerek a régióban és Nyugat-Európában*, <https://ado.hu/munkaugyek/rugalmas-munkaido-szervezesi-modszerek-a-regio-ban-es-nyugat-europaban/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27>
17. BH 1997.500., EBH 1999.53., EBH 2006.1443.
18. PENTZ Edina: *Kötetlen vagy rugalmas munkaidő? Ezt engedi az Mt.*, <https://ado.hu/munkaugyek/kotetlen-vagy-rugalmas-munkaido-ezt-engedi-az-mt/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27>
19. SERES Antal: *A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon*, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences Budapest, 2010.
20. *Román Munkatörvénykönyv*, Fordította: Dr. VALLASEK Magdolna, Forum Iuris Könyvkiadó, Kolozsvár, 2018.
21. 2013. évi V. törvény a Polgári törvénykönyvről.

MÉLYPATAKI GÁBOR

Minimálbér – minimáljövedelem – feltétel nélküli alapjövedelem?¹

Minimum Wage – Minimum Income – Unconditional Basic Income?

Abstract: Changes in the labour market have marked features that are important for previous eras. These changes are primarily changes as digitalization comes to the fore, which significantly changes the structure of the labour market. The time lag between job losses and new jobs created due to new technologies, as well as possible retraining, will result in an intermediate time interval. This time interval for maximum service will be characterized by a low-skilled workforce. Starting out, however, from the principle of state social welfare, we cannot leave these persons without benefits. The question was made especially topical by the COVID-19 epidemic, which also reached Europe in the spring of 2020. In several countries, basic income or -similar social benefits have been introduced. The reason for this move is the significant employment crisis that has resulted in the lockdown used by some countries to stop the spread of the virus. The basic income is, however, only one element of the system, which is why it is necessary to examine the issue in relation to the minimum wage and minimum income.

Keywords: COVID-19, minimum wage, UBI, minimum income, employment crisis

Összefoglaló: A munkaerőpiaci változások a korábbi korszakokhoz képest markáns jellemzőkkel bírnak. Ezek a változások elsősorban a digitalizáció előtérbe kerülésével végbemenő változások, melyek jelentős mértékben fogják átalakítani a munkaerőpiaci struktúrát.² Az új technológiák alkalmazása miatt megszűnő és létrejövő új munkahelyek közötti időeltolódás, illetve a munkavállalók átképzése egy köztes időintervallumot fog eredményezni. Ezen időintervallum maximális igénybevétele leginkább az alacsonyan képzett munkaerőre lesz jellemző. Az állami szociális gondoskodás elvéből kiindulva azonban nem hagyhatjuk ezeket a személyeket ellátás nélkül. A kérdést igazán aktuálissá a 2020 tavaszán Európát is elérő Covid-19 járvány tette. Több országban is alapjövedelmet vagy ahhoz hasonló szociális ellátást vezettek be. Ennek a lépésnek az oka az a jelentős mértékű foglalkoztatási válság, mely annak a lezárásnak (lock down) a következménye, melyet az egyes országok a vírus terjedésének megállítása miatt alkalmaztak. Az alapjövedelem azonban csak egyik eleme a rendszernek, ezért a minimálbér és a minimáljövedelem viszonylatában szükséges vizsgálnunk a kérdést.

Kulcsszavak: Covid-19, minimálbér, FNA, minimáljövedelem, foglalkoztatási válság

¹ A tanulmány a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal által támogatott *K 120158, K_16 kutatási témapályázat – A kiszolgáltatottabb fél helyzete a munkavégzési jogviszonyokban az európai és a magyar szabályozás tükrében* keretében készült.

² VALLASEK Magdolna: *Digitalizáció a munkajogban, munkavállalók a közösségi oldalakon – adatvédelem, szabályozás és dilemmák*, Symbolon, 2018/34, 89–100.; VALLASEK Magdolna: *Digitális munkahely – a jövő munkahelye?*, Symbolon, 2019/36, 63–73.

1. Bevezetés

2020 egyik mottója a #maradjotthon lett. Ennek oka, hogy az új típusú koronavírus egyik támadási területe a humánmunkaerő. A #maradjotthon mozgalom keretében sokan tértek át a home office és a távmunkavégzés metódusára. Mindezeken felül az a mobilitás, mely a korábbi időszakot jellemezte, szinte a nullára esett vissza. A foglalkoztatási válság okán szinte teljes iparágak nullázódtak le (turizmus, vendéglátás, előadó-művészet). Ezekben az iparágakban, de más iparágakban is sokan veszítették el a munkájukat. Jellemzően olyan munkákról van szó, melyek home office-ból vagy távmunkavégzés keretében nem végezhetők. Ezek a hatások kifejezetten sokként érték a hazai munkaerőpiacot is. A válság elsősorban tipikusan azt a réteget érintette, amelyik nem rendelkezik megtakarításokkal. Az állásukat elvesztők közül nagyon sokan nem voltak jogosultak munkanélküli ellátásra, vagy aki jogosult is volt, azok jelentős része is csak egy alapellátásra az adott iparágban megvalósuló fekete vagy szürke foglalkoztatás okán. Több európai államban is felmerült a feltétel nélküli alapjövdelem bevezetésének a gondolata.³ A fentieket annyiban pontosítani szükséges, hogy a feltétel nélküliség nem jelenik meg az összes bevezetni készülő, vagy kísérleti szinten ezzel foglalkozó ország koncepciójában. Így inkább mondható az, hogy az alapjövdelem gondolata merült fel, melyet egyes államok akár feltétel nélküli formában is el tudnak képzelni. Természetesen nem önmagában a járvány generálta, hanem az annak következtében bekövetkező foglalkoztatási válság. Az alapjövdelem gondolata az utóbbi években már közbeszéd tárgya volt a munkaerőpiac digitalizációjának és a gig economy tükrében is.

A munkaerőpiac digitalizálása vonatkozásában olyan kérdések merültek fel, mint az átképzési időszakban a pénzbeli és a természetbeni ellátások sajátos összekapcsolásának a szükségessége.⁴ A szakirodalom felveti az alapjövdelem bevezetésének a kérdését az ilyen időszakokra. A kérdés, hogy megfelelő eszköz lehetne-e az átmeneti időszakban, illetve szükséges-e egy ilyen ellátás kiterjesztése a társadalom egészére? Éppen emiatt lépett előtérbe 2020 tavaszán is a kérdés, hiszen a járvány következtében hirtelen átmeneti időszak alakult ki. Egy friss kutatás is azt mutatja, hogy a megváltozott életkörülmények és a megváltozott munkaerőpiaci körülmények új szemléletet követelnek meg az államoktól és a vállalkozásoktól. A vállalatoknak és a kormányoknak biztosítaniuk kell a megfelelő szociális hálót.⁵ A kérdés az, hogy miként képzeljük el ezt a szociális hálót, milyen elemei legyenek? Jelen tanulmány keretei között ugyan nem tudok erre válaszolni, de fontosnak tartom kiemelni azt a két fogalmat, melyek

³ *Havi 1200 euró munka nélkül – Németországban is elindul a nagy kísérlet*, <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20200820/havi-1200-euro-munka-nelkul-nemetorszagban-is-indul-a-nagy-kiserlet-445568> (letöltés ideje: 2020.09.05); *Alapjövdelem és koronavírus*, <https://ujjegylenloseg.hu/alapjovodelem-es-koronavirus/> (letöltés ideje: 2020. 09. 05.)

⁴ MÉLYPATAKI Gábor, LIPTÁK Katalin: *Munkajogi és gazdasági kihívások a jövő munkaerőpiacán*, International Journal of Engineering and Management Science / Műszaki és Menedzsment Tudományi Közlemények, 2020/1, 120–134.

⁵ *Resetting the Future of Work Agenda: Disruption and Renewa in a Post-COVID World – White paper october 2020*, http://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_Resetting_FOW_Agenda_2020.pdf (letöltés ideje: 2020. 10. 27.)

meghatározó elemei lehetnek az új vagy megújított rendszereknek. Az egyik a minimálbér, a másik az alapjövedelem.

Olyan kérdésekkel találjuk magunkat szembe, mint: „*Ha bevezetésre kerül az alapjövedelem valamilyen formában, akkor az hogyan hathat a minimálbér-szabályokra?*” A kérdés azért is aktuális, mivel az Európai Unióban az európai minimálbérről szóló kezdeményezés elhalni látszott több ok miatt is, de a digitalizációról és az új technológiák munka világában történő alkalmazásáról szóló egyéb dokumentumaiban rendre megjelenik a (feltétel nélküli?) alapjövedelem (basic income) bevezetésének a kérdése.⁶ A vizsgálatunk további apropója Ursula von Leyennek, az Európai Unió Bizottsága elnökének 2020. szeptember 16-i beszéde, melyben kiemelte, hogy az Európai Unió Bizottsága javaslatot kíván előterjeszteni a tagállamok támogatására a minimálberek keretének létrehozását illetően. Mindenkinek hozzáférést kell biztosítani a minimálbérhez vagy kollektív szerződések, vagy törvényben előírt minimálberek révén. Kiemelte, hogy támogatja a kollektív tárgyalásokat, és a javaslat teljes mértékben tiszteletben fogja tartani a nemzeti kompetenciákat és hagyományokat.⁷

A választ arra érdemes keresni, hogy a két intézmény milyen hatással lehet egymásra, illetve hogy melyik lenne a hatékonyabb eszköz akár egy univerzális európai minimál standardként, akár a nemzeti jogban. További kérdés, hogy elképzelhető-e akár a két megoldás kombinálása? Mind a minimálbér meghatározása, mind az alapjövedelem egymástól teljesen eltérő beállítottságot feltételez, ami önmagában nem kellene hogy probléma legyen, de mindig figyelembe kell venni az egyes megoldásokat övező politikai felhangot és környezetet is, ami legalább annyira fontos, mint a szakmai megvalósíthatóság.

2. Minimálbér

A minimálbér egy elég régóta létező foglalkoztatáspolitikai jogintézmény, melyet szokás kötelező legkisebb bérnek vagy kötelező bérnek is nevezni.⁸ A minimálbér szerepe, hogy a munkavállalók megfelelő élethez való jogát biztosítsa. Másfelől, ahogy azt Nyerges Éva is kiemeli, a minimálbér valójában nem más, mint szociális célú beavatkozás a tökéletes versenybe és a természetes piaci mechanizmusokba. Mindezt kiegészíti azzal, hogy a minimálbér intézménye talán a leginkább kézzelfogható példája annak

⁶ Christopher PISSARIDES: A: *The Future of Work in Europe*, https://ec.europa.eu/economy_finance/bef2019/press/documents/pissarides_tps_speech_en.pdf (letöltés ideje: 2020. 09. 05.); az Európai Parlament Jelentése a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról [2015/2103(INL)] 44. pont.

⁷ Ursula VON LEYEN: *State of the Union*, Parliament Plenary Brussels, 16 September 2020, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_20_1655 (letöltés ideje: 2020. 10. 27.)

⁸ Jelen tanulmány keretei között nem térek ki a garantált bérminimumra, mely a minimálbér egy speciális formájaként is értelmezhető. Lásd. PRUGBERGER Tamás, CSÁK Csilla, TÓTH Hilda: *Hungarian legal regulation of workers' guaranteed payments in cases of employer insolvency – A review in the light of EC Directive 80/987*, South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, 2002/2, 95–100.

a nyilvánvaló érdekellentétnek, amelyben a munkajog egyensúlyt kíván teremteni.⁹ Ez a fentebb említett kettősség nem véletlen. A minimálbér szabályozása iránti igény már elég korán megjelent, méghozzá a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1928-as ülősszakaszán, ahol a 26. számú egyezmény a legkisebb munkabérek megállapítására vonatkozó eljárásról szólt, melyet hazánk az 1932. évi XIX. tc.-ben ratifikált és a magyar jog részévé tett. A kötelező legkisebb bér állami szabályozása a munkajog történetében az egyik legjelentősebb olyan lépések közé tartozik, mely az állami beavatkozás korszakához kapcsolható. Ez még úgy is igaz, hogy a fent említett ILO-egyezmény főleg technikai részletező jellegű jogi dokumentum volt. Joggal merülhet fel a kérdés, hogy mi szükség volt arra, hogy az állam ilyen mélyen beavatkozzon a felek kapcsolatába. Ennek okát részben a 26. számú ILO-egyezmény által megfogalmazott, máig is érvényes gondolatok alapozzák meg. A vizsgált ILO-egyezmény szerint a szerződő államok olyan eljárásokat kötelesek létesíteni vagy fenntartani, amelyek lehetővé teszik a legkisebb munkabérek megállapítását a foglalkoztatott munkavállalók javára, olyan ipari ágazatokban vagy iparágak részeiben (különösen az otthoni munkavégzéssel kapcsolatosan), amely szektorokban a munkabéreknek akár munkajogi szabályok vagy munkaszerződések által, akár más úton való megállapítására vonatkozóan hatékony eljárásuk nincs, s amely gazdasági ágazatokban a munkabérek rendkívül alacsonyok.¹⁰ Az idézett korai szabályozás csak az ipar egy részére terjedt ki. Az ILO 131. számú egyezménye és a hozzá kapcsolt 135. számú ajánlás már egy általános, minden munkavállalóra kiterjedő minimálbérrendszer kidolgozását írja elő.¹¹ Az egyezmény 2. cikke szerint a legkisebb munkabéreknek törvény erejével kell bírniuk, és nem csökkenthetők, valamint az alkalmazásuk elmulasztása a felelős személlyel vagy személyekkel szembeni megfelelő büntető vagy egyéb intézkedéseket kell hogy vonjon maga után.

A legtöbb európai államban létezik minimálbér. Mindenhol eltérő és adott ország-specifikus jellemzőket vonnak be a mértékének meghatározásába. Jó példa erre, ha összevetjük a 2020 szeptemberében Genf városában bevezetett minimálbér összegét,¹² és mondjuk egy kelet-európai országban bevezetett minimálbér szabályait és mértékét.¹³ A minimálbér szabályozásának az alapja a megfelelő szintű életszínvonal biztosítása a munkából élők számára. Ehhez nyújt segítséget és igazodási pontot a minmálbér. A minimálbér összegét több jelenség befolyásolja. Magyarországon az elmúlt években a munkaerőhiány jelentette a felhajtóerőt, aminek hatása van az általános bérszintre

⁹ NYERGES Éva: *Az állam gazdasági jogalkotásának céljai és hatásai a bérszintekre: a minimálbér és garantált bérminimum aktuális kérdései = A gazdasági jogalkotás aktuális kérdései*, Budapest, Magyarország, szerk. GLAVANITS Judit, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2019.

¹⁰ ILO 26. sz. egyezmény. 1. cikk.

¹¹ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*, ELTE Eötvös, Budapest, 2013, 328.

¹² *Genfben bevezetik a minimálbért, átszámítva havi 1,3 millió forintot*, <https://24.hu/kulfold/2020/09/28/genf-minimalber-szavazas/> (letöltés ideje: 2020. 10. 27.); *Mise en œuvre de la loi sur le salaire minimum dans le canton de Genève*, <https://www.ge.ch/document/mise-oeuvre-loi-salaire-minimum-canton-geneve> (letöltés ideje: 2020. 10. 27.)

¹³ *Minimum wages, July 2010 and July 2020*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages,_July_2010_and_July_2020_\(EUR_per_month_and_%25\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages,_July_2010_and_July_2020_(EUR_per_month_and_%25).png), (letöltés ideje: 2020. 10. 27.)

is. De ez nincs egyforma hatással mindenkire, így egyéb kiemelten fontos társadalmi jelenségekkel is foglalkoznunk szükséges.

A minimálbér szabályainak tárgyalásánál azonban nemcsak a klasszikus munkajogi elvek érvényesülése fontos, hanem a társadalmi hatásainak vizsgálata is. A minimálbérrel összefüggő közbeszéd egyik tárgya az uniós minimálbér mellett a dolgozói szegénység jelensége. A dolgozói szegénység jelenti egyrészt azt a kérdést, melyet a Friedrich-Ebert-Stiftung összefoglalója is kiemel: egy embernek/családnak mekkora bevétellel kell rendelkeznie havonta, hogy a XXI. századi európai normákhoz igazodó életet tudjon élni.¹⁴ A European Anti-Poverty Network (EAPN) 2013-ban kiadott állásfoglalása szerint a dolgozói szegénység definíciója az alábbi: „Azon munkáltatott személyek aránya, akiknek megfeleltetett rendelkezésre álló (szociális transzferek utáni) jövedelme alulmúlja a szegénységi veszélyeztetettség küszöbét, melyet az országos rendelkezésre álló mediánjövedelem 60%-ánál állapítunk meg.”¹⁵ A rendelkezésre álló jövedelem nagyságát az Eurostat meghatározása alapján szükséges vizsgálnunk.

De hogyan is kerül képbe a dolgozói szegénység az ipar 4.0 és a Covid-19 miatt kialakult munkaerőpiaci helyzetben? Egyrészt a munkafolyamatok automatizálása rövid távon nagyon sok munkahely elvesztésével jár majd együtt. Ezek a változások amúgy is a minimálbéren foglalkoztatottakat fogja érinteni, akik jelentős része alacsony képzettségű. Hogy mi várható egy nagyobb méretű automatizálás után, azt jól előrevetíti a Covid-19 miatt kialakult munkaerőpiaci válság is. Ahogy az az Európai Unió Parlamentjének és Bizottságának közös minimálbér-javaslatából is kitűnik, a minimálbér szerepe a gazdasági visszaesések idején még fontosabbá válik. A Covid-19 válság különösen sújtotta azokat az ágazatokat, ahol az alacsony keresetű munkavállalók aránya nagyobb, mint például a kiskereskedelem és az idegenforgalom, és erőteljesebben hatott a hátrányos helyzetű népességcsoportokra. A fenntartható és inkluzív gazdasági fellendülés támogatásához elengedhetetlen annak biztosítása, hogy az uniós munkavállalók hozzáférhessenek a foglalkoztatási lehetőségekhez és a megfelelő minimálbérhez.¹⁶ A javaslat kiemeli továbbá azt is, hogy a gazdasági válság idején, például a Covid-19 válságban a minimálberek szerepe az alacsony bérű munkavállalók védelmében egyre fontosabbá válik, és elengedhetetlen a fenntartható és inkluzív gazdasági fellendülés támogatásához. A minimálbér kezelése hozzájárul a nemek közötti egyenlőséghez, a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék megszüntetéséhez, valamint a nők kiszabadításához a szegénységből.¹⁷

¹⁴ Dolgozói szegénységről és a kitörési lehetőségről – Háttéranyag a *Mit lehet tenni a dolgozói szegénység ellen? – a minimálbérkérdés unortodox útja Magyarországon* című konferenciához, Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest, 2015. márciusa, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/12521.pdf> (letöltés ideje: 2020. 10. 27.), 3.

¹⁵ *Munka és szegénység az EAPN állásfoglalása a dolgozói szegénységről*, 2013. november, <https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2016/01/2013-EAPN-in-work-poverty-position-paper-HU.pdf> (letöltés ideje: 2020. 10. 27.), 4.

¹⁶ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union [SEC(2020) 362 final] - [SWD(2020) 245 final] - [SWD(2020) 246 final], 2.

¹⁷ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union [SEC(2020) 362 final] - [SWD(2020) 245 final] - [SWD(2020) 246 final], 17.

Ezenkívül a minimálbérek a munkaerőpiacot átalakító strukturális trendek fényében is fontosak, és ezeket egyre inkább a nem szabványos és bizonytalan munka aránya jellemzi. Ezek a tendenciák a munkahelyek fokozottabb polarizációjához vezettek, ami a legtöbb tagállamban az alacsonyan fizetett és alacsony képzettségű foglalkozások arányának növekedését, némelyikükben pedig magasabb bérkülönbségeket eredményezett.¹⁸ A minimálbér az állam általi biztosíték arra, hogy a munkavállalók egy megfelelő alapszintű jövedelmet kapjanak a munkájukért. Számos tagállamban láthattuk, hogy a jól megtárgyalt minimálbér hogyan biztosítja a munkahelyeket és igazságosságot teremt – mind a munkavállalók, mind az őket igazán értékelő vállalatok számára.¹⁹ A minimálbér szerepe, hogy egy olyan minimál standardot nyújtson, amely alá a törvényes keretek között a munkáltató a teljes foglalkoztatási viszony révén sem a teljesítmény, sem az időbér esetében nem megy. A *Létminimum és társadalmi minimum 2019 Magyarországon* című dokumentum szerint egy tipikus, azaz két aktív korú személyből és két gyermektől álló háztartás létminimumértéke 294 055 Ft-nak felelt meg. E háztartásban az egy főre jutó átlagos létminimumérték 73 514 Ft volt. A különböző háztartástípusokra érvényes egy főre számított értékek 2019-ben az 58,5 ezer és 94,8 ezer Ft közötti sávban szóródtak.²⁰ Ehhez képest a minimálbér adatok évek óta markáns emelkedést mutatnak. Igaz, amint említettük, a munkaerőpiaci helyzetet jelentős mértékben befolyásolta a munkaerőhiány is.

A jelenlegi vírushelyzet és a munkaerőpiac digitalizálódása az eddigi folyamatokat akasztja meg. Szűkülnek a lehetőségek, másrészt meglátásom szerint a munka értékének a csökkenése várható.

Véleményem szerint ez mindabból következik, ahogy az ipar 4.0 alapjai új kompetenciák megszerzését követelik meg. A sokszor egyetlen központból vagy vízfejből irányított vállalkozások átalakulnak olyan vállalkozásokká, amelyeket az alkalmazottak összessége, a partnerek, a kereskedő és különösen az ügyfelek irányítanak. Az ipar 4.0-ban a személyre szabott gyártókkal együtt fogunk gyártani és fogyasztani. Az ipar 4.0-es technológia az ellátási láncok fogalmainak összessége a fentiek alapján. Alapja a kibertechnológiai rendszerek, a tárgyak internete és a szolgáltatások internetének fogalma. Ez a szerkezet nagyszerű hozzájárulás az intelligens gyárak jövőképeinek kialakításához,²¹ a vírus miatt kialakult helyzet pedig indikátora lesz az ipari fejlődésnek. Itt középtávon láthatunk először olyan mértékű evolúciós ugrást a gazdaságban és a munkaerőpiacon, mint volt az ipari forradalom idején. Az ipari forradalom elhozta a szabadságot, és vele együtt a munka leértékelődését is. Steve Taylor pszichológus az

¹⁸ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union [SEC(2020) 362 final] - [SWD(2020) 245 final] - [SWD(2020) 246 final], 17-18.

¹⁹ *Resetting the Future of Work Agenda: Disruption and Renewal in a Post-COVID World – White paper October 2020*, http://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_Resetting_FOW_Agenda_2020.pdf (letöltés ideje: 2020. 10. 27.)

²⁰ Létminimum és Társadalmi minimum 2019-ben (előzetes adatok), <https://policyagenda.hu/wp-content/uploads/2020/09/L%C3%A9tminimum-%C3%A9s-t%C3%A1rsadalmi-minimum-el%C5%91zetes-adatok-2019.docx> (letöltés ideje: 2020. 11. 01.), 2.

²¹ Resul KURT: *Industry 4.0 in Terms of Industrial Relations and Its Impacts on Labour Life*, 3rd World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship (WOCTINE), 590–601.

ipari forradalom következtében kialakult 40 órás munkahetet a rabszolgaság enyhébb formájának tartja. Kifejti, hogy az ipari forradalom idején az embereket szinte egész ébrenlétük idején gyárakba és malmokba börtönözték a munka tárgyaként, rettentő körülmények között dolgoztatva rettentő bérekért, és általában fiatalon meghaltak. A munkafeltételek most sokkal jobbak, legalábbis a világ gazdaságilag fejlettebb részein, teszi hozzá. De lenne még hová fejlődnünk, ugyanis kiemeli, hogy még mindig nem mentünk el eléggé pozitív irányba.

Abban azért többé-kevésbé egyetérthetünk vele, hogy még mindig együtt élünk az ipari forradalom örökségével, abban a tévhitben, hogy a munka meghatároz minket és életünk elsődleges törekvése kell hogy legyen. Még mindig olyan gazdasági tárgyakként élünk, amelyek fő értéke az, amit elő tudunk állítani.²² Mondhatjuk, hogy hasonló ugrás előtt állunk, mint amikor a céheket felváltották a manufaktúrák.²³

A szakirodalom szerint a minimálbérnek két fő funkcióját különböztethetjük meg. A munkaerőpiac kínálati oldalán a minimálbérnek két elsődleges funkciót kell betöltenie. Egyrészt biztosítania kell, hogy a munkavállalók jövedelme ne essen általánosan a társadalmilag elfogadott szint alá. Ezt a funkciót nevezhetjük a minimálbér úgynevezett társadalmilag védő funkciójának. Másrészt a minimálbérnek elég motiválónak is kell lennie az alkalmazottak számára, hogy a produktív tevékenységeket aktív módon közelítsék meg. A pozitív megközelítés azonban az állami szerepvállalást is befolyásolja, mivel a minimálbér által nyújtott életszínvonalnak kedvezőbbnek kell lennie a társadalombiztosítási ellátásokon alapuló passzív megközelítéshez képest. A minimálbér ezen funkcióját gazdasági-kritikai funkciónak is nevezhetjük.²⁴

A minimálbér jogintézménye, még az erősen digitalizált gazdaságban is, teljesíti két fő funkcióját. A Trexima elemző cég tanulmánya szerint a minimálbérnek továbbra is fenn kell maradnia, mivel ez a dolgozói szegénység elleni harc egyik eszköze.²⁵

Ugyanakkor a minimálbér funkciója a munkaadók oldalán a bérszínvonal csökkenésének megakadályozása, annak elkerülése, hogy a munkáltatók egymás alá kínáljanak. Az új és idővel egyre olcsóbbá váló technológiák bevezetésével fennáll ennek a veszélye, ezért szükséges az ilyen jellegű garanciák megfogalmazása. Ha csak magyarországi adatokat nézünk, akkor a magyar kormány által vizionált háromlépcsős munkaerőpiaci digitalizáció utolsó hullámában több százezer munkahelyet fog érinteni. Az anyag ugyan nem mondja ki, de ezek jelentős része minimálbéres foglalkoztatás. Az automatizáció és az MI leginkább a szakmunkásokat és a segédmunkásokat érinti majd, ezen munkakörök várhatóan a harmadik, autonóm hullám keretében teljesen átalakulnak.

²² Steve TAYLOR: *The psychological benefits of working less*, The Conversation, <https://theconversation.com/the-psychological-benefits-of-working-less-128038> (letöltés ideje: 2020. 10. 29.)

²³ MÁTÉ Dávid Adrián: *Magyar munkajogi szabályozás fejlődéstörténeti áttekintése az ipari forradalomtól napjainkig*, Publicationes, Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, XXXVII/2, 64–83.

²⁴ *A role of minimum wage In the 4th industrial revolution – Increasing a level of minimum wage as a tool in a fight against employment polarization, precarious work and increasing poverty*. https://www.digitalfasttrack.eu/sites/default/files/public/20181127_Prague_Study_2_The_minimum_wage_and_the_4th_industrial_revolution.pdf (letöltés ideje: 2020. 10. 30.)

²⁵ Uo.

Minden harmadik szak- vagy segéd munkás munkájának a jellege meg fog változni.²⁶ Ha azonban világviszonylatban nézzük az adatokat, akkor kb. 85 millió álláshely fog megszűnni. „A 85 millió megszűnő álláshely többek között a következő foglalkozásokat érinti: adatbeviteli ügyintézők, adminisztratív és ügyvezető titkárok, szerelő és gyári munkások, ügyfélszolgálatban dolgozók, üzleti és igazgatási szolgáltatásokban dolgozók. A 97 millió új munkahely pedig egyebek mellett ezek lesznek: adatelemzők és tudósok, információbiztonsági elemzők, folyamatautomatizálási specialisták, a 'tárgyak internetének' szakértői.”²⁷ A magasabb bérékre gyakorolt nyomás (részben a minimálbér-növekedés miatt is) vezet a digitalizáció gyorsabb megvalósítása és a termelés automatizálása felé.

A minimálbér azonban azokban az esetekben tud segítséget nyújtani, amikor fennálló vagy átalakuló, de meg nem szűnő foglalkoztatási viszonyról beszélünk. A minimálbér nevében hordozza fő jellemzőjét, mely szerint az elvégzett munka olyan ellenértéke, melynél alacsonyabbat hivatalosan, teljes foglalkoztatásban az adott államban nem lehet munkaviszonyok keretében kapni. A minimálbér, ahogy ezt már említettük, egy aktív eszköz, mely többes funkcióval rendelkezik, és szükséges megőriznünk az értékét a visszalépés tilalmának megfogalmazása mellett.

Azt azonban látni kell, hogy nemcsak aktív, de passzív jellegű ellátásokra is szükség lesz. Ezek klasszikusan napjainkban még a szociális biztonsági rendszerek keretében megfogalmazott társadalombiztosítási, segélyezési ellátások vagy foglalkoztatáspolitikai juttatások.

3. Minimáljövedelem

Ha továbbfűzzük a fenti gondolatot, akkor azt kell látnunk, hogy míg a bér, így a minimálbér is egy aktív munkatevékenységért járó szerződéses juttatás, addig a jövedelem egy sokkal tágabb fogalom, mellyel az adójogi és szociális jogi rendelkezések tükrében találkozhatunk. A jövedelem valamilyen forrásból származó bevétel. Ebben a tekintetben a bér és bérjellegű juttatások is elemei a jövedelem fogalmának. De hogyan kapcsolhatjuk a minimáljövedelmet a fentiekhez? Prinz szerint a minimáljövedelem egy olyan összecsint, melynél kevesebbet senki nem kereshet egy adott földrajzi területen.²⁸ Ő elsősorban a feltétel nélküli alapjövedelemtől való elhatárolásában látja a fogalmi pontosságot. Ez valóban fontos, de szükséges megnéznünk a minimálbérhez kapcsolódó viszonyát. A minimálbér az a legkisebb összeg, amelynél kevesebbet munkából származó jövedelem formájában napi 8 órás foglalkoztatással nem lehet kapni. Akkor sem, ha időbérrel, és akkor sem, ha teljesítménybérrel van szó. A minimáljövedelmet

²⁶ Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020–2030, 2020. május 10.

²⁷ Eurologus: Szociális háló nélkül nagy baj lehet a munkaerőpiac átalakulásából, https://hvg.hu/gazdasag/20201027_Radikalisan_atalakul_a_munkaeropiac_uj_foglalkozasok_jonnek?fbclid=IwAR3eT5ZyM-nGhm0nQAltzL2HsWWQT6WkE0ZHipCWmDmUE3NtIrP1vMtzMak (letöltés ideje: 2020. 10. 30.)

²⁸ PRINZ Dániel: Miért nem jó ötlet a feltétel nélküli alapjövedelem, <https://qubit.hu/2019/06/13/miert-nem-jo-otlet-a-feltétel-nelküli-alapjövedelem> (letöltés ideje: 2020. 10. 30.)

leginkább a garantált jövedelem fogalmi körével tudjuk leírni, melynek gondolata már Martin Luther King beszédeiben is megjelent. Az egyes országokban, így Magyarországon is a pandémia okozta válság hozta előtérbe a témát. A Párbeszéd Mozgalom képviselői benyújtottak a Parlamentben egy olyan határozati javaslatot,²⁹ mely megfogalmazta, hogy a kormány vezesse be a válság okozta jövedelemkiesést ellensúlyozó alapjövédelmet, amely minden állampolgárnak legalább havi 100 ezer forint jövedelmet garantál. De láthatunk példát korábbi megoldásokról is. Zugló önkormányzata alkalmazott egy olyan alapjövedelem-konstrukciót, mely mindazon háztartások jövedelmét kiegészíti 26 000 Ft-ra, ahol ezt nem éri el. A kérdés egyébként folyamatosan napirenden van az Európai Unióban is. 2012 folyamán a Bizottság közleményt terjeszt elő, amelyben részletes értékelést nyújt majd az aktív befogadási stratégiák nemzeti szintű megvalósításáról, beleértve a minimáljövedelemi rendszerek hatékonyságát is, és felvázolja, miként lehet felhasználni az uniós programokat az aktív befogadás támogatására.³⁰ Mindezeket túl egy újabb európai polgári kezdeményezés hatására újabb mozgalom indult el.³¹

Látható, hogy a minimáljövedelem elsősorban garantált jövedelmet jelent. Ebben a formájában azonban feltételhez kötött ellátásról beszélünk. Ez mutatja meg a fő különbséget a minimálbérhez képest. Ezt a mérce.hu spanyol alapjövedelemről szóló cikkének a felvázolásával szeretném érzékeltetni. A spanyol kormány az új típusú koronavírus okozta szociális válság kezelésére az alábbi rendszert találta ki. A spanyol állampolgárok június 15-től igényelhetik az alapjövédelmet, ami egy egyszemélyes háztartás esetében 472 euró (163 ezer forint) lesz. Ezt az igénylő akkor kapja meg teljes összegben, ha nincs semmilyen más bevétele. De ha valaki például részmunkaidőben dolgozik ennél kevesebb bérért, a különbséget kapja meg az államtól. A többszemélyes háztartásokban személyenként 139 euróval nő az alapjövedelem küszöbértéke, maximális összege 1015 euró (350 ezer forint).³² Csak az kérelmezheti, akinek vagyona – lakóingatlanát nem számolva – nem éri el a 16 614 eurót (5,7 millió forint). Többszemélyes háztartás esetén ennek összege 46 146 euró.

Fontos azt látnunk, hogy míg a minimálbér a munkajogi, foglalkoztatáspolitikai eszközön keresztül próbálja megoldani a problémát, addig a minimál- vagy garantált jövedelem ossztársadalmi szinten a társadalomban meghatározott minimális életszínvonalhoz kapcsolódóan. A Párbeszéd megújított alapjövedelem-programja is ebbe a sorba illeszthető be.³³ Programjuk szerint alapjövedelem-programjuk 50 ezer forintot juttat a 18 év alatti gyermekek számára, 100 ezer forintra egészíti ki azok jövedelmét, akiké jelenleg nem éri el ezt a szintet, minimum 150 ezer forintot biztosít a várandós kismamák számára, és 200 ezer forintos minimálbér mellé 50 ezer forintos dolgozói

²⁹ Iromány száma: H/9792.

³⁰ A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának, A szegénység és társadalmi kirekesztés elleni küzdelem európai platformja, A szociális és területi kohézió európai keretrendszere.

³¹ *Start Unconditional Basic Incomes throughout the EU*, <https://eci-ubi.eu> (letöltés ideje: 2020. 10. 30.)

³² BOGANTIN Bence: *Tegnaptól igényelhetik a spanyolok az alapjövédelmet*, <https://merce.hu/2020/06/16/tegnaptol-igenyelhetik-a-spanyolok-az-alapjovedelmet/> (letöltés ideje: 2020. 10. 30.)

³³ Lásd. *Alapjövedelem 2021: Út a biztonságba – Alapjövedelem-program Magyarország számára – vitairat*.

alapjövedelmet ad a dolgozók számára, ami – lassú kivezetése miatt – egészen bruttó 510 ezer forintos keresetig növeli az alacsony és a közepes keresetű munkások jövedelmét.³⁴ Ahogy említettem, a magyar javaslat is a spanyol változatot követné. Az eddigiek alapján a minmáljövedelem a lakosság jelentős részét érintő program lenne, mely akkor bővíthető tovább, ha feltétel nélkülivé tennénk. A kérdés, hogy szükséges-e, hogy teljes mértékben alanyi jogú ellátásként definiáljuk?

4. Feltétel nélküli alapjövedelem³⁵

Vobruba *A teljes foglalkoztatás alternatívái* című könyvében részletesen ír a bér munka társadalmának válságáról és arról, hogy a korábban elvárt teljes foglalkoztatásról végleg le kell mondani.³⁶ Három szakaszra osztja a bér munka fejlődését: 1. az iparosodástól a 20. század közepéig tartó korszak, mely során a természetbeli jövedelmek helyett pénz-jövedelmek kerültek előtérbe, 2. a 2. világháborútól a 21. századig terjedő időszakban a juttatások a bér munkához és a fizetésekhez köthetők, 3. a jövőben a társadalom tagjai inkább több, egymást kiegészítő jövedelemforrásból fedezik az igényeiket. Vobruba alternatívát adott a bér munka krízisére, a kilencvenes években a keresőtevékenységgel kombinált alapjövedelem gondolata került előtérbe, amely az ún. kettős gazdaságot jelenti. A kettős gazdaság képviselői szerint a gyenge teljesítőképességűek vagy munka nélkül maradtak újra integrálódhatnak a munkaerőpiacra, és ettől remélik, hogy a szegénység szegregációs hatása visszaszorul. Vobruba munkásságában „*kibontakozó új típusú vegyes jövedelmű gazdaságban a saját munka kap mind nagyobb helyet a jövedelemszerkezetben, miközben a szociális ellátórendszernek az alapjövedelem garantálásában játszott szerepe fokozatosan visszaszorul*”. A jövő gazdaságának kialakításáról alkotott képnek viszont igenis része az alapjövedelem. Az egyik legélénkebb vita középpontjában áll, mely a digitalizáció és robotizáció által életre keltett kihívások egyik lehetséges eszköze.³⁷ A konstrukció lehetőségével az Európai Parlament által az Európai Bizottságnak írt, a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról szóló ajánlásának 44. pontjában foglalkozik. Az Európai Parlament kéri a Bizottságot, hogy elemezze a különféle lehetséges forgatókönyveket, valamint azok következményeit a tagállamok szociális biztonsági rendszereinek életképességére nézve. A dokumentum azt a nézetet vallja, hogy inkluzív vitát kell kezdeni az új foglalkoztatási modellekről, valamint adó- és társadalombiztosítási rendszereinknek a megfelelő jövedelemszint melletti fenntarthatóságáról, ideértve egy általános alapfizetés esetleges

³⁴ Uo.

³⁵ Ennek a fejezetnek az alapvonalait a MÉLYPATAKI Gábor, LIPTÁK Katalin: *i. m.* tartalmazza részletesebben.

³⁶ G. VOBRUBA: *Alternativen zur Vollbeschäftigung: Die Transformation von Arbeit und Einkommen*, Suhrkamp, Frankfurt am Main, 2000.

³⁷ Sergio PABA, Giovanni SOLINAS: *In Favour of Machines (But Not Forgetting the Workers): Some Considerations on the Fourth Industrial Revolution = Working in Digital and Smart Organizations*, szerk. Edoardo ALES et al., Palgrave MacMillan(e-book), 39–64.; ARTNER Annamária: *A technológiai változások és a munka*, Munkaügyi Szemle, 2019/4, 6–13.

bevezetését is. A közelmúltban számos kísérlet történt, így például Finnországban is,³⁸ de korábban több holland város is próbálkozott a megvalósítással.

Miként fent is említettem, az alapjövedelem vagy minimáljövedelem konstrukciója a dolgozói szegénység és a társadalmi szintű kiszolgáltatottság megszüntetésére tett kísérlet. Az alapjövedelem esetében az egyik fő kérdés napjainkban már nem az, hogy szükséges-e, hanem az, hogy feltétel nélküli legyen-e vagy feltételekhez kötött. A legelfogultabb hívei, köztük Párizs is azt hangsúlyozza, hogy az alapjövedelemnek feltétel nélkülinek kell lennie, mert csak ez foglalja magában azt a lehetőséget, mely biztosítja az egyén szabadságát és csökkenti a kiszolgáltatottságát a munkaerőpiacon.³⁹ Az alapjövedelem alanyi jogon járó ellátásként fogalmazódik meg, mely állampolgári alapon járna. Ha ezt átültetjük az eddigi elemzésünkbe, akkor azon köztes élethelyzetek áthidalása kapcsán merül fel a konstrukció, mely a digitalizáció miatt a munkájukat veszített személyeken való segítséget jelentené. Felmerülhet a kérdés azonban, ha minden munkavállaló potenciális veszélyeztetett amiatt, hogy elveszítheti állását, akkor miért ne lehetne mindenkire kiterjeszteni a feltétel nélküli alapjövedelmet? A technológiai változás új kompetenciák megszerzését követeli majd, de az elhúzóódó járvány esetében is megfigyelhető lesz ilyen irányú elmozdulás. A kérdés, ami előhívta az alapjövedelem kérdését, azon belül is a feltétel nélküli alapjövedelem kérdését, hogy az államok egyelőre nem tudnak választ adni arra, hogy főleg az új technológia, de akár a pandémia okozta szociális válságot hogyan kezeljék majd.

A kérdés annyiban talán jogos lehet, hogy nem fog mindenki elsőre beleférni a képzési programokba. Illetve lesznek, akiknek hosszabb időre lesz szükségük a munkaerőpiacra való áttéréshez. Itt tipikusan a magasan és alacsonyan kvalifikált munkaerő kettősségéről kell beszélnünk. Tipikusan azoknak lehet szükségük több időre, akik még az alapkompenciákkal sem rendelkeznek. Az ő szempontjukból kiemelten fontos lehet a megélhetésük biztosítása okán. A konstrukciót mindenképpen szükséges átgondolni, ugyanis hiába emeljük ki, hogy a vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR), a társadalmi közfelelősség-vállalás (PSR)⁴⁰ és a life long learning (LLL) hármasa lesz a meghatározó, amit szükséges új alanyi jogon járó jövedelemmel kiegészíteni, ha a magánszektor és főleg az állami teherbíró képesség nem lesz képes ennek a megvalósítására.

De mi is definíciószerűen a feltétel nélküli alapjövedelem? Az alapjövedelem olyan jövedelem, amelyet egy politikai közösség valamennyi tagja számára egyéni alapon biztosít, anyagi helyzettől függetlenül és munkakötelezettség nélkül.⁴¹ A jövedelem ebben az esetben juttatás formáját jelenti. Olyan, pénzben nyújtott támogatás, amelyben nincs kikötve sem a fogyasztás ideje, sem annak célja. A legtöbb változatban nem helyettesíti, hanem kiegészíti az olyan természetbeni juttatásokat, mint az ingyenes oktatás vagy az alapvető egészségbiztosítás. Az ilyen juttatás formája mindig csak pénzben történhet, és

³⁸ Lásd bővebben: POGÁTSÁ Zoltán: *A feltétel nélküli alapjövedelem értelme és a finn kísérlet haszontalansága*, Észak, <https://www.eszak.org/2019/02/17/pogatsa-zoltan-a-feltetel-nelkuli-alapjovedelem-ertelme-es-a-finn-kiserlet-haszontalansaga/> (letöltés ideje: 2020. 10. 31.)

³⁹ Philippe VAN PARIJS: *Alapjövedelem: egy egyszerű és erőteljes gondolat a huszonegyedik század számára*, Esély, 2010/5, 9–41.

⁴⁰ JAKAB Nóra, RÁCZI Zsófia: *Issues of Public Social Responsibility in Great Britain and Hungary*, Zbornik Radova Pravni Fakultet (Novi Sad), 2019/2, 603–617.

⁴¹ VAN PARIJS: i. m., 5.

nem ronthatja le a természetbeni ellátások minőségét. A kifizetett jövedelem célja, hogy a társadalom tagjainak a jövedelem útján nagyobb szabadságot adjon. Olyan szabadságot, mely nem kényszeríti be őket olyan döntésekbe, amelyeket egyébként nem vállalna.

Az alapjövedelem pártolói a fogyasztási típusú adókból látják finanszírozhatónak a rendszert, ami több és további kérdést is felvet. Ha a digitális technológia miatt tömegesen veszítik el az emberek a munkájukat, akkor valószínűleg a fogyasztás is csökkenni fog. Hirtelen apadó adóbevételekből kellene megvalósítani a teljes rendszer finanszírozását. Annyi bizonyosan elmondható, hogy a feltétel nélküli alapjövedelem egymagában önálló szociális rendszerként nem fog megvalósulni. Azt azonban hozzá kell tenni, hogy a benne rejlő szociális gondolatot mindenképpen fontos kiemelni. A jövő ellátórendszerében egy megfelelően balanszírozott rendszerben az ellátások arányát szükséges lehet áttolni az ideiglenes, átmeneti időszakokra alkalmazott alanyi jogú ellátások irányába. Nem feltétlenül kell hogy az ellátórendszer fő karakterét adják, de a jövő munkavállalóinak és álláskeresőinek szükségük lesz ezekre a megoldásokra, hogy megtalálják a helyüket az új munkaerőpiaci struktúrában.

6. Összegzés

A fentiekben vázolt három eszköz képes valamilyen formában kezelni a dolgozói szegénységet, vagy éppen a pandémia vagy a technológiai fejlődés jelentette kihívásokat. Ezek az eszközök azonban nem külön-külön fognak sikert elérni, hanem megfelelő kombinációban. Scott Galloway egy, a BBC által készített riportban kifejti, hogy *„az üzleti világon túl a világjárvány feltárta és felgyorsította a jövedelem, az életmód és a lehetőségek közötti jelentős különbségeket. A munkásosztályba tartozó embereket elbocsátották, vagy – ha 'alapvető munkavállalóknak' tartják őket – arra kényszerültek, hogy minimálbérért kockáztassák életüket. Miközben az irodai dolgozók külvárosi otthonaikba költöztek, és folyamatosan gyűjtötték 100 000 dolláros jövedelmüket. Vajon az a nemzedék, amely nagykorúvá vált egy ilyen világban, elutasítja az azt létrehozó rendszert, szorgalmazza a reformot, vagy eldönti, hogy a kíméletlen verseny az egyetlen remény?”* A fenti idézet ugyan kissé általánosító, de jól prezentálja azt, hogy jelen helyzetben egy folyamatról beszélünk, mely a gazdasági válsággal kezdődik és egy foglalkoztatási és szociális válságban folytatódik, amely pedig a társadalom térszerkezetét változtatja meg. Nagyobb szükség van most a szolidaritás alapelveire, mint korábban. Véleményem szerint az eddig ismertetett eszközök megfelelő kombinációjára van szükség, és fontos, hogy tanuljunk, nemcsak az egyén, de a társadalom szintjén is. A járvány és a későbbiekben a technológia által előidézett élethelyzetek klasszikus elveken nyugvó, de újszerű megoldásokat is megkívánnak. Egyelőre azonban nem a jelenlegi szociális háló helyett, hanem mellette. Kulcskérdés az, hogy az a szociális űr, amelyet a minimálbér hagy maga után, hogyan foltozható be a minimáljövedelem intézkedéseivel. Azon intézkedéseivel, melyek inkább teszik hasonlatossá rászorultsági alapú segélyezési ellátásokhoz, ha a fő keretrendszert vizsgáljuk. További kérdés, hogy mit diktál az egyenlőség alapelve? Akkor szolgáljuk-e, ha mindenkinek próbálunk biztosítani alap megélhetési szintet, de ehhez pénzeszközt csak annak biztosítunk, akinek

nincs elegendő? Így lesz egyenlő a társadalom többi tagjával, vagy akkor beszélhetünk egyenlőségről, ha a társadalom minden tagjának ugyanannyit adunk?

A kérdésnek azonban nemcsak a szociális jogi oldalát kell néznünk, hanem a költségvetési oldalát is. Mekkora az a teherbíró képesség, amelyre az állam képes? A minimálbér-szabályozás esetében ugyan ez kevésbé értelmezhető, mivel azt nem az állam finanszírozza. Éppen ezért a legolcsóbb forma, ha az állam aktív eszközökkel segíti elő a minimálbér-szabályozást. A másik két megoldásnak vannak költségvonzatai, hiszen amíg a minimálbér inkább egy magányos munkajogi-foglalkoztatáspolitikai eszköz, addig a minimáljövedelem koncepciója inkább egy komplex rendszer vagy rendszerelem. Ha a spanyol alapjövedelem számaiból indulunk ki, a 850 ezer háztartást érintő rendszerre vonatkoztatva az intézkedés éves költségvetési vonzatát 3 milliárd euróra becsülik.⁴² A feltétel nélküli alapjövedelem bevezetése pedig ennek a többszöröse lenne. Az államok preferenciáit a költségvetési hatások is érinteni fogják, melyek a kialakult szociális válságkezelés metódusát fogják befolyásolni, ami pedig szorosan kapcsolódik a gazdaságpolitikához.

Irodalomjegyzék

1. ARTNER Annamária: A technológiai változások és a munka, *Munkaügyi Szemle*, 2019/4.
2. A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. A szegénység és társadalmi kirekesztés elleni küzdelem európai platformja. A szociális és területi kohézió európai keretrendszere.
3. A role of minimum wage In the 4th industrial revolution- Increasing a level of minimum wage as a tool in a fight against employment polarization, precarious work and increasing poverty, https://www.digitalfasttrack.eu/sites/default/files/public/20181127_Prague_Study_2_The_minimum_wage_and_the_4th_industrial_revolution.pdf
4. Alapjövedelem 2021: Út a biztonságba – *Alapjövedelem-program Magyarország számára* – vitairat
5. BOGANTIN Bence: *Tegnaptól igényelhetik a spanyolok az alapjövedelmet*, <https://merce.hu/2020/06/16/tegnaptol-igenyelhetik-a-spanyolok-az-alapjovedelmet/>
6. Eurológus: *Szociális háló nélkül nagy baj lehet a munkaerőpiac átalakulásából*, https://hvg.hu/gazdasag/20201027_Radikalisan_atalakul_a_munkaeropiac_uj_foglalkozasok_jonnek?fbclid=IwAR3eT5ZyM-nGhmOnQAltzL2HsWWQT6WkE0ZHipCWmDmUE3NtIrP1vMtzMak
7. *Genfben bevezetik a minimálbért, átszámítva havi 1,3 millió forintot*, <https://24.hu/kulfold/2020/09/28/genf-minimalber-szavazas/>; Mise en œuvre de la loi sur le salaire minimum dans le canton de Genève, in: <https://www.ge.ch/document/mise-oeuvre-loi-salaire-minimum-canton-geneve>
8. GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*, ELTE Eötvös, Budapest, 2013.

⁴² BOGANTIN: *i. m.*, oldalszám nélkül.

9. *Háttéranyag a „Mit lehet tenni a dolgozói szegénység ellen? – a minimálbérkérdés unortodox útja Magyarországon” című konferenciához*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest, 2015. márciusa, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/12521.pdf>
10. *Havi 1200 euró munka nélkül – Németországban is elindul a nagy kísérlet*, <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20200820/havi-1200-euro-munka-nelkul-nemetorszagban-is-indul-a-nagy-kiserlet-445568>
11. *Alapjövedelem és koronavírus*, <https://ujegyenloseg.hu/alapjovedelem-es-koronavirus/>
12. ILO 26. sz. egyezmény.
13. 14. JAKAB Nóra, RÁCZI Zsófia: *Issues of Public Social Responsibility in Great Britain and Hungary*, Zbornik Radova Pravni Fakultet (Novi Sad) 2019/2.
15. KURT, Resul: *Industry 4.0 in Terms of Industrial Relations and Its Impacts on Labour Life*, 3rd World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship (WOCTINE).
16. *Létminimum és Társadalmi minimum 2019-ben (előzetes adatok)*, <https://policyagenda.hu/wp-content/uploads/2020/09/L%C3%A9tminimum-%C3%A9s-t%C3%A1rsadalmi-minimum-el%C5%91zetes-adatok-2019.docx>
17. *Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020–2030*, 2020. május 10.
18. MÁTÉ Dávid Adrián: *Magyar munkajogi szabályozás fejlődéstörténeti áttekintése az ipari forradalomtól napjainkig*, Publicationes, Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, XXXVII/2.
19. MÉLYPATÁKI Gábor, LIPTÁK Katalin: *Munkajogi és gazdasági kihívások a jövő munkaerőpiacán*, International Journal of Engineering and Management Sciences/ Műszaki és Menedzsment Tudományi Közlemények, 2020/1.
20. *Minimum wages, July 2010 and July 2020*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages,_July_2010_and_July_2020_\(EUR_per_month_and_%25\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages,_July_2010_and_July_2020_(EUR_per_month_and_%25).png)
21. *Munka és szegénység az EAPN állásfoglalása a dolgozói szegénységről*, 2013. november, <https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2016/01/2013-EAPN-in-work-poverty-position-paper-HU.pdf>
22. NYERGES Éva: *Az állam gazdasági jogalkotásának céljai és hatásai a bérszintekre: a minimálbér és garantált bérminimum aktuális kérdései = A gazdasági jogalkotás aktuális kérdései*, szerk. GLAVANITS Judit, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2019.
23. PABA, Sergio, SOLINAS, Giovanni: *In Favour of Machines (But Not Forgetting the Workers): Some Considerations on the Fourth Industrial Revolution= Working in Digital and Smart Organizations*, szerk. ALES, Edoardo et al., Palgrave MacMillan(e-book);
24. PISSARIDES, Christopher : *The Future of Work in Europe*, https://ec.europa.eu/economy_finance/bef2019/press/documents/pissarides_tps_speech_en.pdf (2020. 09. 05.); Európai Unió Parlamentjének Jelentés a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról [2015/2103(INL)], 44. pont.
25. POGÁTSA Zoltán: *A feltétel nélküli alapjövedelem értelme és a finn kísérlet haszontalansága*, Észak, <https://www.eszak.org/2019/02/17/pogatsa-zoltan-a-feltetel-nelkuli-alapjovedelem-ertelme-es-a-finn-kiserlet-haszontalansaga/>
26. PRINZ Dániel: *Miért nem jó ötlet a feltétel nélküli alapjövedelem*, <https://qubit.hu/2019/06/13/miert-nem-jo-otlet-a-feltetel-nelkuli-alapjovedelem>
27. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union [SEC(2020) 362 final] – [SWD(2020) 245 final] – [SWD(2020) 246 final]

28. PRUGBERGER Tamás, CSÁK Csilla, TÓTH Hilda: *Hungarian legal regulation of workers' guaranteed payments in cases of employer insolvency – A review in the light of EC Directive 80/987*, South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, 2002/2.
29. *Resetting the Future of Work Agenda: Disruption and Renewa in a Post-COVID World* – White paper october 2020, http://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_Resetting_FOW_Agenda_2020.pdf
30. *Start Unconditional Basic Incomes throughout the EU*, <https://eci-ubi.eu>
31. TAYLOR, Steve: *The psychological benefits of working less*, *The Conversation*, <https://theconversation.com/the-psychological-benefits-of-working-less-128038>
32. VALLASEK Magdolna: *Digitalizáció a munkajogban, munkavállalók a közösségi oldalakon – adatvédelem, szabályozás és dilemmák*, Symbolon, 2018/34.
33. VALLASEK Magdolna: *Digitális munkahely – a jövő munkahelye?*, Symbolon, 2019/36.
34. VAN PARIJS, Philippe: *Alapjövedelem: egy egyszerű és erőteljes gondolat a huszonegyedik század számára*, Esély, 2010/5.
35. VON LEYEN, Ursula: State of the Union, Parliament Plenary Brussels, 16 September 2020, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_20_1655.

PAPP NIKOLETT

A munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjának felelősségbiztosítási modellje Magyarországon és az Európai Unióban

Liability Insurance Model for Occupational Health Injury Compensation in Hungary and the European Union

Abstract: One of the most important issues in the design of national work injury compensation systems is how the two main possible routes of liability relate: on the one hand, the non-tort compensation (social security) model and, on the other, the tort compensation (employers' liability under civil or labour law) model.

In the Hungarian system of accident compensation in labour law, the employee is primarily entitled to certain benefits within the framework of social insurance and may claim damages in excess of this in damages lawsuits.

Employers' liability schemes can be supplemented by voluntary liability insurance solutions. Liability insurance contracts protect both parties: employers are protected against unplanned payments, possibly large amounts of compensation, and the outcome of potentially unpredictable compensation lawsuits, while it means guaranteed coverage for the employee in case of damage.

The introduction of compulsory liability insurance for employers is an issue that arises from time to time. In some countries, employers are required to take out liability insurance, such as the United Kingdom, Germany, France, and Austria. In insurance-based models, the route of compensation plays a marginal role. In Hungary, the penetration of liability insurance is low; however, there is currently no legislative intention to make liability insurance more extensive or mandatory for employers.

In general, however, there is no universal model for accident compensation in labour law. There is no such benchmark at the European Union level either, and it can be said that there is no explicit intention to fully harmonize Member State regulations.

In this study, I examine the consequences of the mandatory or wider application of liability insurance, the regulatory concepts that exist, and the role that the European Union plays in regulating the issue.

Keywords: liability insurance, compensation, employers' liability schemes

Összefoglaló: A munkahelyi egészségsérelmek nemzeti kompenzációs modelljeinek működése kapcsán az egyik legfontosabb vizsgálandó kérdés az, hogy miként viszonyul egymáshoz a felelősség két fő lehetséges útja: egyfelől a tulajdonképpeni közjogi (társadalombiztosítási) modell, azaz kompenzációs modell, valamint a tulajdonképpeni magánjogi (munkáltatói kártérítési) modell, azaz kárfelelősségi modell.

A munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjának magyar modelljében a munkavállaló – a társadalombiztosítási

szabályok szerinti üzemi baleset esetén – elsődlegesen a társadalombiztosítás keretében jogosult bizonyos ellátásokra, az ezt meghaladó kárát pedig kártérítési perekben érvényesítheti.

A munkáltatók kárfelelősségi rendszerét kiegészíthetik az önkéntes felelősségbiztosítási megoldásokkal. A felelősségbiztosítási szerződések védik mindkét felet: a munkáltatók védelmet kapnak a tervezhetetlen, esetleg nagy összegű kártérítések megfizetésével és az esetlegesen kiszámíthatatlan kártérítési perek kimenetelével kapcsolatban, míg a munkavállalók számára fokozott védelmet jelent.

Időről időre felmerülő kérdés a munkáltatók kötelező felelősségbiztosításának bevezetése. Egyes országokban ugyanis kötelező a munkáltatóknak felelősségbiztosítást kötniük, ilyen ország például az Egyesült Királyság, Németország, Franciaország és Ausztria. A biztosítási elvű rendszerekben a kártérítési út marginális szerepet tölt be, ezzel együtt a kártérítési perek száma is. Magyarországon a felelősségbiztosítási penetráció alacsony, ennek ellenére jelenleg nincs olyan jogalkotói szándék, amely szélesebb körűvé vagy kötelezővé tenné a felelősségbiztosítások megkötését a munkáltatók számára.

Általánosságban elmondható ugyanakkor, hogy nemzetközi viszonylatban sem létezik egy univerzálisan elismert, általános modellje a munkahelyi egészségserelmek kompenzációját biztosító rendszereknek. Az Európai Unió szintjén sincs ilyen mértékadó modell, és elmondható, hogy kifejezett szándék sincs a tagállami szabályozások teljes harmonizációjára.

A tanulmányban azt vizsgálom, hogy a felelősségbiztosítás kötelező vagy szélesebb körű alkalmazásának milyen következményei lennének, milyen szabályozási koncepciók és javaslatok léteznek, és milyen szerepet játszik a kérdés szabályozásában az Európai Unió.

Kulcsszavak: munkáltatói felelősségbiztosítás, kártérítés, kompenzációs modell, kárfelelősségi modell, jogharmonizáció

1. Bevezető

Kutatások igazolják, hogy egy átlagember az élete során átlagosan 90 ezer órát tölt el a munkahelyén. Azonban nemcsak a munkában töltött órák száma magas, hanem a munkabalesetek száma is. A munkavégzés körülményeinek javítása és a munkabalesetek számának csökkentése ma is aktuális igény, mind Magyarországon, mind pedig Európában. 2018-ban az Európai Unió 28 tagállamában több mint 3,3 millió 3 munkanapos munkaképzetlenséget okozó munkabaleset történt,¹ ezek közül pedig 3581 halálos kimenetelű volt.² A 2020. év első felére vonatkozó statisztikai adatok alapján 9706 munkabaleset³ történt Magyarországon, amely ugyan 13%-os csökkenést mutat az elmúlt év azonos időszakához képest, azonban nem lehet vitás, hogy a munkabalesetek számának csökkenésében

¹ Accidents at work by sex, age, severity, NACE Rev. 2 activity and material agent of contact mode injury. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_ph3_09/default/table?lang=en (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

² Fatal Accidents at work by NACE Rev. 2 activity. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_02/default/table?lang=en (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

³ Munkabaleset: az a baleset, amely a munkavállalót szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.

jelentős – sőt döntő – szerepe van az új koronavírus (SARS-CoV-2) miatt részben átalakult munkavégzésnek, azaz a home office-ban történő munkavégzés tömeges elrendelésének, a termelés lassulásának és a munkaviszonyok megszüntetésének. Az ezt megelőző években a munkabalesetek száma stagnálást és lassú emelkedést mutatott.⁴

Széles körű az egyetértés a vezető globális és regionális szervezetek, többek között a WHO, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), valamint az Európai Unió (EU) között abban a tekintetben, hogy a munkavállalók egészsége, biztonsága és jóléte alapvető jelentőségű kérdés. Rendkívül fontos ez nemcsak a munkavállalók és családtagjaik számára, hanem a termelékenység, a versenyképesség és a fenntarthatóság, azaz a vállalkozások számára is, és így a nemzetgazdaság, az országok és végeredményben a globális gazdaság szempontjából is.

A fenti statisztikákkal kapcsolatban egyértelmű és deklarált cél mind hazai, mind uniós szinten a munkabalesetek – különösen a halálos és a maradandó egészségkárosodást okozó balesetek – számának csökkentése. Azonban úgy vélem, hogy legalább ilyen fontos azon munkavállalók megfelelő kompenzációjának kérdése, akik munkabalesetet szenvednek el.

2. A munkahelyi egészségsérelem kompenzációjának keretei Magyarországon

Magyarországon a munkahelyi káresemények miatt bekövetkezett egészségsérelem jogkövetkezményeinek három dimenziója van: munkavédelmi, társadalombiztosítási és munkajogi. „A munkáltató védelmi kötelezettségei közül jelentőségét tekintve legfontosabb az egészséges (helyesebben az egészséget nem veszélyeztető) és biztonságos munkakörülmények, illetve foglalkoztatás biztosításával a munkavállaló testi épségének, egészségének, életének védelme. A munka magánjogi viszonyaiba az állam legkorábban mind külföldön, mind Magyarországon a munkavállaló védelme érdekében avatkozott be, megteremtve a közhatalmi ellenőrzés intézményeit is. A munkajogviszony sajátosságából eredően a magánautonómia ellenére a foglalkoztatási körülmények alakításába a munkavállalónak a munkaszerződés megkötésekor és a munkajogviszony fennállása alatt nincs, vagy csekély beleszólása van. Nem bízható a költségeinek csökkentésében érdekelt munkáltatóra, hogy saját jószántából gondoskodik a munkavállalói védelméről. Az államnak ezért megfelelő szabályozással és e szabályok számonkérésével, megsejtésük esetén megfelelő szankciók alkalmazásával rá kell szorítania a munkáltatókat az adott időszakban társadalmilag elfogadott munkakörülmények és foglalkoztatás biztosítására.”⁵

A testi és lelki egészséghez való alkotmányos jog megvalósulását a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény határozza meg. Célja, hogy az egészséget nem veszélyeztető és

⁴ Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján, 2020. I. félév. Innovációs és Technológiai Minisztérium, Munkavédelmi Főosztály, 2020. szeptember, 5., http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=223 (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

⁵ ÁDÁM Lóránt: *A munkavédelem = A magyar munkajog I.*, szerk. LEHOCZKYNÉ Kollonay Csilla, Kulturtrade Kiadó, Budapest, 2001, 233.

biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében meghatározza az állam, a munkáltatók és a munkavállalók feladatait, jogait és kötelességeit, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket. Fentiek szerint a munkavédelmi szabályok elsősorban a prevenciót és a büntetést tekintik fő céljuknak, a reparáció nem célja a szabályozásnak. E funkciót ugyanis részben a társadalombiztosítás rendszere hivatott betölteni, mely alapvetően a baleseti jellegű ellátásokra koncentrál, s ezek egy részét később a munkáltatókra hárítja üzemi baleset esetén. A munkajogi kártérítési felelősség a fentieket kiegészítve arra szolgál, hogy a bíróság előtti igényérvényesítés lehetőségét is biztosítva, a munkahelyi egészségsérelmet szenvedett munkavállaló vagy családja részére megtérítse az elszenvedett vagyoni károkat és sérelmeket, ezzel a teljes kompenzáció lehetőségét garantálva.

A munkáltatói oldalon megjelenő felelősségi szabályozásnak kiemelt jelentősége van. Ennek oka az, hogy a gondoskodási és a foglalkoztatási kötelezettségből adódóan a munkáltató elsődleges kötelezettségei között szerepel az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek kialakítása, illetőleg mindazon körülményrendszerek biztosítása, amelyek a munkavállalók egészségének megőrzését szolgálják. Ebből adódóan a munkáltató felelőssége nem pusztán egy szerződésszegésből mint objektív körülményből eredő felelősségi alakzat,⁶ hanem azon túlmutatva a munkáltató gondoskodási kötelezettségének részeként is megjelenő elvárás.⁷

A káresemények jogkövetkezményei eltérnek a munkajogban, a társadalombiztosítási jogban és a munkavédelmi jogban, mégis azt mondhatjuk, hogy e három jogterület együttesen hivatott a balesetek megelőzésének és kezelésének a biztosítására. A munkajogban a felelősség alapjaként a jogalkotó egyértelműen és tisztán fogalmaz: a munkáltató köteles a munkaviszonnyal összefüggésben felmerült valamennyi kár megtérítésére.⁸ Ezen rendelkezésből látható, hogy a munkáltatói felelősség főszabály szerint teljes, korlátlan, vétkességére tekintet nélküli.⁹ Ez jelentős kockázat a munkáltatók részére, különösen a kis- és középvállalkozások esetében, hiszen egy vállalkozás működését is veszélyeztetheti egy halálos kimenetelű vagy maradandó egészségkárosodást okozó munkabaleset. A fenti megoldások – a munkavédelmi, társadalombiztosítási és munkajogi szabályok a munkabalesetet szenvedett munkavállaló kárának és sérelmének kompenzációjára szolgálnak.

Nem nyújtanak azonban segítséget azon munkáltatók helyzetére, akiket egy maradandó egészségkárosodással vagy halálos kimenetelű munkabalesettel járó következmények sújtanak. A következményeket számba véve, az alábbi terhek, költségek illetik a munkáltatót egy munkabaleset esetén: amennyiben megállapításra kerül a munkavédelmi szabályok

⁶ FUGLINSZKY Ádám: *Felelősség a szerződésszegéssel okozott károkért* = *Polgári jog, kötelmi jog első és második rész*, szerk. WELLMANN György: Budapest, HVG-ORAC, 2013, 229.

⁷ SÍPKA Péter Máté – ZACCARIA Márton Leó: *Felelősségi jogviszonyok* = *Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: Kiss György, Kun Attila, Hungler Sára)*, szerk. JAKAB András, KÖNCZÖL Miklós, MENYHÁRD Attila, SULYOK Gábor, <http://ijoten.hu/szocikk/felelssgi-jogviszonyok> (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

⁸ Mt. 166. § (1) bekezdés.

⁹ Lásd FERENCZ Jácint, TRENYISÁN Máté: *Jogértelmezési és jogalkalmazási kérdések a munkáltatói kárfelelősség körében* = *Állandóság és változás. Tanulmányok a magánjogi felelősség köréből*, szerk. CSITEI Béla et al., Gondolat, Budapest, 2017.

megsértése, bírság megfizetésére köteles. A munkavédelmi bírság összege 50 000 Ft-tól 10 000 000 Ft-ig terjedhet.¹⁰ Üzemi baleset esetén pedig – bizonyos feltételek mellett – a foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedések miatt felmerült egészségbiztosítási ellátást is.¹¹ Ezen túlmenően a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 166. § (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. Ezen költségek komoly problémát jelenthetnek egy vállalkozás számára, azonban ez egyszersmind a károsult számára is probléma lehet, hisz elképzelhető, hogy a munkáltató, miután kifizette a bírságot és az egészségbiztosítási ellátást, már csak részben vagy egészben tudja megfizetni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. A munkavállaló részére a kezeléssel, gyógyszerkiadásokkal, kieső munkabérrel, esetleges munkaképtelenség esetén a jövőbeli keresetkieséssel kapcsolatos összes kiadást fedezni kell, de az ápoló díja, súlyos mozgásszervi károsodás esetén a közlekedéssel kapcsolatos többletkiadás, lakás átalakítása, például kerekesszék használata miatt is keletkezhet térítési kötelezettség.¹²

A munkavállalók kárának hatékony megtérítésére, egyúttal azonban a munkáltató egzisztenciális biztonságának megtartására hivatott a munkáltatói felelősségbiztosítás intézménye. Elmondható, hogy miközben a felelősségbiztosítások fontos szerepet játszanak, játszhatnak a vállalatok felelősségi típusú kockázatainak kezelésében, Magyarországon a felelősségbiztosítási penetráció nemzetközi – globális és regionális – viszonylatban is alacsony.¹³ Annak ellenére tehát, hogy az ún. munkáltatói vagy üzemi baleseti felelősségbiztosítások léteznek, elterjedtségük erősen korlátozott.

A munkabalesetek magas száma és ezzel párhuzamosan a megkötött felelősségbiztosítások alacsony száma együttesen vetik fel azt a kérdést, hogy milyen hatásai lennének a felelősségbiztosítás kötelező vagy szélesebb körű alkalmazásának a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjára. Ezzel összefüggésben érdekes kérdés, hogy milyen megoldások léteznek Európa más államaiban. Tanulmányomban Magyarország európai uniós tagságára való figyelemmel a megoldási javaslatok körében részletesen vizsgálom az Európai Unió mozgásterét, célkitűzéseit és jogharmonizációs tevékenységét.

3. A felelősségbiztosítások szerepe a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjában

Az előző fejezetben kifejtettek szerint Magyarországon a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációs modelljének két fő útja van: a társadalombiztosítás rendszerébe

¹⁰ Mvt. 82. § (3) bekezdés.

¹¹ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 67. § (1) bekezdés.

¹² HERBERT OTTÓ, JUHÁSZ ISTVÁNNÉ, SZOLYKA LILLA: Munkabalesetek – biztosítással, http://www.biztositasiszemle.hu/cikk/elemezsek/munkabalesetek_%E2%80%93_biztositassal.5456.html (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

¹³ Swiss Re Institute: *Liability claim trends: emerging risks and rebounding economic drivers*, Sigma, 2014/4, 5., <https://www.swissre.com/institute/research/sigma-research/sigma-2014-04.html> (letöltés ideje: 2020. 11. 13.)

ágyazott baleseti juttatások, valamint a munkáltató kártérítési felelősségének szabályrendszere. A munkahelyi egészségserelmek nemzeti kompenzációs modelljeinek működése kapcsán az egyik legfontosabb vizsgálandó kérdés az, hogy miként viszonyul egymáshoz a felelősség két fő lehetséges útja: egyfelől a tulajdonképpeni közjogi (társadalombiztosítási) modell, azaz kompenzációs modell, valamint a tulajdonképpeni magánjogi (munkáltatói kártérítési) modell, azaz kárfelelősségi modell.

Elmondható, hogy az Európai Unió szinte minden országában létezik valamiféle kompenzációs elem a szabályozásban, azaz a társadalombiztosítás, a szociális biztonsági rendszer nyújtotta baleseti ellátások. Ezen kompenzációs modell, azaz a közjogi kérdések részletes vizsgálatával kapcsolatban számos kiváló tanulmány született mind a hazai, mind a nemzetközi jogtudományban,¹⁴ azonban a problémafelvetésnek megfelelően jelen tanulmány keretein belül ezen kérdések vizsgálatától eltekintek, és kizárólag a munkáltató felelősségbiztosítással kapcsolatos kérdésekre fókuszálok.

A kárfelelősségi modell megoldásain belül azonban jelentős különbségek mutatkoznak Európa egyes államaiban. A munkáltatói felelősség (kárfelelősségi modell) általában azon a tényen alapul, hogy a munkavállalók kötelesek engedelmeskedni a munkáltatónak, és a munkaadók szinte teljes mértékben ellenőrzésük alatt kell hogy tartsák a munkabiztonsági kérdéseket. Ennek következtében a munkáltatói felelősség klasszikus elvi pillére az ún. üzleti/szakmai kockázat paradigmája.¹⁵

A kárfelelősségi modell vitathatatlan előnye a károsult oldaláról közelítve a teljes kompenzáció esélye (felölve mind a vagyoni, mind a nem vagyoni – „erkölcsi” – károk körét), illetve a felelősségi (adott esetben felróhatósági) aspektus érvényesítése révén elérhető potenciális prevenciós hatás.¹⁶

A munkáltatók kárfelelősségi rendszerét kiegészíthetik az önkéntes felelősségbiztosítások, amelyek piaci alapon működnek. Európában az Egyesült Királyság az egyike azon kevés országnak, ahol a felelősségbiztosítás kötelező modellje régóta érvényesül.¹⁷

A magyar Polgári törvénykönyv szerint a felelősségbiztosítási szerződés alapján „a biztosított követelheti, hogy a biztosító a szerződésben megállapított módon és mértékben mentesítse őt olyan kár megtérítése, illetve sérelemdíj fizetése alól, amelyre jogszabály alapján köteles”.¹⁸

¹⁴ Lásd a témában: KUN Attila: *A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció*, Magyar Munkajog, 2014/1, 91–119.; PARSONS, Chris: *Liability Rules, Compensation Systems and Safety at Work in Europe*, The Geneva Papers on Risk and Insurance, 2002/3, 358–382. Katherine LYONS, Christine CHEYNE: *Social Insurance Mechanisms in the European Union*, RECON Online Working Paper 2011/26, 1–26., www.reconproject.eu/projectweb/portalproject/RECONWorkingPapers.htm (letöltés ideje: 2020. 11. 13.); EMBER Alex: *Szociális koordináció az Európai Unióban*, Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, 2009/1., 1–5.; EMBER Alex: *Migráns munkavállalók szociális biztonsága az Európai Unióban*, Acta Juridica et Politica, Tomus LXXII, Fasc. 3., Szeged, 2009, 61–84.; EMBER Alex: *Erősödő szociális védelem az Európai Unióban: a 883/2004/EK rendelet*, Acta Juridica et Politica (FORUM Szeged), 2011, Szegedi Egyetemi Kiadó Szeged, 61–82.

¹⁵ KUN: *i. m.*, 94.

¹⁶ KUN: *i. m.*, 100.

¹⁷ ELCI, Employers' Liability Act of 1969.

¹⁸ Ptk. 6:470. §.

A felelősségbiztosítások legfontosabb jellemzője az a hárompólusú, bonyolult jogviszony, amely annak eredményeként áll elő, hogy a felelősségbiztosítást nyújtó biztosító a biztosított által másnak okozott károk megtérítésére vállal kötelezettséget.

A felelősségbiztosítás modern és fiatal biztosítási forma, amelynek gyökerei a XIX. századi iparosodáshoz köthetők. Az első felelősségbiztosítási kötvényt Angliában bocsátották ki 1881-ben. Ezt követően folyamatos fejlődésnek indult, elsősorban a munkaadók gondatlansággal kapcsolatos jogi felelőssége miatt keletkező kötelezettségek fedezésének igénye miatt.

A felelősségbiztosítási szerződések, azaz tulajdonképpen biztosítási „termékek” számtalan előnnyel bírnak, a munkáltató kártérítési felelősség bírósági úton történő érvényesítésével kapcsolatban. A felelősségbiztosítási szakma kéz a kézben fejlődött a felelősségi károkra vonatkozó jogrendszerrel, s amint azt Abraham is hangsúlyozza, ebben az esetben kölcsönös egymásra hatásról van szó, ami kiemelt figyelmet érdemel.¹⁹

A munkahelyi egészségsérelmet szenvedett fél, azaz a károsult munkavállaló oldaláról közelítve a kérdést a felelősségbiztosítások egyértelmű előnye az, hogy a munkavállalók védelmet nyernek a munkáltatói fizetésektelenséggel szemben. Elmondható továbbá, hogy a biztosítási fedezet léte önmagában befolyásolhatja a kárigény-érvényesítési hajlandóságot és – sikertelen kárrendezési eljárás esetén – a kártérítési per összegszerűségét is.

A munkáltató oldaláról közelítve a kérdést, általánosságban elmondható, hogy a felelősségbiztosítások összességében csökkentik a vállalkozások kockázatait, stabilizáló szerepet töltenek be, hiszen anyagi védelmet, pénzügyi biztonságot jelentenek a munkáltatónak, ugyanis a munkáltatók védelmet kapnak a tervezhetetlen, esetleg nagy összegű kártérítések megfizetésével kapcsolatban, ahogyan azt a fentiekben kifejtettem. Ezen stabilizáló hatásuk révén pozitív hatást gyakorolnak a gazdaság működésére. További előny a munkáltató számára az, hogy a társadalombiztosítás megtérítési igényével kapcsolatban is fedezetet nyújt a felelősségbiztosítás, tehát nem kizárólag az Mt. 166. §-a szerinti munkáltató kártérítési felelőssége körében van helytállási kötelezettsége a biztosítónak.

Mindkét fél számára előnyös a munkáltatói (üzemi) felelősségbiztosítások intézménye abból a szempontból, hogy a biztosítótársaságok által nyújtott kárrendezési szolgáltatás révén csökkennek a károkozó munkáltató és a károsult munkavállaló között felmerülő természetes konfliktusok és érintkezés, feszültségek, ezzel a felelősségbiztosítás egyfajta mediációs szerepet tölt(het) be. E körben megjegyzendő, hogy felelősségbiztosítás esetén a hatályos adatvédelmi szabályok²⁰ alapján kizárólag a biztosítottal jogosult kapcsolatot tartani a biztosító, tehát minden, az okozott kár és sérelem rendezésével kapcsolatos kérdés a munkáltató beleegyezésével és jóváhagyásával valósulhat meg.

A kárrendezési apparátus igénybevitelével lehetővé válik a károk gyors rendezése, a professzionális kárrendezési szolgáltatás révén adott esetben jogi képviselő nélkül is lehetőség van mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló részéről a kár intézésére,

¹⁹ Kenneth S. ABRAHAM: *The Liability Century – Insurance and Tort Law from the Progressive Era to 9/11*, Harvard University Press, Cambridge, 2008, <https://doi.org/10.1017/S0738248000004065> (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

²⁰ A biztosítási tevékenységről szóló 2014. évi LXXXVIII. törvény 135.§ (3) bekezdés.

mindkét fél számára megnyugtató tartalmú egyezség megkötésére. Nem elhanyagolható az a körülmény sem, hogy a biztosítói szolgáltatás részeként lehetőség van jogi és orvosi konzultáció lefolytatására az elszennvedett munkahelyi egészségsérelemmel kapcsolatban, ezzel is mindinkább elősegítve a felek megalapozott döntését, egy esetleges per várható kimenetelét.

Amennyiben a kárrendezési eljárás nem vezet eredményre, vagy attól elzárkóznak a felek, a biztosított ellen indított kártérítési perben a biztosító részt vehet, szakértelmével és tapasztalatával támogathatja a biztosítottat a peres eljárásban.

Mivel a biztosítótársaságok a károkozó oldalán aktív szereplői a kárrendezési, kártérítési folyamatnak, magatartásuk mind a jogi környezetet, mind a biztosítások iránti keresletet befolyásolja. Józan ésszel is könnyen belátható, hogy a biztosítók hatással vannak arra, hogy például milyen káresemény kapcsán kerül sor peren kívül megállapodásra a felek között, és ez milyen tartalommal születik meg.

A biztosítók aktív részvételükkel a bírósági tárgyalások végeredményét is befolyásolhatják, a kártérítési megállapodás és perek pedig alakítják a vállalatok felelősséggel kapcsolatos percepcióit, és visszahatnak a felelősségbiztosítás iránti keresletükre.

A kezdetektől fogva jelentek meg a felelősségbiztosítások szerepével kapcsolatban kritikus, ellenző hangok. Ezek elsősorban azt a lehetséges negatív mellékhatást fogalmazták meg kritikaként, amely szerint a felelősségbiztosítás csökkentheti a prevencióra fordított figyelmet, növelheti a gondatlan károkozás kockázatát, csökkentve az elretentő erőt, amelyet a jogrendszer a kártérítéssel kapcsolatos felelősség révén el kíván érni (*ex ante moral hazard*). A felelősségbiztosítások támogatói ugyanakkor a kezdetektől hangsúlyozták ezen biztosítások ún. kompenzációs szerepét, amely révén a károsultak megfelelő kártérítéshez juthatnak (abban az esetben is, ha ez a kárért felelős anyagi lehetőségeit meghaladja).²¹

A biztosítási intézményrendszer számos eszközzel rendelkezik az említett kritikai hangok által felvetett kockázatok csökkentésére. Egyrészt a biztosítótársaságok piaci alapon szervezettek, a biztosító díjképzésével nemhogy csökkentenék, hanem akár fel is erősíti a prevenció elvét. A biztosítási díj alapját minden esetben a kockázati költségek adják, a biztosító díjképzésének kiindulópontja a kockázatelbírálás.²² A biztosítási szerződés megkötése előtt ezért már jelentősége van annak, hogy a szerződni kívánó fél korábban milyen kármegelőző intézkedéseket foganatosított, vagy számszerűsítve milyen összegben és hány alkalommal okozott kárt, hiszen a kezdő biztosítási díjat ettől függően fogják megállapítani. További visszatartó erő a regressz lehetősége, mivel a biztosítót az általa megtérített kár mértékéig megtérítési igény illeti meg a károkozóval szemben.²³ További garanciák az önrészesedés és a limitösszegek beépítése a biztosítási szerződésekbe, hiszen az önrész összege, valamint a limiten felüli rész megfizetése a munkáltató felelősségének körébe esik.

A bejelentett károk pedig gazdasági tényezők: a biztosítók kínálatában lehetőség van ún. kármentességi engedményre, azaz kár hiányában kedvezőbb biztosítási díjak

²¹ PANDURICS Anett, MARKÓ Olga: *A felelősségbiztosítások szerepe, jelene és jövője Magyarországon*, Biztosítás és Kockázat, 2015/3, 78–93., 81.

²² FARKAS Szilveszter: *Biztosítási ismeretek gazdasági menedzserek számára*, Győr, 2002, 11.

²³ Ptk. 6:468. § (1).

vonatkoznak a biztosítotttra, míg magas kárhányad esetén a biztosítási díjuk nőni fog. További kedvezmény lehet kár hiányában az önrész összegének csökkentése vagy a díjvisszatérítés.

Nem elhanyagolható továbbá az a körülmény, hogy amennyiben a munkabalesetet súlyos gondatlanságból idézi elő a munkáltató, akkor a biztosítási szerződésben rögzített meghatározott esetekben,²⁴ a munkáltatói felelősségbiztosítási szabályok általános felelősségi szerződési feltételei alapján, mentesül helytállási kötelezettsége alól.

4. A magyar munkáltatói felelősségbiztosítási „termékek”

A fenti előnyök ellenére elmondható, hogy a magyar felelősségbiztosítási piac globális összehasonlításban alulfejlett, a biztosítási penetráció jelentősen alacsonyabb a világtátlagnál. Gyakori szemlélet hazánkban, hogy nem érdemes biztosítást kötni, mert a biztosító nem fizet káresemény esetén. Különösen jellemző ez a felelősségbiztosítások vonatkozásában, hiszen a vagyonbiztosítással ellentétben itt nehezebben határozhatók meg a biztosítási értékek, és gyakori, hogy a kisebb munkáltatók nem számolnak azzal, vagy adott esetben kockázatelemzésük nem terjed ki arra, hogy milyen hatásai lehetnek egy munkabalesetnek, valamint az abból fakadó kár- és sérelemdíjigényeknek egy vállalkozás jövőjére nézve.

A jelenleg hatályos szabályozás nem írja elő a munkáltatók részére munkáltatói felelősségbiztosítás megkötését, szemben például egyes tevékenységek végzésével (egészségügyi szolgáltatók, ügyvédek).

Általánosságban elmondhatjuk azonban, hogy a munkáltatói felelősségbiztosítás piacon elérhető termékei nem terjednek ki minden olyan kockázatra, amelyért egyébként a munkáltató az Mt. szabályai szerint felelősséggel tartozik. A hazai biztosítási piac által kínált munkáltatói felelősségbiztosítási termékeket lehetetlenség pontról pontra elemezni és összevetni, hiszen a legtöbb biztosító kínálatában találunk munkáltatói felelősségbiztosítási terméket.

Általánosságban elmondhatjuk azonban, hogy a munkáltatói (üzemi baleseti) felelősségbiztosítások fedezete nem terjed ki a foglalkozási megbetegedés és a szervezett munkavégzéssel összefüggésben álló egyéb, nem baleseti eredetű megbetegedés okozta károkra és nem vagyoni sérelemre. Több biztosító általános szerződési feltételei rögzítik, hogy a munkavállalókat munkahelyükre menet vagy onnan jövet, útközben ért balesetek során, illetve következtében keletkező károkra és nem vagyoni sérelemre, azaz az úti balesetekre nem terjed ki a biztosítási szerződésnek hatálya. Ezzel kapcsolatban két körülmény említendő meg: amennyiben a munkavállaló véletlen elszenvedője egy közlekedési balesetnek, kárára és nem vagyoni sérelmére fedezetet nyújt a balesetet okozó gépjármű kötelező felelősségbiztosítása. Másik körülmény, hogy amennyiben a baleset a biztosított, azaz a munkáltató saját tulajdonában lévő vagy általa bérelt szállítóeszközön,

²⁴ Ilyen például, ha 1 000 000 Ft-ot meghaladó mértékű munkavédelmi bírság kerül kiszabásra a munkáltatóval szemben.

utazás során történt, általában a biztosító elismeri helytállási kötelezettségét a biztosítási szerződésben rögzítettek szerint.

Jellemző továbbá, hogy a kölcsönvett munkaerő munkabalesetéből származó károkra, valamint a távmunkát végző munkavállaló munkabalesetéből származó károkra vonatkozóan kizárják a biztosítók a biztosítási szerződésből. Tipikus továbbá, hogy a fegyveres erők és fegyveres szervezetek tagjainak, a katasztrófavédelem központi és területi szervei tagjainak munkabalesetéből eredő károkra és nem vagyoni sérelmekre szintén nem terjed ki a biztosító helytállási kötelezettsége, általános szerződési feltételben rögzített kizárás alapján.²⁵

5. Az Európai Unió szerepe a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjában

Az előző fejezetekben kifejtett gazdaságstabilizáló hatás ellenére, s figyelembe véve a munkavállalók és munkáltatók érdekeit is, nincs olyan jogalkotói szándék, amely szélesebb körűvé vagy kötelezővé tenné a felelősségbiztosítások megkötését a munkáltatók számára. Jelenleg tehát nincs olyan szabály, mely érvényes felelősségbiztosításhoz kötné a munkáltatók működését, a foglalkoztatást. Figyelemmel arra, hogy Magyarország az Európai Unió tagállama, szükséges megvizsgálni a kérdést az uniós jog szintjén, tehát azt, hogy van-e az Uniónak a kötelező munkáltatói felelősségbiztosítás előírására vonatkozó hatásköre, jogharmonizációs tevékenysége, illetve van-e ilyen szándék az Európai Unió szintjén, hiszen hazai jogalkotói szándék hiányában is megoldás lehet, amennyiben a kérdést az uniós jog szintjén szabályozzák.

Az európai államok megoldásait vizsgálva megkülönböztethetjük egymástól a kompenzációs modellt alkalmazó és a kárfelelősségi modellt alkalmazó államokat. Általánosságban elmondható, hogy „tisztán”, azaz önmagában egyik megoldás sem érvényesül egyik államban sem, hasonlóan Magyarországhoz. Parsons megállapításai szerint azonban a legtöbb európai ország rendszerében a kártérítési út marginális szereppel bír,²⁶ több európai ország közel került ugyanis az ún. „tisztá kompenzációs modellhez” („pure compensation model”), ahol a kompenzáció domináns forrása a biztosítás, a kártérítési pereknek pedig marginális szerep jut e téren. Ilyen jellegű rendszer működik például

²⁵ A vizsgált általános szerződési feltételek: Aegon, VV-TREND-II-FSZ-170701-170626. sz. Válgalati Vagyon- és felelősségbiztosítások AEGON TREND II. Felelősségbiztosítás 23–24., Vagyon és felelősségbiztosítások | Aegon Biztosító (letöltés ideje: 2020. 11. 15.); Allianz Hungária Zrt., AHE-10219/6P sz. Munkáltatói felelősségbiztosítás 3., AHE10219_6P_Munkfel_UT (allianz.hu) (letöltés ideje: 2020. 11. 15.); Generali, 18804. sz. Általános felelősségbiztosítási feltételgyűjtemény 20., Általános felelősségbiztosítások – Generali Biztosító Zrt. Biztosítások minden élethelyzetre, online biztosítási szolgáltatások; Groupama Biztosító, GB931 jelű munkáltatói felelősségbiztosítás – Biztosítási termékismertető 1., groupama_0451.pdf (biztositasifeltetelek.hu) (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

²⁶ KUN: *i. m.*, 115., PARSONS: *i. m.*, 367.

Németországban, Franciaországban, Ausztriában.²⁷ Az ún. bismarcki típusú kompenzációs rendszer elsőként Németországban került felállításra 1884-ben, és máig ez képezi a társadalombiztosítás útján megszervezett baleseti kompenzáció uralkodó modelljét.²⁸

Más országokban azonban a kárfelelősségi modell hasonlóan hangsúlyos, mint hazánkban. Így például az Egyesült Királyságban, Spanyolországban és Olaszországban a kompenzációs modell minimális fedezetet nyújt, és jelentős szerep jut a kárfelelősségi, azon belül is a felelősségbiztosítási megoldásoknak.²⁹

A legtöbb európai országban a munkáltatói felelősségbiztosítás – hallgatólagosan vagy deklarativan – az általános felelősségbiztosítások egyik eseteként, egy biztosítási „termékként” van szabályozva, azaz nincs önálló munkáltató felelősségbiztosítási szabályozás. Ez alól kivétel az Egyesült Királyság, Írország és Ciprus, ahol önálló, az általános felelősségbiztosítás szabályaitól elkülönülő munkáltatói felelősségbiztosítási eljárás létezik. Az Egyesült Királyság azon kevés európai országok egyike, ahol a munkáltatói felelősségbiztosítás megkötése gyakorlatilag minden munkáltató számára kötelező.³⁰

A munkáltatói felelősségbiztosítási termékek Magyarországhoz hasonlóan minden európai államban a magánszektorban érhetőek el, az állami biztosítói modell Európában nem érvényesül. Jellemző továbbá, hogy Európában a munkáltatói felelősségbiztosítást soha nem kombinálják a munkavállalók kártérítési biztosításával.

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban EUMSZ) 153. cikke felhatalmazza az Uniót, hogy irányelveket fogadjon el a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén. A munkahelyi egészségvédelem kiemelt célja az Európai Uniónak, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság (a továbbiakban OSH) az európai integráció középpontjában áll az Európai Szén- és Acélközösség létrehozása óta. A szakpolitika legfontosabb szereplője az Európai Unióban az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (a továbbiakban EU-OSHA), amelyet a Tanács rendelete állított fel. Feladata a munkavédelemmel kapcsolatos információk gyűjtése, kezelése és továbbítása európai uniós szinten. A szervezet 1996 óta működik Spanyolországban, bilbaói székhellyel.³¹ Célja a munkavállalók munkakörülményeinek javítása a műszaki, tudományos és gazdasági információ áramlásának ösztönzésével. Az ügynökség személyi állománya munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakértőkből, valamint kommunikációs és igazgatási szakemberekből áll. Az Ügynökség háromoldalú szervezet, azaz együttműködik a kormányokkal, a munkáltatók és a munkavállalók érdekképviselőivel.

Az OSH első fő mérőldköve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK (1989. június 12.) tanácsi irányelv elfogadása volt.

Az EU-OSHA folyamatos kutatásokat és felméréseket végez a munkahelyi egészségvédelem területén, ezek eredményei pedig azt igazolják, hogy munkáltatóként a

²⁷ AJTAY-HORVÁTH Viola: *A felelősségbiztosítás lehetséges hatásai a munkaviszonyra*, Jogi tanulmányok, ELTE, 2016/1, 435–443., 439.

²⁸ KUN: i. m., 95.

²⁹ *Report on the seminar organised by the International Cooperation Network Working group, Workers' Compensation in Europe*, 2014, 8.

³⁰ PARSONS: i. m., 367.

³¹ Az Európai Munkavédelmi Ügynökség, <http://osha.europa.eu> (letöltés ideje: 2020. 11. 13.)

munkahelyi egészségvédelembe és biztonságba fektetett összegek több mint kétszeres megtérülésére számíthat.³² A munkahelyi balesetek és a munkával összefüggő egészségügyi problémák számának csökkenése potenciális előnyökkel jár a vállalatokra nézve. Ilyen előny többek között a termelési veszteségek és zavarok, valamint a betegszabadságok elkerülése, az eszközök megromlásának és a céges arculatot érő negatív hatásoknak a kivédése, valamint az adminisztratív és jogi költségek csökkenése. A megfelelő munkahelyi egészségvédelem és biztonság a nagyvállalatoknál is fontos, de a kisebb cégek számára létkérdés lehet. A súlyos munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági incidensek különösen a kisvállalkozások esetében járhatnak katasztrofális következményekkel.

Figyelembe véve azt, hogy az EU rendkívüli figyelmet szentel a munkahelyi egészségvédelemnek és a munkahelyi egészség sérelmek kompenzációjának,³³ felmerül a kérdés, hogy szükség van-e az európai kártérítési rendszerek harmonizálására.

Az EUMSZ 153. cikke meghatározza az Unió feladatait a munkakörnyezet javítása, valamint a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében. A tagállamban működő különféle kompenzációs és kárfelelősségi modellek összehangolására azonban még nem került sor valódi kísérletre.

Miután a tárgyalat szakpolitika nem tartozik az Unió kizárólagos hatáskörei közé, a tagállami rendszerek uniós szinten történő harmonizálása csak akkor lenne igazolható, ha ez szükséges az Európai Unió célkitűzéseinek előmozdításához, valamint megállapítást nyer, hogy ez a cél kizárólag uniós szinten valósítható meg. Ilyen legitim cél lehet az Unió gazdasági alapszabadságainak előmozdítása vagy az uniós polgárok jogainak biztosítása. Ekképpen – elméleti síkon – ilyen cél lehet, hogy a tagállamok által biztosított különböző kompenzációs szintek és összegek akadályozzák az Európai Unió által biztosított alapszabadságok, így például a szabad mozgás vagy a szociális biztonság és a szociális segítségnyújtás érvényesülését. A szolgáltatásnyújtás oldaláról megragadva, szintén ilyen cél lehet, hogy a tagállamokban eltérő követelmények vonatkoznak a munkáltatókra, ami a versenyt, illetve a letelepedés szabadságát korlátozhatja adott esetben. Kérdéses, hogy a munkabalesetet szenvedett munkavállalók milyen mértékű kompenzációra jogosultak, azt valóban uniós szinten kell-e rendezni, hiszen a tagállamok szociális hálóját, berendezkedését jelentős eltéréseket mutat. A társadalombiztosítási modellek összehangolására ugyan többször merült fel a szándék, de tény, hogy a fent részletezett szempontok miatt – eltérő szociális háló, gazdasági megoldások, teljesítőképesség – a rendszerek összehangolását nem látom reális célnak.

A kötelező munkáltatói felelősségbiztosítás szabályainak az uniós szinten történő szabályozása vagy keretszabályok biztosítása viszont a munkavállalók és a munkáltatók jogainak és érdekeinek legitim és reális célja lehet, hiszen a biztosítók döntően multinacionális cégek, ezáltal határon átnyúló szolgáltatásokat nyújtanak.

A munkáltatói felelősségbiztosítások uniós szintű szabályozása többször felmerült kérdés volt, így 2003-ban például Bill Newton Dunn brit parlamenti képviselő fordult az

³² *Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health*, Nemzetközi Társadalombiztosítási Szövetség, 2013.

³³ Ezzel összefüggésben lásd: *A munkahelyi egészségvédelem és biztonság mindenkit érint – Gyakorlati útmutató munkáltatók részére*, Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2016.

Európai Bizottsághoz azzal a kérdéssel, hogy az Unió legtöbb tagállamában a munkahelyi egészségsérelmekkel összefüggésben tiszta kompenzációs modell érvényesül, míg az Egyesült Királyságban a kötelező munkáltatói felelősségbiztosítás elve piaci alapon érvényesül. Ezzel összefüggésben indítványozta Dunn, hogy uniós szinten szabályozzák a munkáltatói felelősségbiztosítás piacán a verseny szabadságát. A Bizottság további egyeztetésre hívta fel a kérdést előterjesztőt, azonban – mint látjuk – szabályozási koncepció nem született.

Álláspontom szerint a teljes harmonizáció helyett az Unió szerepe sokkal inkább egy általános keretszabályozó szerep lehet a felelősségbiztosítások terén. E körben például reális cél lehet, hogy bizonyos tevékenységek végzése vagy bizonyos munkavállalói létszámtól függően kötelezővé tegyék a munkáltatói felelősségbiztosítás megkötését. További szabályozandó kérdés lehet azon eseteknek a szabályozása, amikor a biztosító nem tartozik helytállási kötelezettséggel, ezzel is növelve a biztosítási szerződések átláthatóságát és kiszámíthatóságát, ezzel pedig a munkáltató bizalmát.

6. Összegző gondolatok

A munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjának magyar modelljében a munkavállaló – a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset esetén – elsődlegesen a társadalombiztosítás keretében jogosult bizonyos ellátásokra, az ezt meghaladó kárát pedig kártérítési perekben érvényesítheti.

A munkáltatók kárfelelősségi rendszerét kiegészíthetik az önkéntes felelősségbiztosítási megoldásokkal. A felelősségbiztosítási szerződések védik mindkét felet: a munkáltatók védelmet kapnak a tervezhetetlen, esetleg nagy összegű kártérítések megfizetésével és az esetlegesen kiszámíthatatlan kártérítési perek kimenetelével kapcsolatban, míg a munkavállalók számára fokozott védelmet jelent.

Időről időre felmerülő kérdés a munkáltatók kötelező felelősségbiztosításának bevezetése. Egyes országokban ugyanis kötelező a munkáltatóknak felelősségbiztosítást kötniük, ilyen ország például az Egyesült Királyság, Németország, Franciaország és Ausztria. A biztosítási elvű rendszerekben a kártérítési út marginális szerepet tölt be, ezzel együtt a kártérítési perek száma is. Magyarországon a felelősségbiztosítási penetráció alacsony, ennek ellenére jelenleg nincs olyan jogalkotói szándék, amely szélesebb körűvé vagy kötelezővé tenné a felelősségbiztosítások megkötését a munkáltatók számára.

Hazánkban a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjában jelentős munkaadók önkéntes alapon kötnek felelősségbiztosítási szerződést, azonban ezek száma csekély, annak ellenére, hogy csaknem minden biztosító kínálatában szerepel e szerződéstípus. A felmérésekből az derül ki, hogy a kis- és középvállalkozások negyede nem rendelkezik sem vagyon-, sem felelősségbiztosítással.³⁴

³⁴ http://www.biztositasiszemle.hu/cikk/elemzesek/minden_negyedik_kkv_vedtelen.5625.html (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

A 2012-es Munka törvénykönyve kodifikálása során a kárfelelősségi szabályok módosításával párhuzamosan lehetőség lett volna felvetni a kötelező munkáltatói felelősségbiztosítás bevezetését, amely azonban elmaradt.³⁵

Bár az elmúlt években a jogszabályi háttér változásai hozzájárulhattak volna a felelősségbiztosítás szerepének növekedéséhez, a hazai vállalkozások továbbra sincsenek teljesen tisztában a munkáltatói felelősségbiztosításból fakadó előnyökkel. A tudatosság szintje vélhetően lassan változik a jövőben, hiszen a joggyakorlat szigorodásának negatív gazdasági hatását késleltetve, jelentős késéssel érzékelik majd a vállalatok, és csak ezt követően számíthatunk a vállalati gyakorlat jelentős változására, ezzel az általános felelősségbiztosítási penetráció növekedésére.³⁶

Általánosságban elmondható ugyanakkor, hogy nemzetközi viszonylatban sem létezik egy univerzálisan elismert, általános modellje a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációját biztosító rendszereknek. Az Európai Unió szintjén sincs ilyen mértékadó modell, és kifejezett szándék sincs a tagállami szabályozások teljes harmonizációjára.

Irodalomjegyzék

1. KENNETH S. ABRAHAM : *The Liability Century – Insurance and Tort Law from the Progressive Era to 9/11*, Harvard University Press, Cambridge, 2008, <https://doi.org/10.1017/S073824800004065>
2. ÁDÁM LÓRÁNT: *A munkavédelem = A magyar munkajog I.*, szerk. LEHOCZKYNÉ Kollonay Csilla, Kulturtrade Kiadó, Budapest, 2001.
3. AJTAY-HORVÁTH VIOLA: *A felelősségbiztosítás lehetséges hatásai a munkaviszonyra*, Jogi Tanulmányok, ELTE, 2016/1.
4. EMBER ALEX: *Erősödő szociális védelem az Európai Unióban: a 883/2004/EK rendelet*, Acta Juridica et Politica (FORUM Szeged), Szegedi Egyetemi Kiadó, Szeged, 2011.
5. EMBER ALEX: *Migráns munkavállalók szociális biztonsága az Európai Unióban*, Acta Juridica et Politica, Tomus LXXII, Fasc. 3., Szeged, 2009.
6. EMBER ALEX: *Szociális koordináció az Európai Unióban*, Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, 2009/1.
7. FARKAS SZILVESZTER: *Biztosítási ismeretek gazdasági menedzserek számára*, Győr, 2002.
8. FERENCZ JÁCINT, TRENYSÁN MÁTÉ: *Jogértelmezési és jogalkalmazási kérdések a munkáltatói kárfelelősség körében = Állandóság és változás. Tanulmányok a magánjogi felelősség köréből*, szerk. CSITEI BÉLA et al., Gondolat, Budapest, 2017.
9. FUGLINSZKY ÁDÁM: *Felelősség a szerződésszegéssel okozott károkért = Polgári jog, kötelmi jog első és második rész*, szerk. WELLMANN György, HVG-ORAC, Budapest, 2013.
10. HERGERT OTTÓ, JUHÁSZ ISTVÁNNÉ, SZOLYKA LILLA: *Munkabalesetek – biztosítással*, http://www.biztositasiszemle.hu/cikk/elemlzesek/munkabalesetek_%E2%80%93_biztositással.5456.html

³⁵ AJTAY-HORVÁTH VIOLA: *A felelősségbiztosítás lehetséges hatásai a munkaviszonyra*, Jogi Tanulmányok, ELTE, 2016/1, 435–443., 439.

³⁶ PANDULICS, MARKÓ: *i. m.*, 91.

11. KUN Attila: *A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció*, Magyar Munkajog, 2014/1.
12. LYONS Katherine, CHEYNE Christine: *Social Insurance Mechanisms in the European Union*, RECON Online Working Paper 2011/26, www.reconproject.eu/projectweb/portalproject/RECONWorkingPapers.htm
13. PANDURICS Anett, MARKÓ Olga: *A felelősségbiztosítások szerepe, jelene és jövője Magyarországon*, Biztosítás és Kockázat, 2015/3.
14. PARSONS, Chris: *Liability Rules, Compensation Systems and Safety at Work in Europe*, The Geneva Papers on Risk and Insurance, 2002/3.
15. SIPKA Péter Máté, ZACCARIA Márton Leó: *Felelősségi jogviszonyok = Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára), szerk. JAKAB András, KÖNCZÖL Miklós, MENYHÁRD Attila, SÜLYÖK Gábor, <http://ijoten.hu/szocikk/felelssgi-jogviszonyok>

Egyéb hivatkozások

1. *A munkahelyi egészségvédelem és biztonság mindenkit érint – Gyakorlati útmutató munkáltatók részére*, Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2016.
2. Az Európai Munkavédelmi Ügynökség honlapja, <http://osha.europa.eu>
3. Accidents at work by sex, age, severity, NACE Rev. 2 activity and material agent of contact mode injury. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_ph3_09/default/table?lang=en
4. Biztosítási szemle: *Minden negyedik kkv védtelen*, http://www.biztositasiszemle.hu/cikk/elemzesek/minden_negyedik_kkv_vedtelen.5625.html
5. Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health, Nemzetközi Társadalombiztosítási Szövetség, 2013.
6. Fatal Accidents at work by NACE Rev. 2 activity. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_02/default/table?lang=en
7. Report on the seminar organised by the International Cooperation Network Working group, Wokers' Compensation in Europe, 2014.
8. Swiss Re Institute: *Liability claim trends: emerging risks and rebounding economic drivers*, Sigma, 2014/4, <https://www.swissre.com/institute/research/sigma-research/sigma-2014-04.html>
9. Innovációs és Technológiai Minisztérium, Munkavédelmi Főosztály: *Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján*, 2020. I. félév., 2020. szeptember, 5, http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=223
10. Written question E-0444/03 by Bill Newton Dunn (ELDR) to the Commission (2003/C 161 E/229)

PRUGBERGER TAMÁS

A munkavállalói képviselet részvételi jogosítványai a gazdasági társaságok, valamint üzeik irányítása terén az euroatlanti régióban és Magyarországon

Employee Representation Participation Rights in the Management of Companies and Their Plants in the Euro-Atlantic Region and Hungary

Abstract: The study deals with employee participation in corporate and plant management, showing the historical course of the formation and development from the early twentieth century to the end of World War II. Following World War II, the European Coal and Steel Community (ECSC) developed a system of 50-50% ownership and employee representation in both areas, which in the early 1970s was transformed into two-thirds ownership and one-third employee representation. Next, the study presents the structural nature of the current participatory institutional system, the electoral system, and the licensing system in a comparative manner.

Keywords: supervisory board/board of directors, employee representation, participation, plant, workers' council, right of co-determination, election, recall, unique and dual workers' council system

Összefoglaló: A tanulmány a vállalati testületi és az üzemi vezetésben fennálló munkavállalói részvétellel foglalkozik, kimutatva mindkettő kialakulásának és fejlődésének történeti menetét a XX. század elejétől a II. világháború végéig, valamint a II. világháború után a Montánunióban mind a két területen kialakult 50-50%-os tulajdonosi és munkavállalói képviseleti rendszerét, amely az 1970-es évek elején kétharmad tulajdonosi és egyharmad munkavállalói képviseletté alakult át. Ezt követően a jelenlegi participációs intézményrendszer strukturális jellegét, választási rendszerét, valamint jogosítványrendszerét mutatja be a tanulmány komparatív jelleggel.

Kulcsszavak: felügyelő/igazgató tanács, munkavállalói képviselet, participáció, üzem, üzemi tanács, együtt döntési jog, választás, visszahívás, unikális és duális üzemi tanácsi rendszer

1. A participáció fogalmához, tagolásához és jogrendszeri elhelyezéséhez

1.1. A participáció fogalma és hatáskörének kiterjedési területe

A participáció a gazdaság világában a vállalatok üzemei vezetésében való munkavállalói részvételt, a munkáltató és a munkavállalói képviselő együttműködését jelenti, ami kétirányú:

a) Egyrészt megjelenik üzemi szinten, és onnan felfelé is szerveződik vállalati, sőt konszernszintre is. Ez a vállalati, valamint az üzemi alkotmányjog területe, ami a germán jogrendszer országaiban általában külön törvényben van szabályozva. Németországban az üzemi alkotmánytörvényben (Betriebsverfassungsgesetz), Ausztriában a vállalati alkotmánytörvényben (Unternehmen-verfassungsgesetz), Hollandiában a vállalati tanács törvényben (Andernehmensradswet), Svájcban pedig a kötelmi törvényben (Obligationsgesets, röv.: OR).¹ A latin jogrendszerhez tartozó államokban, így Franciaországban, Spanyolországban és Portugáliában az üzemi tanácsot az ország munka törvénykönyvének az üzemi tanács szervezéséről, működéséről, hatásköréről, valamint jogosítványrendszeréről szóló fejezete szabályozza.² Kivételt képez a német szabályozást követő olasz üzemi tanácsi rendszer, amelynek létezése a szabályozás „lex imperfecta” jellege miatt egyszerűen elhalt.³ A magyar üzemi tanácsrendszer szervezeti felépítését illetően a német rendszert követi, jogosítványrendszere azonban eltér tőle. Minthogy egy vállalatban belül több üzem is működhet jogi személyiség nélkül, az üzemekben létesülnek az üzemi tanácsok az ott dolgozó munkavállalók részéről történő választások útján. Az

¹ Betriebsverfassungsgesetz (BetrV.Ges.) 1972. (BGB. I. 5.), Gerrick HOYNINGEN VON HUENE: *Betriebsverfassungsrecht*, C. H. Beck Verlag, München. (D.); Arbeitverfassungsgesetz II. Teil. 1974.; STRASSER Rudolf: *II. Kollektives Arbeitsrecht*, Manche Verlag, Kurzlehrbuchreihe, 5, Wien, 1984, 203. (A); Wet des andernemingsraad (WOR), 1971., Bernd WAAS: *Das Betriebsverfassungsgesetz der Niederlande im Spiegel des Deutschen Rechts* = Ünnepi Tanulmányok II. (Prugberger Tamás prof. 60. születésnapjára) Novotni Kiadó, Miskolc, 1997, 376. (NL.); Mitwirkungsgesetz, 1993., Wolfgang PORTMANN, Jean-Fritz STÖCKLI: *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 3. Auflage, DIKE Verlag, Zürich – St. Gallen 2013, 2356. s köv. pontok. Ezen kívül: *Employee participation in Europe. Works councils, worker directors and other forms of participation in 15 European contries from European Industrial Relation Review*, EIIR Report number four, European Industrial-relations Rewiew (továbbiakban röv.: Empl part. in EU.), Austria 8–11., W. Germany 26–30., Netherlands 42–44.

² *Jura Europae. Droit du Travail – Arbeitsrecht, Edition technique juris chasseur*, Paris – C.H. Beck Verlag, Paris–München, 1993, I–III. Vol.-Band (Továbbiakban röv.: J.E.). J.E. I. 30.30. 1-2. (Fr.); J.E. I. 20.52 II. 1. Az 1972. márciusi nemzeti tarifaszerezződés vezette be az 1948-ban hatályba lépett gazdasági alkotmány alapján. (B.); Estatuto de los trabajadores (ET) art. 61. et ff. Lit.: Aviles Antonio OJEDA, Manuel PEREZ: *Gewerkschaftsrechte im Betrieb nach spanischem Recht*. Arbeitsrecht im Betrieb, 1985/12, 384–385.

Codico do trabalho, 2003, bevezetve az Alkotmány 54. §-a alapján, FEDTKE E., FEDTKE J.: *Arbeitsrecht in Portugal*, 111–115. = *Arbeitsrecht in Europa*, szerk. Martin HENNSLER, Axel BRAUN, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011. (Továbbiakban röv.: H/B.), 1102–1103. (Port.). Ezen kívül: Empl. part in EU.: *i. m.*, France 21–25., Portugal 45–46., Spain 47–50.

³ J. E. II. 40.52–2. II. C. 38. (I.); Empl. part in EU.: *i. m.*, Italy, 36–38. Ezáltal csak de iure létezik, de facto azonban nem.

olyan vállalatnál, ahol csak egy üzem működik, az ott létrehozott üzemi tanács egyúttal betölti az összüzemi (vállalati) tanácsi funkciót is. Ugyanis az üzemi tanácsokon belüli választás vagy delegálás útján szerveződik meg a vállalati üzemi tanács, másként szólva az összüzemi tanács (Gesamtbetriebsrat). A vállalati, illetve az összüzemi tanácsok hozzák létre hasonlóképpen a konszern üzemi tanácsot.⁴

Az üzem a vállalat alsó termelő-gazdasági egysége, főszabályként jogi személyiség nélkül. Jogi személyiséggel azonban a vállalatvezetés az üzezeit bármikor felruházhathatja, amire elsősorban országos hatáskörrel rendelkező nagyvállalatok területi egységei esetében szokott sor kerülni.⁵ A vállalat központi irányító szerve, valamint a központi irányító szerv által önálló jogalanyiséggel felruházott területi egységei azonban jogi személyek. Az üzemi tanács akkor sem jogi személy, ha a vállalat egy üzemből áll. Ez esetben ugyanis a vállalat és az üzem egy egységet képez. Bár az üzemi tanács jogi személyiséggel nem rendelkezik, korlátozott munkajogi jogalanyisége mégiscsak van. Ha ugyanis a törvényben biztosított hatáskörét és jogait a munkáltató megsérti, jogait vagy döntőbizottsági, vagy bírósági eljárás keretében érvényesítheti. Vizsgálva a vállalatok nem csak szerződéses, hanem intézményi együttműködését, több vállalat együttműködhet konszernt alkotva. A konszerntben együttműködő vállalatok megtartják önálló jogi személyiségüket, gazdasági együttműködésük érdekében azonban alárendelődnék a konszernt irányító vállalatnak. Kétféle konszernt van: szerződéses és faktikus. Szerződéses akkor, amikor megállapodnak egymással konszernt létrehozásában, faktikus akkor, amikor egy vállalat a tőzsdén megvásárolja egy vagy több hasonló vagy azonos gazdasági profilú vállalat részvényeit vagy üzletrészeit, és így azokat irányító vállalatként, mint alárendelt vállalatot kapcsolja magához. Ilyen esetben a konszerntvállalatok összüzemi tanácsai általában létrehozzák a konszernt üzemi tanácsot is.⁶

b) A vállalatban belüli participáció másik nagy területe a vállalat legfelső szintű vezetésében, a gazdasági társaság felügyelőtanácsában vagy igazgatóságában jelenik meg. A germán jogrendszerhez tartozó vállalatoknál a felügyelőtanácsban belül, a Franciaországban, a Benelux államokban és az angolszász jogterület ún. „board” rendszerében pedig az igazgatóságban belül. Magyarország az előbbihez tartozik. Így jelent meg az első magyar társasági törvényben, míg a második társasági törvény szerint alternatív módon választható volt mind a két rendszer, az új Polgári törvénykönyv (Ptk.) visszatért az eredeti felügyelőtanácsi megoldáshoz. A két rendszer közötti különbség az, hogy míg a germán (német, osztrák, svájci) és a magyar rendszernél a gazdasági társaság közgyűlése, illetve taggyűlése az ügyvezetés végzésére külön igazgatóságot, míg az ügyvezetés szakmai és jogi felügyeletére külön felügyelőtanácsot (bizottságot) választ, és a két szerv szervezetiileg is elkülönül egymástól, addig a board rendszernél az igazgatóságban belül az ügyvezetés és az ügyvezetés felügyelete

⁴ Lásd az 1. és 2. sz. jegyzetet. Európa valamennyi üzemi tanácsot ismerő államban az adott állam alkotmányára hivatkozva hasonló az építkezés.

⁵ Az üzemet a központja jogi személyiséggel felruházhathatja. Ha azonban a cég csak egy üzemmel működik, akkor is a cég és nem az üzem rendelkezik jogi személyiséggel. Az üzemi tanácsnak jogi személyisége nincs, legfeljebb korlátozott munkajogi jogalanyisége. Bővebben erről PRUGBERGER Tamás: *A csoport jogalanyiség integratív szemléletét igénylő elméleti és gyakorlati tényezők = Az uniós csatlakozás hatása a letelepedés és a szolgáltatások szabad áramlása körében*, Tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc, 2005, 156–158.

⁶ Christine WINDPICHLER: *Arbeitsrecht im Konzern*, C. H. Beck, München, 1998, 309–312.

szervezetileg együtt jelenik meg a szervezeten, vagyis az igazgatóságon belül. Ennek megfelelően a közgyűlés, illetve a tagok (gyűlése) által megválasztott igazgatóságon belül a tagok egyik része ügyvezető igazgató, a másik része felügyelő igazgató. Magyarország – mint már jeleztem – az előbbi rendszerhez tartozik. A participáció a felügyelőtanács, illetve az igazgatóságon belül úgy jelenik meg, hogy a vállalat keretében működő üzemi tanácsok vagy közvetlenül, vagy a vállalati (összüzemi) tanácson keresztül delegálnak tagokat a felügyelő, board rendszer esetén az igazgatótanácsba. Erre kötelezően akkor kerül sor, ha a vállalatnál 200 munkavállalói létszámot elérő személyzet dolgozik.

1.2. A szabályozás jogdogmatikai rendszere

Joglogikailag és jogelméletileg vállalatot meghaladó területi és országos szinten a kollektív munkajogon, vagyis a munkaügyi kapcsolatok jogán belül a munkavállalói érdekvédelem első területe a munkáltatói érdekvédelmi egyesületek és a szakszervezeti szövetségek, vállalati szinten a munkáltató és a vállalatánál érdekképviselési joggal rendelkező egy vagy több szakszervezet között zajló, kollektív szerződészkötésre irányuló érdekegyeztetés jogintézménye áll. Ezt követi az üzemi alkotmányjog, pontosabban az üzemi vezetés és az üzemi munkavállalók által választott üzemi tanács közötti érdek-együttműködés. Ugyanakkor a kettő közötti hidat a polgári joghoz tartozó és a Ptk.-ban szabályozott felügyelőtanács jelenti, amelyben a munkavállalói részvétel is megtalálható. A legtöbb országban a jogi szabályozás e szerint épül fel, ahol a munkaügyi kapcsolatok joga először a koalíciós jogot, s azt követően az üzemi tanácsrendszert szabályozza. Ezt a rendszert követte az 1992. évi Mt. is, az új Mt. azonban megfordította a helyzetet, és az érdekegyeztetési (koalíciós) jog elé helyezte az üzemi alkotmányjogot, valószínűleg az amerikai munkajogi gyakorlat hatására, mivel az USA-ban a munkáltatók szívesebben tárgyalnak közvetlenül az üzemek, vállalatok dolgozóival, mint a szakszervezetekkel. Állításuk szerint ugyanis az előbbiekkal könnyebben szót értenek és könnyebb velük egyezkedni.⁷ Ennek következtében az USA több államában már spontán módon megjelentek a vállalatokon belül az üzemi tanácsok. Viszont az angolszász jogrendszer európai ágában üzemi tanácsrendszer csak Írországból működik, az Egyesült Királyságban viszont nem. Bár az ún. Donovan Bizottság 1975-ben be akarta vezetni Angliában is az üzemi tanácsrendszert, mégpedig német mintára, ez megghiúsult, mivel bár a Parlament elfogadta, azonban a Lordok Háza elutasította. Ennek ellenére az üzem dolgozói és az üzemi vezetés közötti együttműködés, az ún. „cod de termination” informálisan létezik, mivel a lényeges döntések, így a munkaviszony felmondása előtt az üzemi vezetés kikéri az üzemi kollektíva véleményét, és fordítva, ha valamit a kollektíva akar, azt a vezetés a kollektívával megtárgyalja, és azzal megállapodva intézkedik. Ez vonatkozik az olyan felmondásokra is, amelyeket a munkavállalói kollektíva kezdeményez összeférhetetlen kollégával szemben. Teszik ezt a munkáltatók az eredményes működés szempontjából fontos munkabéke érdekében.⁸

⁷ Martin HENNSLER, Frik ROMAN: *Arbeitnehmerbeteiligung in den USA durch Betriebsräte*, Neue Zeitschrift zum Arbeitsrecht (NZA), 2003/11, 557–558.; PRUGBERGER Tamás: *Az üzemi tanácsai érdekvédelem megjelenése az angolszász jogrendszerben*, Napi Jogász, 2003/10, 22–23.; PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Complex, Wolter Kluwers Kiadó, Budapest, 2006, 222–223.

⁸ J. E. III. 90.54. IV. 2.; Empl. part. in EU. United Kingdom, 54.

2. A gazdaság- és munkajogi participációs rendszer kialakulása és mai tételes jogi jellege, valamint gyakorlati meghonosodása

2.1. A kialakulás és a fejlődés első szakasza

a) A participáció jogintézménye már az I. világháború előtt üzemi tanácsi formában jelent meg Európa nyugati és részben középső felében. A XIX. század folyamán a klasszikus liberális kapitalista időszakában a szakszervezeti szerveződést és szakszervezeti érdekvédelmet a jog nem ismerte el, a gyakorlat pedig büntetőjogilag is tiltotta, és ugyanígy az „összebeszélésnek” elnevezett sztrájkot is. Ezért kerülő úton, bűvópatakként az üzemek dolgozói a legbátrabb és tárgyalóképes munkavállalókat megbízták azzal, hogy az üzembirtokossal, illetve az üzemi vezetéssel tárgyaljanak, és megállapodjanak a munkafeltételekben és a bértarifákban. A szakszervezetek és a kollektív (tarifa) szerződések állami elismerését követően az üzemi tanácsrendszer legalizálására is sor került, ami bekerült a vállalatok szervezeti szabályzatába az együttműködési jog terjedelmének meghatározásával, valamint a kialakulóban lévő üzem megállapodáskötés lehetőségével együtt. Ez a főleg informális, néhány helyen azonban formálissá vált üzemi tanácsi modell Németországban jelent meg először.⁹ A tételes munkajogi szabályozással összefüggő jogirodalmi és kodifikációs viták az I. világháború előtt mind Németországban, mind Magyarországon csak a kollektív szerződésnek és a tarifális jognak az ipartörvénybe és a polgári törvénykönyvbe történő beemelésének a kérdéséről folytak, miközben az üzemi alkotmányról és tanácsról egyáltalán nem esett szó.¹⁰

b) Az I. világháborút követően Németországban a Weimari Köztársaság az üzemi tanácsi rendszert általánossá tette, ami kihatott Ausztriára és Csehszlovákiára is.¹¹ Az önállóvá vált Lengyelország ezt az intézményt szintén átvette németországi mintára, munkástanácsnak elnevezve.¹² E munkástanácsi rendszer Lengyelországnak a szovjet blokkhoz a II. világháborút követő csatlóása után is fennmaradt mindaddig, míg a Szolidaritás nevű antikommunista alternatív szakszervezet az 1980-as évek végén legálissá nem vált, amely ekkor kompetenciafeléből felszámolta az érdekvédelemnek a szervezeti formáját.¹³ Hitler hatalomra jutását követő ausztriai, majd csehszlovák bevonulása, valamint Lengyelország nyugati és délkeleti (Galícia) felének a lerohanása

⁹ Alfred SÖLNER: *Arbeitsrecht*, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart, 4. Aufl. 24, 64, 132–142.; Arthur NIKISCH: *Arbeitsrecht*, 3. Band, Betriebsverfassungsrecht. J. C. B. Mohr (Paul Siebeck) Verlag, 1966. 3–5.; Franz GAMILLSCHEG: *Kollektives Arbeitsrecht*, Betriebsverfassungsrecht, C. H. Beck V., 2011.

¹⁰ Hugo SINZHEIMER: *Der korporative Arbeitsnormenvertrag – Eine privatrechtliche Untersuchung* (Bd. I und II, 1907 u. 1908), 2. Aufl., Berlin, 1977.; Julius Georg LAUTNER: *Geltends- und künftiges Arbeitnehmervertragsrecht*, HABERMANN György: *A munka szervezetek védelme az újabb olasz és német jogalkotásban és a magyar jogban*, Magyar Jogi Szemle, 1942/9, 1942/11.; BERKE Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*, Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2, Pécs, 2014, 9–65.

¹¹ NIKISCH: *i. m.*, 7–10., 10–11.; GAMILLSCHEG: *i. m.*, 8. jegyzet.

¹² NIKISCH: *i. m.*, 7–9.; GAMILLSCHEG: *i. m.*, 8. jegyzet.

¹³ Lengyel szakszervezeti törvény, 20–22. és 30. §§; STANAJOVSKY: *Gewerkschaften und industrielle Beziehungen in Mittel- und Ost-Europa*, Workshop Otto Brenner Stiftung 14–17. Marc. 1999.

után ezekben az országokban a Német Birodalomhoz való csatolást követően és az újonnan létrehozott szlovák bábállamban Németországhoz hasonlóan felszámolta az üzemi tanácsi rendszert. A hivatalosan törvénné nem vált, azonban az 1928. évi magyar magánjogi törvényjavaslathoz hasonlóan informálisan hatályos, Hueck és Nipperdey által elkészített Nemzeti munkatörvénykönyv – Javaslat, a Nationales Arbeitsgesets – Entwurf nem tartalmazta már sem a szakszervezeti érdekvédelmet, sem az üzemi tanácsi participációt.¹⁴ Magyarországon a Károlyi-kormány időszaka alatt szintén felvetődött az üzemi tanács meghonosításának az igénye, amely azonban az 1919-es Tanácsköztársaság ideje alatt az állami irányításúvá vált vállalatokban szélsőbalos kommunista dirigizmussá fajult. A Tanácsköztársaság bukását követően az 1919/1.071. számú ME-rendelet az üzemi alkotmány, vagyis a munkáltató és az általa foglalkoztatottak egymással szembeni alapvető jogainak érvényesítése érdekében kötelezővé tette duális jelleggel az üzemi választmányok megalakítását, ahol az egyik oldal tagjait a munkavállalók a saját körükből választották, míg a másikat az üzemi vezetés delegálta, elnökévé pedig az üzem munkaügyi előadója vált.¹⁵

c) A II. világháborút követően mind a vállalati, mind az üzemi participáció első szakasként az Európai Szén- és Acélközösségen, azaz a Montánunión belül épült ki, ami azt jelentette, hogy a nehézipari és a bányaiipari vállalatoknál alakították ki abban a hat államban, amelyet utóbb az Európai Gazdasági Közösségbe is integráltak. E hat állam a Német Szövetségi Köztársaság, Franciaország, Olaszország, Belgium, Luxemburg és Hollandia. Ezekben az országokban a bánya-, a nehéz- és az olajipari vállalatoknál – mint hogy azok mindegyike részvénytársaságként (Rt) működik – a felügyelőtanácsban, illetve az igazgatóságban a részvénytulajdonosok mellett 30%-os arányban határozathozatali, azaz szavazási jogú képvisellel a céghez tartozó üzemi tanács(ok) által delegált munkavállalók foglalnak helyet. Ilyenformán a felügyelőtanácsban, illetve az igazgatóságban a tőke és a munka feles arányú képvisellel rendelkezik. Emiatt ha szavazásnál/döntésnél patthelyzet áll elő, az elnök szava dönt. Ezért az elnök mindig külső, neutrális személy, akit a két rész, a munka és a tőke képviselte közös megegyezés alapján kér fel és választ meg. Az így megválasztott elnök legtöbbször valamely bank vezető alkalmazottja. Ez a rendszer „de iure” ma is fennáll, de csak a szén-, olaj- és az acéliparban.¹⁶ Hivatalosan ez a rendszer tételes jogilag ma is érvényben van, azonban a nehézipar leépülése következtében a gyakorlatban nem működik. Ebben a rendszerben az üzemi tanácsoknak a vezetéssel fennálló együttes döntési joga teljes, ami a második szakasz üzemi tanácsi jogkörében már Hollandia kivételével nem áll fenn.¹⁷ Az együtt döntési jogkör legkevesébe azonban Németországban szűkült.¹⁸

¹⁴ NIKISCH: *i. m.*, 7–9.; GAMILLSCHEG: *i. m.*, 8. jegyzet.

¹⁵ BAGDI Katalin: *A participációs jogok szerepe a munkavégzésre irányuló függő jogviszonyokban*, Debreceni Egyetem ÁJK Doktori Iskolája, Debrecen, 2020, 14–15., 20–21.

¹⁶ NIKISCH: *i. m.*, 7–10.

¹⁷ NIKISCH: *i. m.*, 9–10.; GAMILLSCHEG: 9–10.

¹⁸ Der Schutz der Arbeitähnlicher Personen. C. H. Beck; SZEKERES Bernadett: *Munkaviszonyon innen – munkaviszonyon túl. Gazdaságfüggő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme*, Doktori értekezés, Miskolci Egyetem ÁJK Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Miskolc, 2018, 52.

2.2. A fejlődés második szakasza

A vállalati és az üzemi tanácsi participációs rendszer fejlődésének második szakasza az 1970-es évek elején alakult ki. A „montán” vállalatok kivételével a többi gazdasági társaságnál, rt.-nél, kft.-nél és szövetkezetnél abban az esetben, ha a cégnél 200 vagy annál több munkavállaló dolgozik. Ez esetben a germán rendszereknél a felügyelőtanácsban, a board rendszernél az igazgatótanácsban/igazgatóságban egyharmadnak kell lenni a munkavállalói képviselőnek. A tőke képviselője így 2/3, míg a munkavállalóié 1/3 arányú, ami azt jelenti, hogy a munkavállalói képviselőnek a döntésekbe érdemi beleszólási joga nincs, csak véleményezési és állásfoglalási joga van a felügyelő-, illetve az igazgatótanácsban. E rendszer szerint épül ki a magyar gazdasági társaságokban is a munkavállalói képviselő, amit az új Ptk. hatálybalépése előtt a társasági törvény szabályozott, most pedig az új Ptk.-nak a társasági jogra vonatkozó előírásai.¹⁹

A participációs fejlődési folyamat e második szakaszában az egyes európai országokban kialakított és többnyire tételes jogilag is szabályozott üzemi tanácsi rendszerek a Montánunió időszakában létrehozott üzemi tanácsi rendszerekkel lényegében megegyezik, azzal a különbséggel azonban, hogy nem minden országban van az üzemi tanácsnak együtt döntési joga,²⁰ ahol pedig van, ott kisebb vagy nagyobb mértékben a jogkör leszűkítésre került.²¹ Magyarországon például az együtt döntési jogkör teljesen formális.²² A nyugat-európai államokban az üzemi tanácsi rendszer az Egyesült Királyság kivételével mindenütt megtalálható. Létrehozása elvileg kötelező lenne, de ennek elmulasztása nincsen szankcionálva. Szabályozása ezért „lex imperfecta” tartalmú, vagyis jogkövetkezmények nélküli.²³ A közép- és a kelet-európai régióban Magyarországon kívül csak Lengyelországban ismert. Kötelező jelleggel csak a közszolgálati intézményeknél általános, a gazdasági munkajog világában azonban csak szubszidiárius, kiegészítő jelleggel akkor kell megalakítani, ha nincs a cégnél szakszervezeti képviselő.²⁴

¹⁹ 1997: CXLIV. tv. a gazdasági társaságokról 38–39. §; 2013.V. tv. az új Ptk.-ról, 3: 124. §

²⁰ Együtt döntési jogkörrel nem rendelkezik, hanem csak konzultációs jogkörrel a francia, a svájci, a görög és a finn üzemi tanács. Lásd: PRUGBERGER Tamás, NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*, Wolters Kluwer kiadó, 2015, 209–212.; J. E.: *i. m.*, I. 30. 50. II. C. (Fr.); FRITZ Max: *Das Mitwirkungsgesetz*, Sihl AG, Zürich, 1994.; Empl. part. in EU.: *i. m.*, Greece 31–33.

²¹ Lásd a 15. jegyzetet.

²² Vö. a 2012. I. tv (új Mt.) 263. §-ával, továbbá PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 18. sz. jegyzetben hivatkozott, 233–235.

²³ A németországi szabályozás hatására a germán jogrendszerhez tartozó államokban az üzemi tanács megalakulásának az elmaradásához nem fűződik szankció. Ez a „lex imperfecta” jogi rendezés vonatkozik Magyarországra is.

²⁴ SUBER Waclaw: *Betrachtung über Modelle des Arbeitsrecht aus politischer Sicht*, Osteuroparecht, 1952/2–3, 248.; PRUGBERGER Tamás: *A munkajogi szabályozás átalakulása a szomszédos, volt reálszocialista kelet-, és közép-európai országokban*, Munkajogi Szemle, 1993/12, 30.

3. A gazdasági társaságokon, vállalatokon belüli participáció strukturális felépítése

Vállalati szinten a munkavállalói részvétel megjelenik a gazdasági társaságnál (rt., kft., szövetség) a felügyelőtanácsban/bizottságban, a board rendszernél az igazgatótanácsban/igazgatóságban. A már említett „montánipart” leszámítva a gazdasági élet társas vállalkozásainál a felügyelőtanácsban/bizottságban a munkavállalói képviselő csak 1/3-mad arányú, ezért az együttes döntési joga csupán névleges, ténylegesen csak véleményezési, állásfoglalási, valamint információ iránti joga van a munkavállalói képviselőnek. Az igazgatóság, illetve az igazgatótanács és a felügyelőbizottság, illetve a felügyelőtanács elnökét a közgyűlés szavazza meg, amelyen belül 1/3-os részvételi aránnyal a cég üzemi tanácsainak a küldöttei is szavazási joggal jelen vannak. A közgyűlés szavazataival létrejövő felügyelőtanács/bizottság, illetve a board rendszernél az igazgatótanács/igazgatóság az első, alakuló ülésén a saját tagjai sorából megválasztja a felügyelőbizottság, illetve az igazgatótanács elnökét, ahol a 2/3-os tulajdonosi szavazati arány mellett 1/3-adot kitevő szavazati joggal a munkavállalói oldal rendelkezik.

Az üzemi tanács a vállalatban belül az üzemek száma szerint a műszaki és adminisztratív munkafolyamatokat végző egy vagy több egységében működik, amely az üzemben belüli munkavállalói érdekeket képviseli és együttműködik az üzemi vezetéssel. Ebben nyilvánul meg a munkavállalói részvételi jog az üzemi vezetésben. Az üzemi közgyűlés által megválasztott üzemi tanács az első ülésén a vállalati participációs rendszerhez hasonlóan választja meg a bizottság elnökét, elnökhelyettesét, illetve titkárát, valamint az egyes ügyeket ellátó bizottságokat, azok pedig szintén az alakuló ülésükön a bizottsági elnököt. Az üzemi tanácsnak két alapformája van, az unikális és a duális üzemi tanácsi rendszer. Bővebben erről a későbbiekben esik szó. Az üzemi tanácsi participációs rendszer teljes formában 50 főt elérő személyzeti létszámnál jelenik meg. Az alatt 25 és 50 fős létszám között a germán jogrendszerek esetében egyfős üzemi tanács, illetve üzemi megbízott látja el az üzemi munkavállalói érdekképviselőt,²⁵ ezzel szemben a frankofon-latin, valamint a skandináv államok esetében a szakszervezet által létrehozásra kerülő és annak tagjaiból álló üzemi bizottság.²⁶ A 25 fő alatti munkavállalói létszámú személyzettel dolgozó vállalat kisvállalkozásnak minősül, és ott nincs sem üzemi bizottság, sem üzemi megbízotti képviselő. A germán jogrendszerhez tartozó államok esetében az üzemi tanácsok a szakszervezetektől elkülönülten működnek,²⁷ míg a frankofon-latin és a skandináv országokban a szakszervezetekkel kisebb-nagyobb mértékben együttműködnek.²⁸ Üzemrészlegről és üzemről vállalati szintig az üzemi

²⁵ Lásd: PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 194., Források: J. E.: *i. m.*, I. 10.50.; II. C. (D); II. 60.50.; II. C. (NL); 2012: I. tv. (Mt.) 236. § (1.) bek. (H.)

²⁶ PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 209, 212–213. és 218–217. (Fr., L., DM.). A forrásokat l. 17. jegyzet, valamint J. E.: *i. m.*, I. 30.50. C. (Fr.); II. 50.50. II.C. 3-31. (L.); III. 70.50. II. C. (DM.)

²⁷ PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 194–205. (D., A., NL.) és 240–241. (H.) Források az 1. sz. jegyzetben.

²⁸ PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 205. (svéd), 206–201. (francia, spanyol, portugál, belga, finn, belga, luxemburgi, dán). Források a 2. sz. jegyzetben.

tanácsi érdekképviselet túlsúlya, míg vállalati szinttől felfelé, a konszern szintig bezárólag a szakszervezeti érdekképviselet a jellemző, azonban mellette párhuzamosan fut az üzemi tanács vállalati és konszern szintre kiterjesztett rendszere is. Az üzemitanács-típusok meglehetősen sokszínűek. Ezeket áttekinthetően csoportosítani három szempont szerint lehet a legjobban. A szervezeti felépítésük szerint, a szavazás és a visszahívás módja alapján, továbbá a jogosítványrendszer terjedelmétől függően. A következőkben e három szempont szerint csoportosítva tárgyaljuk őket.

4. Az üzemitanács-típusok szervezeti felépítése

4.1. Az unikális és a duális rendszer

Az üzemi tanács szervezeti felépítése szerinti kétfajta típusa közül az unikális esetében az üzemi tanácsban csak a beosztott munkavállalók, alkalmazottak és munkások foglalnak helyet. Oda sem vezető alkalmazottak nem választhatók be, tekintve, hogy azok a munkáltatónak, azaz üzembirtokosnak a lekötelezettjei és az ő érdekeit képviselik. Az unikális üzemi tanács esetében az üzemi tanács közvetlenül az üzembirtokossal/munkáltatóval, illetve felhatalmazott üzemi vezetéssel tárgyal és vele állapodik meg. E kétoldalú kapcsolatnak lényeges eleme a megállapodáskötés, amelynek lényeges intézményesített formája az üzemi megállapodáskötés.²⁹ A német jog az üzemi megállapodást úgy hozza összefüggésbe a kollektív szerződéssel, hogy a kollektív szerződés általános fogalma alá tartozik a szakszervezetek által kötött tarifaszerződés és az üzemi tanács által kötött üzemi megállapodás. Ezzel szemben az osztrák, a francia, a spanyol-portugál, valamint a Benelux, az angolszász és a skandináv jog, illetve a magyar Mt., ahol a kollektív szerződés alatt a németországi tarifaszerződést értik.³⁰ Az európai államok többségében az üzemi participáció az unikális üzemi tanácsi rendszer szerint épült ki. Unikális jellegű módon épül fel az üzemi tanács Németországban, Ausztriában, Hollandiában, Svájcban, Franciaországban, Spanyolországban, Portugáliában, Svédországban és Magyarországon, valamint Lengyelországban.³¹

A duális rendszer lényege, hogy az üzemi tanács egyik oldalán foglalnak helyet a beosztott munkavállalók, alkalmazottak és munkások (műszakiak) által megválasztott és a beosztott munkavállalói oldalt képviselő munkavállalók, míg a másik oldalán a munkáltató által delegált vezető alkalmazottak, üzemi műszakvezetők állnak. A duális üzemi tanácsi rendszernek két formája ismeretes. Az egyik típusa a belga üzemi tanács, ahol egy szervezeti kereten belül két tagozat van. Az egyikben a beosztott munkavállalók által a körükből megválasztott nagykorú és fiatalkorú alkalmazottak (weit collar),

²⁹ PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 207., 215. Az unikális rendszer szerint szervezett üzemi tanácsok: a német, az osztrák, a holland, a svájci, a francia, a spanyol és a portugál. A forrásokat lásd a már előzetesen feltüntetett jegyzetekben.

³⁰ Wolfgang ZÖLLNER, Karl-Georg LORITZ, Curt Wolfgang HERGENRÖDER: *Arbeitsrecht*, C. H. Beck Verlag, 2008, 7. I. 2. b. 75.

³¹ Lásd a 26. jegyzetet.

valamint munkások (blue collar) foglalnak helyet, ahol a nagykorúak és fiatalok a maguk képviselőiket külön választják meg. Az utóbbiak participációs jogköre a beosztott munkavállalók körén belül 25%-ot teszi ki.³² A duális üzemi tanácsi rendszernek a másik formája a kettős szervezeti rendszer, ahol az egyik oldalt a megválasztott, többnyire szakszervezeti tagsági jogviszonnyal rendelkező beosztott alkalmazottakból és munkásokból álló üzemi tanács, míg a másik oldalt a munkáltató vagy az üzembirtokos által delegált vezető alkalmazottakból álló üzemvezetői bizottság képezi. Amikor a két bizottság együtt ülésezik és együtt hoznak határozatot, akkor beszélünk üzemi tanácsról. E kettős bizottsági rendszer szerint épül ki az üzemi tanácsi rendszer Luxemburgban és Dániában.³³

4.2. Az üzemi tanácson belüli bizottságok

Valamennyi itt bemutatott üzemi tanácsi rendszeren belül az egyes ügycsoportok intézésére bizottságok kialakítására van lehetőség. A bizottságot és annak elnökét és titkárát/alelnökét, kis taglétszámú üzemi tanács esetében pedig bizottság hiányában az egyes ügyek referenseit az üzemi tanács alakuló ülésén választják meg. Ahol az üzemi tanács egy szervezeti kereten belül kéttagozatú (Belgium), ott az egyes bizottságokat is paritásos módon kettős képviselettel választják meg. Ahol pedig az üzemi tanács két bizottságból áll (Luxemburg és Dánia), ott mind a két bizottságon belül albizottságokat vagy referenseket választanak ugyancsak paritásos módon. Amikor a két albizottság együtt ülésezik, akkor beszélünk üzemi bizottságról. A duális üzemi tanácsi rendszereknél két bizottsági elnököt választanak, akik felváltva vezetik az egyes üléseket. Az egyes ügyeknek megfelelően az üzemi tanácson belül kialakult bizottságok vagy referenciák a következők: munkaügyi, bérügyi, munka- és egészségvédelmi, valamint gazdasági. Németországban a gazdasági bizottság a duális üzemi tanácsi rendszerhez hasonlóan paritásos módon kettős összetétellel beosztott munkavállalókból és vezető alkalmazottakból áll.³⁴

5. Az üzemi tanácsi működés szakszervezeti befolyással és anélkül, valamint az üzemi tanácsválasztási és visszahívási rendszer

5.1. A választási rendszer

Kétféle üzemi tanácsi működési rendszer alakult ki és érvényesül ma. Az egyik a német-osztrák rendszer, ahol az üzemi tanácsi választásoknál a jelöltállítást a leköszönő üzemi tanács által kijelölt jelölőbizottság végzi, amely összeállítja a választásokra a jelöltek listáját, amelyet az üzem munkavállalóival az üzemi közgyűlésen a munkavállalókkal, külön az alkalmazottakkal és külön a munkásokkal megtárgyal.

³² Egy szervezeten belüli duális összetételű a belga üzemi tanács és az európai üzemi tanács. Forrás: J.E.: *i. m.*, I. 20.50. II. C. 7–14.; PRUGBERGER: *Európai...*, *i. m.*, 202–203.

³³ A paritásos szervezeti duális rendszert alkalmazza Luxemburg, Dánia és Norvégia. PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 212–218., Források: J. E.: *i. m.*, II. 50.50. II. C. 3–31. (L.); III. 40.50. II. C. 10–20. (DM.)

³⁴ Lásd a 29. és 30. jegyzetet.

E külön névsornak és külön tárgyalásnak az oka, hogy az üzemi tanácsválasztásokon mind a két csoport titkosan, külön urnába dobva a szavazócédulát szavaz. Ez érvényesül a másik rendszernél, vagyis annál is, ahol nem a leköszönő üzemi tanács által kijelölt jelölőbizottság bonyolítja le a jelöltállítását, hanem a cégnél reprezentativitással rendelkező, érdekérvényesítő jogosultsággal rendelkező egy vagy több szakszervezet közvetlenül állítja a jelölteket. A szakszervezetektől független jelölőbizottsági jelölésnél a jelölőbizottság a jelöltlistát megtárgyalja az üzem munkavállalóival, mégpedig külön az alkalmazottakkal és külön a munkásokkal, és a javaslatok szerint módosítja a listát még az érintett munkavállalók előtt, azok jelenlétében, nyilvánosan. Ennek megtörténte után a jelölőbizottság választási bizottsággá alakulva kifüggeszti a jelöltlistát és kitézi a választás időpontját, majd lebonyolítja a választásokat.³⁵ A választás lebonyolításával kapcsolatos panaszokat a választási bizottsághoz kell benyújtani, amely rövid határidőn belül (általában 3 nap) dönt. A döntéssel szemben valamivel hosszabb határidőn belül (általában 8 nap) a munkaügyi bírósághoz lehet fordulni. Ez az eljárási rend érvényesül abban az esetben is, ha a jelölést a szakszervezetek végzik.³⁶ Az üzemi tanácsi működést ismerő európai államok többségében, így az unikális üzemi tanáccsal rendelkező Franciaország, Spanyolország és Portugália, valamint a duális rendszert ismerő Belgium, Luxemburg és Dánia esetében, de ugyanígy Magyarországon is közvetlenül a cégnél reprezentativitással rendelkező egy vagy több szakszervezet állítja össze a jelöltlistát az informálisan kialakult gyakorlat alapján, azonban előzetesen az üzem munkavállalóival egyeztetve. Ennél a rendszernél a szakszervezetek egymással megállapodva állítják össze a választási bizottságot.³⁷ Megemlítsre kívánczik, hogy Spanyolországban és Portugáliában a szakszervezetek csak saját szakszervezeti tagjaikat jelölhetik, és a jelölt, valamint a megválasztott üzemi tanács tag csak szakszervezeti tag lehet. Ennélfogva az üzembirtokossal mint munkáltatóval létesített üzemi megállapodás üzemi kollektív szerződésként is felfogható.³⁸ Minthogy Lengyelországban a szakszervezeti képviselőt nélkülöző cégeknél megalakítható üzemi tanácsnál az üzemi tanácsválasztás a német modell szerint zajlik le szakszervezeti részvétel nélkül.³⁹

Fontos megemlíteni azt is, hogy Magyarország kivételével valamennyi európai államban póttagot is jelölnek, valamint választanak, aki minden esetben az üzemi tanács tag akadályoztatása esetén helyette az üzemi tanács és az üzemi szakszervezet elnöke

³⁵ Az idetartozó országok: Németország, Ausztria, Hollandia és Magyarország (Mt. 105. pont). Lásd a 25. sz. jegyzetet.

³⁶ Választás és jelölés szakszervezeti közreműködéssel: a francia, belga, luxemburgi, dán, norvég, spanyol és portugál üzemi tanácsoknál. Lásd a 26. sz. jegyzetet.

³⁷ J. E.: *i. m.*, I. 30.30. 1–2. (Fr.); OJEDA, PEREZ: 1. sz. jegyzet, továbbá: Manuel Alonso OLEA, Fermin RODRÍGUEZ-SANUDO: *Labour Law in Spain*, Kulwer Law International, The Netherlands, 2010 Part. II. Chapter 2. 115–125. = *Internationale Encyclopédie for labour law*. (röv.: Int. Encycl.) Editor in chief. Prof. R. Blanpain. Cluwers Vol. 12. (Sp); *Labour Law of Portugal*, Int. Encycl.: *i. m.*, Vol. 11. Part. II. Chapter III. 162–174.; Inf. Prof. Abrantes Joze Joao NUNES, *Facultade de Direito de Universidade nova de Lisboa* (Az Oktatási Min. 0025/2001. sz. kutatási pályázat alapján végzett tanulmányúti konzultáció. (Port.), valamint Empl part. in EU.: *i. m.*, 21–25. (Fr.), 45–46. (Port.), 46–51. (Spain.)

³⁸ Lásd előző jegyzetet, továbbá: PRUGBERGER Tamás: *Az országos, az ágazati, valamint a területi érdekegyeztetésről*, Miskolci Jogi Szemle, 2010/2, 10.

³⁹ Lengyelországban az üzemi dolgozók akkor választanak üzemi tanácsot, ha nincs a cégnél szakszervezeti képviselő. Vö. a 11. jegyzettel.

tanácskozási és szavazati joggal részt venni nemcsak jogosult, hanem köteles is.⁴⁰ Ezzel szemben Magyarországon póttagot nem jelölnek, hanem az az üzemi tanácsstagjelölt lesz a póttag, akit nem választanak meg az üzemi tanács tagjává, de elért egy meghatározott szavazati eredményt. A póttag Magyarországon nem helyettesítheti az üzemi tanácstagot, hanem csak a helyébe lép akkor, ha annak megbízatása valamilyen okból megszűnik, például máshová megy dolgozni, nyugdíjazzák vagy meghal.⁴¹

5.2. A visszahívási rendszer

Az üzemi tanácsválasztási eljárásnak a fordítottja az üzemi tanács elnökének és a tagjának a visszahívása, amelyre akkor kerülhet sor, ha összejárás gyanúja áll fenn az üzemi tanács, vagy annak elnöke vagy valamelyik tagja részéről az üzemi vezetéssel, vagy pedig nincsenek megelégedve az üzemi tanács vagy valamelyik tagja munkájával. Azokban az államokban, ahol az üzemi tanácsválasztások lebonyolítását szakszervezeti részvétel mellőzésével a leköszönő üzemi tanács által kijelölt jelölőbizottság végzi, ott bármely üzemi dolgozó keresettel kérheti a munkaügyi bíróságtól az üzemi tanács elnökének vagy tagjának a leváltását.⁴² Ahol a szakszervezetek jelölik az üzemi tanácstagokat, ott a cégnél működő, együttesen jelölő és választást lebonyolító szakszervezetek együtt szólíthatják fel az üzemi tanácsot a lemondásra, aminek ha nem akar eleget tenni, az üzemi tanács tagjának a szakszervezeti tagsági viszonyát megszüntethetik, és így a szakszervezeti tag üzemi tanácstagsági viszonya megszűnik. Hasonlóképpen szűnik meg az üzemi tanács elnökének és bármely tagjának a megbízatása, ha az őt delegáló szakszervezet jár el vele szemben így. Emellett azonban a bírósági út is választható. Erre főleg akkor kerül sor, ha az üzemi tanácstagot jelölő szakszervezet meg akarja védeni az általa jelölt üzemi tanácstagot, míg a többi képvisellel rendelkező szakszervezet vagy azok közül valamelyik le akarja váltani, viszont az a szakszervezet, amelyik jelölte őt, ehhez nem járul hozzá. Ez esetben a leváltani szándékozóknak bírósághoz kell fordulniuk.⁴³

A magyar visszahívási rend ennél jóval komplikáltabb, mivel Magyarországon az üzem dolgozói 30%-ának az írásbeli kezdeményezése szükséges az eljárás megindításához. Ha a 30% aláírás összegyűlt, ki kell tűzni az üzemi gyűlés megtartásának az időpontját, és azon, ha a tagság 50%-a megjelent, egyszerű szótöbbséggel az üzemi tanács tagja visszahívható, az üzemi tanács elnöke, valamint az egész üzemi tanács azonban csak

⁴⁰ A nyugat-európai országokban az üzemi tanácsstag-jelölt mellett póttagjelöltet is jelölnek, valamint választanak. A tag vagy az azonos szakszervezethez tartozó tagok mellé jelölt és megválasztott póttag minden esetben tanácskozási és szavazati jogosultsággal helyettesíti elfoglaltsága, illetve távolléte esetén az üzemi tanácstagot. PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 243–244.

⁴¹ A magyar Mt. 246. §-a szerint az a jelölt válik póttaggá, aki a szavazatok 30%-a helyett csak 20%-ot vagy annál többet kap, de nem éri el a 30%-ot. A korábbi Mt. szerint nem helyettesíthette az üzemi tanácstagot, mivel az új Mt.-ben ilyen tiltó szabály nincs, megítélesem szerint házi szabállyal lehetővé lehet ezt tenni.

⁴² Jelölőbizottság által, szakszervezeti jelölés mellőzésével történő jelölést és választást követő államokban a visszahívás bírósághoz benyújtott keresettel kérhető. Idetartozik: Németország, Ausztria, Svájc, Hollandia és Svédország. Lásd erről az adott országokra megjelölt forrásokat.

⁴³ Franciaország, Belgium, Luxemburg, Spanyolország és Portugália esetében szakszervezeti visszahívási rendszer. Források: a már közölt országismertetésekben, valamint a Leideni Egyetem által szervezett, holland–belga–német részvételű Üzemi tanácsi Konferencián. Leiden, 2005. jún.

kétharmados minősített szótöbbséggel váltható le. Amennyiben a szavazás eredménytelen marad, ugyanazon taggal szemben 6 hónapig, az üzemi tanáccsal és annak elnökével szemben pedig 12 hónapig nem lehet újabb bizalmatlansági indítványt előterjeszteni és visszahívási eljárást kezdeményezni.⁴⁴

6. Az üzemi tanács jogosítványrendszere

6.1. A jogosítványok

A nemzetközileg kialakult gyakorlat és tételes jogi szabályozás alapján az üzemi tanácsnak háromféle jogosítványa alakult ki. Az első az együtt döntési jog a munkáltatóval, a második a javaslattevési, véleményezési és állásfoglalási jog, a harmadik pedig az információ iránti jog.

6.2. Az együttdöntési jogkör

Ami az együttdöntési jogkört illeti, a Montánunió hat államában a montán gazdasági tevékenységet végző bánya-, olaj- és nehézipari vállalatokra vonatkozó üzemi tanácsok esetében az üzemi tanács együttdöntési jogköre (Mitbestimmungsrecht) az üzem gazdasági irányításának kivételével minden munkaügyi kérdésre kiterjedt és formálisan kiterjed ma is. Ez vonatkozik az egyes munkavállalók felvételére, valamint a munkaviszonyok felmondására és a közös megegyezéssel történő megszüntetésére is.

Ez utóbbit az 1970-es években általában minden nyugat-európai országban megalkotott üzemi alkotmánytörvények és felmondásvédelmi törvények eltörölték a holland vállalati tanács-törvény kivételével, ahol az „Undernehmungswet” értelmében ma is mind a felvételhez, mind az elbocsátáshoz az üzemi tanács hozzájárulása szükséges.⁴⁵ Az 1972-ben hatályba lépett német üzemi alkotmánytörvény (Betriebsverfassungsgesetz) értelmében a konkrét egyes munkaviszony-létesítésekhez és munkáltatói felmondásokhoz az üzemi tanács hozzájárulása már nem szükséges, azonban az üzemi tanács véleményét, állásfoglalását ki kell kérni.⁴⁶ Ez a szabály érvényesül a csoportos létszámleépítésnél is. Azonban az osztrák munkajogban az állásfoglalási jog csoportos létszámleépítés esetében a többi államénál jóval erősebb, mivel, ha az üzemi tanács egyhangúan a csoportos létszámleépítést jogellenesnek nyilvánítja, felhatalmazza valamennyi elbocsátottat, hogy egységesen pert indítsanak. Ha pedig az üzemi tanács tagjainak többsége látja úgy, hogy a munkáltató részéről jogellenesség áll fenn, feljogosítja az elbocsátottakat az egyenkénti perlésre.⁴⁷

A Betr. Verf. Ges. értelmében az együtt döntési jogkör csak a felvétel és a munkaviszony-megszüntetés általános vállalati szabályainak kialakítása tekintetében áll

⁴⁴ Magyarországon az üzem dolgozói a szakszervezettől függetlenül indíthatják el és folytathatják le a visszahívást, amit az Mt. 256. §-a szabályoz.

⁴⁵ Lásd erről: WAAS: *i. m.*

⁴⁶ Lásd erről: HOYNINGEN VON HUENE: *i. m.*

⁴⁷ STRASSER: *i. m.*, 355–356.

fenn, amit üzemi megállapodással kell az üzemi rendtartásba (szabályzatba) foglalni. Ugyanez vonatkozik az üzemi munka- és egészségvédelmi szabályzatra, a szabadságolási ütemterv, a munkarend, ideértve a munkaidő-beosztás és a műszakváltás általános szabályainak, továbbá a napi és a heti pihenőidő általános szempontjainak, az esetleges munkaidőkeretnek (referenciaidőszak), valamint a bérezés és a túlmunka-honorálás, a műszak- és egyéb pótlékjuttatási rendszer kialakítására és üzemi szabályzatba foglalására. Az ezekkel összefüggő egyedi munkáltatói döntések és üzemi tanácsi intézkedéskezdeményezések tekintetében, ideértve pl. a munkanorma-emelést is, az üzemi tanács és a munkáltató megegyezése, együtt döntése (Mitbestimmung) szükséges. Ez vonatkozik a munkavédelemmel összefüggő problémákra és a kifogásolt hiányosságok megszüntetésére is. Ha az üzemi tanács ilyen irányú felvetését a munkáltató nem ismeri el, és a kért intézkedést elutasítja, az üzemi tanács a munkavédelmi hatósághoz fordulni jogosult. Mindezek figyelembevételével megállapítható, hogy az üzemi tanácsnak valamennyi munka- és bérügyi, valamint munka- és munkahely-higiéniai kérdésben együttes döntési joga van, amelyet valódi együtt döntéssel (echte Mitbestimmung) vagy hozzájárulás megtagadásával (Vetorecht) gyakorol.⁴⁸ Ez alól csak a francia üzemi tanács (Conseil d'entreprise) jelent kivételt, amelynek csak állásfoglalási és véleményezési, valamint információ iránti joga van a Cod du travail szabályai szerint.⁴⁹ A francia üzemi tanácsnak ez a véleményezési joga azonban a németek véleményezési és állásfoglalási jogával egyezően olyannyira komoly súlyt képez, hogy ha az üzemi vezetés azzal szemben foglal állást, a cég részvényeinek az értéke mindjárt esni kezd a tőzsdén.⁵⁰

Magyarországon az együtt döntési jogkör teljesen formális és szűk körű. Az 1992. évi Mt.-ben még fennállott az üzemi tanács és a munkáltató közös együtt döntési és igazgatási joga az üzem szociális létesítményei, így az üzemi konyha és étkezdé, az üzemi bölcsőde, óvoda és üdülő tekintetében, amelyet az új 2012. évi Mt. megszüntetett, és csak a szociális alapból való részesítésnél hagyta meg az együttes döntési jogkört. Míg a korábbi Mt. szerint az üzemi tanács valamennyi tagját megillette a munkajogi védelem, és az üzemi tanács jóváhagyása nélkül a munkaviszonyát a munkáltató nem szüntethette meg, az új Mt. értelmében ez a védelem csak az üzemi tanács elnökét illeti meg.⁵¹ Emiatt a magyar üzemi tanács együtt döntési jogköre formális. Az üzemi tanácsot egyik koalíciós partner sem akarta, csak a kormány, hogy kimutathassa, a munkavállalóknak komoly beleszólása van a munkahelyi körülményeik alakításába.⁵² Ennek kritikájaként már 1993-ban felvettem, hogy miként kellene a participációs jogokat a magyar Mt.-ben

⁴⁸ Teljes vétójog csak az unikális szervezetű üzemi tanácsoknál ismert: német, osztrák, holland, spanyol portugál. A francia és a svájci üzemi tanács vétójoggal nem rendelkezik. A duális üzemi tanácsoknál a vétójog nem ismert és egyben nem is lenne kivitelezhető.

⁴⁹ Lásd az előző jegyzetet.

⁵⁰ PRUGBERGER Tamás: *Munkavállalói részvételi jog az üzemi vezetésben Nyugat-Európában és Magyarországon*, Magyar Jog, 1993/3, 88.

⁵¹ A magyarországi csak igen korlátozott és csak az üzemi tanács elnökének munkáltatói részről történő felmondása esetén áll fenn az üzemi tanács részéről vétójog (Mt. 260. § 3. bek.). Valódi együtt döntési joggal pedig az üzemi tanács csak a jóléti alapból történő juttatás tekintetében rendelkezik (263. §). Bővebben erről kritikailag PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 233–237.

⁵² PRUGBERGER Tamás: *Az érdekképviselet és az érdekegyeztetés neuralgikus munkajogi kérdései*, Kereskedelmi Szemle, 1992/7, 34.

rendezni. Ehhez tartom magam most is.⁵³ Minimális igényként azonban megelégednék azzal, ha a magyar jogalkotó az üzemi tanács együtt döntési jogait a munkavédelemre és a munkaegészségügyre, valamint az üzemi munkarendre, az egyéni és az általános munkakörülményekre, továbbá a bérügyekre kiterjesztené.

6.3. A véleményezési és az állásfoglalási jogkör

A gazdasági kérdésekre terjed ki. E kérdésben együtt döntési jogkör azért nincs, mert az üzem gazdasági vezetése az üzembirtokos feladata, és az azzal kapcsolatos kockázatot ő viseli. Ugyanakkor azonban az üzemi kollektívának nem mindegy, hogy az üzemi vezetés jól folytatja-e a gazdasági tevékenységet, vagy követ-e el abban hibákat. Ugyanis az ebből fakadó esetleges leépítések, vagyis a munkahelyek megtartása az üzem munkavállalói kollektívája szempontjából lényeges. Ez indokolja az üzemi tanács e kérdésben fennálló véleményezési és állásfoglalási jogát. Ez a véleményezési és állásfoglalási jog még kiterjed a munkáltató részéről történő munkavállalói felmondásra, valamint a csoportos létszámleépítésre, továbbá a munkavállaló munkaszerződésének ideiglenes módosítására (átírányítás, helyettesítés, kiküldetés, kirendelés, kikölcsönzés).

6.4. Az információadás iránti jog

Ahhoz, hogy az üzemi tanács az előző két jogkörébe tartozó participációs jogát színvonalasan gyakorolni képes legyen, az üzemi tanácstól minden kérdésben bármikor információt igényelhet, amit a munkáltató az üzemi tanácsnak haladéktalanul köteles megadni. Ezen kívül a munkáltató félévente hivatalból is köteles informálni az üzemi tanácsot a gazdaságvitelről és az üzem gazdasági helyzetéről. Az üzemi tanácsot és annak tagjait viszont a megkapott adatokkal kapcsolatosan titoktartás kötelezi. Ennek ellenére a munkáltatók vonakodnak az üzemi tanácsnak a gazdasági helyzetről információt adni, arra hivatkozva, hogy az üzemi tanácstagok a bizalmas információkat megszellőztetik. A gyakorlat azt mutatja, hogy ez az érvelés az esetek túlnyomó többségében alaptalan. Ha elvétele elő is fordul ilyen, a megszellőztető üzemi tanácstaggal szemben az esetleg emiatt később jelentkező hátrány általános kártérítés bírói úton történő kimondásával ellensúlyozható, ami egyúttal generál- és speciálprevenciót is jelent.⁵⁴

7. Az Európai Üzemi Tanács

Az Európai Üzemi Tanács intézményét a 94/45. sz. EK-irányelv alakította ki, és annak előírásai szerint minden olyan konszernnél és gazdasági vállalatnál létre kell

⁵³ PRUGBERGER Tamás, PLOETZ Manfred: Összehasonlító munkajog, *A magyar munkajogi szabályozás reformja a nyugat-európai szabályozás tükrében*, ADAW (Institut für Angewandten Wissenschaften, Bonn) kiadó, Budapest, 1993. 99.; PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 238–239.

⁵⁴ Valamennyi állam előírja, hogy az üzemi tanácstagok a tudomásukra jutott bizalmas és titkos adatokat senkivel sem közölhetik. Ennek ellenére a cégek vonakodnak gazdasági adatokat az üzemi tanácstagokkal közölni, arra hivatkozva, hogy a tiltás ellenére ilyen adatok gyakran közismertté válnak.

hozni az Európai Üzemi Tanácsot, vagy ki kell alakítani a munkáltatók és a munkavállalók közötti információk és véleménycserének az üzemi tanácshoz hasonló jellegű európai tárgyalási fórumát, amelyek európainak minősülnek. Európainak minősül egy konszern vagy vállalat akkor, ha a konszern valamelyik vállalatának vagy a vállalat valamelyik üzemének, üzemrészlegének a székhelye, illetve telephelye az Európai Uniónak nem ugyanabban a tagállamában, hanem valamelyik másik tagállamában van. Ebben az esetben, figyelemmel arra, hogy az Egyesült Királyságban nincsen bevezetve az üzemi tanácsrendszer, választást enged és lehetővé teszi, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaügyi párbeszéd ne üzemi tanács, hanem más tárgyalótestületi formában valósuljon meg.

Ennek megfelelően először mind az európai konszernnél, mind pedig az európai vállalatnál a konszern vállalatai összüzemi tanácsainak, a vállalat üzemi tanácsainak, a konszern-, illetve a vállalatnak a tulajdonos által delegált vezető alkalmazottaiból ideiglenes tárgyaló testületet kell létrehozni, amely dönt afelől, hogy létrehozzák-e az Európai Üzemi Tanácsot, vagy sem. Amennyiben nem hozzák létre, úgy az európai ideiglenes tárgyaló testület európai állandó tárgyaló testületté alakul át. Amennyiben az európai konszern vagy vállalat székhelye, vagy pedig a 90 főt meghaladó munkavállalói kontingenssel rendelkező egy vagy több üzeme csak az Egyesült Királyságban van, úgy nem fogják létrehozni az Európai Üzemi Tanácsot.

Ha ilyen helyzet nem áll fenn és az Európai Üzemi Tanácsot létrehozzák, a különböző üzemi tanácstípusok közötti szintézis megkívánja, hogy a duális rendszer jusson benne érvényre. Ennek legjobban a belga üzemi tanács rendszer felel meg, ideértve a szakszervezetek részéről a választásokhoz történő jelöltállítás jogát is. Éppen ezért ebben az esetben a konszernhez tartozó vállalatok összüzemi tanácsai vagy a vállalatok üzemi tanácsai szakszervezeti javaslatra történő delegálás vagy választás útján kerül be az Európai Üzemi Tanácsba megválasztott tagjaikat, míg az európai konszern-vállalatok és a konszernhez nem tartozó európai vállalatok az Európai Üzemi Tanács másik oldalát jelentő oldalába a konszernvállalati, illetve üzemi vezetés a paritási elv figyelembevételével delegálja a vezető alkalmazottakat. Abban az esetben viszont, ha az európai konszern vagy vállalat székhelye, vagy a 90 fős személyzetet meghaladó legnagyobb üzeme olyan országban van, ahol a nemzeti jog ettől eltér, pl. nem duális, hanem unikális üzemi tanács rendszer működik, és a jelöltállítás nem szakszervezeti befolyással történik, akkor kialakítható ennek az államnak a nemzeti joga szerint az Európai Üzemi Tanács. Például ha Berlinben van a székhely, akkor az Európai Üzemi Tanács unikális felépítésű és együttes döntési joggal rendelkező lehet, valamint a létrehozásával kapcsolatos választásnál a jelöltállítást nem a szakszervezetek, hanem a jelölőbizottság fogja elvégezni. Ha pedig ilyen helyzet Spanyolországban áll fenn, ott az Európai Üzemi Tanács a némethez hasonlóan együtt döntési joggal felruházott unikális lehet, de az Európai Üzemi Tanácsba csak szakszervezeti tagokat lehet megválasztani vagy delegálni. Abban az esetben pedig, ha a székhely vagy a legnagyobb munkavállalói kontingenssel rendelkező üzem Párizsban lenne, akkor szakszervezeti jelölés mellett jönne létre az unikális üzemi tanács, azonban együtt döntési jog nélkül, mivel a francia jog szerint az üzemi tanácsnak csak javaslattevő és véleményezési joga van. Ez esetben az Európai Üzemi Tanácsra vonatkozó főszabály szerint az Európai Üzemi Tanácsnak

csak véleményezési és állásfoglalási joga lenne. Előfordulhat azonban olyan eset is, amikor az európai konszern vagy vállalat esetében az egyik vállalatnál van a székhely, a másiknál pedig a legnagyobb üzem. Ilyenkor sorshúzás dönti el a kérdést. Ez az eset állt elő a magyar MOL és egy spanyol olajipari vállalatot magába foglaló konszern esetében, ahol a spanyol vállalat szerint alakult a helyzet.⁵⁵

Az Európai Üzemi Tanácsról szóló 95/45. sz. EK-irányelvet mintegy másfél évtizeddel később a 2009/38. sz. EU-irányelv váltotta fel. A régi és az új nem sokban tér el egymástól. Tartalmilag majdnem ugyanaz az új is, mint a régi, csak kevesebb bürokratikus kötöttséggel. A magyar jogi szabályozás mind a kettőt egy az egyben, változtatás nélkül vette át, és az elsőt az Mt.-be az üzemi tanácsot tartalmazó fejezetet követően egy új fejezetbe foglalta, míg az újabb irányelvet egy külön törvénybe foglalva implementálta, hatályon kívül helyezve az Mt. európai üzemi tanácsi fejezetét. Az új Mt. megalkotását követően is ez a helyzet, bár megítélésem szerint az Európai Üzemi Tanácsnak az Mt.-ben lenne a helye, miként ez eredetileg is volt.⁵⁶

Irodalomjegyzék

1. ÁSVÁNYI Zsófia: *Az Európai Üzemi Tanács*, PhD-értekezés, PTE ÁJK Doktori Iskola. Pécs, 2015.
2. BAGDI Katalin: *Cooperative Analysis of the Regulation works Agreements in Hungary and the EU = Profectus in litteris VI. Licinium Art*, szerk. SZABÓ Béla, SZEMESI Sándor, Debrecen, 2015.
3. BALOGH Áron Péter: *Legitimációs és hatásköri kérdések az üzemi tanácsokkal és a szakszervezetekkel kapcsolatosan*, Pro Futuro, 2018/2.
4. BANKÓ Zoltán: *Az üzemi igazságszolgáltatás elmélete és gyakorlata*, Jura, 1998/2.
5. Employee participation in Europe. *Works councils, worker directors and other forms of participation in 15 European countries from European Industrial Relation Review*, EIIRR Report number four, *European Industrial-relations Rewiew*,
6. HOYNINGEN VON HUENE Gerrick: *Betriebsverfassungsrecht*, C. H. Beck Verlag, München, Mehrere Hrsg.-en
7. *Jura Europae. Droit du Travail – Arbeitsrecht, Edition technique juris chaseours*, Paris – C.H. Beck Verlag, Paris–München, 1993, I. Vol –Band, 10.50. II. (D); 20.50. II. (B); 30.50.(Fr); II.V. –B, 40.50. (I); 50.50. (L.); 60.50. (NL); III. V. –B., 70.50.(DM); 80.50.(IR)
8. KÁRTYÁS Gábor: *Kollektív szerződés az üzemi tanáccsal, avagy a csizma az asztalon*, <http://www.hr.blog.hu>
9. KISS György: *A legitimáció hiánya és az „egyetértési jog” természete*, Fundamentum, 2009/2.
10. OJEDA Aviles Antonio, PEREZ Manuel: *Gewerkschaftstrechte im Betrieb nach spanischem Recht, Arbeitsrecht im Betrieb*, 1985/12.
11. PETROVICS Zoltán: *A munkáltatók bevonása a munkáltatói döntéshozatali folyamatokba*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2016/1.

⁵⁵ PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 226–227.

⁵⁶ PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka, és közszolgálati jog*, Complex, Wolters Kluwer kiadócsoport, Budapest, 2006, 222.

12. PRUGBERGER Tamás: *A dolgozói kollektíva részvételének a lehetőségei a vállalatvezetési jogok gyakorlásában*, Szocialista Vállalat Országos Kutatási Főirány Közleményei, Koordináló Tanács Titkárságának a kiadása. Budapest, 1977/1. (kivonatos ism.) A tanulmány teljes szövege a Corvinus Egyetem Könyvtárában. (Participáció a vállalatvezetésben és az üzemi vezetésben az Európai Acél- és Szénközösség cégeiben és az EGK-, EK-, EU-tagállamok egyéb cégeiben, átvételi lehetősége az Mgtsz.-ekben)
13. PRUGBERGER Tamás: *A munkavégzés és a dolgozói érdekvédelem szabályozása a vállalatoknál és a szövetkezeteknél*, MTA, Államtudományi Kutató Programiroda kiadása, Budapest. 1987. (lengyel vállalati munkástanácsrendszer, munkahelyi közösségek a magyar Mgtsz.-ekben)
14. PRUGBERGER Tamás: *A munkavállalói részvétel a vállalat irányításában*. Gazdaság és Társadalom, 1990/6.
15. PRUGBERGER Tamás: *Munkavállalói részvétel az üzemi vezetésben Nyugat-Európában és Magyarországon*, Magyar Jog, 1993/3.
16. PRUGBERGER Tamás: *Az üzemi tanács hazai szabályozásából fakadó jogalkotási és jogalkalmazási problémák*, Magyar Jog, 1994/11.
17. PRUGBERGER Tamás, TATÁR Irén: *Az üzemi tanács közreműködési jogosítványai a munkavédelem területén*, Kereskedelmi Szemle, 1994/5.
18. PRUGBERGER Tamás, TOMÁNÉ Szabó Rita, TATÁR Irén: *Az üzemi és a közalkalmazotti tanács Nyugt-Európában és Magyarországon*, Munkástanácsok Szövetsége Kiadása, Budapest, 1994.
19. PRUGBERGER Tamás: *Az üzemi tanács és az üzemi tanácstag megbízatás előtti leváltásának a kérdéséhez*, Munkaügyi Szemle, 1998/9.
20. PRUGBERGER Tamás: *Az üzemi tanácsi és a szakszervezeti érdekvédelem kontraktuális lehetőségei az alapvető individuális munkajogoknál – különös tekintettel a munkáltatói felmondásra és a létszámleépítésre*, Magyar Jog, 1999/5.
21. PRUGBERGER Tamás: *Az európai üzemi tanácsról szóló új magyar jogi szabályozás*, Cég és Jog + Napi Jogász, 2003/5.
22. PRUGBERGER Tamás: *Az üzemi tanácsi érdekvédelem megjelenése az angolszász jogrendszereken*, Cég és Jog, Napi Jogász, 2003/10.
23. PRUGBERGER Tamás: *Az országos, az ágazati és a területi érdekegyeztetés, valamint az üzemi tanács jövője*, Magyar Jog, 2012/1.
24. PRUGBERGER Tamás, NÁDAS György: *Európai és kollektív munkajog*, Complex (Wolter Kluwer) Kiadó, Budapest, 2015.
25. RADNAY József: *Az európai üzemi tanácsok*, Gazdaság és Jog, 3/1997.

ROMÁN RÓBERT

A szabadság szabályozása a magyar individuális munkajogban és Európában

Regulation Of the Time off in Hungarian Individual Labour Law and in Europe

Abstract: The aim of the current study is to present the regulation of leave in the economic sector during the examination of the Labour Code within the framework of the Hungarian labour law, with the exception of the provisions on sick leave. In European states where a uniform Labour Code is available, the rules on leave have been established, but in some countries they have been regulated by other codes or legal regulations. The purpose of normal annual leave is for the worker to regenerate properly, the intention of significantly extending this period being progressive. In addition to the basic leave, extra vacation and the rules on unpaid leave are also examined. The study seeks to point out that the current rules are too narrow and that labour market developments suggest that an extension of the normal annual leave period is needed.

Keywords: labour law, leave, work, rest, regeneration

Összefoglaló: Jelen tanulmány célja, hogy a magyar munkajogi szabályozás keretén belül a Munka törvénykönyvének vizsgálata során bemutassa a gazdasági szektorban lévő szabadságok szabályozását, a betegszabadságra vonatkozó rendelkezések kivételével. Azon európai államokban, ahol egységes Munka törvénykönyve áll rendelkezésre, a szabadságra vonatkozó szabályok ott nyertek elhelyezést, bizonyos országokban azonban más kódexekben vagy jogszabályokban nyertek szabályozást. Az éves rendes szabadság célja, hogy a munkavállaló megfelelően regenerálódjon, melynek jelentős időbeli bővítésére irányuló szándékok az előremutatók. Az alapszabadságon kívül vizsgálat tárgyát képezi a pótszabadság is, továbbá a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó szabályok. A tanulmány arra kíván rámutatni, hogy a jelenlegi szabályok túl szűkek, és a munkaerőpiaci folyamatok arra utalnak, hogy szükséges a különböző jogcímeiken biztosított szabadságok időtartamának a bővítése.

Kulcsszavak: munkajog, szabadság, munkavégzés, pihenés, regenerálódás

1. Bevezetés

A negyedik ipari forradalom időszakában a munkajog is új kihívások elé néz, hiszen a globális trendek abba az irányba hatnak, hogy a robotika terjedése miatt a munkaerőpiac

átrendeződés előtt áll. A nemzetközi konferenciákon az hangzik el,¹ hogy az emberiség húsz százaléka el tudná tartani a Föld teljes lakosságát, és a fennmaradó nyolcvan százalék milyen jellegű munkaerőpiaci folyamatokba vonható be. Mindez különösen abban az esetben merül fel problémaként, ha a képzettség, végzettség hiányában alkalmazási és foglalkoztatási nehézségek állnak fenn. Egyébiránt mindezzel nem csupán a jogtudomány, hanem a közgazdaság-tudomány is foglalkozik.² Álláspontom szerint az új kihívásokkal akként lehetne munkajogi szempontból is racionálisabban szembenézni, hogy az elvégzett munkával arányos bér kifizetésén túlmenően a szabadságra vonatkozó szabályok bővítésre kerülnének. Ennek tükrében vizsgálom meg a magyar individuális munkajog kapcsolódó szabályozását, és tekintem át azt, hogy Európában a szabadságra vonatkozó rendelkezések miként alakulnak. A nagyobb mértékű szabadság álláspontom szerint azt eredményezné, hogy a munkavállalók regenerálódása optimálisabb lenne, és mindez a munkavégzés hatékonyságára is jelentős mértékben kihatna.

Magyarországon a szabadság a munkában töltött idő, és nem a munkaviszony hossza alapján jár, azaz minden munkavállaló jogosult a munkában töltött ideje alapján szabadságra, melynek célja a munkavállaló regenerálódása. A munkában töltött idő azonban nem azonos a munkaviszony hosszával.

2. Az éves szabadság és pótszabadság

A magyar Munka törvénykönyve szerint a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. A szabadság lényegét tekintve *nemcsak egy mentesülési jogcím*, miszerint a munkavállaló naptári évenként munkavégzése, pontosabban munkában töltött ideje alapján jogosultságot szerez arra, hogy a munkaszerződés szerint teljesítendő munkaideje egy részére a rendelkezésre állási (munkavégzési) kötelessége alól mentesüljön, de magában foglalja azt is, hogy erre az időre a munkáltatótól – rendelkezésre állás (munkavégzés) hiányában – *munkabér megfizetését követelje*.³ A törvény a munkában töltött időt definiálja, mely szerint ennek minősül a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés, a szabadság, a szülési szabadság, valamint a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjának ideje, továbbá a keresőképtelenség is. Ezen körbe tartozik a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó ideje és a munkavégzés alóli mentesülésnek a törvényben meghatározott tartama. Megállapítható tehát, hogy az Mt. a fizetett szabadsághoz való jog körében a munkavállalót megillető szabadságot a „munkában töltött idő alapján” állapítja

¹ Elhangzott: Ruth V. GLICK: *Mock Mediation*, ABA Annual Labor & Employment Law Conference, Los Angeles, CA, November 8, 2014.

² Elhangzott: Prof Dr. SZLÁVIK János: *Hat lépés az Ipar 4.0 felé, a Lehetőségek és kihívások napjaink társadalmi, gazdasági környezetében*. Eszterházy Károly Egyetem GTK GTI és a Miskolci Akadémiai Bizottság Közgazdaságtudományi Szakbizottság Gazdaságfejlesztési Kutatások Munkabizottsága által szervezett tudományos konferencián, Eger, 2020. 11. 12.

³ PÁL Lajos: *A szabadság elszámolásának egyes kérdései*, Munkajog, 2018/3, 29.

meg, a módosítást követően a keresőképtelenség teljes időtartama megalapozza a fizetett szabadsághoz való jogot.⁴ A bírói gyakorlat szerint részmunkaidős foglalkoztatás esetén is jár a szabadság,⁵ sőt a nyugdíjasokat is megilleti.⁶

Látható tehát, hogy a szabadság egy olyan sajátosság, amely egyetlen más munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyra sem jellemző, hiszen ezen rendelkezések alapján a munkáltató akkor is szolgáltatás nyújtására köteles, amikor a munkavállaló a munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól mentesül.⁷ Az alapszabadság mértéke Magyarországon a gazdasági szektorban történő munkavégzés esetében húsz munkanap. Ezzel egyébként az Mt. megfelel a 2003/88. EK-irányelv 7. cikk (1) bekezdésében foglaltaknak, amely szerint: a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg, a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és szabadság biztosításának feltételeinek megfelelően. A szabadság órában történő számítását az irányelv 16. cikke kifejezetten tiltja.⁸ Magyarországon az alapszabadság mértéke sávosan progresszíven emelkedik akként, hogy a munkavállaló életkorától függően évenként egy nappal, huszonötödik életévétől kezdődően negyvenötödik életévétől kezdődő időig, így összesen tehát legfeljebb tiz munkanap pótszabadság realizálódik.

A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben a fent meghatározott életkort betölti. A bírói gyakorlat szerint⁹ a munkavállalót a részére járó szabadság minden munkaviszonyban, tehát a további munkaviszonya után is megilleti, azonban minden munkaviszonyban különállóan kell elbírálni a munkavállalót megillető szabadság mértékét. Ha a munkavállalót az egyes munkaviszonyokban bármilyen okból eltérő mértékű szabadság illeti meg, a munkavállaló köteles a munkakörét ellátni abban a munkaviszonyában, amelyben már szabadságra nem jogosult, akkor is, ha a másik munkaviszonyában még szabadságát tölti.

Németországban a Mindesturlaubsgesetz szabályai szerint az éves szabadság legalább 24 munkanap, mely számítása során a vasár- és ünnepnapokon kívül minden munkanapnak számít. A német jog ismeri a részleges szabadság intézményét,¹⁰ mely

⁴ A C-78/11. sz. ügyben hozott ítélet alapján a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikk (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések, amelyek nem biztosítják a jogot a munkavállalónak arra, hogy a fizetett éves szabadság alatt bekövetkező munkaképtelensége esetén a munkaképtelenség időszakával egybeeső említett éves szabadságban utólag részesüljön. Ennek megfelelően az Mt.115. § (22) bekezdés e) pontja módosításra került a 2003/88/EK irányelvének történő még teljesebb megfelelés érdekében.

⁵ MK 19. sz. állásfoglalás.

⁶ MK 74. sz. állásfoglalás.

⁷ NÁDAS György, NÁDASNÉ RAB Henriett, SÍPKA Péter, SIPOSNÉ BÍRÓ Noémi, ZACCARIA Márton Leó: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, OPTEN Kiadó, Bp., 2016, 546.

⁸ FODOR T. Gábor: *A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfeleltetéséről*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016/2.

⁹ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 18. számú állásfoglalása.

¹⁰ Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer Bundesurlaubsgesetz § 5 Teilurlaub (1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer a) für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt; b) wenn er vor

szerint a munkavállaló az éves szabadság egytizenkettédere jogosult a munkaviszony fennállásának minden teljes hónapjára, egy naptári év olyan időszakában, amelyekre vonatkozóan nem kap teljes szabadságot az adott naptári évben a várakozási idő elmulasztása miatt; vagy ha a várakozási idő letelte előtt megszűnik a munkaviszonya, vagy ha a várakozási idő letelte után egy naptári év első felében megszüntetik a munkaviszonyt.

Az osztrák jogban a szabadság mértéke 30 nap, azonban ha a munkavállaló már több mint 25 éve dolgozik, akkor 36 nap.¹¹ Belgiumban a szabadság legkisebb mértéke 25 nap, maximuma 35 nap. Franciaországban 5 hét a szabadság mértéke, mely a munkáltatónál eltöltött szolgálati időtől függően évi két nappal növekszik. Olaszországban a rendes szabadság időtartamát a Codice Civile felhatalmazása alapján külön jogszabály¹² rögzíti négy hét időintervallumban.¹³ Norvégiában 25 munkanap a rendes szabadság mértéke, mely mindazon munkavállalót megillet, aki a tárgyév szeptember 30-ig munkaviszonyt létesít.¹⁴ A munkavállaló követelheti, hogy ebből 18 napot június 1. és szeptember 30. napjai között adjanak ki a részére. Dániában ugyancsak 25 munkanap a rendes szabadság, azonban ha a munkavállaló a szabadság ideje alatt betegedett meg, további 5 nap kompenzációs szabadságra jogosult.¹⁵ Spanyolországban a rendes szabadság mértéke 30 naptári nap, melyben a hétvége is benne van. A munkáltatónak szabadságolási tervet kell készítenie, melyet a szabadság igénybevétele előtt 2 hónappal le kell egyeztetni a munkavállalóval.¹⁶

Az osztrák szabályozás szerint,¹⁷ ha a munkavállaló a szabadsága ideje alatt megbetegszik vagy balesetet szenved, és ezt nem szándékossága vagy súlyos gondatlansága okozta, abban az esetben ezen időszak, amennyiben három napnál tovább tartott, nem számít bele a szabadság idejébe. A dán joghoz hasonlóan itt is orvosi igazolást kell csatolni.

A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. Ezen pótszabadság fogyatékos gyermekeként két munkanappal nő. A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti. Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik

erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet; c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

¹¹ Urlaubsgesetz: § 2. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werkstage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werkstage.

¹² Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

¹³ Stefania RADOCCIA: *Arbeitsrecht in Italien* szerk. Martin HENSSLER, Axel BRAUN: *Arbeitsrecht in Europa*. Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011, 647.

¹⁴ Lov om ferie 5. § (3) Arbejdstager som tiltræder senest 30 september i ferieåret, har ret til fuld feriefritid, jfr. likevel.

¹⁵ Lov om ferie 407/28.5.2004. 13. § En lønmodtager, der har optjent 25 dages ferie, og som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret. En lønmodtager, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage.

¹⁶ Vicente CALLE, Stefanie PTEHM: *Arbeitsrecht in Spanien*, HENSSLER, BRAUN: i. m., 1397.

¹⁷ Urbalubsgesetz (Österreich): 5. § (1).

vagy meghal. A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti. A Munkaügyi Kollégium 120. számú állásfoglalása szerint a fiatalkorúnak járó pótszabadság a tizennyolcadik életévének betöltése után, a naptári évből hátralevő munkaviszonyban töltött időre arányosan azt a munkavállalót is megilleti, akinek a munkaviszonya az említett életkorának elérése után keletkezett. Az állásfoglalás indoklása rámutat arra, hogy a jogalkotót a fiatalkorúak pótszabadságának megállapításában a munkavállaló életkorával összefüggő pihenési követelmények biztosítása vezette. E körülmények pedig arra való tekintet nélkül állnak fenn, hogy a munkavállaló munkaviszonya mikor keletkezett. Ennélfogva a fiatalkorúnak járó pótszabadság a tizennyolcadik életévének betöltése után a naptári évből hátralevő, munkaviszonyban töltött időre arányosan azt a munkavállalót is megilleti, akinek munkaviszonya az említett életkorának elérése után jött létre. Ezzel szemben Franciaországban a 21 év alatti munkavállalónak további 30 nap pótszabadság jár.¹⁸

A föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár. Az ionizáló sugárzás több fajtáját lehet megkülönböztetni, ilyen lehet az elektromágneses sugárzás, az ultraibolya, a röntgensugárzás és a gammasugárzás, valamint ebbe a körbe tartozik a részecskesugárzás is.¹⁹ A munkavállalónak, ha megváltozott munkaképességű, fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy vakok személyi járadékára jogosult, évenként öt munkanap pótszabadság jár.

A francia jogban a munkavállalónak négy munkanap pótszabadság jár, ha házasságot köt, ha gyermeket adoptál vagy gyermeke születik, akkor három nap, a házastárs halála esetén két nap, a munkavállaló gyermekének házasságkötése esetén egy nap, továbbá após, anyós és testvér halála esetén egy-egy nap.²⁰

A norvég jogban a 60. életévét betöltött munkavállaló évi 6 nap pótszabadságra jogosult.

A spanyol jogban esküvő esetén 15 nap pótszabadság jár, gyermek születése, halála, balesete esetén két naptári hét. A spanyol jog ismer egy nap „mozgónapot”, melyet a munkavállaló rendkívüli – jogszabályban nem nevesített – esetben vehet ki.²¹

3. A szabadság kiadása

A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog alkotmányos alapjog. Az Alkotmánybíróság a pihenéshez való jogot a munkához való jog lényeges összetevőjeként értelmezte.²² Utalt az Alkotmánybírószág arra a több határozatában tett megállapításra, amely

¹⁸ PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Complex, Bp., 2006, 345.

¹⁹ Rámutat: NÁDAS, NÁDASNÉ RAB, SÍPKA, SÍPOSNÉ BÍRÓ, ZACCARIA: *i. m.*

²⁰ Paule WELTER, Elodie CARON: *Arbeitsrecht in Frankreich = Arbeitsrecht in Europa*, szerk. Martin HENSSLER, Axel BRAUN, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011, 350.

²¹ CALLE, PTEHM: *i. m.*

²² 74/2006. (XII. 15.) AB. Határozat.

szerint az Alkotmánynak nincs olyan rendelkezése, amely a pihenéshez való jog konkrét módjait, illetve feltételeit ugyanilyen módon írná elő. Az Alkotmánybíróság hivatkozott határozatának indoklása kiemeli, hogy a munkaviszonyok sajátossága, hogy tipikusan a megélhetést, létfenntartást szolgáló jövedelem megszerzése érdekében létesített úgynevezett önálló munkavégzésre irányuló – jellemzően tartós – jogviszonyokban állók számára, meghatározott időszakonként, viszonylag hosszabb időtartamú szabadságot jelent, a munkatevékenység ellátására irányuló kötelezettségek teljesítése alól, anélkül, hogy az a jogviszonyok fennállását érintené.²³ A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog a munka világában a pihenéshez való jog megvalósulását szolgálja.²⁴ Célja a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, fizikai és szellemi energia pótlásának, a munkavállalók regenerálódásának biztosítása. Magyarországon a szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap, pihenőidő a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen²⁵ munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe. A szabadságot törvényben foglaltak kivételével megváltani nem lehet.²⁶ A legalább négy hét időtartamú, fizetett éves szabadsághoz való joga kizárólag a munkaviszony megszűnésének esetén helyettesíthető pénzbeli megváltással. Az EUB ítélete szerint az uniós joggal ellentétes az, hogy a munkavállaló automatikusan elveszíti az e jog alapján őt megillető, fizetett éves szabadság napjait, valamint ehhez kapcsolódóan a ki nem vett, fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltáshoz való jogát pusztán azért, mert a munkaviszony megszűnése előtt (vagy a referenciaidőszak alatt) nem kérte a szabadság kivételét. E jogok csak akkor szűnhetnek meg, ha a munkáltató ténylegesen – különösen megfelelő információ szolgáltatásával – lehetőséget biztosított a munkavállaló számára, hogy a kérdéses szabadságot megfelelő időben kivegye, amit a munkáltatónak kell bizonyítania.²⁷ Itt szükséges megemlíteni továbbá azon jogesetet,²⁸ melynek végkövetkeztetése szerint pénzbeli

²³ KISS Ferenc: *A szabadság tárgyévi kiadása és átvitelének lehetősége*, Munkaügyi Szemle, 2004/11, 50.

²⁴ BERKE Gyula: *A szabadság kiadásának szabályai az Alkotmánybíróság határozatának tükrében*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1, 96.

²⁵ BH2020. 84. I. Az Mt. 124. §-a határozza meg a szabadság kiadásának módját, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén választási lehetőséget biztosítva a munkáltatónak arra nézve, hogy a szabadságot munkanapban, avagy a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező órászámban adja ki [2012. évi I. törvény 124. § (2)(4) bekezdés].

²⁶ FABÓK András: *Díjazás és szabadság 24/48 órás munkaidő-beosztás esetén*, Munkaügyi Szemle, 2003/2, 51.

²⁷ C-619/16. sz., Sebastian W. Kreuziger kontra Land Berlin ügyben és a C-684/16. sz., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV kontra Tetsuji Shimizu ügyben hozott ítéletek.

²⁸ A C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet – Stadt Wuppertal kontra Maria Elisabeth Bauer és Volker Willmeroth kontra Martina Broßonn.

megváltást igényelhetnek a volt munkáltatótól az elhunyt munkavállalók örökösei a ki nem vett szabadságok után – állapította meg az Európai Unió Bírósága. A munkavállalók pedig nem veszíthetik el automatikusan fizetett szabadságukhoz való jogukat, csak mert nem kérték annak kivételét.

Az elhunyt munkavállaló ki nem vett szabadságának pénzbeli megváltásához való joga átszállhat az örökösökre, mivel az uniós jog szerint a munkavállaló halála nem szünteti meg a fizetett éves szabadsághoz való jogot – mondta ki az Európai Unió Bírósága. Az ítélet előzménye, hogy a németországi M. E. Bauer és M. Brossonn pénzbeli megváltást kértek elhunyt férjeik munkáltatóitól – a németországi Wuppertal várostól, illetve V. Willmerothtól – az elhunytak ki nem vett fizetett szabadságáért. A munkáltatók ezt megtagadták, ezért M. E. Bauer és M. Brossonn a német munkaügyi bíróságokhoz fordult. A hasonló jogvitákban eljáró német szövetségi munkaügyi bíróság (Bundesarbeitsgericht) pedig az Európai Bíróságtól kérte: értelmezze az említett eset kontextusában az uniós jogot, amely szerint minden munkavállalót megillet legalább négy hét fizetett éves szabadság, és e jog nem helyettesíthető annak fejében nyújtott pénzbeli megváltással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve. Az EUB 2014-ben már megállapította: a munkavállaló halálával nem szűnik meg a fizetett éves szabadsághoz való joga, ugyanakkor kérdéses, hogy ugyanez-e a helyzet, ha a nemzeti jog, ahogyan a német jog, kizárja, hogy az ilyen pénzbeli megváltás az örökség részévé váljon. Az EUB álláspontja szerint az uniós jog szerint a munkavállaló halála nem szünteti meg a fizetett éves szabadsághoz való jogát, így az elhunyt munkavállaló örökösei pénzbeli megváltást igényelhetnek az említett munkavállaló által ki nem vett fizetett éves szabadságért.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Adódhatnak azonban a munkáltató működését, fennmaradását olyan mértékben veszélyeztető helyzetek, amelyek alkotmányosan indokoltta tehetik az esedékesség évét követő évre történő átvitel lehetőségének biztosítását. Nem zárható ki – a munkáltató működési körétől, tevékenységétől függően – olyan veszélyhelyzetek (baleset, elemi csapás) kialakulása sem, amelyek megelőzése, elhárítása folyamatos munkavégzést igényel, és ezzel összefüggésben válik elkerülhetetlenné a kiadási határidő meghosszabbítása.²⁹ A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni. Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik, és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja, és kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. A 4/2013. számú munkaügyi elvi határozat azt rögzíti, hogy a munkáltató részéről a szabadság

²⁹ 74/2006. (XII. 15.) AB. Határozat.

kiadása megszakításának minősül, ha a szabadság első napján négy órától kezdődően a munkavállalót munkavégzésre utasítja. A munkáltatói intézkedésnek általában csak a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok vagy kivételesen fontos gazdasági érdek miatt lehet helye, attól függetlenül, hogy a munkavállaló lakóhelyén tartózkodik-e. A külföldi munkavállalók tekintetében az EUB emlékeztetett arra, hogy az EUMSZ 45. cikkének (2) bekezdése az állampolgárság alapján történő minden hátrányos megkülönböztetést tilt a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. A 492/2011. rendelet 7. cikkének (1) bekezdése mindössze a hátrányos megkülönböztetés tilalmának kimondott elvét fejt ki egyedi jelleggel a foglalkoztatási és munkafeltételekre vonatkoztatva, és ezért azt ugyanúgy kell értelmezni, mint ez utóbbi cikket. Megállapítása szerint, mivel a munkavállalók számára biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog kétségtelenül a foglalkoztatási és munkafeltételek területének részét képezi, így a nemzeti szabályozás az EUMSZ 45. cikke (2) bekezdésében említett rendelkezések hatálya alá tartozik. E tekintetben állandó ítélkezési gyakorlat, hogy az EUMSZ 45. cikkében és az 492/2011. rendelet 7. cikkében szereplő egyenlő bánásmód szabálya nem csupán az állampolgárságon alapuló, nyílt hátrányos megkülönböztetést tiltja, hanem a hátrányos megkülönböztetés valamennyi leplezett formáját is, amelyek más megkülönböztető ismérvek alkalmazásával valójában ugyanahhoz az eredményhez vezetnek. Ezzel összefüggésben az EUB kifejtette, hogy a nemzeti jog valamely rendelkezése, még ha állampolgárság szerinti különbségtétel nélkül alkalmazandó is, közvetetten hátrányosan megkülönböztetőnek tekintendő, ha jellegénél fogva inkább a más tagállamok állampolgárságával rendelkező munkavállalókat érintheti, mint a belföldieket, és következésképpen fennáll annak a veszélye, hogy különösen az előbbieket hozza hátrányosabb helyzetbe, kivéve, ha azt objektív okok igazolják, és az az elérni szándékolt céllal arányos.³⁰

A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít,³¹ kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

³⁰ Az EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH vállalkozás üzemi tanácsa, a Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH vs. EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH-ügyben az osztrák legfelsőbb bíróság, az Oberster Gerichtshof által az Európai Unió Bíróságához (EUB) előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem – a más munkáltatóknál megszerzett korábbi szolgálati idők csupán részleges beszámítására vonatkozó körben – az EUMSZ 45. cikkének és a munkavállalók szabad mozgásáról szóló, 492/2011/EU rendelet 7. cikke (1) bekezdésének az értelmezésére irányult. A 2019. március 13-ai C437/17. sz. Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach vs. EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH-ügy, ítélet ECLI: EU:C:2019:193. In: FERGE Zsigmond: *Szolgálati idő és fizetett szabadság EU-s viszonylatban*, <https://ado.hu/munkaigyek/szolgalati-ido-es-fizetett-szabadsag-eu-s-viszonylatban/> (letöltés ideje: 2020. 11. 13.)

³¹ PRUGBERGER Tamás: *A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság új hazai szabályozásának megítélése a munkavállalói érdekek szempontjából*, Pro Futuro, 2017/2, 44.

Franciaországban a szabadságból 12 napot egybefüggően kell kiadni május 1. és október 31. napjai között. Ez a 12 napos szabály létezik a német szabályozásban is.

Az olasz szabályozás szerint a szabadságot lehetőleg egybefüggően kell kiadni, a munkavállalóval történt egyeztetést követően. A holland jog lehetővé teszi, hogy a felek megállapodása alapján a szabadságot akár 3 vagy 4 részben is kiadják. A dán jogban a szabadság kiadása terén az üzemi tanáccsal közösen dönt a munkáltató, melyből azonban 18 napot május 1. és szeptember 30. között kell kiadni, azonban a dán törvények³² szerint a munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak abban, hogy 20 nap szabadságot a következő évben vesz igénybe a munkavállaló. Luxemburgban minden esetben a munkavállaló kívánsága szerint kell kiadni a szabadságot.

Az osztrák jogban a szabadságot két részletben kell kiadni, melyből az egyik legalább hat napot kell hogy felöleljen.³³

4. Szülési szabadság, szülői szabadság, fizetés nélküli szabadság

A magyar szabályozás szerint az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni. A szülési szabadság annak a szülőnek³⁴ is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza.³⁵ A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A munkavállaló – örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából – a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, háromévesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

Nem hagyható figyelmen kívül, hogy e jogfejlődési folyamatba illeszkedik az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158. irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU-tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről, amely a munka és magánélet egyensúlyának kialakításával összefüggésben rendelkezik számos, elsősorban a munkavállalók alapvető

³² Lov om ferie 19. §.

³³ UrlG. 4. § (2).

³⁴ A kommentárirodalom utal arra, hogy a szülő és gyermek fogalma is meghatározásra kerül más jogszabályokban. PÁL Lajos: *A munka és pihenőidő = Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, szerk. KARDKOVÁCS Kolos HVGOrac, Bp., 2012, 224.

³⁵ MÉLYPATAKI GÁBOR, PRUGBERGER TAMÁS: *A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében*, Európai Jog, 2018/3, 19.

jogait érintő újdonságról, továbbfejlesztve a nemi alapú diszkrimináció tradicionális szabályozási és értelmezési elveit, illetőleg megújítva a 2010/18/EU-tanácsi irányelvben szabályozott szülői szabadság jogintézményét.³⁶

Külön kérdés a szülői szabadság, mely tekintetében a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy valamennyi munkavállaló egyénileg jogosult legyen négy hónapos szülői szabadságra, amelyet azelőtt kell igénybe vennie, mielőtt a gyermek eléri az egyes tagállamok által vagy kollektív szerződésben meghatározandó, legfeljebb nyolcéves életkort. Ezt az életkort olyan módon kell meghatározni, amely biztosítja, hogy mindegyik szülő ténylegesen és egyenlően gyakorolhassa a szülői szabadsághoz való jogát. Ezen túlmenően a tagállamok biztosítják, hogy a szülői szabadságból két hónap ne legyen átruházható. A szülői szabadság teljes és részmunkaidő alapján is jár.³⁷ Ezen szabadságról értesítési határidő betartásával kell tájékoztatniuk a munkáltatót. A szülői szabadságra való jogosultságot a munkában töltött idő tartamához vagy a szolgálati idő hosszához köthetik, amely nem haladhatja meg az egy évet. Az 1999/70/EK-tanácsi irányelv szerinti, ugyanazzal a munkáltatóval kötött, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések esetén a szerződések összességét kell figyelembe venni a jogosultságot megalapozó időtartam kiszámításakor. Elsőként Svédországban kapták meg az apák a lehetőséget arra, hogy kisgyermekükkel ők is otthon maradhassanak. A változások első hulláma azt eredményezte, hogy a gyermekgondozási szabadság szülői szabadsággá alakult át, a szülők tetszőleges arányban oszthatták meg egymás között az e célra felhasználható időszakot. Csak ezután vezették be az apasági szabadságot, amely a gyermek születése utáni időszakban csak az apák által kivehető napokat jelentette.³⁸

A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében – a fentiekbe foglaltakon túl – fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt. A várandós nőket már a várandósság ideje alatt felmondási védelem illeti meg, a törvény pedig előírja, hogy a szülést követően 24 hét szülési szabadságra, majd a gyermekük gondozása céljából fizetés nélküli szabadságra jogosultak. A gyakorlatban már a szülési szabadság ideje is „fizetés nélkülinek” minősül, hiszen ez idő alatt a nő nem a munkáltatójától kap fizetést, hanem a társadalombiztosítási ellátást veszi igénybe, ezt az időszakot azonban a törvény nem fizetés nélküli szabadságnak definiálja. A kettő közötti lényeges különbség, hogy a fizetés nélküli szabadság idejével ellentétben a szülési szabadság ideje munkában töltött időnek minősül, ami azt jelenti, hogy erre az időre a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó juttatások kivételével a munkavállalót minden olyan juttatás megilleti, amely magához a jogviszonyhoz, nem pedig a tényleges munkavégzéshez kapcsolódik. Mielőtt a felek a fizetés nélküli szabadságról megállapodnak, a munkáltató együttműködési és tájékoztatási kötelezettségéből fakadóan is köteles a munkavállaló részére

³⁶ SÍPKA Péter, ZACCARIA Márton Leó: *A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158. irányelvre figyelemmel*, Munkajog, 2020/1, 27.

³⁷ BANKÓ Zoltán: *A szülői szabadság = Az Európai Unió munkajoga*, szerk. Kiss György, Osiris, Bp., 2001, 121.

³⁸ GÖNDÖR Éva: *Munka és család a munkajog tükrében*, Universitas – Győr Nonprofit Kft., Győr, 2015, 197.

annak következményeit ismertetni. A munkavállalót tájékoztatni kell arról, hogy a fizetés nélküli szabadság ebben az esetben nem számít munkaviszonyban töltött időnek, így a szabadságra és – ha a fizetés nélküli szabadság időtartama a harminc napot meghaladja – a végkielégítésre, felmondási időre jogosító időtartamba sem számít be.

5. Következtetések

A szabadság a munkavállaló részére járó díjazott pihenőidő. A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog tehát a munka világában a pihenéshez való jog megvalósulását szolgálja, célja a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, a fizikai és szellemi energia pótlásának, a munkavállalók regenerálódásának biztosítása. Követelmény ezen túl, hogy a pihenés érdekében biztosított szabadidő díjazott legyen, azaz a fenti jogalanyi kör a jogviszonyban töltött idő alatt munkavégzési kötelezettség hiányában is jogosult legyen pénzben meghatározott javadalmazásra.

Az alapszabadság tekintetében az irányelvi szabályok Európában természetesen mindenütt érvényesülnek, azonban több országban a pótszabadságok tekintetében eltérő szabályozás követhető nyomon.

Álláspontom szerint a szabadság egy sajátos körébe sorolható azon időszak is, amikor a magyar Mt. 102. § szerinti munkaszüneti napok mellett a tárgyévet megelőző évben készülő miniszteri rendelet a hosszú hétvégéket meghatározza. A magyar jogban tíz napot rögzít fix munkaszüneti napként a törvény, azonban ez a francia jogban 13 nap, az olasz jogban 14 nap.

Véleményem szerint a közép-kelet-európai országokban is a sok esetben túldolgozó és/vagy túldolgoztatott munkavállalók egészségének védelme érdekében indokolt lenne bővíteni mind a pótszabadságok körét, mind pedig az Mt. 102. § (1) bekezdés rendelkezéseit.

Irodalomjegyzék

1. BANKÓ Zoltán: *A szülői szabadság = Az Európai Unió munkajoga*, szerk. Kiss György, Osiris, Bp., 2001.
2. BERKE Gyula: *A szabadság kiadásának szabályai az Alkotmánybíróság határozatának tükrében*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1.
3. CALLE, Vicente, PTEHM, Stefanie: *Arbeitsrecht in Spanien = Arbeitsrecht in Europa*, szerk. HENSSLER, Martin, BRAUN, Axel, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011.
4. FERGE Zsigmond: *Szolgálati idő és fizetett szabadság EU-s viszonylatban*, <https://ado.hu/munkaugyek/szolgalati-ido-es-fizetett-szabadsag-eu-s-viszonylatban/>
5. FABÓK András: *Díjazás és szabadság 24/48 órás munkaidő-beosztás esetén*, Munkaügyi Szemle, 2003/2.
6. FODOR T. Gábor: *A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016/2.

7. GÖNDÖR Éva: *Munka és család a munkajog tükrében*, Universitas – Győr Nonprofit Kft., Győr, 2015.
8. KISS Ferenc: *A szabadság tárgyévi kiadása és átvitelének lehetősége*, Munkaügyi Szemle, 2004/11.
9. MÉLYPATAKI Gábor, PRUGBERGER Tamás: *A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében*, Európai Jog, 2018/3.
10. NÁDAS György, NÁDASNÉ RAB Henriett, SÍPKA Péter, SÍPOSNÉ BÍRÓ Noémi, ZACCARIA Márton Leó: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, OPTEN Kiadó, Bp., 2016.
11. PÁL Lajos: *A munka és pihenőidő = Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, szerk. KARDKOVÁCS Kolos, HVGOrac, Bp., 2012.
12. PÁL Lajos: *A szabadság elszámolásának egyes kérdései*. Munkajog, 2018/3.
13. PRUGBERGER Tamás: *A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság új hazai szabályozásának megítélése a munkavállalói érdekek szempontjából*, Pro Futuro, 2017/2.
14. PRUGBERGER TAMÁS, JAKAB Nóra, MÉLYPATAKI GÁBOR: *A munkával és a pihenéssel töltött idő arányosításának több szempontú társadalom- és jogelméleti problémája közgazdasági, ergonómiai, szociológiai és szociálpszichológiai megközelítésben*, Miskolci Jogi Szemle, 2020/1.
15. PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Complex, Bp., 2006.
16. RADOCIA Stefania: *Arbeitsrecht in Italien = Arbeitsrecht in Europa*, szerk. Martin HENSSLER, Axel BRAUN, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011.
17. SÍPKA Péter, ZACCARIA Márton Leó: *A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158. irányelvre figyelemmel*, Munkajog, 2020/1.
18. Welter, Paule, Caron Elodie: *Arbeitsrecht in Frankreich = Arbeitsrecht in Europa*, szerk. HENSSLER, Martin, BRAUN, Axel, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011.

STRIHÓ KRISZTINA

A munkajog a digitalizáció világában

Labour Law in the World of Digitalization

Abstract: The study focuses on digitization and home office. The author indicates the circumstances that mean serious challenges to both the legislator and the law enforcer. Owing to the digital revolution, the emergence and spread of the electronic means of communication, we are witnessing significant economic and social changes. New types of legal relationships are emerging, trade is being restructured, and we can perceive a clear shift in the centre of gravity towards the virtual space.

The question is how these processes affect the world of work.

Keywords: challenge, information society, digitization, teleworking, home office

Összefoglaló: Jelen tanulmány fókuszában a digitalizáció és az otthoni munkavégzés áll. A szerző felvillantja azon körülményeket, amelyek komoly kihívást jelentenek mind a jogalkotó, mind a jogalkalmazó számára. A digitális forradalomnak, az elektronikus kommunikációs eszközök megjelenésének és elterjedésének köszönhetően jelentős gazdasági és társadalmi változások szenttanúi lehetünk. Új típusú jogviszonyok jelennek meg, a kereskedelem átstrukturálódik, és egyértelmű súlyponteltolódás figyelhető meg a virtuális tér irányába.

A kérdés, hogy ezen folyamatok mennyiben hatnak a munkajog világára.

Kulcsszavak: kihívás, információs társadalom, digitalizáció, távmunka, home office

1. Bevezetés

Az utóbbi évtizedekben megfigyelhető, hogy a dinamikus technológiai-technikai fejlődés hatására a társadalmi viszonyok keretei is jelentősen megváltoznak, folyamatosan alakulnak, új típusú jognyilatkozat-tételi módok és jogviszonyok jelennek meg. Az új körülmények hatással vannak a mindennapjainkra, valamennyi jogterületet érintve, ezen belül a munkajog szegmensét is. A változó környezet újabb és újabb kihívást jelent a hétköznapiak során és a jogalkotó számára egyaránt.

Jelen tanulmányban megvizsgáljuk, hogy a műszaki háttér robbanásszerű fejlődésén kívül milyen körülmények merülnek fel, amelyek befolyásolják avagy befolyásolhatják a munkajogi rendelkezéseket, a munkajogi jogviszonyokat is. Még a XX. század második felében jelent meg az információs társadalom és az információs társadalommal összefüggő

szolgáltatás. A technika adta lehetőségek fizikailag, földrajzilag is új utakat nyitottak meg, a határok megnyíltak, ezáltal határon átnyúló jogviszonyok jelentek meg és terjedtek el napjainkra. Releváns körülmény a globális felmelegedés jelensége, az adatvédelem és a kiberbiztonság kérdése, a mesterséges intelligencia, valamint a robotizáció, továbbá a felhőalapú szolgáltatás megjelenése.¹ A globális felmelegedés és a klímaváltozás jogi szempontból is számtalan kérdést és feladatot vet fel elsődlegesen a környezetjog területén. Megjegyezzük azonban, hogy nevezett problémakör kezelésére szolgáló intézkedések közvetve a munkajogra is hatással vannak, hiszen az energiapolitikai döntések következtében módosulhat a munkaerőpiac is. Példának okáért az Európai Unió 2020-ban adta ki a téli csomagját a versenyképes fenntarthatóság jegyében, amelynek 4 fő pillére közül az egyik az energiatermeléshez kötődik. A célkitűzés lényege az energiatermelésben a szén részarányának csökkentése, minél több megújuló energia integrálása a hálózatba oly módon, hogy a hálózat stabilitását is megőrizze, mindezt úgy, hogy az Európai Unió gazdaságilag is megerősödjön. A kiemelt energiapolitikai prioritás érvényesüléséhez nagyban hozzájárul a tényleges üzemhelyiségek számának csökkentése, az elektronikus kereskedelmi szolgáltatás és azon belül az elektronikus kereskedelmi szolgáltatással összefüggő szerződéskötés széles körű alkalmazásának a támogatása.

A felsorolt kihívások közül részletesen a digitalizáció és a munkajogra gyakorolt hatásával foglalkozunk, különösen a távmunkára vonatkozó szabályokkal, gyakorlati alkalmazásával.

Az adatvédelem már az elektronikus kommunikációs eszközök megjelenését és széles körű elterjedését megelőzően is kiemelt kérdés volt azzal azonban, hogy a digitális forradalom hatására preferált területté lépett elő. Az elektronikus kapcsolattartással, nyilatkozattételi és szerződéskötési lehetőséggel szemben érdemi ellenérv a személyes adatok védelme, hiszen a viszonylag új típusú eszközök, adatbázisok és technológiák alkalmazása során releváns kockázati tényezőként merül fel az adatok védelme. Nagy mennyiségű adat és információ osztható meg egyidejűleg akár világszerte korlátlan számú felhasználóval, kiadva ezáltal, akár csak véletlenül is, bizalmas adatokat. Az Európai Parlament és a Tanács – a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK-rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet (GDPR) – 2016/679. számú rendelete meglehetősen szigorú rendelkezéseket vezetett be az adatvédelem területén² a bizalom fokozása érdekében.

Az esetleges kibertámadások megelőzésében hatékony segítséget nyújthat a mesterséges intelligencia,³ köszönhetően a folyamatos adatfeldolgozásnak, a minták felismerésének. A mesterséges intelligencia hatással van életünk minden területére,

¹ A XXI. század kihívásaival kapcsolatban lásd: STRIHÓ Krisztina: *Elektronikus kereskedelem*, Wolters Kluwer, Budapest, 2020. (megjelenés alatt)

² A témával kapcsolatban lásd VÁRADI Szilvia: *Az információs társadalom iránti bizalom erősítését célzó szabályozási módszerek az uniós adatvédelem területén = Európai szabályozáspolitikai kihívások*, szerk. STRIHÓ Krisztina, SZEGEDI László, Ludovika Kiadó, Budapest, 2020. (megjelenés alatt)

³ A mesterséges intelligencia alapjogi aspektusát lásd GOMBOS Katalin, GYURANECZ Franciska Zsófia, KRAUSZ Bernadett, PAPP Dorottya: *A mesterséges intelligencia jogalkalmazási területen való hasznosíthatóságának alapjogi kérdései*, Ludovika Kiadó, Budapest, 2020. (megjelenés alatt)

A mesterséges intelligencia és a szellemi tulajdon kapcsolódási pontjairól lásd SIMON Eme-se Réka: *A mesterséges intelligencia kihívásai a szellemi tulajdon védelmének területén = Európai*

hiszen a gépek emberhez hasonló képességekkel történő felruházása gyakorlatilag bármely szektorban alkalmazható, így a munkajogban is. A mesterséges intelligencia két fő típusra⁴ tagolható, így megkülönböztethető a szoftveralapú és a fizikai változata. Az előbbi csoportba tartoznak például a virtuális asszisztensek, a képelemző szoftverek, a keresők, továbbá a beszéd- és hangfelismerő rendszerek. Az utóbbi kategóriába sorolhatók a robotok,⁵ az önvezető autók, a drónok és a dolgok internete.

Végezetül meg kell említenünk a Brexitet, amely jelentős hatással van az Európai Unió egészére, hiszen egy demokratikusan hozott döntés végrehajtása során számos részletkérdést kell rendezni az érintett feleknek. A döntés megszületett, az Egyesült Királyság kilépett az Unióból 2020. február 1. napján, 2020. december 31. napjáig arra van lehetősége, hogy az Európai Unióhoz fűződő kapcsolatairól megállapodást kössön. A hivatkozott döntés egyrészt komoly jelzés és presztízsveszteség a tagállamok, az Európai Unió számára, másrészt viszont egyértelműen látszik, hogy a kilépés mellett döntő állam sem szeretne a pozíciójából veszíteni. A Brexit hatásait komplexen fejti ki, így érinti a munkajog világát, a gazdasági életet és a pénzügyi szektort is.

Megjegyezzük, hogy a befolyásoló körülményeket nem teljes körűen nevesítettük, tekintettel arra, hogy a munkajog kereskedelem szempontjából releváns jelenségeit emeltük ki. A megjelölt kihívásokat együttesen kell szemlélünk és kezelünk, hiszen befolyásolják egymást és a környezetet. A körülmények többsége globális, nemzetközi fellépést és normatív szabályozást igényel, nem rendezhetők elszigetelten. Az ismeretlen technológiák a jogalkotóval szemben a következő elvárásokat támasztják:

- egyrészt biztosítani kell, hogy a technológiai fejlődés mellett az alapvető emberi szabadságjogok is érvényesülhessenek,
- másrészt garantálni kell, hogy a normatív szabályozás ne eredményezze a fejlődés akadályát.⁶

A következő pontban ismertetjük a digitális környezet általános szabályaiból kiindulva annak munkajogi vetületeit.

2. Digitalizáció – digitális környezet

Az egyik kiemelkedő kihívást a digitális forradalom, a digitalizáció jelenti, hiszen átszövi életünk valamennyi szegmensét, jelentős hatást gyakorol a privátszférában, az oktatásban, a közigazgatásban, a munkajogban vagy a polgári-kereskedelmi jog területén.

szabályozáspolitikai kihívások, szerk. STRIHÓ Krisztina, SZEGEDI László, Ludovika Kiadó, Budapest, 2020. (megjelenés alatt);

A mesterséges intelligencia szabályozásáról lásd még KLENANC Miklós: *A mesterséges intelligencia szabályozása az Európai Unióban = Európai szabályozáspolitikai kihívások*, szerk. STRIHÓ Krisztina, SZEGEDI László, Ludovika Kiadó, Budapest, 2020. (megjelenés alatt)

⁴ europa.eu/news/hu/headlines/society/20200827STO85804/mi-az-a-mesterseges-intelligencia-es-mire-hasznaljak (letöltés ideje: 2020. 10. 24.)

⁵ A robotjoggal kapcsolatban lásd: KLEIN Tamás, TÓTH András: *Technológia jog – Robotjog – Cyberjog*, Wolters Kluwer Jogtár, 2020.

⁶ *Uo.*

A következőkben áttekintjük a digitalizációra vonatkozó általános jellemzőket, majd görcső alá vesszük annak munkajogi relevanciáját.

A digitális környezet alapja az elektronikus kommunikációs eszközök megjelenése és dinamikus fejlődése. Gondoljunk például csak a számítástechnika, az informatika területén végbemenő folyamatra vagy a telefonok világára. A robbanásszerű technológiai-technikai fejlődésnek köszönhetően előtérbe került az információ, hiszen a kiemelt eszközök segítségével határtalan mennyiségű adat, információ osztható meg egyidejűleg számtalan címzett személlyel. Megjelent az információs társadalom és az információs társadalommal összefüggő szolgáltatás. Az információ és a társadalom kifejezések kapcsolatából álló információs társadalom egy meglehetősen divatos szó, amelynek jelentésével már több szerző is foglalkozott, így számtalan megközelítés létezik. Az információs társadalom kialakulásának háttérében áll a globalizáció, a határon átnyúló jogviszonyok megjelenése és rohamos elterjedése, a digitalizáció és a technikai-technológiai forradalom, a határon átnyúló élethelyzetek, a kereskedelmi folyamatok nemzetköziesedése. A megjelölt körülményeken túl prioritást élvez az információ jelentős felértékelődése és az online nyilatkozattételre alkalmas kommunikációs eszközök, módszerek térnyerése. Az információ alatt általánosságban mindazon adatokat értjük, amelyek informatív jellegűek, tehát az adott élethelyzet, jogviszony szempontjából releváns tényeket tartalmaznak.

Az információs társadalom meghatározására négy fő elmélet alakult ki, amelyek alapvetően a követői által kiemelt domináns elem(ek) köré szerveződtek, nevezetesen a robbanásszerű műszaki háttér fejlődésére épülve a társadalmi, a gazdasági szükségletek és igények, az információáradat és végül ezek együttes jelenléte.

Az információ-központúságot képviselők szerint a rohamos és látványos, sok esetben követhetetlen ütemű fejlődésnek köszönhetően rövid idő alatt óriási mennyiségű információ osztható meg széles körben. Az informatív adattartalom felértékelődött napjainkra, az egyes élethelyzetekben, jogviszonyokban, jogviták rendezése során elengedhetetlen a szükséges információ beszerzése, kiszűrése. Ezen elmélet szerint prioritást élvez az információ.

A társadalomelméleti megközelítést vallók szerint az említett folyamat a társadalommal szemben is komoly elvárást támaszt, hiszen mind a jogalkalmazónak,⁷ mind a jogalkotónak felkészülten kell fogadnia ezen változásokat. Az említett változások komoly kihívás elé állítják a jogalkotót is, hazai és nemzetközi szinten egyaránt.

A gazdaságelméleti nézet szerint a hangsúly a gazdasági folyamatokra tevődik át, hiszen a gazdasági és egyben a kereskedelmi folyamatok jelentős átstrukturálódása figyelhető meg, mindez megjelenik a marketing, különösen a reklámozás területén is. A kommunikáció, a jogügyletek színtere egyre inkább az online térbe tolódik el, tevődik át.

A komplex megközelítés alapján helytelen az egyes tényezőket külön-külön, egymástól függetlenül kezelni, hiszen azok egymást befolyásolva fejtik ki a hatásukat. Álláspontunk szerint az utolsóként ismertetett, komplex szemlélet a leginkább elfogadható és helytálló megközelítés, tekintettel arra, hogy a digitalizáció begyűrűzött az élet minden területére, hatással van a közjogi és a magánjogi jogviszonyokra, valamint a vegyes jogági

⁷ A szöveggörnyezetben tágan értelmezzük a jogalkalmazót, így az egyes emberek hétköznapi során történő jogalkalmazástól kezdve a hatósági és a bírósági jogalkalmazást is ideértjük.

sajátosságokat mutató jogviszonyokra is. Sajátos jelenség, hogy a magánszférában és a civilisztika területén nagy általánosságban elfogadott az elektronikus kommunikációs eszközök jelenléte és alkalmazása, szemben a közigazgatással.⁸ A bizalmatlanság csökkentésében jelentős szerepe lehet a jogalkotónak, a folyamatos és közérthető tájékoztató anyagoknak, valamint a felkészítő képzéseknek.

A digitális környezet szempontjából hangsúlyos fogalom a digitális egységes piac (Digital Single Market), amely az Európai Unió egységes belső piacának egy markáns részét képezi. Tág értelemben a digitális egységes piac az Európai Unió belső piacának mindazon szegmensét felöleli, amely a digitalizáció által érintett, ezáltal de facto szinte minden területre kiterjed a hatása. Az Európai Unió gazdaságának és társadalmának a digitalizálódásának mértékét valamennyi tagállamra kiterjedően a DESI-index (Digital Economy and Society Index) határozza meg. A mérőszám a következő öt dimenzió alapján sorolja be az Európai Unió tagállamait, azok digitális fejlettségi szintje alapján:

- hálózati összekapcsoltság (connectivity);
- humán tőke (human capital);
- internetes szolgáltatások használata (use of internet services);
- a digitális technológiák integráltsága (integration of digital technology);
- digitális közszolgáltatások (digital public services).⁹

A digitális egységes piac szűk megközelítése leszűkíti a fogalmat tartalmilag, és kizárólag az elektronikus kereskedelemre vonatkozó rendelkezésekkel, törekvésekkel és jogintézményekkel azonosítja. A munkajogi vizsgálat okán a digitális egységes piac tág meghatározása alkalmazható jelen esetben.

A digitális egységes piaci stratégia megvalósításával összefüggésben kiemeljük az Új kezdet Európa számára a munkahelyteremtés, a növekedés, a méltányosság és a demokratikus változás programja című¹⁰ dokumentumot, amelyben deklarálásra kerültek a kiemelt feladatok, feladatcsoportok az alábbiak szerint:

- új lendület a foglalkoztatásnak, a növekedésnek és a beruházásoknak;
- az összekapcsolt digitalizált egységes piac;
- egy ellenállóképes energiaunió és egy jövőbe mutató éghajlat-politika;
- megerősített iparon alapuló, mélyebb és méltányosabb belső piac;
- mélyebb és méltányosabb gazdasági és monetáris unió;
- észszerű és kiegyensúlyozott szabadkereskedelmi megállapodás az Egyesült Államokkal;
- a jogérvényesülés és az alapvető jogok kölcsönös bizalmon alapuló térsége;
- elmozdulás egy új migrációs politika felé;
- erősebb globális szereplő;
- a demokratikus változás Uniója.

⁸ A digitalizáció közigazgatási megjelenéséről lásd STRIHÓ Krisztina: *Az információs társadalom és az e-közigazgatás = A jó állam aspektusai, perspektívái*, szerk. BALOGH Elemér, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2012, 85–93.

⁹ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi> (letöltés ideje: 2020. 11. 02.)

¹⁰ Jean-Claude JUNCKER nyitóbeszéde, Strasbourg, 2014. július 15., https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/juncker-political-guidelines-speech_hu.pdf (letöltés ideje: 2020. 10. 24.)

A kinyilatkoztatott prioritások közül az első egyértelműen a munkajog területét jelenti, hiszen a foglalkoztatás, a növekedés és a beruházás nyer megfogalmazást. Jelen-tős lépés várható a Digitális Európa elnevezésű programtól. Az irányadó javaslat szerint 2021. január 1. napjával lép hatályba a Digitális Európa programnak a 2021–2027 közötti időszakra történő létrehozásáról szóló rendelet. A program az alábbi fő célkitűzéseket tartalmazza:

„Az Unió nagy teljesítményű számítógépes (HPC) és adatfeldolgozási kapacitásainak kiépítése és megerősítése és széles körű elterjedésük biztosítása az olyan közérdekű területeken, mint az egészségügy, környezetvédelem és biztonság, valamint a vállalkozások, így a KKV-k körében.

Alapvető mesterséges intelligenciához kötődő kapacitások, például adatforrások és algoritmuskönyvtárak létrehozása és megerősítése, ezek elérhetővé tétele minden vállalkozás, illetve közigazgatási szerv számára, valamint a tagállamokban meglévő mesterségesintelligencia-tesztelési és kísérleti létesítmények megerősítése és összekapcsolásuk szorgalmazása.

Annak biztosítása, hogy az Unió digitális gazdaságához, társadalmához és demokráciájához szükséges alapvető kapacitások létrejöjjenek és elérhetők legyenek az Unió közférája és üzleti vállalkozásai számára, valamint az Unió kiberbiztonsági ágazata versenyképességének növelése.

Annak biztosítása, hogy a jelenlegi és jövőbeli munkaerő könnyen el tudja sajátítani a korszerű digitális készségeket, nevezetesen a nagy teljesítményű számítástechnika, a mesterséges intelligencia és a kiberbiztonság területén, azáltal, hogy bárhol legyenek is, a diákok, friss diplomások és jelenlegi munkavállalók meg tudják szerezni és tovább tudják fejleszteni ezeket a készségeket.

A digitális kapacitások, nevezetesen a nagy teljesítményű számítástechnika, mesterséges intelligencia és kiberbiztonság legjobb felhasználásának elterjesztése az egész gazdaságban, a közérdekű területeken és a társadalomban, ideértve az interoperábilis megoldások bevezetését a közérdekű területeken és a technológiához és know-how-hoz való hozzáférés biztosítását minden vállalkozás, különösen a KKV-k számára.”¹¹

A program alapvetően öt terület kiemelésével támogat, finanszíroz kapcsolódó programokat, így a szuper-számítástechnika, a mesterséges intelligencia, a kiberbiztonság, korszerű digitális készségek és tudás megszerzése, továbbá az elektronikus lehetőségek széles körben történő használata. A Digitális Európa program keretében külön nevesítésre kerül a munkaerő felkészítése a korszerű digitális készségek elsajátítására, különösen a számítástechnika, a mesterséges intelligencia és a kiberbiztonság terén.

Az állandó képviselők 2019. március 13. napján jóváhagyták a Digitális Európa programról szóló megállapodást, amellyel egy európai uniós szintű új finanszírozási program támogatásáról döntöttek. A program végrehajtásával az Európai Unió gazdasági és társadalmi viszonyainak a digitalizációját segítik elő.

A munkajogi élethelyzetek, jogviszonyok keretében lehetővé válik az ismertetett folyamatnak köszönhetően az elektronikus úton történő nyilatkozattétel, valamint a munkáltató által biztosított munkavégzési helytől eltérő helyen történő munkavégzés.

¹¹ Az Európai Parlament és a Tanács rendelete a Digitális Európa Programnak a 2021–2027 közötti időszakra történő létrehozásáról, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A52018PC0434> (letöltés ideje: 2020. 11. 04.)

Érdekes kérdéseket vet fel akár a munkáltatói intézkedés, akár a munkavállaló munkaviszonyával összefüggő nyilatkozatának elektronikus úton történő elküldése, az adott nyilatkozat érvényességi kritériumai.

További sajátos témaként vizsgálható például a technológiai-technikai fejlődés vívmányainak, a digitalizációnak köszönhetően a munkavállaló munkahelyen, kamerával történő megfigyelése is.

Jelen tanulmányban a távmunka jelenségével, fogalmával és főbb sajátosságaival kívánunk részletesen foglalkozni.

3. Távmunka – atipikus?

„A távmunka a munka szervezésének és/vagy végrehajtásának olyan formája, ahol az információ-technológia használatával a munkát – melyet a munkaadó helyiségeiben is el lehet végezni – rendszeresen ezen helyiségeken kívül végzik”,¹² jellemzően a munkavállaló otthonában, tartózkodási helyén. A távmunka atipikus foglalkoztatási formának minősül, tekintettel arra, hogy a hagyományos munkajogi jogviszonyhoz képest sajátos a munkavégzés helye.¹³

Az európai uniós jogban (korábban közösségi jog) 1993-ban foglalkoztak először a távmunka kérdésével a *Fehér Könyv: Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás* című dokumentumban, amely a foglalkoztatáspolitikai gazdasági és szociális vetületeit együtt tárgyalja. Egy évvel később került publikálásra a Bangemann-jelentés, az *Európa és a globális társadalom* című szakmai anyag. A Bengemann-jelentésben a következő ajánlások kerülnek megfogalmazásra:

„A kommunikációs hálózatok kölcsönös csatlakoztathatósága, a szolgáltatások és alkalmazások kölcsönös üzemeltethetősége, azaz az informatikai eszközök szabványosítása.

Egy közös és egyeztetett szabályozási keret kialakítása Európában és mindenütt, ahol nemzetközileg elfogadható

- a szellemi alkotások védelmére;
- a titoktartásra, és az információ biztonságára;
- a magánszféra védelmére.

A távközlési ágazat liberalizálása, monopolhelyzetek megszüntetése.

Hálózati díjszabások csökkentése.

Szélessávú (gyors) hálózatok kiépítése.”¹⁴

¹² A távmunkáról szóló európai keretmegállapodás végrehajtása, 2006, <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2011-01194-E.pdf> (letöltés ideje: 2020. 11. 22.)

¹³ Az atipikus foglalkoztatási formákról lásd még STRIHÓ Krisztina: *Munkajog = Jogi alapismeretek*, szerk. SIMON László Károly, Dialóg Campus, Budapest, 2018, 131–132.

¹⁴ KOVÁCS M. Péter, SZONDI Ildikó: Úton az információs társadalom felé, Acta Juridica et Politica. Tomus LXIII. Fasc. 13. Szegedi Tudományegyetem, Szeged, 2003. 7.; http://acta.bibl.u-szeged.hu/37849/1/juridpol_063_fasc_013.pdf és *Európa és a globális információs társadalom*. Az Európai Unió Tanácsának készült Bangemann-jelentés. A korfui európai csúcsertekezlet határozata. A bledi közép-európai miniszteri tanácskozás dokumentumai. 1994. június–július. Akcióterv. <http://www.mek.iif.hu/porta/szint/muszaki/szamtech/wan/hatasok/bangemn.hun> (letöltés ideje: 2020. 11. 21.)

Megjegyezzük, hogy a Martin Bangemann biztos nevével fémjelzett jelentés kizárólag a számítástechnikára és a hírközlésre összpontosít.

A következő jelentésállomás 2002, amikor megkötésre került az Európai távmunka keretmegállapodás. A távmunka jellemzői okán megfogalmazást nyertek az irányadó egyedi alapelvek, úgy, mint az önkéntesség, a munkavégzés sajátos feltételei, ideértve a munkáltató ellenőrzési jogát, ugyanakkor a magánélet tiszteletben tartásának követelményét, a munkaeszközök forrását stb.

Az önkéntesség jegyében a felek külön kifejezetten kötelesek rögzíteni, amennyiben a foglalkoztatás távmunkára irányul.

A munkavégzés sajátos feltételeinek kérdésével összefüggésben indokolt kiemelni, hogy a munkáltató jogosult ellenőrizni a munkavégzést azzal, hogy köteles a munkavállaló privát szféráját tiszteletben tartani, tehát például nem végezhet mindenféle előzetes bejelentés nélkül ellenőrzést a munkavállaló otthonában azon a címen, hogy kizárólag a munkaviszonnyal összefüggésben vizsgálódik.

A következőkben megvizsgáljuk a magyar szabályozást mind a munkaviszony, mind a kormánytisztviselői jogviszony tekintetében.

A távmunka szabályozása munkaviszony esetén

Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.¹⁵ A távmunkavégzés definíciójából egyértelműen látszik, hogy a következő alapvető kritériumok teljesülése szükséges a távmunka megvalósulásához, nevezetesen:

- a tevékenységet a munkáltató telephelyétől elkülönült, attól eltérő helyen végzi a munkavállaló;
- rendszeresen végzett tevékenység;
- számítástechnikai eszközzel kifejtett tevékenység;
- a munkavégzés eredményét elektronikus úton továbbítja a munkavállaló a munkáltató felé.

A felek kötelesek a munkaszerződésben kifejezetten rögzíteni a távmunkavégzés tényét azzal, hogy önkéntességen kell hogy alapuljon.¹⁶ A távmunkavégzésben történő megállapodás nem érinti a munkavállaló jogállását.

A távmunkavégzés fő sajátosságai a munkavállaló oldalán:

- önkéntesség, mivel a munkavállaló nem utasítható távmunkavégzésre;¹⁷
- kötetlen munkarend;¹⁸
- a munkáltató korlátozott utasítási joga tekintettel arra, hogy a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,¹⁹

¹⁵ A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 196. § (1) bekezdés.

¹⁶ Mt. 196. § (2) bekezdés.

¹⁷ Mt. 196. § (2) bekezdés.

¹⁸ Mt. 197. § (5) bekezdés.

¹⁹ Mt. 197. § (1) bekezdés.

- a munkáltató korlátozott ellenőrzési joga, hiszen előzetes bejelentéshez kötött és nem sértheti a munkavállaló privát szféráját.²⁰

A távmunkavégzés fő jellemzői a munkáltató szemszögéből:

- korlátozott utasítási jog;
- korlátozott ellenőrzési jog;
- sajátos tájékoztatási kötelezettség, amely kiterjed a munkáltató általi ellenőrzésre, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályaira, valamint a szervezeti egységre, amelyhez az érintett munkavállaló tartozik;²¹
- erősebb ellenőrzési jogosultságok.

A munkavédelemről szóló törvény is rendelkezik a távmunkához kapcsolódó speciális szabályokkal.²² A munkavédelmi szabályok közül kiemeljük, hogy távmunka esetén a munkavállaló jellemzően a munkáltató által biztosított eszközökön történik munkavégzés.²³

4. A távmunka szabályozása kormánytisztviselői jogviszony esetén

A távmunka a foglalkoztató kormányzati igazgatási szerv székhelyétől, illetve a munkavégzés rendes helyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják, ide nem értve az otthoni munkavégzést.²⁴ Külön kiemeljük, hogy a közszolgálatban dolgozók esetén nem a foglalkoztatás létesítését megalapozó nyilatkozat tartalmazza, hanem a kinevezésen kívül kötött megállapodás.²⁵

A közszolgálatban kötött távmunka megállapodás kötésének alapvető feltételei:

- a foglalkoztató szerv székhelyétől, a munkavégzés rendes helyétől elkülönült helyen;
- rendszeresen végzett tevékenység, amelyet
- számítástechnikai eszközzel végez az érintett kormányzati szolgálati jogviszonyban álló fél és
- a munkavégzés eredményét elektronikus továbbítják.

Hangsúlyozzuk, hogy a közszolgálat terén külön rendelkezik a jogalkotó az otthoni munkavégzés intézményéről. A kormánytisztviselő és a munkáltatói jogkör gyakorlójának megállapodása esetén a kormánytisztviselő a munkáját a munkavégzés rendes

²⁰ Mt. 197. § (4) bekezdés.

²¹ Mt. 196. § (3) bekezdés.

²² A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény VII/A. fejezet.

²³ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 86/A. § (2) bekezdés.

²⁴ A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (Kit.) 125. (1) bekezdés.

²⁵ Kit. 125. § (2) bekezdés.

helyétől eltérően a lakó-, illetve tartózkodási helyén, saját eszközeivel is végezheti.²⁶ Az otthoni munkavégzés feltételeiről is külön megállapodást kell kötni.²⁷

A távmunkavégzés és az otthoni munkavégzés közötti lényegi különbség, hogy ez utóbbi esetében a munkavállaló biztosan a saját eszközein végzi az adott jogviszonyból eredő munkáját, míg a távmunka esetén jellemzően a munkáltató köteles a munkavégzési eszközöket biztosítani, de ettől eltérhetnek a felek.

A fentiekre való tekintettel véleményünk szerint nem indokolt az otthoni munkavégzés jogintézményének külön nevesített formában történő fenntartása, a két foglalkoztatási mód közötti határ igen keskeny, összemosódnak a hétköznapi életben. Sokan a „home office” kifejezést használják még abban az esetben is, ha valójában nem otthoni munkavégzésről beszélhetünk, hanem az illető az otthonában végzi a munkáját távmunka-megállapodás alapján. Megjegyezzük, hogy az Európai Unió sem tesz különbséget a két intézmény között, hanem a távmunkát alkalmazza.²⁸

A közszolgáltatásra vonatkozó szabályok közül meglehetősen érdekes a szabályozás, amikor az egyoldalú kinevezés alapján megkötött kétoldalú, kölcsönös kompromisszumon alapuló szerződés alapján jön létre az atipikus foglalkoztatás.

5. Atipikus vs. tipikus foglalkoztatás?

Érdekes megvizsgálni a távmunka elterjedtségének mértékét, alkalmazásának a gyakoriságát. A távmunkavégzést az atipikus foglalkoztatási formák közé soroltuk, így kérdésként merül fel, hogy széles körben történő alkalmazása esetén átminősíthető-e tipikus változatnak.

A Központi Statisztikai Hivatal által közölt adatok szerint a gazdasági válság hatásainak mérséklése okán került előtérbe a távmunkavégzés.²⁹ Ehhez képest még így is viszonylag elenyésző a távmunka jelenléte, hiszen jól látszik, hogy Magyarország esetében az aktív foglalkoztatottak valamivel több mint 2%-a volt a legmagasabb érték az elmúlt két évtizedben azzal, hogy a rendszeresen ilyen formában foglalkoztatott munkavállalók száma még ezt az értéket sem érte el. (1. ábra.)

Az Európai Unióban átlagosan a foglalkoztatottak 5-5,5%-a dolgozik távmunka-megállapodás alapján,³⁰ tehát szintén elenyésző ez az érték.

Javasolt megvizsgálni, hogy a globálisan kialakult Covid-19 járványhelyzettel kapcsolatos rendelkezések mennyiben hatottak az otthoni munkavégzés mértékére. A következő diagram jól tükrözi, hogy minimális emelkedés szemtanúi lehetünk, hiszen

²⁶ Kt. 126. § (1) bekezdés.

²⁷ Kt. 126. § (3) bekezdés.

²⁸ Villányi József konferencia-előadás (*Európai szabályozáspolitikai kihívások*), NKE-ÁNTK, Budapest, 2020. szeptember 25.

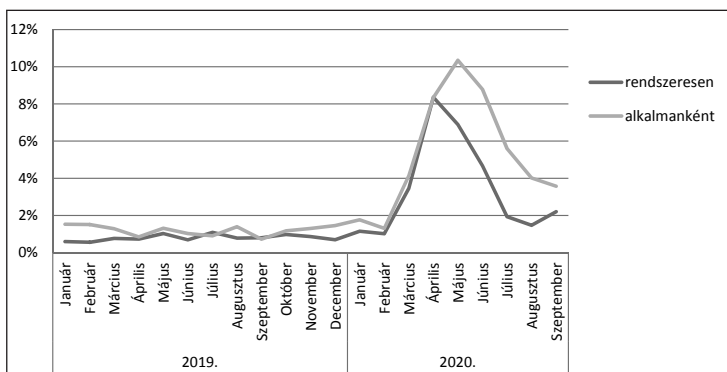
²⁹ BANKÓ Zoltán: *A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016/2, 50. <http://www.hllj.hu> (letöltés ideje: 2020. 11. 21.)

³⁰ https://www.parlament.hu/documents/10181/4464848/Infojegyzet_2020_7_tavmunka.pdf/80c2a726-b98d-0c81-363e-1f1023acab8e?t=1585506935186 (letöltés ideje: 2020. 11. 21.)



Saját szerkesztés a KSH adatai alapján³¹

1. ábra. A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzésének éves alakulása az összes foglalkoztatott százalékában



Saját szerkesztés a KSH adatai alapján³²

2. ábra. A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzésének havi alakulása az összes foglalkoztatott százalékában

2020 tavaszán ez a szám 10% fölé emelkedett ideiglenesen. A hirtelen kiugrást azonban drasztikus csökkenés követte, amely arra enged következtetni, hogy a munkáltatók egyelőre nem kívánják széles körben alkalmazni ezt a foglalkoztatási formát. (2. ábra.)

³¹ https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_17 (letöltés ideje: 2020. 11. 21.)

³² https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_17 (letöltés ideje: 2020. 11. 21.)

6. Összegzés

A dinamikus technológia-technikai fejlődés tényére alapozva ismertettük annak legfontosabb hatásait. Bemutatásra került a digitális környezet jelensége, valamint a Digitális Európa program. A digitális forradalomnak, az elektronikus kommunikációs eszközök megjelenésének és elterjedésének köszönhetően jelentős gazdasági és társadalmi változások szemtanúi lehetünk. Új típusú jogviszonyok jelennek meg, a kereskedelem átstrukturálódik, és egyértelmű súlyponteltolódás figyelhető meg a virtuális tér irányába.

Számba vettük a legfontosabb XXI. századi kihívásokat, amelyek a jogalkalmazók és a jogalkotók számára egyaránt komoly feladatot jelentenek. A kérdés, hogy ezen folyamatok mennyiben hatnak a munkajog világára.

Kiemeltük a távmunkavégzés fogalmát és az otthoni munkavégzés jogintézményét. A fent leírtak alapján megállapítottuk, hogy a távmunka és az otthoni munkavégzés megkülönböztetése és elhatárolása nem indokolt. Szót ejtettünk a távmunka legfontosabb sajátosságairól. Végül megvizsgáltuk a távmunka gyakorlati alkalmazásának tendenciáját, valamint kitértünk a jogintézmény atipikus, tipikus voltára.

A jogi vonatkozások mellett hangsúlyozzuk, hogy a távmunka számos előnnyel és hátránnyal jár(hat) a szerződő felek vonatkozásában. A felek megfelelő magatartása esetén igen jótékony lehet e jogintézmény bizonyos élethelyzetekben, mindkét fél számára a pozitívumok dominanciája mellett.

Irodalomjegyzék

1. A távmunkáról szóló európai keretmegállapodás végrehajtása, 2006, <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2011-01194-E.pdf>
2. BANKÓ Zoltán: *A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016, 2, <http://www.hllj.hu>
3. *Európa és a globális információs társadalom*. Az Európai Unió Tanácsának készült Bangemann-jelentés. A korfui európai csúcsertekezlet határozata. A bledi közép-európai miniszteri tanácskozás dokumentumai. 1994. június-július. Akcióterv. <http://www.mek.iif.hu/porta/szint/muszaki/szamtech/wan/hatasok/bangemn.hun>
4. europa.eu/news/hu/headlines/society/20200827STO85804/mi-az-a-mesterseges-intelligencia-es-mire-hasznaljak
5. GOMBOS Katalin, GYURANECZ Franciska Zsófia, KRAUSZ Bernadett, PAPP Dorottya: *A mesterséges intelligencia jogalkalmazási területén való hasznosíthatóságának alapjogi kérdései*, Ludovika Kiadó, Budapest, 2020. (megjelenés alatt)
6. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi>
7. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A52018PC0434>
8. https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_17
9. https://www.parlament.hu/documents/10181/4464848/Infojegyzet_2020_7_tavmunka.pdf/80c2a726-b98d-0c81-363e-1f1023acab8e?t=1585506935186

10. Jean-Claude JUNCKER nyitóbeszéde, Strasbourg, 2014. július 15. https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/juncker-political-guidelines-speech_hu.pdf
11. KLEIN Tamás, TÓTH András: *Technológia jog – Robotjog – Cyberjog*, Wolters Kluwer Jogtár, 2020.
12. KLENANC Miklós: *A mesterséges intelligencia szabályozása az Európai Unióban = Európai szabályozáspolitikai kihívások*, szerk. STRIHÓ Krisztina, SZEGEDI László, Ludovika Kiadó, Budapest, 2020. (megjelenés alatt)
13. KOVÁCS M. Péter, SZONDI Ildikó: *Úton az információs társadalom felé*, Acta Juridica et Politica, Tomus LXIII. Fasc. 13. Szegedi Tudományegyetem, Szeged, 2003, 7. http://acta.bibl.u-szeged.hu/37849/1/juridpol_063_fasc_013.pdf
14. SIMON Emese Réka: *A mesterséges intelligencia kihívásai a szellemi tulajdon védelmének területén = Európai szabályozáspolitikai kihívások*, szerk. STRIHÓ Krisztina, SZEGEDI László, Ludovika Kiadó, Budapest, 2020. (megjelenés alatt)
15. STRIHÓ Krisztina: *Az információs társadalom és az e-közigazgatás = A jó állam aspektusai, perspektívái*, szerk. BALOGH Elemér, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2012.
16. STRIHÓ Krisztina: *Elektronikus kereskedelem*, Wolters Kluwer, Budapest, 2020. (megjelenés alatt)
17. STRIHÓ Krisztina: *Munkajog = Jogi alapismeretek*, szerk. SIMON László Károly, Dialóg Campus, Budapest, 2018.
18. VÁRADI Szilvia: *Az információs társadalom iránti bizalom erősítését célzó szabályozási módszerek az uniós adatvédelem területén = Európai szabályozáspolitikai kihívások*, szerk. STRIHÓ Krisztina, SZEGEDI László, Ludovika Kiadó, Budapest, 2020. (megjelenés alatt)
19. Villányi József konferencia-előadás (Európai szabályozáspolitikai kihívások), NKE-ÁNTK, Budapest, 2020. szeptember.

SZABÓ ANDRÁS

A fogvatartottak munkáltatásának egyes kérdéseiről

Certain Issues of the Employment of the Prisoners

Abstract: The history of the development of the employment of prisoners has come a very long way, from hard labour to resocialization. Today the rights of prisoners are respected in their work, but these rights are sometimes different from the normal labour rights.

In this study, I review the most relevant difference between the prisoners' labour rights and the ordinary labour rights. Beyond that, I examine if the intentions formulated in 2015 – full employment and self-sustaining prisons in Hungary – have been achieved or not. In my study, I present some criminal statistics of the employment rates in Hungarian prisons.

Keywords: prisoner, employment, prison, resocialization

Összefoglaló: A fogvatartottak foglalkoztatásának fejlődéstörténete nagyon hosszú utat járt be, míg a megalázó, embertelen kényszermunkából eljutott a mai, alapvető jogokat figyelembe vevő és tiszteletben tartó állapotáig. Bár a munkára való kötelezés még ma is elfogadott a büntetés-végrehajtási intézetek falain belül, de ez már csak a munkavállalói jogok betartásával történhet, a reszocializáció követelményét tiszteletben tartva.

A 2015. január elsején hatályba lépett új büntetés-végrehajtási törvény a teljes foglalkoztatás elérését tűzte ki célul a büntetés-végrehajtási intézetekben. Hogy ez megvalósult-e, az a mai napig vitatható, de tény, hogy e téren is jelentős fejlődés tapasztalható még az elmúlt évtizedekhez képest is.

Ugyanakkor be kell látni, hogy az elítéltek munkáltatásának is megvannak a maga speciális tulajdonságai, melyek többségében a nagy fogvatartotti létszámból és az intézmény zárt jellegéből adódnak. Emiatt némely jogaikkal az elítéltek korlátozottabban tudnak élni, mint az átlagos munkavállalók, valamint a keresetük terén is eltérések tapasztalhatók.

Jelen tanulmányban bemutatásra kerül, hogy milyen különbségek tapasztalhatók a fogvatartottak munkavállalói joga és a Munka törvénykönyvének rendelkezései között, milyen szempontok érvényesülnek az elítéltek foglalkoztatása során, valamint milyen szerepet tölthet be a rendszeresen végzett munka a szabadulásukat követően.

Kulcsszavak: Fogvatartottak, munkáltatás, reszocializáció, munkajog, kereset, büntetés-végrehajtás.

1. Előszó

A fogvatartottak munkavégzése a szabadságelvonással járó szankciók létezése óta szerves részét képezi a büntetés-végrehajtásnak, azonban célok tekintetében nagyon nagy változásoknak lehettünk tanúi. Korábban a büntetés részének tekintették a munkavégzési kötelezettséget, amely különböző megalázó, nagy fizikai erőfeszítést igénylő feladatok ellátását is jelentette. A bűnelkövető emberek élete ekkor még nem számított értéknek, éppen ezért nem jelentett problémát az sem, ha a munka során az elítéltek esetleg az életüket veszítették.

Manapság a foglalkoztatásnak egészen más céljai vannak. Amellett, hogy a fogvatartotti költségek csökkentése továbbra is releváns tényező, a reszocializációs szempontok is előtérbe kerülnek. Budai Gábor szavaival élve „*a munkáltatás pozitív perspektívát kínál a fogvatartottak számára, csökkenti az ön- és másokra veszélyes magatartásformák elterjedésének kockázatát, valamint fejleszti a készségeket, és megtanít az elvégzett munka tiszteletére*”¹. Farsang Tamás a foglalkoztatás céljait az alábbiakban emeli ki:

- a) reintegráció elősegítése,
- b) lelki és fizikai egészség megőrzése,
- c) jövedelemszerzési lehetőség,
- d) belső biztonság fenntartása,
- e) tartási díjhoz való hozzájárulás,
- f) központi ellátás biztosítása.²

Az a–c) pontban megjelölt szempontok alapvetően elkövetői érdeknek tekinthetők, míg a d–f) pontban szereplők inkább a bv.-intézetek érdekeit szolgálják. Látható tehát, hogy az elítéltek foglalkoztatása mind a terhelteknek, mind a büntetés-végrehajtással foglalkozó intézményeknek előnyös, amennyiben ez az elkövetői jogok tiszteletben tartása mellett történik. Ugyanakkor felmerülhetnek további dilemmák ezzel kapcsolatban. Rögtön egy központi kérdés, hogy a fogvatartottak munkavégzése elsősorban jogként vagy kötelezettséggként jelenik-e meg, valamint hogy az általános munkavállalói jogok mennyire összeegyeztethetők a fogvatartotti jogokkal. Jelen tanulmányom ezekkel a felvetett problémákkal foglalkozik, elsősorban a magyar büntetés-végrehajtási szabályok alapulvételével, ugyanakkor összehasonlítási szinten a román jogszabályok alapulvételére is sor kerül.

Már az elején fontos tisztázni, hogy a magyar jog különbséget tesz az elítéltek munkáltatása és foglalkoztatása között. Az előbbi az elítélt szervezett, díjazás ellenében történő tevékenysége, utóbbi pedig – Blasovszky István álláspontja szerint – egy nagyon nehezen definiálható fogalom, amely kiterjed minden olyan fogvatartotti tevékenységre, amelyben a tudatosági (személyiségfejlődés, javulás célja és vágya), valamint a hasznossági elem is megtalálható.³ A mai büntetés-végrehajtási rendszerben ez a

¹ BUDAI Gábor: *Fogvatartottak képzése és foglalkoztatása a Pálhalmi Országos Büntetés-végrehajtási Intézetben*, Börtönügyi Szemle, 2017/1, 12.

² FARSANG Tamás: *Munkáltatás a büntetés-végrehajtási szervezet gazdasági társaságainál*, Börtönügyi Szemle, 2019/4, 33.

³ BLASOVSZKY István: *Láttelet – a fogvatartottak foglalkoztatása*, Börtönügyi Szemle, 1994/1, 66–67.

munkáltatáson kívül magában foglalja az oktatási és képzési tevékenységeket, valamint az ún. munkaterápiás foglalkoztatást is. Jelen tanulmány esetén azonban – tekintettel arra, hogy a munkáltatásból származó előnyök jelentős része valamennyi foglalkoztatottra kiterjed – a statisztikai részek kivételével a két kifejezést szinonimaként fogom értelmezni.

2. Munkavállalás – jog vagy kötelezettség?

Magyarország Alaptörvénye rögzíti a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának, valamint a vállalkozás indításának a jogát. Emellett kiemeli, hogy „*képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához*”.⁴ Ugyanakkor ez a rendelkezés nem jelent munkavégzési kötelezettséget, így – ellentétben a rendszerváltás előtti idősakkal – a munkanélküliség önmagában nem tekinthető üldözendő vagy büntetendő jelenségnek. Az Alaptörvény rögzíti még, hogy „*Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson*”.⁵ Ez a szabály azonban szintén nem tekinthető bíróság vagy más hatóság előtt érvényesíthető állami kötelezettségnek, inkább csak egyfajta irányelvnek, célkitűzésnek. Erre utal az is, hogy a rendelkezés nem egy eredmény elérését fogalmazza meg, csupán az arra való törekvést rögzíti.

Hasonló ambivalens rendelkezést tartalmaz a hazai büntetés-végrehajtási törvény, amely társadalmi elvárásnak tekinti az önfenntartó büntetés-végrehajtási intézmények létrehozását, így az intézeteken belüli teljes foglalkoztatást is. A bv.-törvény azonban a munkáltatást akként definiálja, mint „*a reintegrációs tevékenység azon formája, amikor az elítéltek vagy a kényszerintézkedés hatálya alatt álló személy és a szabálysértési elzárásra kötelezett elkövető munkavégzése szervezetten, rendszeresen, haszon- vagy bevételszerzési céllal, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) által szabályozott munkaviszonytól eltérő, jogszabályban meghatározott feltételekkel és díjazás ellenében történik, az így létrejövő munkáltatási jogviszony alanyai munkáltatóként a bv. intézet, a fogvatartottak kötelező foglalkoztatására létrehozott gazdasági társaság vagy a bv. szerv szerződése és az elítéltek vagy a kényszerintézkedés hatálya alatt álló személy és a szabálysértési elzárásra kötelezett elkövető hozzájárulása alapján más gazdálkodó szervezet, valamint munkavégzőként – a reintegrációs őrizetben lévő elítélt kivételével – az elítélt, a kényszerintézkedés hatálya alatt álló személy vagy a szabálysértési elzárásra kötelezett elkövető*”.⁶ Tehát maga a definíció is tartalmazza a kötelező foglalkoztatást, annak konkrét tartalmát azonban nem fejtí ki. E rendelkezés kapcsán szükséges utalni arra, hogy bár nemzetközi szinten – az emberi jogokról szóló nemzetközi egyezmények és dokumentációk alapján – a kötelező munkavégzés tiltott,

⁴ Magyarország Alaptörvénye, XII. cikk (1) bekezdés.

⁵ Magyarország Alaptörvénye, XII. cikk (1) bekezdés.

⁶ BLASOVSKY: i. m., 1994, 66–67.

vannak azonban nevesített kivételek, és az elítéltek foglalkoztatása is ezen kivételek közé tartozik.⁷

A „fogvatartottak kötelező foglalkoztatása” fordulat más törvényekben is megjelenik Magyarországon. Mindezek alapján tehát úgy tűnik, hogy jelenleg az intézmények kötelesek az elkövetők foglalkoztatására, de ennek a szabálynak a betartására és betartatására vonatkozóan semmilyen követelmény nincs, így ennek is kissé irányelvjellege van. Kivételt képez ez alól az intézmény rendben tartása, tisztítása és annak felújítása, amelyben a díjazás nélküli közreműködés minden fogvatartott kötelezettsége, és ennek megtagadása akár fegyelmi szankciókat is vonhat maga után a büntetés-végrehajtási intézetben belül.

A hazai jogalkotással ellentétben, Romániában sem írja elő a törvény a kötelező munkavégzést az elkövetők számára, csupán opcióként és csupán a fogvatartott reintegrációs erőfeszítéseinek fokmérőjeként vagy jutalomként szabályozott jogintézmény. Ugyanakkor itt is nagyon fontos állami célkitűzés az elítéltek minél nagyobb számban történő munkáltatása.⁸

3. A foglalkoztatás története Magyarországon

Jelenleg az elítéltek foglalkoztatása három különböző formában történik:

a) költségvetési munkáltatás, ami jellemzően a bv.-intézet fenntartásában történő közreműködést jelent (karbantartási, konyhai stb. munkálatok elvégzése);

b) büntetés-végrehajtási gazdasági társaságoknál történő foglalkoztatás (jellemzően mezőgazdasági, ruházati, fa- és vegyesipari vagy papíripari profilú munkáltatási lehetőségek biztosítása);

c) külső gazdálkodó szervezet által történő foglalkoztatás (a bv.-intézet és külső vállalkozás szerződése alapján).⁹

Ez a rendszerváltás előtt sem volt másként (nyilván az esetleges külső foglalkoztató is rendszerint állami kézben volt), azonban, ahogy a szocialista gazdaságra általában jellemző volt, a foglalkoztatás nem piaci alapokon nyugodott, hanem a cél a lehető legnagyobb számú foglalkoztatott elérése volt. Így vállalati termelésben nem csupán piaci szempontok érvényesültek, hanem az is, hogy a fogvatartottak megszokják a rendszeres életvitelt és a rendszeres munkavégzést.¹⁰ Az elméleti célok és a gyakorlat azonban bizonyos szempontból ellentmondásba került egymással: bár a foglalkoztatás elsődleges célja deklaráltan a nevelés volt, azonban a munkamegtagadás fegyelmi eszközökkel való szankcionálása, valamint a munkahelyek nem megfelelő kiválasztása és a munkahelyen

⁷ CHRONOWSKI Nóra, DRINÓCZI Tímea, PETRÉTEI József, TILK Péter, ZELLER Judit: *Magyar Alkotmányjog III. – Alapvető jogok*, Dialog Campus Kiadó, Budapest, 2006, 505.

⁸ PALLO József: *Az elítéltek foglalkoztatása az európai büntetés-végrehajtási gyakorlatban*, Börtönügyi Szemle, 2010/4, 46.

⁹ KOVÁCS Mihály: *A foglalkoztatás és szakmaképzés jelentősége a büntetés-végrehajtás reintegrációs feladataiban*, Börtönügyi Szemle 2019/3, 26.

¹⁰ BUDAI G.: i. m., 10.

belüli sértő, kiközösítő stílus a nevelő célzatot tekintve inkább kontraproduktív eredményt ért el.¹¹

Ez a tendencia ugyanakkor nem csupán Magyarországon jelent meg, sőt, még csak nem is kizárólag a volt szocialista országok területén. Lőrinc József és Nagy Ferenc kutatásai azt támasztották alá, hogy a 90-es években számos nyugat- és észak-európai ország – többek között Svájc, Dánia, Németország, Hollandia vagy Svédország – jogszabályai tartalmaztak az elítéltek kötelező foglalkoztatására vonatkozó rendelkezéseket, amely a gyakorlatban monoton, egyszerű, gyakran jelentéktelen feladatok sorozatos ellátásában nyilvánult meg.¹² Ez szintén nem rendelkezik sem motiváló, sem nevelő céllal, legfeljebb fegyelmi szempontok érvényesülését szolgálja.

A rendszerváltás utáni viszonyok megváltoztatták ezt a helyzetet (bár Blasovszky István szerint a korábbi rendszer fenntartására utaló jelek már a 80-as évek végén megjelentek, így a rendszerváltás utáni események ezeknek inkább csak a „szomorú folytatásai” voltak).¹³ A piaci alapú gazdálkodás eleve óriási létszámleépítéssel járt a gazdaság szinte valamennyi területén, ebben a helyzetben pedig az eleve kevesebb bizalmat élvező, gyakran alacsony képzettségű fogvatartott munkavállalók alkalmazása a legtöbb vállalkozó esetében szinte kizárt volt, így a külső munkavégzés lehetősége drasztikusan lecsökkent. A Bv.-vállalatok helyzete abból a szempontból javult, hogy számos más országból érkező olcsó és egyszerű termék előállítására az ő feladatuk lett,¹⁴ ám a piac követelményeivel nekik is meg kellett küzdeniük. Azonban – ahogyan azt Fekete Miklós is kifejtette – a fogvatartottak foglalkoztatása nem működhet piaci alapon, ez egy olyan állami feladat, amely preferenciák, költségvetési támogatások és szubvenciók nélkül nem töltheti be a feladatát. A problémát csak fokozta, hogy a munkahelyek csökkenésével a munkalehetőség diverzitása is csökkent, ez pedig még inkább a nevelés ellen hatott.¹⁵

A kormány már 1993-ban próbált új börtönstratégiai koncepcióval reagálni a problémákra, mely többek között az alábbi célkitűzéseket tartalmazta:

A bv.-vállalatok átalakítása csak a kormány privatizációs stratégiája részeként képzelhető el.

A fogvatartottak foglalkoztatásának teljes újragondolása szükséges.

A termelés és termékértékesítés csak szerves egységben valósulhat meg.

Lényegében részvénytársasági formációnak kell létrejönnie, amely minimumként eleget tesz a büntetés-végrehajtás ellátásának és foglalkoztatásának.¹⁶

Az új koncepció azonban sokáig szintén nem hozott releváns javulást az adott kérdésben. Hiába ugyanis a koncepcióváltás, a társadalmi és gazdasági helyzet továbbra is nehezítette a foglalkoztatást. A magánvállalkozások még mindig nem szívesen foglalkoztatnak fogvatartott munkaerőt,¹⁷ még akkor sem, ha ez külső munkavégzés

¹¹ BLASOVSKY: *i. m.* 69.

¹² BUDAI G.: *i. m.*, 12. Eredeti forrás: LŐRINC József, NAGY Ferenc: *Börtönügy Magyarországon, Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága, Sajtóiroda, Budapest, 1997.*

¹³ BLASOVSKY: *i. m.*, 71.

¹⁴ BUDAI G.: *i. m.*, 10.

¹⁵ BLASOVSKY: *i. m.*, 73.

¹⁶ BLASOVSKY: *i. m.*, 74.

¹⁷ BUDAI G.: *i. m.*, 11.

nélkül is megoldható lenne, ráadásul a börtönök zsúfoltsága miatt az intézményre jutó munkalehetőségek száma miatt a több fogvatartottra arányosan kevesebb munkahely jutott.¹⁸ Mindezt nehezítette a 2000-es évek első évtizedében tapasztalt hatalmas munkanélküliségi ráta is.¹⁹

4. A munkáltatás helyzete jelenleg

2010 óta folyamatosan látszik a törekvés a börtönökben a foglalkoztatás növelésére, ami a foglalkoztatási arányokon is észrevehető. Farsang Balázs 2019-es cikkében arról számolt be, hogy 2017 végére gyakorlatilag megvalósult a bv.-intézeteken belüli teljes foglalkoztatás.²⁰ A statisztikai adatok azonban kissé – bár egyértelmű fejlődést igazolnak – árnyalják ezt az optimista képet.²¹

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Munkáltatás	6781	7241	7562	8040	8631	8794	7709	7897
Egyéb Foglalkoztatás	n. a.	n. a.	1819	1654	2059	2139	n. a.	n. a.
Fogvatartottak száma	17 195	17 517	18 129	17 792	18 023	17 944	17 251	16 664
Munkáltatási arány	39,44%	41,34%	41,71%	45,19%	47,89%	49,01%	44,69%	47,39%
Foglalkoztatási arány	n. a.	n. a.	51,75%	54,49%	59,31%	60,93%	n. a.	n. a.

Az adatokból jól látható, hogy a fogvatartottak foglalkoztatásának az aránya 2012 óta jelentősen növekedett, de ha csak a munkáltatást vesszük alapul, akkor egy kicsivel 50% alatti értékeket látunk. Ha az egyéb foglalkoztatást is figyelembe vesszük, akkor ez a szám 2016-ban és 2017-ben 60% körüli értéket mutatott. Jó arány, főleg a korábbi adatokhoz képest, de a célkitűzésben szereplő teljes foglalkoztatástól még nagyon messze áll. Hangsúlyozni kell persze, hogy a fogvatartottak között mindig vannak olyanok, akik nem kötelezhetőek munkavégzésre vagy egyenesen tilos munkát végezniük (pl. a 16. életévüket be nem töltött fogvatartottak, előzetes letartóztatásban lévők, munkaképtelen személyek), így a teljes börtönnépesség alapulvételével ez az adat nem ad reális képet, de a számok így is azt sugallják, hogy a de facto teljes foglalkoztatás elérésére egyelőre nem került sor.

További problémát jelent, hogy az egyes intézeteknél óriási a szórás foglalkoztatás tekintetében. A Pálhalmi Országos Bv.-Intézetben a 2016-os adatok szerint 1047 elítelt

¹⁸ BUDAI G.: *i. m.*, 11.

¹⁹ BUDAI István: *Az elítéltek költségvetési foglalkoztatása*, Börtönügyi Szemle, 2009/2. 14.

²⁰ FARSANG: *i. m.*, 34.

²¹ Forrás: Börtönstatisztikai Szemle, 2018/1. 14., ill Börtönstatisztikai Szemle, 2020/1. 13.

dolgozott, ami a teljes fogvatartotti állomány valamivel több mint 72%-a, ha pedig a munkára nem kötelezettek számát kivesszük a teljes fogvatartotti állományból, akkor az eredmény 89%, ami országos szinten nézve is kiemelkedő (erről talán már az is kijelenthető, hogy gyakorlatilag megvalósult a teljes foglalkoztatás).²² Jóval kevésbé pozitív képet mutatott ugyanakkor a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei Bv.-Intézet, ahol szintén 2016-ban a 220 fogvatartott közül a Magyar Helsinki Bizottság vizsgálatának pillanatában összesen 59-nek volt munkája (26,8%).²³

5. Munkavállalói jogok elítéltek esetén

A munkavállalói jogok érvényre juttatása tekintetében figyelhető meg a legnagyobb fejlődés az elítéltek munkáltatása tekintetében. Ahogy a bevezetőben említettem, korábban még a munkavállaló élete és egészsége sem volt érték. A XX. század második felében e téren hatalmas változás figyelhető meg, ma pedig már egy elítéltet is megillet a biztonságos és egészséges munkakörnyezethez való jog, és a munkaórák tekintetében is be kell tartani az általános szabályokat. A speciális státuszából adódóan azonban kisebb eltérések természetesen vannak egy átlagos munkavállaló és egy fogvatartott jogai között.

6. A munkahely szabad megválasztása

A munkavégzési lehetőség az elítéltek számára 16 éves koruktól áll rendelkezésre, ez összhangban van a Munka törvénykönyvének általános szabályozásával. A munkahely megválasztása tekintetében azonban jelentős eltérések vannak.

Fontos tisztázni, hogy a munkahely szabad megválasztása, bár elismert alkotmányos alapjog, de csupán második generációs, így jogi úton történő betartatása nem lehetséges, még a bv.-intézeteken kívül sem, az álláskereső végzettsége, igényei, a végzettségéhez kapcsolódó munkakörök kereslete és kínálata mind olyan tényező, amely meghatározza azt, hogy el tud-e a munkavállaló olyan területen, olyan munkakörben helyezkedni, amiben ő szeretne. Amennyiben erre nincs lehetőség, azt jogi úton nem tudja kikényszeríteni.

Hatványozottan van azonban ez jelen a büntetés-végrehajtási intézetekben. Bár az az időnként a szocializmusban megjelenő gyakorlat, hogy az elítéltek szándékosan választanak számára nem tetsző munkát,²⁴ hogy büntetésnek érezze a munkavégzést

²² FEKETE Mihály: *Előterjesztés a Bv. gazdálkodás, a fogvatartottak foglalkoztatása átalakításának koncepciója és részletes ütemezésére*, Kriminológiai Közlemények, 49.

²³ A Magyar Helsinki Bizottság Jelentése a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Büntetés-végrehajtási Intézetben 2016. január 27–28-án tett látogatásáról, 3., ill. 12., https://www.helsinki.hu/wp-content/uploads/MHB_jelentes_Sz-Sz-B_Megyei_Bv_Intezet_2016.pdf

²⁴ BLASOVSKÝ: *i. m.*, 69.

is, már megszűnt, de az intézeten belüli munkalehetőségek száma erősen korlátozott. Számos olyan szakma van, aminek gyakorlására az intézményen belül nincs szükség, így hiába rendelkezik valaki felsőfokú végzettséggel, ha nincs rá igény, nem tud szakmáján belüli munkát választani.

További problémát jelent a különböző biztonsági és elkülönítő előírások betartása is, amely szintén korlátozhatja, hogy az elítélt képességeinek és igényeinek megfelelő munkakörben helyezkedjen el. A Magyar Helsinki Bizottság vizsgálatai során talált olyan esetet, amikor két belső előírás – az egyik előzetes letartóztatásban álló fogvatartottak és az elítéltek, a másik a bűntársak elkülönítése volt – révén olyan helyzet állt elő, hogy két, bűncselekményt társtettesként elkövetett, még el nem ítélt fogvatartott közül csupán az egyiknek tudtak munkát adni, mert a másikat nem tudták úgy elhelyezni, hogy valamelyik biztonsági előírásba ne ütközzenek.²⁵

A nehézségek ellenére ugyanakkor számos előírás van, amely védi az elítéltek munkához való jogát. Az egyik legjelentősebb ezek közül, hogy bár az elítélt munkáltatói jogait a bv.-szerv gyakorolja, külső gazdasági vállalkozásnál csak kifejezetten a hozzájárulásával lehet alkalmazni, és ez a hozzájárulás bármikor visszavonható. Ezenkívül az intézeteknek is törekedniük kell arra, hogy mindenkinek a képességeinek és képzettségének megfelelő munkahelyet biztosítson.

7. Munkaidő tekintetében felmerülő eltérések

A munkaidő tekintetében nincsenek jelentős különbségek, munkaidő-keret meghatározása esetén azonban némi eltérés megfigyelhető. Ennek a maximális időtartama ugyanis nem a Munka törvénykönyvébe foglalt 4 hónap, ill. 16 hét,²⁶ hanem 12 hónap, ill. 52 hét.²⁷ Ez a maximum érték viszont semmilyen módon nem léphet túl (ellentétben a Munka törvénykönyvének rendelkezéseivel, ami kollektív szerződés esetén akár a 3 éves keretet is lehetővé teszi). Elítélteknél készenléti, illetőleg ügyeleti munkaidő alkalmazására nincs lehetőség, hiszen nem látnak el olyan tevékenységet, amely során ez indokolt lenne.

Található némi különbség a munkaidő beosztása tekintetében is. A beosztásra vonatkozó legfőbb szabályok alapvetően azonosak (eltekintve attól, hogy kötetlen beosztásra a bv. tv. alapján nincs lehetőség), azonban a munkaidő-beosztásról való tájékoztatás legkésőbbi határideje a hatályos munkajog szerint 168 óra, a büntetés-végrehajtási törvény szerint azonban mindösszesen egy nap. A különbség leginkább azzal magyarázható, hogy amíg egy átlagos munkavállalónak a családjára, illetőleg egyéb elfoglaltságára tekintettel fontos, hogy időben tisztában legyen a munkaidejével és ennek megfelelően

²⁵ A Magyar Helsinki Bizottság Jelentése a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Büntetés-végrehajtási Intézetben 2016. január 27–28-án tett látogatásáról, 12., https://www.helsinki.hu/wp-content/uploads/MHB_jelentes_Sz-Sz-B_Megyei_Bv_Intezet_2016.pdf (letöltés ideje: 2020. 11. 11.)

²⁶ 2012. évi I. törvény 94. §.

²⁷ 2013. évi CCXL. törvény, 235. § (3).

tervezze a hetét, addig az eleve zárt és szervezett körülmények között élő elítélteknél ez jóval kevésbé szükséges. Apró eltérés még, hogy rendkívüli munkaidő csak a bv.-intézet hozzájárulásával rendelhető el,²⁸ továbbá hogy nem foglalkoztatható elítélt rendkívüli munkaidőben az alábbi esetekben:

- női elítélt várandóssága esetén annak megállapításától a szülést, illetve a várandósság egyéb okból történő megszűnését követő ötvenedik napig, illetve ha gyermekével együttesen kerül elhelyezésre, akkor annak teljes időtartama alatt,
- egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott elítélt esetén,
- tizennyolc éven aluli elítélt esetén.²⁹

8. Az elítélt jövedelme

Az egyik legnagyobb különbség és egyben a közvéleményben a leghevesebb viták tárgya, hogy az elítéltek a munkájuk után jogosultak-e valamilyen mértékű jövedelemre, és ha igen, mekkorára. Sokaknak az az álláspontja, hogy mivel a fogvatartottak eltartása jelenleg is az adófizetők pénzéből történik, az a minimális elvárás, hogy ingyen és díjazás nélkül dolgozzanak, nagyobb mértékben csökkentve ezáltal a rájuk fordított kiadások mértékét.

Ez a megközelítés azonban amellet, hogy munkajogi szempontból is erősen aggályos, kriminálpolitikai szempontokból is vitatható. Tény, hogy az elítéltek munkavégzésének számos előnye van mind a szellemi és fizikai egészségének fenntartása, mind a szabadulást követő elhelyezkedése szempontjából, ugyanakkor ez könnyen a visszajára fordulhat a munkára való kényszerítés esetén. És mivel a legtöbb elítélt nem látja be magát, hogy miért hasznos az, ha dolgozik a szabadságvesztés ideje alatt, ezért szükség van egy olyan motivációra, ami közvetlenül érinti a fogvatartottat, és ezáltal pozitívabb lesz a hozzáállása a munkavégzés tekintetében.

A kereset, amit az elítélt kap, kifejezetten ezt a célt szolgálhatja, ráadásul a jól végzett munka az egyik legjobb jutalmazási lehetőség is, ami szintén pozitív hatással lehet a motiváció növelésére, illetőleg fenntartására. Ugyanakkor azt is be kell látni, hogy mivel valóban az elítéltek ellátását az állam biztosítja, így indokolt, ha ezeknek a kiadásoknak egy részét a fogvatartott fizeti. Az is könnyen belátható, hogy a bv.-intézetben végzett munkáért nem adható olyan mértékű fizetés, mint amennyi a piaci világban, hiszen az elítéltek kiadása is lényegesen kevesebb, ráadásul ebben az esetben semmilyen motiváció nem lenne a külső vállalkozók részéről arra, hogy az általában képzettségben és fegyelmettségben is gyengébb fogvatartotti munkaerőt vegye igénybe a rendelkezésre álló munkavállalók mellett.

A jelenleg hatályos törvény ennek jegyében határozza meg a kereset összegét. Ennek alapján az elítéltek minimális jövedelme a mindenkori minimálbér összegének az egyharmada (figyelembe véve az egyes felsőfokú végzettséghez kötődő minimálberek

²⁸ 2013. évi CCXL. törvény, 249. § (1).

²⁹ 2013. évi CCXL. törvény, 250. § (4).

összegét is). Ebből azonban levonásra kerül az elítéltek eltartási költségének egy része is, ez általában napi 5-600 forint körüli összeg. A Magyar Helsinki Bizottság 2017-es felmérése szerint a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei büntetés-végrehajtási intézetben az akkori 35 700 forintos szakmunkás minimálbérből általában 17-18 000 forint volt az, amit később megkaptak.³⁰ (Romániában erről a törvény egyértelműbben fogalmaz, ott az elítélt a tényleges keresetének 30%-át kapja kézhez.³¹) Budai István már 2009-ben bírálta a rendszert, mondván, hogy a tartási költségek levonása a munka iránti motivációra rossz hatással lehet.³² Ugyanakkor a társadalmi igények kielégítése és a büntetés-végrehajtásra fordított hatalmas összegek mégis indokoltta teszik a jövedelemből történő levonást, még az alacsony összeg ellenére is.

Relevánsabb problémát jelent azonban ebből a szempontból a teljesítménybéres rendszer. Van lehetőség ugyanis az elítéltek teljesítménybérben történő foglalkoztatására is azzal, hogy – összhangban a Munka törvénykönyvével – az alap munkadíj 50%-a a garantált fizetés. E téren ugyanakkor szintén felmerülhetnek problémák, különösen a végzettség nélküli, esetleg részmunkaidőben dolgozó elítéltek körében, akik általában nem tudják teljesíteni a meghatározott limiteket. A Magyar Helsinki Bizottság kutatásai szerint éppen emiatt előfordult olyan, hogy míg a korábban említett bv.-intézetben a szakmunkások 17 000 forintot kerestek, addig azok, akik teljesítménybérben párnahuzatvarrással foglalkoztak, mindösszesen 3-7000 forintot kaptak kézhez. Az ilyen szintű jövedelemkülönbségek akár belső konfliktust is eredményezhetnek.

A kereset összegéből nyilvánvaló, hogy ennek az elsődleges funkciója, hogy ezen az elítélt olyan termékeket vásároljon, amelyek komfortosabbá teszik az életét az intézetben belül. Távlati célokra azonban nem igazán alkalmas, konkrétan lehetetlenség ebből olyan nagyságú összeget félretenni, ami a szabadulását követően az életének újrakezdését jelentős mértékben segítené.

Egy másik ezzel kapcsolatban felmerülő dilemma a jóvátétel kérdése. A legtöbb elítéltet az eljárás során vagy polgári perben kötelezi valamilyen a sértett felé fizetendő kártérítés nyújtására. Ennek behajtása azonban nagyon nehéz, hiszen a legtöbben rossz jövedelmi viszonyok mellett kerülnek be az intézetekbe, és külső segítségre sem nagyon számíthatnak. Ezen a problémán a rabok keresménye sem segít. Az intézetben keresett jövedelemből egy nagyobb összegű kártérítés megfizetése évekbe telik még akkor is, ha a teljes összeget erre fordítja, ráadásul az is vitatható, hogy mennyire várható el valakitől az, hogy a saját munkájából szerzett pénzből semekkora összeget ne költsön magára.

A kérdés még összetettebb Romániában, ahol a feltételes szabadságra bocsátásnak feltétele, hogy az elítélt a polgári jogi követelését teljesítse, kivéve, ha bizonyítja, hogy erre egyáltalán nem volt lehetősége.³³ Márpedig belátható, hogy nagyon sokszor a teljes börtönben végzett munkából származó jövedelem sem elegendő arra, hogy a fogvatartott a megítélt kártérítést teljesítse. Ugyanakkor a román joggyakorlat e téren rugalmas, ha

³⁰ A Magyar Helsinki Bizottság Jelentése a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Büntetés-végrehajtási Intézetben 2016. január 27-28-án tett látogatásáról, 13., https://www.helsinki.hu/wp-content/uploads/MHB_jelentes_Sz-Sz-B_Megyei_Bv_Intezet_2016.pdf

³¹ PALLO: *i. m.*, 47.

³² BUDAI: *i. m.*, 14.

³³ Legea nr. 286/2009. Art. 99. c.

látják, hogy az elítélt a lehetőségeihez mérten folyamatosan teljesített, akkor megadják neki a feltételes szabadságra bocsátás esélyét (a többi feltétel teljesülése esetén).³⁴ Viszont ez sem megoldás arra vonatkozóan, hogy a sértett gyorsan kompenzációhoz jusson az őt ért sérelmekért.

Persze felmerül a kérdés, hogy vajon a sértetti kompenzálást tényleg a börtönviszonyok keretén belül végzett munkával kell-e megoldani? Magam részéről nem hinném, hogy ez a legjobb megoldás, és biztos, hogy a jogalkotónak sem ez volt a szándéka, amikor a jelenleg hatályos rendszert kidolgozta. Ezt a kérdést más módon kell megoldani, és érdemes ilyen téren civil egyesületek, alapítványok, illetőleg áldozatsegítő szervek bevonásával tervezni! Számos nyugat-európai országban látunk példát arra, hogy alapítványok pénzalapokat hoznak létre sértetti jóvátétel nyújtása céljából, és az elítélt akkor veheti igénybe az ő szolgáltatásukat, ha ezért cserébe meghatározott mértékű közhasznú munka elvégzését vállalja. Ehhez hasonló kísérleti projektek voltak már Magyarországon, ám egy ilyen rendszer bevezetése egyelőre még várat magára.

A jogszabályok által előírt minimális kereset meghatározása mellett van lehetőség további jutalmazásra is, ha a munkavégzés során az elítélt kiemelkedően teljesít. A törvény ezzel kapcsolatban négyféle jutalmazási lehetőséget enged:

- a) célfeladathoz kötött külön juttatás,
- b) a személyes szükségletekre fordítható összeg levásárlására kijelölt üzletben beváltható vásárlási utalvány (az alapmunkadíj legfeljebb húsz százalékáig),
- c) pénzbeli elismerés vagy
- d) tárgyjutalom.³⁵

E körben utalnék még arra, hogy a román jogrendszernek van egy sajátos szabálya is, melynek keretében az elítélt az elvégzett munkáért járó munkadíj helyett dönthet úgy, hogy a munkával eltöltött napjait nagyobb súllyal számítják be a szabadságvesztés mértékében, lehetővé téve ezáltal egy korábbi szabadulást. Ez a fajta módszer egyébként nem egyedül a román büntetés-végrehajtási gyakorlatban, más területen (például a fogvatartottaknak ítélt kártérítés során) is alkalmazzák ezt a módszert, hogy pénz megfizetése helyett a szabadságvesztés-büntetés időtartamát csökkentik, ami anyagi értelemben kétszeresen is megtérül, hiszen a közvetlen megfizetendő összeg kiváltása mellett az elítéltre fordított kiadások is alacsonyabbak lesznek. Magyarországon erre a jelenlegi szabályok alapján nincs lehetőség.

9. Fizetett szabadság

A szabadságra vonatkozó szabályok terén jelentős eltérések figyelhetők meg a két rendszer között, ami valószínűleg azzal áll összhangban, hogy az elítélteknél gyakoribb, hogy hosszabb időt nem töltenek el munkával, illetőleg hogy a munkába állás előtt vagy

³⁴ SZABÓ András: *Reparația în cadrul procesului penal în dreptul român și cel maghiar*, Acta Universitatis Sapientiae, 2018/2, 315.

³⁵ 2013. évi CCXL. törvény, 264. § (2).

közben képzéseken is részt vesznek, így némiképp más jellegű szabályozás szükséges esetükben.

Az elítélteknek egy évben 254 napot kell munkában töltenie, és ehhez tartozik 20 nap szabadság.³⁶ Munkában töltött időnek számít ugyanakkor a fizetett szabadság mellett az oktatásra, a különböző képzésekre, vizsgákra való felkészülésre szánt idő, továbbá a fél munkanapot elérő állásidő, valamint a ledolgozott fél munkanap is.³⁷ A szabadság idejére járó díjazás mértéke az előző havi ledolgozott egy munkanapra járó munkadíj és a szabadságos napok szorzatának összege. A szabadság kiadása tekintetében lényeges változás, hogy az elítéltek esetén nem kerül alkalmazásra az a szabály, hogy 5 napi szabadságáról saját maga dönthet – ellentétben a Munka törvénykönyvével –, ugyanakkor a szabadság kiadását megelőző egyeztetés itt sem maradhat el.

10. Konklúzió

A fogvatartottak munkáltatása egy olyan kérdés, amiben hatalmas érdek- és véleménykülönbségek állnak fenn. Az elkövetői érdek, az állami érdek, a kriminológiai álláspontok és a lakossági vélemények olyan szinten térnek el egymástól, hogy majdhogynem lehetetlenség ezeket egymással összhangba hozni. Ennek ellenére elmondható, hogy ezen a téren Magyarországon az elmúlt években jelentős fejlődés figyelhető meg, a teljes foglalkoztatás és az önfenntartó börtönök irányába jelentős lépéseket sikerült elérni. Mindezt úgy, hogy ma már a teljes foglalkoztatás célja ellenére a munkára kényszerítés nem jelenik meg a büntetés-végrehajtási intézetekben, munkavégzés terén pedig majdhogynem ugyanazokkal a jogokkal rendelkezik egy elítélt, mint egy szabad munkavállaló, és a meglévő különbségek többsége is inkább a szabadságvesztés miatti speciális státuszra vezethető vissza, és nem az elkövető ellen irányuló szabályozásra.

A következő lépés, amelynek elérése szükségessé válik, hogy ez az eredmény a bűnügyi statisztikákban és a szabadult elítéltek reszocializációjában is megjelenjen. Sajnos ki kell mondani, hogy Magyarországon ettől még elég messze állunk, a szabadult elítéltek nagyon nehezen helyezkednek el (részben az erkölcsi bizonyítvány hiánya és a börtönviselt emberekkel szembeni bizalmatlanság, részben az alulképzettség miatt), és a visszaesési adatokban sem történt szignifikáns javulás. Ugyanakkor mindez egy sokkal komplexebb probléma, amelyet nem lehet tisztán a foglalkoztatásra és munkáltatásra vonatkozó szabályok változásával és ezzel összefüggésben álló célkitűzésekkel elérni. Ehhez ennél drasztikusabb kriminálpolitikai lépésekre van szükség. A jelenlegi magyarországi kriminálpolitika sajnos éppen ez ellen tart a rövid távú szabadságvesztések gyakori alkalmazásával és a szigorúbb büntetések megjelenésével. A jövő egyik komoly kihívása, hogy a más területen alkalmazott reszocializációs módszerek is az alkalmazásuk terén felnőjenek a foglalkoztatás mellé, és ezekkel komplexen igyekezzünk javítani a magyarországi bűnözés helyzetén.

³⁶ 2013. évi CCXL. törvény, 251. § (2).

³⁷ 2013. évi CCXL. törvény, 252. § (2).

Irodalomjegyzék

1. BLASOVSKY István: *Láttelel – a fogvatartottak foglalkoztatása*, Börtönügyi Szemle, 1994/1.
2. BUDAI Gábor: *Fogvatartottak képzése és foglalkoztatása a Pálhalmi Országos Büntetés-végrehajtási Intézetben*, Börtönügyi Szemle, 2017/1.
3. BUDAI István: *Az elítéltek költségvetési foglalkoztatása*, Börtönügyi Szemle, 2009/2.
4. CHRONOWSKI Nóra, DRINÓCZI Tímea, PETRÉTEI József, TILK Péter, ZELLER Judit: *Magyar Alkotmány-jog III. – Alapvető jogok*, Dialog Campus Kiadó, Budapest, 2006.
5. FARSANG Tamás: *Munkáltatás a büntetés-végrehajtási szervezet gazdasági társaságainál*, Börtönügyi Szemle, 2019/4.
6. FEKETE Mihály: *Előterjesztés a Bv. gazdálkodás, a fogvatartottak foglalkoztatása átalakításának koncepciója és részletes ütemezésére*, Kriminológiai Közlemények, 49.
7. KOVÁCS Mihály: *A foglalkoztatás és szakmaképzés jelentősége a büntetés-végrehajtás reintegrációs feladataiban*, Börtönügyi Szemle, 2019/3.
8. PALLO József: *Az elítéltek foglalkoztatása az európai büntetés-végrehajtási gyakorlatban*, Börtönügyi Szemle, 2010/4.
9. SZABÓ András: *Reparația în cadrul procesului penal în dreptul român și cel maghiar*, Acta Universitatis Sapientiae, 2018/2.

További felhasznált joganyagok

1. A Magyar Helsinki Bizottság Jelentése a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Büntetés-végrehajtási Intézetben 2016. január 27–28-án tett látogatásáról. https://www.helsinki.hu/wp-content/uploads/MHB_jelentes_Sz-Sz-B_Megyei_Bv_Intezet_2016.pdf
2. Börtönstatisztikai Szemle, 2018/1.
3. Börtönstatisztikai Szemle, 2020/1.

TÖKÉS GYÖNGYVÉR ERIKA

Munkaerőpiaci elvárások a romániai IT-szektorban

Labour Market Expectations in the Romanian IT Sector

Abstract: The present study follows the relationship between the employer brand identity of Romanian IT companies and the employee expectations of the workforce employed in the IT sector. The expectations of employees interested in the Romanian IT sector were summarized on the basis of a review of the international and Romanian literature. The examination of the employer brand identity of Romanian IT companies was based on a combined content analysis of the websites of 110 Romanian IT companies. Based on the analysis, it can be concluded that the talented workforce is looking for a job where its employee expectations are met to the greatest extent. Results also show that almost half of the Romanian IT companies barely take into account employee needs from different segments of the workforce. The study can be a starting point for brand managers working on employer brand design and development in the IT sector.

Keywords: employer brand, brand identity, employee needs, IT companies, Romania

Összefoglaló: Jelen tanulmány a romániai IT-vállalatok munkáltatói márkaidentitása és az IT-szektorban foglalkoztatott munkaerő munkavállalói elvárásai közötti összhangot követi. A romániai IT-szektorban érdekelt munkavállalók elvárásainak összefoglalására a nemzetközi és a romániai szakirodalom áttekintése alapján került sor. A romániai IT-vállalatok munkáltatói márkaidentitásának vizsgálata 110 romániai IT-vállalat honlapjának kombinált tartalomelemzése alapján történt. Az elemzés alapján megállapítható, hogy a tehetséges munkaerő olyan munkahelyet keres, ahol munkavállalói elvárásai a legnagyobb mértékben teljesülnek. Ugyanakkor, a romániai IT-vállalatok majdnem fele a munkaerő különböző szegmensei részéről érkező munkavállalói igényeket alig veszi figyelembe. A tanulmány kiindulópontot képezhet a munkáltatói marka kialakításán és fejlesztésén dolgozó márkamenedzserek számára az IT-szektorban.

Kulcsszavak: munkáltatói marka, márkaidentitás, munkavállalói igények, IT-vállalatok, Románia

1. Bevezető

A tudásalapú gazdasági ágazatokban a globalizáció hatása fokozottan érvényesül. Az IT-szektor a tudásalapú gazdaság dinamikusan fejlődő ágazata. Az IT-szektorban működő és erőforrásokban gazdag multinacionális vállalatok a digitális átalakulás, a globális piaci terjeszkedés és munkakiszervezés, továbbá az erős szolgáltatói és munkáltatói márkák

létrehozása terén egyre tapasztaltabbak és hatékonyabbak.¹ A multinacionális vállalatok által jelentősen befolyásolt piaci körülményekhez felzárkózni kívánó helyi vállalatok nyomás alatt vannak, hiszen a szolgáltatói piacon belüli részesedésért és a tehetséges munkaerőért a multinacionális vállalatokkal vállvetve versenyeznek.² A munkaerőért folyó versenyben a vállalatok hatékony menedzsmenteszköze a munkáltatói márka kidolgozása, amely hozzájárul a tehetséges munkaerő toborzásához, illetve a versenyképes alkalmazottak megtartásához.³ Világszinten és Romániában egyaránt a munkáltatói márkával rendelkező vállalatok között az IT-vállalatok versenyelőnyben vannak.⁴ Az Univesum 2017-es világszintű felmérése szerint az IT-vállalatok 56 százaléka rendelkezik munkáltatói márkával.⁵ A munkát kereső jelöltek számára a vállalatok munkáltatói márkája biztosítékot jelent a munkahely biztonsága és az alkalmazottak megbecsülése tekintetében. Ugyanakkor vállalati szándékot jelez, hogy az alkalmazottak egyéni és szakmai fejlődési lehetőségeire, valamint az előlépési karrierutak biztosítására odafigyel.⁶ Az erős munkáltatói márka létrehozásához az IT-vállalatoknak az alkalmazásban lévő vagy leendő munkaerő munkavállalási elvárásainak alapos ismeretére van szüksége.⁷ Kuchеров et al. a munkáltatói márka kiépítésének folyamatában a munkavállalók elvárásának felmérését kezdő lépésként jelölik meg, amelyet a munkáltatói márkaidentitás megfogalmazása követ.⁸ A legfrissebb kutatások a márkák létrehozását ko-kreációs jelenséggént határozzák meg,⁹

¹ S. SAHAY, B. NICHOLSON, S. KRISHNA: *Global IT Outsourcing: Software Development across Borders*, Cambridge UP, Cambridge, 2003.

² E. GIULIANI, M. CHIARA: *Multinational Corporation's Economic and Human Rights Impact on Developing Countries. A Review and Research Agenda*, Discussion Paper 158, 2013; KAUR, P., SHARMA, S.: *Using social media for employer branding and talent management: An experiential study*, Journal of Brand Management, 2015/12, 7–20.

³ J. SANTIAGO: *The relationship between brand attractiveness and the intent to apply for a job. A millennials' perspective*, European Journal of Management and Business Economics, 2018/28(2), 142–157.; A. DABIRIAN, J. PASCHEN, J. KIETZMANN: *Employer branding: understanding employer attractiveness of IT companies*, <https://ieeexplore.ieee.org/document/8657389> (letöltés ideje: 2020. 08. 17.); K. BACKHAUS: *Employer branding revisited*, Organization Management Journal, 2016/3(4), 193–201.; W. F. CASCIO, B. Z. GRAHAM: *New strategic role for HR: leading the employer-branding process*, Organization Management Journal, 2016/13(4), 182–192.; T. SCHLAGER, M. BODDERAS, P. MAAS, J. L. CACHELIN: *The influence of the employer brand on employee attitudes relevant for service branding: an empirical investigation*, Journal of Services Marketing, 2011/25(7), 497–508.

⁴ Univesum: *The World Most Attractive Employers*, Retrieved from: <https://univesumglobal.com/worlds-most-attractive-employers-2017/>; C. BĂLAN: *A Marketing Perspective of the Employer Brand in Romania*, International Conference of the Institute for Business Administration in Bucharest. Supplement of Quality Access to Success, 2013/14(4), 41–60.

⁵ Univesum: *i. m.*

⁶ BĂLAN, *i. m.*, 41–60.

⁷ E. CHIȚU: *Specificity of Employer Branding in the Romanian Economy. Network Intelligence Studies*, 2019/7(14), 89–94.; BACKHAUS: *i. m.*

⁸ D. G. KUCHEROV, A. L. ZAMULIN, V. S. TSYBOVA: *How young professionals choose companies: employer brand and salary expectations*, Russian Management Journal, 2019/17(1), 29–46.

⁹ O. IGLESIAS, P. LANDGRAF, N. IND, S. MARKOVIC, N. KOPORCIC: *Corporate brand identity co-creation in business-to-business contexts*, Industrial Marketing Management, <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.09.008> (letöltés ideje: 2020. 08. 17.); A. ESSAMRI, S. MCKECHNIE, H. WINKLHOFFER: *Co-creating corporate brand identity with online brand communities: A managerial perspective*, Journal of Business Research, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.015> (letöltés ideje: 2020. 08. 17.); S. VON WALLPACH, A. HEMETSBERGER, P. ESPERSEN: *Performing identities: process of brand and*

azonban a vállalatok nézőpontját képviselő márkaidentitás megfogalmazása továbbra is a márkalétrehozók illetékessége.¹⁰

Jelen tanulmány a romániai IT-vállalatok munkáltatói márkaidentitása és az IT-szektorban érdekelt munkaerő munkavállalói elvárásai közötti összefüggést követi. A tanulmány a nemzetközi és a romániai szakirodalom áttekintésére, valamint a romániai IT-vállalatok munkáltatói márkaidentitásának empirikus elemzésére támaszkodik. A romániai IT-szektorban dolgozó vagy munkát kereső munkavállalók elvárásainak összefoglalására a nemzetközi és a romániai szakirodalom áttekintése alapján kerül sor. A romániai IT-vállalatok munkáltatói márkaidentitásának vizsgálata 110 romániai IT-vállalat honlapjának kombinált tartalomelemzése alapján történik. A vállalati honlapok vizsgálatát indokolta, hogy a romániai IT-szektorban munkát keresők elsősorban a vállalatok honlapjáról tájékozódnak.¹¹

2. Az IT-szektorban érdekelt romániai munkaerő munkavállalói elvárásai

Romániában az IT-szektor a dinamikusan fejlődő gazdasági területekhez tartozik, amely növekedés mögött a jelentős mértékű közvetlen külföldi befektetések állnak.¹² Mennyiségi és minőségi szempontból egyaránt, a romániai IT-szektorra a növekvő munkaerő-deficit jellemző.¹³ A romániai munkaerőpiac mennyiségi hiányának hátterében olyan tényezők állnak, mint pl. a lakosság előregedése, a munkaképes lakosság kívándorlása, az inaktív lakosság arányának emelkedése, valamint a tehetséges munkaerő iránti kereslet növekedése. A munkaerőhiány minőségi okai között a továbbképzések hiánya, a munkahelyi technológiahasználatra való felkészületlenség, a gazdasági ágazatok szerkezeti átalakulása, a munkaerő-toborzás merevsége, az oktatási kínálat és a munkaerőpiac szerkezetének különbségei, valamint a munkavállalói elvárások és a munkáltatói kínálat eltérései említhetők.

Az IT-szektor munkavállalóinak körében végzett kutatások alapján összefoglalhatók azok az elvárások, amelyeket az IT-szakemberek a munkáltatókkal szemben

stakeholder identity co-construction, Journal of Business Research, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.06.0121> (letöltés ideje: 2020. 08. 17.)

¹⁰ M. URDE, S. A. GREYSER: *The corporate brand identity and reputation matrix – the case of the Nobel prize*, Journal of Brand Management, 2016/23(1), 89–117.

¹¹ CATALYST: *The State of Employer Branding. 2019 Romania*, <https://www.catalyst.ro/much-employer-branding-cost-romania/> (letöltés ideje: 2020. 08. 17.); R. CIULU, L. IOSUB: *Employer Branding: Match Maker or Breaker for IT Companies in Romania = The Proceedings of the International Conference on European Financial Regulation*, szerk. M. TOFAN, A. ROMAN, I. BILAN, UP "Alexandru Ioan Cuza", Iași, 2017, 307–318.

¹² CONCORDIA, Confederation of Patrons: *Analiza cantitativă și calitativă a pieței muncii în România*. Retrieved https://anis.ro/wp-content/uploads/Studiu-Forta-de-Munca_Concordia_2019_INTEGRAL.pdf (letöltés ideje: 2020. 08. 17.)

¹³ CONCORDIA: *i. m.*

megfogalmazzuk. Az elvárások között szétválaszthatók a munkavállalást támogató értékek, amelyek jelenléte a munkáltatót vonzóvá teszik, valamint a panaszra okot adó tényezők, amelyek a munkavállalókat a munkahelyek elhagyására késztetik.¹⁴

Dabirian, Paschen és Kietzmann nyolc szempontot különít el, amelyek alapján az IT-szektorban a munkavállalók munkáltatót választanak. Ezek a következők:

A társas érték, amely a munkatársakkal végzett közös tevékenységekből származó elégtételre vonatkozik.

Az érdeklődési érték a munkafeladatok újdonságára és teljesíthetőségére vonatkozik.

Az alkalmazási érték a munkavállalók ismereteinek és képességeinek magas fokú, de legalább optimális hasznosítási lehetőségeire vonatkozik.

A fejlődési érték a vállalatban belüli egyéni és szakmai képzési lehetőségekre, illetve a karrierfejlődés kilátásaira vonatkozik.

A gazdasági érték a fizetésre és egyéb anyagi ösztönzőkre, biztosításokra és egyéb támogatásokra vonatkozik.

A menedzsmentérték a vezetők szakmai felkészültségére, vezetői képességeire, meggyőző erejére és víziójára vonatkozik.

A munka-szabadidő egyensúlya a rugalmas munkaidő lehetőségére vonatkozik.

A munkáltatói márka hírneve a legújabb érték, amelyet a munkavállalók figyelembe vesznek a munkáltató kiválasztásakor. A munkavállalók szívesebben dolgoznak remek helyen működő, izgalmas és menő vállalatoknak.¹⁵

A társas, érdeklődési és gazdasági értékek jelenléte a vállalat munkáltatói vonzerejét növelik, míg a felkészületlen menedzsment és a negatív munkáltatói márka a panaszra okot adó tényezők közé sorolhatók. Az alkalmazási és fejlődési értékek, valamint a munka-szabadidő egyensúlya a munkáltató kiválasztása során kisebb fontossággal rendelkeznek.¹⁶ Más kutatások az egyéni és szakmai fejlődési lehetőségek fontosságát jelzik más juttatásokhoz képest.¹⁷

Az infokommunikációs technológiai fejlődés eredményeképpen a munkavállalók egyre nagyobb átláthatóságot, rugalmasságot és tárgyilagos értékelést várnak el a munkáltatóktól. A munkáltatók a tehetséges munkavállalókkal partnerségre törekednek, ugyanis a munkaerővel fenntartott pozitív kapcsolat az üzleti sikerességnek is feltétele.¹⁸ A LinkedIn 2019-es felmérése a munkáltató és munkavállaló közötti kölcsönös tiszteltetés és bizalom fontosságára, valamint az ellenséges munkakapcsolatok hátrányos következményére világít rá.

A kutatások szerint a romániai munkaerő számára a munkavállalás egyik legfontosabb szempontja az IT-szektorban a vállalatok munkáltatói márkájának láthatósága¹⁹ és ösztönző jellege.²⁰ Mivel a romániai IT-szektorban a versenyképes munkaerő hiánya

¹⁴ DABIRIAN, PASCHEN, KIETZMANN: *i. m.*

¹⁵ DABIRIAN, PASCHEN, KIETZMANN: *i. m.*

¹⁶ DABIRIAN, PASCHEN, KIETZMANN: *i. m.*

¹⁷ SANTIAGO: *i. m.*

¹⁸ LINKEDIN TALENT SOLUTIONS: *Global Talent Trends Report 2019*, <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2019/global-recruiting-trends-2019> (letöltés ideje: 2020. 08. 17.)

¹⁹ CIULU, IOSUB: *i. m.*

²⁰ CLIPA et al.: *i. m.*; CASCIO, GRAHAM: *i. m.*

folyamatosan növekszik, a munkavállalók egyre válogatosabbak és igényesebbek a munkáltatók által nyújtott előnyökkel kapcsolatban.²¹ A romániai IT-szektorban kialakuló tehetséges munkaerőhiány hátterében az egyetemi képzés hiányosságai, a szakképzett munkaerő külföldre vándorlása, valamint a megtartóerővel bíró igényes munkafeltételek biztosításának hiánya áll.²²

Az IT-vállalatok erős munkáltatói márkájának kidolgozásához az IT-szektorban dolgozó vagy munkát kereső munkavállalók igényeinek összefoglalása kiindulópontot képez.²³ Az IT-vállalatok jelentős része eltérő munkáltatói ajánlat megfogalmazására törekszik a szakmai pálya kezdő vagy haladó szakaszában lévő munkaerő számára, illetve a munkaerőpiacon jelen lévő X- és Y-generációnak. Az Y-generáció mind nagyobb arányban áramlik a munkaerőpiacra, és munkavállalói elvárásait tekintve jelentősen különbözik az X-generációtól.²⁴ Miközben az Y-generáció munkavállalói elvárásai igényesek, ők maguk ellentmondásos pszichológiai arcúval rendelkeznek.²⁵

A Catalyst Solution Romania 2017-es felmérése szerint a romániai munkavállalók körében az IT-szektorban nagy a vonzereje, hiszen a szakterület az üzleti hatékonyság és a kedvező anyagi juttatások biztosítása jellemzi, továbbá az IT-vállalatok számos képzési lehetőséget kínálnak a szakmai és egyéni fejlődésre, ezzel is erősítve előnyös munkáltatói megítélésüket. A munkavállalók a munkáltatóktól jó munkahelyi légkört, jó fizetést, kényelmes munkakörülményeket, munkahelyi biztonságot, szakmai kihívásokat, minőségi képzési lehetőségeket és hatékony kommunikációt várnak el.²⁶

Pînzaru, Mihalcea és Zbucnea a romániai Y-generáció munkavállalói elvárásait foglalják össze.²⁷ Az Y-generáció a legkevésbé hűséges a munkáltatók iránt, viszonyítva az X- és más korábbi generációkhoz képest.²⁸ Az Y-generáció az alkalmazottak iránt felelősséget vállaló munkáltatókat részesíti előnyben, amelyek határozott vállalati kultúrával, a munkaerő megbecsülésével, megértő és támogató vezetőikkel, gyors előlépési lehetőségek biztosításával, kényelmes munkakörülmények és jó munkahangulat megteremtésével jellemezhetők.²⁹

Santiago szerint az Y-generáció munkahely választásában a vállalat működésének átláthatósága kiemelt jelentőségű.³⁰ Miközben a munkavállalói elvárásaik számosságát, az Y-generáció a munkafeladatok részletes ismertetését, állandó útbaigazítást és támogatást, egyértelmű kommunikációt és állandó visszajelzést igényelnek a munkafeladatokkal kapcsolatban, továbbá személyre szabott előnyöket, szabad egyéni

²¹ RÂSCA: *i. m.*; CLIPA, POSTOLEA: *i. m.*

²² RÂSCA: *i. m.*

²³ KUCHEROV et al.: *i. m.*

²⁴ RÂSCA: *i. m.*

²⁵ RÂSCA: *i. m.*

²⁶ CATALYST: *Most Desired Employers Survey, 2019 Market Insight*, <https://www.catalyst.ro/top-cei-mai-doriti-angajatori-2019-2/> (letöltés ideje: 2020. 08. 17.)

²⁷ F. PINZARU, A. MIHALCEA, A. ZBUCNEA: Recruiting and Motivating Millennials. Empirical Insights for Managers. Paper presented at *Proceedings of the 11th International Management Conference*, November 2-4, 2017, Bucharest, Romania.

²⁸ SANTIAGO: *i. m.*

²⁹ DABIRIAN, BERTHON, KIETZMANN: *i. m.*

³⁰ SANTIAGO: *i. m.*

megmutatkozási lehetőségeket, rugalmas időbeosztást, állandó képzési és coaching-lehetőségeket igényelnek.³¹

Bálan szerint a romániai munkaerő számára az anyagi juttatások mértéke kiemelt szempontja a munkavállalásnak. A romániai munkavállalók szintén nagy fontosságot tulajdonítanak a munkáltatók által felkínált egészségügyi biztosításnak és a szakmai továbbképzéseken való részvétel pénzügyi támogatásának. A munkahely biztonsága és a kényelmes munkahelyi környezet fontosságának szerepét a munkavállalásban a romániai munkavállalók egyharmada jelezte.³²

A romániai munkavállalók elkerülik azokat a munkáltatókat, amelyeknek rossz a munkáltatói hírnevük, nem bánnak megfelelően a munkavállalókkal, törvénytelen tevékenységeket folytatnak, nem átlátható a működésük és következetlen a kommunikációjuk. Az IT-szektorban munkát kereső romániai munkavállalók óvakodnak a határozott vállalati küldetés és értékrend nélküli munkáltatóktól, amelyek értékrendje nem összevethető a saját értékeikkel.³³

3. A romániai IT-vállalatok munkáltatói márkaidentitása

A munkáltatói márkaidentitásának a munkavállalói elvárásokhoz illeszkedése biztosítja a munkáltatói márka erősségét a munkaerőpiacon.³⁴ A Catalyst Solution Romania 2019-es felmérése szerint a munkáltatói márkával rendelkező vállalatoknak az IT-szektorban a legmagasabb az aránya Romániában (30 százalék). Világszinten, az IT-szektorban, a globális vállalatok 47 százaléka és a nagyvállalatok 56 százaléka rendelkezik munkáltatói márkával.

A munkaerőpiacon a versenyképes munkaerő aránya alacsony, miközben a foglalkozási pálya során a fiatal tehetséges munkaerőre a rendszeres munkahelyváltás a jellemző.³⁵ Az IT-vállalatoknak minden eszközre szükségük van, hogy a versenyképes munkaerőt megszerezzék és megtartsák. Az eredeti munkáltatói márka kidolgozása nehéz feladat az IT-szektorban, hiszen a munkavállalók csoportja többszörösen tagolt, a versenytársak számosak, a munkáltatói márka felépítésében használható márkaidentitás-elemek száma pedig véges.³⁶

Az IT-vállalatok számára kiváló lehetőség, hogy a munkavállalók elvárásaira válaszként, az ellenőrzésük alatt álló digitális csatornákon, a munkáltatói márkájukat részletesen kommunikálják.³⁷

A munkáltatói márka célja, hogy a vállalat alkalmazottai és leendő munkatársai számára a vállalat munkáltatói előnyeit kihangsúlyozza. A munkáltatói márka növeli

³¹ CASCIO, GRAHAM: *i. m.*

³² BÁLAN: *i. m.*

³³ SANTIAGO: *i. m.*; CIULU, IOSUB: *i. m.*

³⁴ DABIRIAN, PASCHEN, KIETZMANN: *i. m.*

³⁵ SANTIAGO: *i. m.*

³⁶ CIULU, IOSUB: *i. m.*

³⁷ PÂNZARU, MIHALCEA, ZBUCHEA: *i. m.*; CASCIO, GRAHAM: *i. m.*

a tehetséges munkaerő megszerzésének esélyét, továbbá hozzájárul az alkalmazottak munkahelyi elégedettségéhez, elkötelezettségéhez és lojalitásához.³⁸ Backhaus és Tikoo szerint a munkáltatói márka kiemeli a vállalat foglalkoztatási ajánlatának egyediségét, ezáltal pedig a vállalat alkalmazottait motiválja és elkötelezi, továbbá a leendő tehetséges munkaerőt magához vonzza.³⁹ A márkaidentitás meghatározása során a márka-menedzserek megállapítják a munkáltatói márka központi értékeit, kihangsúlyozzák azokat az egyedi jellemzőket, amelyek a versenytársaktól megkülönböztetik (*points of difference*), miközben felmérik, hogy a márkaidentitásnak mely pontokban szükségszerű megegyeznie a többi versenytárs sajátosságaival (*points of parity*).

A munkáltatói márkák kidolgozása a romániai vállalatok számára is versenyelőnyt jelent.⁴⁰ A munkaerővel kialakított kapcsolatok fontosságát főleg a romániai nagyvállalatok ismerik fel, a kis- és középméretű vállalatok kevésbé látják át a humánerőforrással kapcsolatos stratégiák fontosságát.⁴¹ A multinacionális vállalatok hatékonyan kommunikálnak a munkavállalókkal az általuk ellenőrzött digitális csatornákon, míg a román tulajdonú kis- és középméretű vállalatokra ez kevésbé jellemző.⁴² A román tulajdonú vállalatok a HR-stratégia fontosságát nyilatkozat szintjén elismerik, azonban a valóságban kismértékben érvényesítik a munkaerőre vonatkozó stratégiai elveket. A román tulajdonú vállalatok továbbra is a piacorientációt és az ügyfelek elvárásainak való megfelelést tekintik fontosnak, az innováció főleg az eladásban érvényesül, és kevésbé fókuszálnak a munkaerő igényeire.⁴³

A 2. fejezetben a munkavállalói igények összefoglalására került sor, azonban a munkavállalókkal szemben a munkáltatóknak is vannak elvárásaik. A LinkedIn 2019-es felmérése szerint a vállalatok az ún. „puha kompetenciákat” keresik a humánerőforrásban, hiszen a kemény kompetenciákat az üzleti és termelési folyamatok automatizálásával akár a gépek is biztosíthatják. A technológia gyors ütemű fejlődésével a munkaerőtől elvárt kemény kompetenciák köre szűkül, viszont a puha kompetenciák érvényesítésében a humánerőforrás még mindig pótolhatatlan. A LinkedIn 2019-es felmérése szerint a vállalatok által keresett puha kompetenciák a kritikus gondolkodás, a kreativitás, a meggyőzési képesség, az együttműködés, a rugalmasság és az időgazdálkodás, habár az említett képességek pontos mérése még komoly nehézségbe ütközik.⁴⁴

Az erős munkáltatói márka nem ígéret, hanem a munkáltató és munkavállaló között kialakuló bizalmi együttműködés érvényesülése.⁴⁵ Azok a vállalatok, amelyek pozitív munkavállalói élmény megteremtésére törekednek, általában a vállalati élet négy területén fejlesztenek, éspedig: a vállalat belső kommunikációján és a vállalaton belüli emberi kapcsolatokon; releváns és célszerű vállalati célok és munkafeladatok

³⁸ SANTIAGO: *i. m.*; FERNANDEZ-LORES et al.: *Affective commitment to the employer brand: development and validation of a scale*, Business Research Quarterly, 2016/19(1), 40–54; SCHLAGER et al.: *i. m.*

³⁹ BACKHAUS, T., TIKOO, S.: *Conceptualizing and researching employer branding*, Career Development International, 2004/9(4–5), 501–517.

⁴⁰ CIULU, IOSUB: *i. m.*; RÂSCA: *i. m.*

⁴¹ CIULU, ARUSTEI, APETREI: *i. m.*

⁴² CIULU, IOSUB: *i. m.*

⁴³ CIULU, ARUSTEI, APETREI: *i. m.*

⁴⁴ LINKEDIN: *i. m.*

⁴⁵ CASCIO, GRAHAM: *i. m.*; BACKHAUS: *i. m.*

kitűzésén; a belső és külső társadalmi felelősségvállaláson; a munkaerő elismerésén és megbecsülésén.⁴⁶

A romániai IT-vállalatok élvonalban vannak a munkáltatói márkaidentitások kidolgozása terén,⁴⁷ azonban a márkaidentitások összetettsége körükben sem tekinthető egységesnek. Jelen fejezet további részében egy 2018-ban készült kutatás eredményeinek bemutatására kerül sor, amely 110 romániai IT-vállalat munkáltatói márkaidentitásának sajátosságait foglalja össze a honlapjukon közzétartalmak kombinált tartalomelemzése alapján.⁴⁸

A vizsgált 110 romániai IT-vállalatnak a háromnegyede megfogalmazta a munkáltatói márkaidentitása küldetését és ajánlatát, azonban a munkaerővel való kapcsolattartás központi értékeit a vállalatoknak csak kétharmada rögzítette. A legnagyobb hiányosság a munkáltatói márkaidentitást alátámasztó korábbi sikeres tapasztalatok és kompetenciák felsorolásában tapasztalható, amely rávilágít a munkáltatói márkaidentitások kialakításának és a munkaerővel való kapcsolatok tudatos formálásának újszerűségére a romániai IT-vállalatok körében.

A vizsgált IT-vállalatok munkáltatói márkaidentitásának közös vonásai között a tehetséges munkaerő megszerzésének és megtartásának küldetése, valamint az előnyös jutalmazás és egyéb anyagi ösztönzés felkínálása emelhető ki. A romániai IT-vállalatok a munkáltatói márkaidentitásuk differenciálása érdekében olyan előnyöket emeltek ki, mint pl. a jó munkahelyi légkör, a kényelmes munkakörülmények, a szakmai projektek változatossága, a fejlődési és karrierlehetőségek, a munka-magánélet egyensúlya és az egyedi vállalati kultúra. A társadalmi felelősségvállalás, a munkaerő sokszínűségének támogatása, valamint a pozitív vállalati hírnév fenntartása néhány vállalat ajánlatai között szerepelt. A munkáltatói ajánlatok bősége szintén a nagyvállalatok és a multinacionális vállalatok sajátja.⁴⁹

A munkáltatói márkaidentitásuk felépítésének összetettsége alapján a vizsgált romániai IT-vállalatok három csoportba sorolhatók: *magas, közepes és alapszintű összetettségű* munkáltatói márkaidentitással rendelkező vállalatok. A romániai IT-vállalatok 20 százaléka magas, 40 százaléka közepes és 40 százaléka alapszintű összetettségű munkáltatói márkaidentitással rendelkezett.⁵⁰

A *közepes összetettségű szintű* munkáltatói márkaidentitással rendelkező IT-vállalatok között főleg kis- és közepé méretű romániai vállalatok találhatók. A közepes összetettségű szintű munkáltatói márkaidentitással rendelkező IT-vállalatok átlagban hat-hét munkáltatói ajánlatot fogalmaztak meg, és pedig a magas fizetést, az egyéni és szakmai fejlődési lehetőségeket, a szakmai feladatok változatosságát, a kényelmes munkakörülményeket, a kellemes munkahelyi légkört, az erős csapatszellemet, valamint a munka-magánélet egyensúlyát. A közepes összetettségű munkáltatói márkaidentitással rendelkező romániai IT-vállalatok munkáltatói ajánlataik hitelességét nem támasztották

⁴⁶ RÁSCA: *i. m.*

⁴⁷ RANDSTAD: *Employer Brand Research*, <https://workforceinsights.randstad.com/global-employer-brand-research-2019> (letöltés ideje: 2020. 08. 17.)

⁴⁸ TÖKÉS: *i. m.*

⁴⁹ TÖKÉS: *i. m.*

⁵⁰ TÖKÉS, *i. m.*

alá sikertörténetekkel vagy munkáltatói díjakkal, ez a dimenzió teljesen hiányzott a munkáltatói márkaidentitásuk felépítéséből.

A *magas összetettségi szintű* munkáltatói márkaidentitással rendelkező romániai IT-vállalatok körében többségben voltak a közép méretű román tulajdonú vállalatok, a multinacionális vállalatok romániai telephelyei és az *outsourcing* üzleti stratégiával rendelkező vállalatok, amelyek globális és nemzetközi piacok felé szolgáltatnak. Az idesorolt vállalatok munkáltatói márkaidentitásának ajánlati csomagja gazdagabb a közepes összetettségi szintű munkáltatói márkaidentitású vállalatokhoz hasonlítva. A magas összetettségű munkáltatói márkaidentitások plusz elemei, pl. a képzési lehetőségek biztosítása, szakmai jogosítványok megszerzésének pénzügyi támogatása, szakmai gyakorlat biztosítása, előlépési lehetőségek nyújtása, támogató munkaközösség, egyedi vállalati kultúra, valamint külső és belső társadalmi felelősségvállalás.

Az alapszintű összetettségi szintű munkáltatói márkaidentitással rendelkező romániai IT-vállalatok főleg román tulajdonú kisméretű vállalatok, amelyek lényegesen lemaradtak a munkáltatói ajánlatok terén. Általában csak kényelmes munkakörülmények biztosításáról számoltak be.⁵¹

4. A munkáltatói márkaidentitás és a munkavállalói elvárások összhangja a romániai IT-vállalatok esetében

A munkavállalók elvárásaira érzékeny munkáltatói márkának nagy esélye van erős munkáltatói márkává fejlődni, amely a vállalatot a munkaerő szemében vonzó munkahelyként jeleníti meg.⁵² A továbbiakban a romániai IT-vállalatok munkáltatói márkaidentitásának és az ágazatban elhelyezkedni kívánó, illetve itt dolgozó munkaerő munkavállalói elvárásainak az összevetésére kerül sor.

A romániai IT-vállalatok több mint fele esetében az anyagi előnyök kínálata a munkáltatói márkaidentitás fontos összetevője.⁵³ A magas összetettségi szintű munkáltatói márkaidentitással rendelkező IT-vállalatok többsége és a közepes összetettségi szintű munkáltatói márkaidentitással rendelkező vállalatok fele a munkavállalóknak előnyös fizetést, széles körű lefedettséget nyújtó egészségügyi biztosítást és szakmai bizonyítványok megszerzésének költségfedezését ajánlotta fel. A gazdasági értékek köréhez tartozó jó fizetés és egészségügyi ellátás biztosítása a munkavállalás kizáró és legfontosabb feltétele mind a nemzetközi, mind a romániai munkaerő számára az IT-szektorban.⁵⁴

A romániai IT-vállalatok második legelterjedtebb munkáltatói márkaidentitás-ajánlata a képzési és előmeneteli lehetőségek biztosítása. A képzési lehetőségek kínálata a magas és közepes összetettségi szintű munkáltatói márkával rendelkező romániai IT-vállalatok közös ajánlata, az előlépési lehetőségek felajánlása azonban főleg a magas

⁵¹ TÖKÉS: *i. m.*

⁵² SANTIAGO: *i. m.*

⁵³ TÖKÉS: *i. m.*

⁵⁴ DABIRIAN, PASCHEN, KIETZMAN: *i. m.*; CATALYST: *i. m.*; BĂLAN: *i. m.*

összetettségi szintű munkáltatói márkával rendelkező IT-vállalatok sajátja. A képzési lehetőségek több formáját lehet megkülönböztetni, annak függvényében, hogy az alkalmazásban lévő vagy a jövőbeli munkaerő megszólítására kerül sor. Az alkalmazottak számára egyéni és szakmai fejlődést nyújtó képzések és a támogató menedzsment a kínálat. A leendő munkaerő szocializálására és a vállalati kultúrába való bevezetésére a szakmai gyakorlatok ajánlata elterjedt. Ezek az ajánlatok illeszkednek a munkavállalóknak a képzésekkel kapcsolatos igényéhez, amely a tudásalapú gazdaság körülményei között a munkahelyek biztonságának elvárását helyettesíti.⁵⁵ A Randstad 2019-es kutatása alapján a romániai munkavállalók továbbra is igénylik a munkahelyek biztonságát, azonban ezt az elvárást a munkáltatók kevésbé biztosítják. Az Y-generáció számára az egyéni teljesítmény elismerése,⁵⁶ a vezetők ösztönző és támogató magatartása,⁵⁷ valamint a fejlődési és előlépési lehetőségek biztosítása hangsúlyozottan fontossá válik.⁵⁸ Az előlépési lehetőségek ajánlata inkább a magas összetettségű munkáltatói márkával rendelkező vállalatokra jellemző.⁵⁹

A romániai IT-vállalatok harmadik népszerű ajánlata a társas előnyök felkínálása. A munkaadók társas előnyei közé a kellemes munkahangulat, a bajtársi együttműködés és a kiváló szakmai csapathoz tartozás említhető.⁶⁰ Ez az ajánlat találkozik a munkavállalók társas értékek iránti igényével, amelyre válaszoló munkáltatók népszerűsége a munkavállalók körében kiemelkedő. A társas előnyöket a magas összetettségű munkáltatói márkával rendelkező vállalatok többsége felajánlotta, azonban a közepes összetettségű munkáltatói márkaidentitású vállalatoknak már kevesebb mint fele fogalmazta meg ezt az ajánlatot; az alapszintű munkáltatói márkájú vállalatok munkáltatói ajánlata nem tartalmazott társas előnyöket.⁶¹

Minden hátról egy romániai IT-vállalat a szakmai változatosságát emeli ki. A szakmai változatosság az érdekes és kihívásnak tekinthető munkafeladatok végzésére vonatkozik, amely találkozik a munkavállalók által vonzónak tekintett olyan értékekkel, mint a munka érdeklődési és a képességek alkalmazási értékei.⁶² A kutatások szerint az említett két munkavállalói értéket a munkavállalók nem tekintik annyira fontosnak, mint a korábban bemutatott értékeket. A munka változatosságának ajánlata főleg a magas összetettségű munkáltatói márkaidentitással rendelkező IT-vállalatokra érvényes.

A jó munkahelyi légkör felajánlása szintén minden harmadik romániai IT-vállalatnál megtalálható, ezen belül a magas összetettségű szintű munkáltatói márkaidentitású IT-vállalatok többségénél és a közepes összetettségű munkáltatói márkaidentitású IT-vállalatok kevesebb mint felénél. Az alapszintű munkáltatói márkaidentitású vállalatoknál ez az előny nem jelenik meg. A jó munkahelyi légkör a munkavállalók második legfontosabb elvárása a megfelelő anyagi juttatások mellett, hiszen a munkaprogram rugalmassá válása azt is jelenti, hogy az alkalmazottak egész napjukat az iroda területén

⁵⁵ DEBIRIAN, PASCHEN, KIETZMAN, 2018; BĂLAN: *i. m.*

⁵⁶ SANTIAGO: *i. m.*; Catalyst: *i. m.*

⁵⁷ DABIRIAN, PASCHEN, KIETZMAN: *i. m.*; PÎNZARU, MIHALCEA, ZBUCHEA: *i. m.*

⁵⁸ CATALYST: *i. m.*; BĂLAN: *i. m.*

⁵⁹ TÖKÉS: *i. m.*

⁶⁰ DABIRIAN, PASCHEN, KIETZMAN: *i. m.*

⁶¹ TÖKÉS: *i. m.*

⁶² DEBIRIAN, PASCHEN, KIETZMAN: *i. m.*

töltik, ha nem is folyamatosan a dolgozószobában, hanem felváltva a vállalatok által kialakított kreatív szobában, könyvtárban, fitneszteremben vagy étkezdében.⁶³ A jó munkahelyi légkör feltétele a kényelmes és igényes munkakörülmények kialakítása is. A romániai IT-vállalatokra jellemző, hogy jó környéken elhelyezkedő, kényelmesen és vagányan berendezett irodákban működnek, amely mind az X-generáció, de különösen az Y-generáció számára vonzó ajánlatot képez.⁶⁴

A romániai IT-vállalatok munkáltatói márkaidentitásának előnyei között említendő a munka-szabadidő egyensúlyának biztosítása is. A munka-magánélet egyensúlya főleg a magas vagy a közepes összetettségű munkáltatói márkaidentitással rendelkező IT-vállalatok ajánlatai között szerepelt. A munka-magánélet egyensúlya a szakmai pályája közepén és a családalapítás után lévő X-generáció, valamint a karrierút elején és a családalapítás előtt lévő Y-generáció számára egyaránt fontos érték. Mind az X-, mind az Y-generáció a rugalmas időbeosztásra igényt tart, azaz munkaprogramját a családi vagy a személyes igényei szerint kívánja alakítani.⁶⁵

A romániai IT-vállalatok szintén egyharmadánál jelenik meg az egyedi vállalati kultúra felajánlása, valamint a szakmailag kiváló és jó vezetői képességekkel rendelkező menedzsment jelenléte. Az egyedi vállalati kultúra, az ösztönző jövőkép, a határozott értékrend, az átlátható működés és tiszta kommunikáció a munkáltatói márkaidentitás pszichológiai előnyei közé tartoznak. Ezek a pszichológiai előnyök az Y-generáció számára a munkavállalás kizáró feltételei, vagyis ezek ismertetése nélkül az adott munkáltatót nem tekintik megbízhatónak.⁶⁶ A felkészült és empatikus vezetők hiánya negatív munkahangulatot teremt, amely szintén a munkahely elhagyására készíteti a munkavállalókat.⁶⁷ Idekapcsolódik az újabb munkavállalói érték, éspedig a vállalat üzleti sikeressége és munkáltatói márkájának pozitív hírneve.⁶⁸ A munkavállalók akár alacsonyabb szintű bérezést is elfogadnak, amennyiben a munkáltató versenyképes és sikeres, valamint jó hírnévvel rendelkezik. A romániai IT-vállalatok egytizede fogalmazta meg a munkáltatói márkaidentitás ajánlataként a jó hírnév fenntartását, amely főleg a magas összetettségi szintű munkáltatói márkaidentitású vállalatokra jellemző.

Mivel a magas összetettségi szintű munkáltatói márkaidentitással rendelkező IT-vállalatok főleg a nemzetközi vállalatok romániai kirendeltségei, a román tulajdonú nagyvállalatok, valamint a nemzetközi piacnak szolgáltató középmezőnyű vállalatok, megállapítható, hogy ezek a vállalatok válaszolnak leginkább a munkavállalói igényekre. A munkavállalói értékek közül az egyedi képességek alkalmazási értéke, a szervezeti menedzsment értékek és a munkáltatói márkavértékek a kevésbé megválasztottak. A kisvállalatok szinte mindenik munkáltatói márkajelzőjén terén fejlesztésekre szorulnak, amennyiben válaszolni kívánnak a munkavállalói igényekre.

⁶³ CATALYST: *i. m.*; DEBIRIAN, PASCHEN, KIETZMAN: *i. m.*; PÎNZARU, MIHALCEA, ZBUCHEA: *i. m.*

⁶⁴ CATALYST: *i. m.*; PÎNZARU, MIHALCEA, ZBUCHEA: *i. m.*

⁶⁵ SANTIAGO: *i. m.*

⁶⁶ SANTIAGO: *i. m.*; CIULU, IOSUB: *i. m.*

⁶⁷ LINKEDIN: *i. m.*

⁶⁸ LINKEDIN: *i. m.*; CIULU, IOSUB: *i. m.*; CASCIO, GRAHAM: *i. m.*

5. Következtetés

Az erős munkáltatói márka vonzereje abban rejlik, hogy a munkáltató a munkaerő számára tett vonzó ígéretét munkatapasztalatra váltsa. A tehetséges munkakeresők olyan munkahelyet keresnek, ahol munkavállalói elvárásaikat a legnagyobb mértékben kielégítik. Amennyiben a kiváló munkahelyi ajánlat kielégítő szakmai élményként megtapasztalható, a tehetséges munkaerő fölényesen megtartható. Ehhez viszont arra van szükség, hogy a munkáltatók ismerjék és figyelembe vegyék a versenyképes munkaerő elvárásait, és olyan formában teljesítsék ezeket, amely a leginkább illeszkedik vállalati stratégiájukhoz és kultúrájukhoz. A kutatási eredmények rávilágítanak arra, hogy a munkavállalói elvárások ismerete nem elegendő az erős munkáltatói márka kialakítására, hiszen a romániai IT-vállalatok majdnem fele nem válaszol a munkaerő különböző szegmensei részéről megfogalmazott igényekre. A munkáltatói márka sikere ennek összetettségétől is függ, hiszen a márkaidentitás kialakításánál figyelni kell a munkaerőpiac különböző sajátosságokkal rendelkező csoportjaira: eltérő elvárásokkal rendelkezik a szakmai pályája elején, közepén és végén lévő munkaerő, miközben figyelni kell az életkori sajátosságokra is, hiszen a munkaerőpiacon egyre többen vannak az Y-generáció tagjai, amelynek elvárásai eltérőek a korábbi életkori csoportok elvárásaitól. A romániai IT-szektorban az anyagi juttatások mértéke továbbra is kizáró jellegű munkavállalói feltétel, azonban egyre hangsúlyosabb igény a munkáltató letisztult szakmai önmeghatározása, társadalmilag támogatott vállalati értékrendje és politikája, valamint hatékony kommunikációja és együttműködése a környezetével.

A tanulmány kiindulópontot képezhet a márkamenedzsment folyamatában, mind a munkáltatói márka kialakításán, mind a fejlesztésén dolgozó márkamenedzsereknek az IT-szektorban. A tanulmányban bemutatott empirikus kutatási eredmények jelzik, hogy a romániai IT-szektorban a munkáltatói márka létrehozása által biztosított előnyöket egyelőre a nemzetközi származású és román alapítású nagyvállalatok és közepméretű vállalatok használják ki, továbbá azok az IT-vállalatok, amelyek a nemzetközi szakmai mezőnyben is jelen vannak. A román tulajdonú IT-kisvállalatok, habár szintén küzdenek a tehetséges munkaerőért, nem fordítanak elegendő figyelmet a munkaerővel kialakítandó bizalmi kapcsolatokra és kommunikációra. A tudásgazdaságban a tehetséges humánerőforrás értéke megnőtt, amelynek megnyerésére a hiteles és sikeres munkáltatóknak van esélyük.

Irodalomjegyzék

1. BACKHAUS, K.: *Employer branding revisited*, Organization Management Journal, 2016/3(4).
2. BACKHAUS, T., TIKOO, S.: *Conceptualizing and researching employer branding*, Career Development International, 2004/9(4–5).
3. BALAN, C.: *A Marketing Perspective of the Employer Brand in Romania. In International Conference of the Institute for Business Administration in Bucharest*, Supplement of Quality Access to Success, 2013/14(4).

4. CASCIO, W. F., GRAHAM, B. Z.: *New strategic role for HR: leading the employer-branding process*, Organization Management Journal, 2016/13(4).
5. CATALYST: *Most Desired Employers Survey. 2019 Market Insight*, <https://www.catalyst.ro/top-cei-mai-doriti-angajatori-2019-2/>, 2019a.
6. CATALYST: *The State of Employer Branding. 2019 Romania*, <https://www.catalyst.ro/much-employer-branding-cost-romania/>, 2019b.
7. CHITU, E.: *Specificity of Employer Branding in the Romanian Economy*, Network Intelligence Studies, 2019/7(14).
8. CIULU, R., IOSUB, L.: *Employer Branding: Match Maker or Breaker for IT Companies in Romania = The Proceedings of the International Conference on European Financial Regulation*, szerk. TOFAN, M., ROMAN, A., BILAN, I., UP "Alexandru Ioan Cuza", Iași, 2017.
9. CIULU, R., ARUSTEI, C. C., APETREI, A.: *Human Resource Management in Romania: Strategy or Utopia? = The Proceedings of the International Conference on European Financial Regulation*, szerk. TOFAN, M., ROMAN, A., BILAN, I., UP "Alexandru Ioan Cuza", Iași, 2017.
10. CLIPA, A., POSTOLEA, S.: *Investigating What Romanian IT Recruiters and Employees Value when they Negotiate Employment Contracts? SEA – Practical Application of Science*, 2017/5(15).
11. CLIPA, A., STOIAN, C., DANILEȚ, M., TUGULEA, O.: *Exploring Employer Brand for IT Industry: A Qualitative Approach*, Paper presented at *Entrepreneurship and Family Enterprise Research International Conference*, September 4-6, 2017, University of Extremadura, Badajoz, Spain.
12. CONCORDIA, Confederation of Patrons: *Analiza cantitativă și calitativă a pieței muncii în România*, https://anis.ro/wp-content/uploads/Studiu-Forta-deMunca_Concordia_2019_INTEGRAL.pdf, 2019.
13. DABIRIAN, A., BERTHON, P., KIETZMANN, J.: *Enticing the IT-crowd: employer branding in the information economy*, Journal of Business & Industrial Marketing, 2019/34(7).
14. DABIRIAN, A., PASCHEN, J., KIETZMANN, J.: *Employer branding: understanding employer attractiveness of IT companies*, <https://ieeexplore.ieee.org/document/8657389>, 2018.
15. ESSAMRI, A., MCKECHNIE, S., WINKLHOFFER, H.: *Co-creating corporate brand identity with online brand communities: A managerial perspective*, Journal of Business Research, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.015>, 2018.
16. FERNANDEZ-LORES, S., GAVILAN, D., AVELLO, M., BLASCO, F.: *Affective commitment to the employer brand: development and validation of a scale*, Business Research Quarterly, 2016/19(1).
17. GIULIANI, E., CHIARA, M.: *Multinational Corporation's Economic and Human Rights Impact on Developing Countries. A Review and Research Agenda*, Discussion Paper 158, <https://www.ec.unipi.it/documents/Ricerca/papers/2013-158.pdf>, 2013.
18. IGLESIAS, O., LANDGRAF, P., IND, N., MARKOVIC, S., KOPORCIC, N.: *Corporate brand identity co-creation in business-to-business contexts*, Industrial Marketing Management, <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.09.008>, 2019.
19. KAUR, P., SHARMA, S.: *Using social media for employer branding and talent management: An experiential study*, Journal of Brand Management, 2015/12.
20. KUCHEROV, D. G., ZAMULIN, A. L., TSYBOVA, V. S.: *How young professionals choose companies: employer brand and salary expectations*, Russian Management Journal, 2019/17(1).
21. LINKEDIN Talent Solutions: *Global Talent Trends Report 2019*, <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2019/global-recruiting-trends-2019>, 2019.
22. PINZARU, F., MIHALCEA, A., ZBUCHEA, A.: *Recruiting and Motivating Millennials. Empirical Insights for Managers*, Paper presented at *Proceedings of the 11th International Management Conference*, November 2-4, 2017, Bucharest, Romania.

23. RANDSTAD: *Employer Brand Research*, <https://workforceinsights.randstad.com/global-employer-brand-research-2019>, 2019.
24. RĂȘCA, L.: *Employee Experience – to Answer to the Deficit of Talents in the 4th Industrial Revolution*, Paper presented at International Conference of the Institute for Business Administration in Bucharest, Supplement of *Quality Access to Success*, 2018/19(3).
25. SAHAY, S., NICHOLSON, B., KRISHNA, S.: *Global IT Outsourcing: Software Development across Borders*, Cambridge UP, Cambridge, 2003.
26. SANTIAGO, J.: *The relationship between brand attractiveness and the intent to apply for a job. A millennials' perspective*, *European Journal of Management and Business Economics*, 2018/28(2).
27. SCHLAGER, T., BODDERAS, M., MAAS, P., CACHELIN, J. L.: *The influence of the employer brand on employee attitudes relevant for service branding: an empirical investigation*, *Journal of Services Marketing*, 2011/25(7).
28. TÓKÉS, Gy.: *Online branding*, Babeș-Bolyai University, Cluj-Napoca, PhD dissertation, 2019.
29. UNIVERSUM: *The World Most Attractive Employers*, <https://universumglobal.com/worlds-most-attractive-employers-2017/>, 2017.
30. URDE, M., GREYSER, S. A.: *The corporate brand identity and reputation matrix – the case of the Nobel prize*, *Journal of Brand Management*, 2016/23(1).
31. VON WALLPACH, S., HEMETSBERGER, A., ESPERSEN, P.: *Performing identities: process of brand and stakeholder identity co-construction*, *Journal of Business Research*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.06.0121>, 2017.

TRENYISÁN MÁTÉ

A munkáltató kártérítési felelőssége az atipikus munkaviszonyokban

Employer Liability in Atypical Employment Relationships

Abstract: Employers' liability for damages is an extremely strict, no-fault liability. In practically all cases, employers are liable for employment-related damages suffered by employees. Rules on employers' liability for damages has been changed in many aspects by the Hungarian code of labour law in the private sector, Act I of 2012 on the Labour Code (hereinafter referred to as Labour Code). These changes have introduced some, generally private law institutions into the assessment of liability, such as the foreseeability clause.

The application of these rules raises a lot of questions even in typical employment relationships, while for atypical employment relationships it is especially true. We must realize that the system of the employers' liability for damages has been designed for conventional employment relationships.

The purpose of this presentation and study is to review to what extent the rules governing employers' liability for damages may be applied for atypical employment relationships unobjectionably, e.g. remote working, or for atypical elements of typical employment such as home office.

Keywords: liability for damages, home office, teleworking, foreseeability clause

Összefoglaló: A munkáltató kártérítési felelőssége egy rendkívül szigorú, objektív felelősség. A munkáltató szinte minden esetben felel a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben ért károkért. A magánszféra magyar munkajogi kódexe, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) sok tekintetben változtatott a munkáltató kárfelelősségére irányadó szabályokon. E változtatások behoztak a felelősség értékelésébe olyan klasszikusan magánjogi intézményeket, mint például az előreláthatósági klauzula.

E szabályok alkalmazása még a tipikus munkaviszonyok esetében is sok kérdést vet fel, az atipikus munkaviszonyokra pedig különösen igaz ez az állítás. Látnunk kell, hogy a munkáltatói kárfelelősség szabályrendszerét alapvetően a hagyományos munkaviszonyra találták ki.

Az előadás és a tanulmány célja annak áttekintése, hogy az Mt. munkáltatói kárfelelősségre irányadó szabályai mennyiben alkalmazhatóak aggálymentesen olyan atipikus munkaviszonyokra, mint például a távmunkavégzés, illetve a tipikus foglalkoztatás olyan atipikus elemeire, mint a home office.

Kulcsszavak: kártérítés, munkáltatói felelősség, távmunka, home office, ellenőrzési kör, mentesülés

1. Bevezető

A munkáltató kártérítési felelőssége egy rendkívül szigorú, objektív felelősség. A munkáltató szinte minden esetben felel a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben ért károkért. A magánszféra magyar munkajogi kódexe, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) sok tekintetben változtatott a munkáltató kárfelelősségére irányadó szabályokon. E változtatások behoztak a felelősség értékelésébe olyan klasszikusan magánjogi intézményeket, mint például az előreláthatósági klauzula.

A magyar munkajogi felelősségi rendszert 1992-ben úgy alkották meg, hogy tekintettel legyen arra, hogy a munkaviszony alanyai eltérő pozícióban és eltérő igényérvényesítési helyzetben vannak. E különbség miatt a munkavállaló felelőssége a munkaviszonyból eredő kötelezettségének megszegése esetén állapítható meg, a felelősség megállapításának alapja pedig a felróhatóság (az 1992-es Mt.-ben a felelősség alapja még a vétkesség volt), míg a munkáltató felróhatóságra, illetve vétkességre tekintet nélkül felel a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett valamennyi kárért. Nem feltétel tehát, hogy a munkáltató a kárt szándékosan vagy akárcsak vétkesen okozza, a felelősséget a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkező pusztán károkozás megalapozza.

E szabályok alkalmazása még a tipikus munkaviszonyok esetében is sok kérdést vet fel, az atipikus munkaviszonyokra pedig különösen igaz ez az állítás. Látnunk kell, hogy a munkáltatói kárfelelősség szabályrendszerét alapvetően a hagyományos munkaviszonyra találták ki. Az előadás és a tanulmány célja annak áttekintése, hogy az Mt. munkáltatói kárfelelősségre irányadó szabályai mennyiben alkalmazhatóak aggálymentesen olyan atipikus munkaviszonyokra, mint például a távmunkavégzés, illetve a tipikus foglalkoztatás olyan atipikus elemeire, mint a home office.

Jelen tanulmány keretében természetesen nincs mód arra, hogy mindenre kiterjedő igényességgel és részletességgel vizsgáljuk meg a munkáltatói kárfelelősség magyar munkajogi szabályait. Ahhoz azonban, hogy a tipikus és atipikus munkaviszonyok közötti különbség és a felmerülő munkajogi kérdések érthetők legyenek, szükséges egy bizonyos fokú áttekintés.

2. A munkáltatói kárfelelősség szabályai a tipikus munkaviszonyban

A munkáltató kártérítési felelőssége több feltétel együttes fennállása esetén állapítható meg. E feltételek a foglalkoztatási jogviszony fennállása, a kár bekövetkezése, valamint a jogviszony és a kár közötti okozati összefüggés fennállása. A károkozó magatartás jogellenessége, illetve felróhatósága mint általános kárfelelősségi feltétel a munkáltató esetében felelősség megállapíthatóságának nem feltétele.

3. A munkajogi felelősség feltételei

3.1. Munkaviszony fennállása

A kártérítési felelősség alapvető feltétele a versenyszféra munkajogában a munkaviszony fennállása, illetve hogy a kár a munkaviszonnyal összefüggésben álljon fel. A felelősség megállapítása szempontjából a károkozás időpontja a releváns. Ha a károkozás a munkaviszony fennállása alatt történik, akkor a munkáltató akkor is felelni fog az okozott kárért, ha a munkaviszony időközben véget ért.¹ Emiatt a munkaviszony fennállásának megítélése szempontjából – a károkozás időpontján kívül – két időpont bír jelentőséggel. Az egyik a munkaviszony keletkezése (a munkaviszony létesítése). A munkaviszony keletkezésével létrejön a munkaviszony. A másik releváns időpont pedig a munkaviszony vége, tehát a munkaviszony megszűnésének időpontja.²

A károkozásnak a munkaviszonnyal való összefüggése tágan értelmezendő, az átfogja a munkaviszony valamennyi szakaszát a munkaviszony létesítésétől egészen a munkaviszony megszüntetéséig, esetenként pedig akár a munkába lépés előtti, tehát a munkaviszony kezdetét megelőzően bekövetkezett káreseményekre is kiterjedhet.

3.2. Okozati összefüggés az Mt.-ben

A munkaviszony fennállásán túl a felelősség feltétele, hogy a munkaviszonnyal okozati összefüggésben következzen be a káresemény. Az okozati összefüggés nemcsak közvetlen, hanem közvetett kapcsolat is lehet.³ A „munkaviszonnyal összefüggésben” fogalom – az MK 29. számú állásfoglalásban foglaltaknak megfelelően – a munkáltató esetén nemcsak a konkrét munkavégzési tevékenységet fogja át, hanem idetartozik a munka kezdete előtti, ún. előkészítő, valamint a személyes szükségletekkel összefüggő (étkezés, átöltözés, tisztálkodás) tevékenység során elszenvedett káreset is.

Gyakorta előfordul emellett, hogy a munkavállalót munkába vagy onnan hazafelé történő utazása alkalmával éri baleset (úti baleset). Az ebből eredő károkért csak akkor felel a munkáltató, ha a szállítás a munkáltató által üzemeltetett (ill. saját) járművel való

¹ Például ilyen eset lehet, ha a megbetegedés tünetei csak a munkaviszony megszűnése után jelentkeznek. Mivel egy adott sérelemből a munkavállalót különböző időpontokban is károk érhetik, a bírói gyakorlat kialakította az úgynevezett „szakaszos elévülés” intézményét. Ennek megfelelően ugyanazon károsodásból származó különböző károsodások (jövedelemkiesések) önállóan évülnek el, vagyis valamely korábban megnyílt igény érvényesítésének esetleges elmulasztása nem hat ki a másik igény érvényesíthetőségére.

² Érdekes kérdésként merült fel a jogirodalomban, hogy minek minősülhetne az az eset, ha például a munkavállaló érvényes munkaszerződést kötött, amelyben kikötötték a munkába lépés napját, ám még nem állt munkába, majd a munkába lépés napján a teljesítésre való előkészületek vagy felkészülés során következik be a káresemény. Ebben az esetben nyilvánvaló, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben következik be a káresemény, hiszen anélkül nem került volna sor az előkészítő tevékenységre, azonban a munkába lépés még ekkor nem következett be, így elméletileg a munkaviszony sem áll fenn.

³ BH2005. 443.

közlekedés során következik be.⁴ A balesetnek a munkaviszonnyal való összefüggését valamennyi lényeges bizonyíték együttes értékelése alapján kell megállapítani.⁵

Megállapítható a munkáltató felelőssége akkor is, ha a munkavégzést követő tisztálkodás során a munkavállaló elcsúszik a zuhanyzóban, vagy ha munkáltatói utasításra munkaidejében sportrendezvényen vesz részt és megsérül.⁶

Nem vonható azonban a munkaviszonnyal okozati összefüggésbe a munkavállaló azon tevékenysége, melyet a munkahelyén végez ugyan, de magáncélú és nem függ össze a munkaköri feladataival.⁷ Hasonlóképpen, a munkáltató felelősségét nem alapozza meg az engedély nélküli magánmunka („fusizás”) körében bekövetkezett káresemény sem.⁸

Kijelenthető tehát, hogy a „munkaviszonnyal összefüggésben” kifejezés nem jelent egyértelműen egy pontosan behatárolt vagy behatárolható kört, hanem e feltétel kvázi bárhol megvalósulhat a munkaviszony fennállása alatt bekövetkező károk esetében, és az eset összes körülménye alapján ítéltető meg egy adott káresemény kapcsán, hogy az összefüggött-e a munkaviszonnyal vagy sem.

3.3. A kár bekövetkezése az Mt.-ben

A kár pénzben kifejezhető vagyoni, illetve – a korábbi Ptk. terminusát használva – nem vagyoni hátrány, amely a károsult vagyonában értékcsökkenést idéz elő, vagy életvitelét, illetve személyiségi jogait sérti. Eszerint a kár lehet vagyoni vagy nem vagyoni kár. A munkáltató nemcsak a felmerült dologi kárt, hanem az elmaradt jövedelmet – elsősorban egészségkárosodás esetén – az egyéb kárként elszámolható költségeket, a hozzátartozó kárát, az egyéb a munkaviszonyon kívüli rendszeres jövedelem összegét és nem vagyoni kárát is köteles megtéríteni. A kártérítési felelősség megállapításának feltétele a tényleges károsodás bekövetkezése.

Sérelemdíj iránti igény az egyes személyiségi értékek megvalósulásának, érvényesítésének közvetlen vagy közvetett akadályoztatásából származik, tehát a sérelem nem a károsult vagyonában következik be, hanem annak személyhez fűződő jogaiban, személyiségi értékeiben.⁹ Bár a munkajogi jogszabályok csak 1980. január 1-jétől tették lehetővé a nem vagyoni károk érvényesítését, az Alkotmánybíróság a 12/1991. (IV.11.) AB határozatban, arra hivatkozva, hogy a kártérítési rendszert a károsult szempontjából egységes rendszerként kell kezelni, a nem vagyoni kártérítés alkalmazhatósági időpontját a Ptk.-beli szabályozással egyezően 1978. március 1-jére változtatta meg.¹⁰

A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) a sérelemdíj jogintézményének bevezetésével lényeges változást hozott a nem vagyoni károk

⁴ MK 29. sz. állásfoglalás. Egyéb esetben a baleset a társadalombiztosítási jogszabályok szerinti úti üzemi balesetnek minősül.

⁵ BH2006. 228.

⁶ BH2005. 368.

⁷ Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10 804/2000/3.

⁸ BH2002. 331.

⁹ FERENCZ Jácint: *Kár érte? – A munkáltatói kárfelelősség változása = Az állam és jog alapvető értékei a változó világban*, szerk. VEREBÉLYI Imre, Győr, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolája, 2012, 227.

¹⁰ LEHOCZKINÉ Kollonay Csilla: *A magyar munkajog II.*, Kulturtrade Kiadó, Budapest, 1998, 72.

jogi megítélésében. A sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges.¹¹ E jogintézmény bevezetésétől a személyiségi jogsértések okozta károk bírói megítélésének egyszerűsítését, a bizonyítási nehézségek és a bizonyítással kapcsolatos viták csökkenése várható.

A Ptk. 2:52. § (2)-(3) bekezdése kimondja, hogy „a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges. A sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel, egy összegben határozza meg.” E szabályok rögzítik tehát a sérelemdíj jogintézményének lényegét, a könnyített bizonyítás szabályát. Az Mt. fenti szabálya tehát a Ptk. sérelemdíjra vonatkozó szabályait rendeli alkalmazni, azzal, hogy az Mt.-től az egyes rendelkezések tekintetében eltérni nem lehet.

4. A kárfelelősség alóli teljes mentesülés

Az Mt. a munkáltatóra vonatkozó szigorú objektív felelősségi szabály mellett bizonyos körülmények fennállta esetén lehetőséget biztosít a kimentésre. Az 1992. évi Mt. a felelősség alóli mentesülés körében a működési kör fogalmát használta. Ezt azonban a bírói gyakorlat oly széles mértékben kitágította, hogy a munkáltató felelősség alóli mentesülése szinte lehetetlen volt. Ez a tendencia pedig gyakorlatilag általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében.¹² A munkáltató lényegében felelőssé vált olyan károkért is, amelyeket csak úgy háríthatott volna el, ha felhagy a tevékenységével.¹³

A hatályos Mt. megtartja a munkáltató objektív felelősségének konstrukcióját, ám e korábbi szabály szűkítését célozza azáltal, hogy a munkáltató felelősség alóli mentesülésének alapját a működési körrel az ellenőrzési körre helyezi át a jogalkotó, amelyet méltán nevezhetünk paradigmaváltásnak. Az ellenőrzési körön kívülség mellett konjunktív feltétel az elháríthatatlanság és az előreláthatóság hiánya is. Emellett a felelősség alóli mentesülésnek az Mt.-ben van egy második esete is. Ez az az eset, amikor a kárt a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása okozza.¹⁴

Az Mt. alapján a munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt

¹¹ Ptk. 2:52. § (3) bek.

¹² Mt. törvényjavaslatának miniszteri indokolása.

¹³ KISS György, BERKE Gyula, BANKÓ Zoltán, KOVÁCS Erika, KAJTÁR Edit: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezésének támogatása”. Pécs, 2010, 162.

¹⁴ Mt. 166. § (2) bek. b) pont.

elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.¹⁵ E szabály alapján a mentesülésnek két esetköre van. Az első az ellenőrzési körön kívül eső, elháríthatatlan és előre nem látható ok. A második pedig a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása.

4.1. Ellenőrzési körön kívül eső, elháríthatatlan és előre nem látható ok

Az Mt. a felelősség alóli mentesülésre nézve – a korábbi szabályozástól eltérően – a következőképpen rendelkezik: *„mentesül a munkáltató felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa”*.¹⁶ E meghatározásnak láthatóan három releváns eleme van: az ellenőrzési kör fogalma, az elháríthatatlanság, valamint az elvárható előreláthatóság. Ezek együttes fennállása esetén helye lehet a felelősség alóli mentesülésnek.

Ellenőrzési kör

Az új mentesülési szabály alapján a munkáltató ellenőrzési körét és nem a működési körét kell vizsgálni. Ennek a szóhasználatnak már a nyelvtani és a közfelfogás szerinti értelme is arra utal, hogy a munkáltató nem felel olyan körülmények esetén, amelyekre nem volt semmilyen ráhatása és sehogyan sem tudta azokat befolyásolni.¹⁷ A működési körről az ellenőrzési körre történő áttérés gyakorlatilag azt eredményezte, hogy a korábbi kockázattelepítési jellegű szabályrendszer átfordult a munkáltatótól a munkavállalóra, azaz a munkavállaló viseli immáron a munkáltató ellenőrzési körén kívüli károkat.¹⁸

Az ellenőrzési kör fogalmának tartalmát részletekbe menően bizonyosan a leendő bírói gyakorlat fogja kimunkálni, ám ennek során sok tekintetben irányadók és alkalmazhatóak lehetnek az MK 29. számú állásfoglalásban foglaltak. Az ellenőrzési kör fogalmának körébe sorolható a munkáltató feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő személyi magatartás,¹⁹ használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozdításából, működéséből eredő ok.²⁰ Közérthetőbben fogalmazva tehát azt mondhatjuk, hogy az ellenőrzési körön kívül esik mindazon körülmény, amelyre a munkáltatónak semmilyen esetben sincs befolyása.

Az ellenőrzési kör sem korlátozódik a munkáltató telephelyére, hiszen a tényállástól függően biztosítani kell máshol is a biztonságos munkavégzés körülményeit. Azonban véleményem szerint, amennyiben a munkavállaló a munkáltató telephelyén kívül végez munkálatokat, és a munkavégzés helyének körülményeire nincs lehetősége bármiféle ráhatást gyakorolni, akkor vélhetően az ellenőrzési körön kívül lesz a károkozó körülmény, annak dacára is, hogy a munkáltatónak fennáll a kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkavégzés megteremtésére. Szintén kívül eshet az ellenőrzési körön,

¹⁵ Mt. 166. § (2) bek.

¹⁶ Mt. 166. § (2) bek. a) pont.

¹⁷ KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, Budapest, HVG–ORAC, 2012, 264.

¹⁸ KENDERES György: *Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseire és felelősségi szabályaihoz*, Gazdaság és Jog, 2013/9, 17.

¹⁹ Mindazon személyek magatartása, akiknek jelenlétét a munkáltató lehetővé tette.

²⁰ MK 29. sz. állásfoglalás b) pontja,

ha a munkakör jellegéből fakadóan a szokásos munkavégzés helye közúton vagy más tulajdonát képező területen van.²¹

Nem elvárható a káresemény elhárítása

A munkáltató felelősség alóli mentesüléséhez a károkozó körülmény ellenőrzési körön kívülsége mellett szükséges, hogy a károkozó körülmény elkerülése, illetve elhárítása ne legyen elvárható. E törvényi rendelkezés azonosítható az elháríthatatlanság jogi kategóriájával. A bíróságok is egyenlőségjelet fognak tenni az elháríthatatlanság és az elvárható elháríthatatlanság kategóriája közé, annak dacára, hogy a két fordulat elméletileg eltér egymástól. Az Mt. szóhasználatából (a munkáltatótól nem várható el, hogy a károkozó körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa) ugyanis a nyelvtani értelmezés alapján az a következtetés vonható le, hogy ebben az esetben olyan körülményekről van szó, melyeknél bár a munkáltató elméletileg el tudta volna kerülni, illetve el tudta volna hárítani a káreseményt, azonban az tőle nem volt elvárható. Tekintettel azonban arra, hogy a munkáltatónak általános kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtése, így álláspontom szerint nehezen képzelhető el olyan károkozó körülmény, amelyet bár a munkáltató objektíve képes lett volna elkerülni vagy elhárítani, és ezzel meg tudta volna védeni a munkavállalót a károsodástól, azonban ennek megtétele tőle mégsem elvárható, így a mentesülés második konjunktív feltételének fennállását eredményezi. Emiatt gondolom azt, hogy a bíróságok jövőbeni gyakorlata az objektív elháríthatatlanság mércéjét fogja alkalmazni.

Előreláthatóság hiánya

A munkáltató mentesülésének további feltétele, hogy a kárt okozó körülménnyel a munkáltatónak nem kellett számolni. Ez mindig a konkrét eset konkrét körülményei előreláthatóságának vizsgálatára terjed ki. Önmagában abból, hogy általában és statisztikailag a munkáltató ellenőrzési körén kívül számos potenciális veszélyforrás jelentkezik, nem lehet arra következtetni, hogy ezzel a munkáltatónak eleve számolnia kell.²² Például az, hogy valamely útszakaszon statisztikailag sok baleset történik, ez még nem alapozza meg azt, hogy ezzel a munkáltatónak eleve számolnia kellett volna. Ennek körében vita esetén azt kell vizsgálni, hogy mennyiben lehetett előre számolni a konkrét káreseménnyel.

E szabály tartalmának meghatározása korántsem egyszerű, az előreláthatósági klauzula munkajogi alkalmazhatósága és tartalmának meghatározása tekintetében olyan sok jogértelmezési kérdés merül fel, amely jelen írás terjedelmi lehetőségeit messze meghaladja. E kérdéskörrel más tanulmány keretében kívánok foglalkozni.

Az előreláthatósági szabály beépítése a mentesülés feltételei közé jelentősen szűkíti a munkáltató felelősség alóli mentesülésének lehetőségét, hiszen nemcsak a konkrét előreláthatóságot, de az elvárható előreláthatóságot is értékelni kell. Az előreláthatósági szabály a polgári jogban – a Ptk. miniszteri indokolása alapján – egyszerre objektív és szubjektív mérce, egyszerre foglalja magában a tényleges és az (észszerűen) elvárható előreláthatóságot. Az előreláthatóságot egyaránt megalapozza, ha az utóbb bekövetkezett

²¹ Ilyen lehet például a futár vagy postai kézbesítő tevékenysége.

²² KARDKOVÁCS: *i. m.*, 265.

kár lehetősége akár a konkrét szerződésszegő kötelezett számára volt (ténylegesen) előre látható, akár egy hasonló helyzetben lévő ideáltipikus (észszerűen gondolkodó és cselekvő) személy számára lett volna (elvárhatóan) előre látható.²³ E szabály alapján a károkozó csak akkor mentesülhet a kár megtérítésének kötelezettsége alól, ha a bekövetkezett kár lehetősége sem a tényleges, sem az absztrakt, tehát az ideáltipikus fél számára nem előrelátható.

Érdekes kérdés az is, hogy a munkáltató kockázatértékelési következettségével hogyan egyeztethető össze az előreláthatósági szabály alkalmazása. E körben alapvető aggályok merülnek fel. Az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtésének kötelezettsége a munkáltató feladata. E törvényi kötelezettség azonban csak keretjellegű szabály, ezt tartalommal nem az Mt., hanem az Mvt. tölti meg. Az Mvt. alapján a lehetséges kárveszélyek felmérése, a kockázatok értékelése a munkáltató kifejezett kötelezettsége.²⁴ E kockázatértékelési kötelezettség olyan tág a munkáltató tekintetében, hogy ha ezt együtt vizsgáljuk az Mt. által rögzített előreláthatósági szabállyal, lényegében arra a következtetésre juthatunk, hogy ha a munkáltató egy bizonyos kárveszélyt nem lát előre, az csak a munkavédelmi kötelezettsége megszegésének oka lehet. Ezáltal pedig előre nem látható károkozó körülmény lényegében nem is létezne, hiszen egy ideáltipikus – az észszerű és az elvárható előreláthatóság követelményének eleget tevő – munkáltató betartja a jogszabályokba foglalt kötelezettségeit, így természetesen a kockázatértékelési kötelezettségét is.

4.2. Kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása

A munkáltató mentesülésének másik esete, ha a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozza. Az Mt. a korábbi szabályozás szövegét veszi alapul teljes egészében, így kijelenthető, hogy az MK 29. számú állásfoglalás c) pontjában kifejtett iránymutatás változatlanul irányadó e rendelkezés tekintetében. A felelősség alóli mentesülésnek ekkor két konjunktív feltétele van. Egyfelől a kárt kizárólag a munkavállaló kell hogy okozza, másfelől pedig e magatartásának elháríthatatlannak kell lennie.

Elsőként tehát a munkavállaló magatartásának – vétkességére való tekintet nélküli – kizárólagossága szükséges. Mivel a munkavállaló figyelmét számos körülmény befolyásolja, ennek megítélése során nem szabad figyelmen kívül hagyni a munkahely káros hatásait, a munkavégzés sajátos körülményeit és a munkáltató magatartását sem.²⁵ Attól, ha egy balesetet a munkavállaló vigyázatlansága, figyelmetlensége, ügyetlensége, a technológiai előírások, óvó rendszabályok megszegése, a munkavégzése során bekövetkezett rosszullet vagy egyéb személyi adottság okozta, ez még nem jelenti feltétlenül azt, hogy a károsodásnak ezek voltak a kizárólagos okai.²⁶ Ha a munkáltató tud róla, hogy a munkavállaló a technológiai előírásokat, óvó rendszabályokat nem tartja meg, de az ellenőrzés során a megfelelő intézkedéseket elmulasztja, vagy eltűri, hogy a munkavállaló a munkát az előírások megszegésével végezze, sőt esetleg ezt el is várja, vagy erre őt utasítja, nem lehet szó arról, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan

²³ FUGLINSZKY Ádám: *Kártérítési jog*, Budapest, HVG-ORAC, 2015, 172.

²⁴ Mvt. 54–63. §-ok.

²⁵ KISS György: *Munkajog*, Budapest, Osiris, 2005, 278.

²⁶ MK 29. sz. állásfoglalás indoklása.

magatartása okozta, legfeljebb kármegosztásnak lehet helye.²⁷ Hasonlóképpen a munkavállalónak a munkavégzés során bekövetkezett rosszullete is összefüggésben állhat a munka jellegével és a munkahely adottságaival. Ilyenkor sem lehet szó arról, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló magatartása okozta.

A felelősség alóli mentesülés további feltétele ebben az esetben is az elháríthatatlanság kérdése. A balesetek, megbetegedések elkerülése és a velük szembeni védekezés technológiai újítások és munkavédelmi szabályok betartása útján valósulhat meg. Ezek azonban csak a munkavállalók kellő oktatásával lehetségesek, így amennyiben e kötelezettségét a munkáltató elmulasztja, nem hivatkozhat arra, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozta.

A bírói gyakorlat e szabálynak erőteljesen megszorító értelmezést adott, így a gyakorlatban szinte kizárt volt az esélye annak, hogy a munkáltató e szakaszra épített védekezése sikerre vezethet a felelősség alóli mentesülés tekintetében. A közelmúltban azonban megváltozott az ítélkezési gyakorlat, és ha kizárólag a munkavállaló magatartása idézi elő a káreseményt, vagy nem tisztázható, hogy a munkáltató részéről fennáll-e bármely mértékű közrehatás, akkor a munkáltató több esetben sikerrel hivatkozhatott a mentesülésre.²⁸

5. Kárfelelősség alóli részleges mentesülés – a kármegosztás esetei

A munkáltató kártérítési felelősségének fontos eleme, hogy bizonyos esetekben részben mentesül a munkáltató kártérítési felelősség alól, tehát a kárkötelmi jogviszony alanyai között kármegosztásra²⁹ kerül sor. Ekkor vagy a munkavállalónak van vétkes közrehatása a károkozással összefüggésben, vagy egyszerűen van olyan egyéb menthető körülmény, amelyet a munkáltató felelősségének mérséklése körében figyelembe kell venni.

5.1. A munkavállaló vétkes közrehatása

A munkáltatónak nem kell megtérítenie a kárnak azon részét, melyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.³⁰ Ez a szabály a munkavállalót is a munkavégzés szabályainak és a munkavédelmi előírások betartására sarkallja. A károsult munkavállaló közreható magatartását a bírói gyakorlat akkor veszi figyelembe, ha előre látta,

²⁷ BH2007. 201., BH2007. 242.

²⁸ Mfv. I.10.445/2016/4., Mfv. I.10.522/2015/5.

²⁹ A munkajogi irodalom többségi álláspontja szerint csak a károsult vétkes közrehatása és a kárenyhítési kötelezettség megszegése tartozik a kármegosztás körébe, míg az előreláthatósági szabály, valamint a bírói kármérséklés esetei a felelősség alóli részleges mentesülést eredményezik. Álláspontom szerint a négy kategória között nincs olyan különbség, amely miatt a kármegosztás és a részleges mentesülés eseteinek elválasztása indokolt volna. A *casus nocet domino* elv alapján a kár azon részét, amelynek megtérítésére más nem kötelezhető, eleve a károsult viseli, így minden olyan esetben, ahol nem a teljes tényleges kár megtérítésére kötelezi a bíróság a károkozót, kármegosztás történik, hiszen a károsult szükségképpen maga viseli a kára mástól meg nem térülő részét.

³⁰ Mt. 167. § (2) bek.

vagy kellő körültekintéssel előre láthatta volna magatartásának következményeit, így elvárható lett volna tőle, hogy más magatartást tanúsítson.³¹

A kármegosztás e szabálya két feltételen nyugszik. Egyfelől szükséges, hogy a munkavállaló maga is okozója legyen a kárnak, de csak részbeni okozója, ugyanis ha kizárólag a munkavállaló okozza a kárt, akkor nem kármegosztásnak van helye, hanem a munkáltató felelősség alóli mentesülésének (lásd teljes mentesülés második esete). Másfelől pedig szükséges, hogy a munkavállalót mindezen magatartásában vétkességre terhelje. Ezen kettős feltétel együttes megvalósulása esetén lehet helye annak, hogy a bíróság kármegosztás mellett döntsön, tehát a vétkessége alapján felelős munkáltató és a munkavállalója között kerülhet sor a kármegosztás alkalmazására.³²

A károsult vétkes közrehatását a mindennapi élettapasztalatot kirívóan figyelmen kívül hagyó gondatlan munkavégzése megalapozhatja.³³ Hasonló alapokon nyugvó döntést hozott a bíróság akkor is, amikor kimondta, hogy az általános élettapasztalatot kirívóan gondatlanul figyelmen kívül hagyó munkavállalói magatartás kármegosztás alkalmazását indokolja.³⁴ Az előbbi esetek fényében azt mondhatjuk, hogy az általános élettapasztalat kiemelkedő mértékű figyelmen kívül hagyása esetén bizonyosan lehet szó vétkes közrehatásról.

Fontos azonban kiemelni, hogy még ha e két elem fennáll, akkor sem bizonyos, hogy a bíróság kármegosztásra irányuló döntést hoz. Itt azon esetekre gondolok, amikor a bíróság a munkáltató vétkes közrehatását megállapította, azonban ezt olyan súlyúnak ítélte, hogy a munkavállaló bizonyított vétkessége ellenére sem ítélte meg a kármegosztást.³⁵ Az előre nem látható, váratlan helyzetben a lehetséges magatartások közül nem a legelőnyösebb választása önmagában szintén nem tekinthető olyan hibának, amely kármegosztást alapozna meg.³⁶ Ez utóbbi eset érdekességét és kiemelésre méltó jellegét az adja, hogy korántsem bizonyos, hogy ez az érvelés a hatályos Mt. szerint is megállná a helyét. Ugyanis ebben az esetben éppen arról volt szó, hogy az előre nem látható váratlan helyzetben a nem a legelőnyösebb magatartás választása nem lehet kármegosztás alapja. Ehhez képest azonban az új szabályozásban a mentesülés egyik elemét képezi az előre nem láthatóság.

Nem indokolt a kármegosztás abban az esetben sem, ha a munkáltató a munkavállalót szabálytalan műveletre tanítja be, mivel az e szerint dolgozó személy magatartása nem minősülhet vétkesnek.³⁷ Ehhez hasonló elven nyugszik az a 2003-as ítélet is, amely

³¹ FERENCZ: *i. m.*, 228.

³² EBH2004. 1058.

³³ BH2005. 192.

³⁴ EBH2004. 1154.

³⁵ Ilyen volt például az az 1977-es eset, amikor a munkavállaló nem használta a védőszemüveget, mivel az bepárasodott, majd ezt követően baleset következett be. A magatartása vétkesnek mondható ebben az esetben is, de mivel kiderült, hogy a védőszemüveg eleve nem volt alkalmas a munkavégzésre, így bepárasodva nagyobb veszélyforrást jelentett, mintha a munkavállaló a nélkül végezte volna a munkáját. Erre való tekintettel a bíróság megállapította, hogy a dolgozó e magatartását nem lehet vétkes magatartásnak tekinteni, mivel a védőeszköz az azzal elérni kívánt célra eleve alkalmatlan volt (BH1977. 303.).

³⁶ KARDKOVÁCS: *i. m.*, 268.

³⁷ EBH2002. 789.

kimondta, hogy a kármegosztás alapjául csak a munkavállaló vétkes magatartása szolgálhat, és nem értékelhető a munkavállaló terhére a munkavégzésre kialakított és a munkáltató által eltűrt olyan gyakorlat, amely utóbb a munkahelyi balesetet előidézte.³⁸

5.2. Kárenyhítési kötelezettség megszegése

Az Mt. a kármegosztás kapcsán az eddig vizsgált fordulat mellett immáron egy második fordulatot is tartalmaz, amely a következőképpen rendelkezik: „*Nem kell megtérítenie a munkáltatónak a kár azon részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.*”³⁹ E rendelkezés alapján kijelenthető, hogy nem kell a munkáltatónak megtérítenie az elmaradt munkabér azon részét, amelyet azáltal kereshetett volna meg a munkavállaló, hogy elfogadja a munkáltatónak az egészségi állapotának megfelelő munkakör betöltésére irányuló ajánlatát.⁴⁰

Előreláthatósági klauzula

Az Mt. 167. § (1) bekezdése kimondja, hogy „*a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.*” Az előreláthatósági szabály értelmezése számos kérdést felvet, ennek részletes elemzése azonban meghaladja a tanulmány kereteit.⁴¹

Bírószági kármérséklés

Az 1992-es Mt.-ben 2010. január 1-jéig létezett a munkáltatók teljesítőképessége alapján történő különbségtétel a felelősségi szabályok körében. E szerint az általános szabályokban foglaltaktól eltérően a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért vétkessége esetén felelt.⁴² A szabályt számos kritikai észrevétel érte, mígnem az Alkotmánybíróság 2009. december 31-i hatállyal megsemmisítette a rendelkezést.⁴³ Az Alkotmánybíróság e döntésének indoklása az volt, hogy a foglalkoztatotti létszám, illetve a munkáltató jogi

³⁸ BH2003. 170.

³⁹ Mt. 167. § (2) bek.

⁴⁰ KARDKOVÁCS: *í. m.*, 269.

⁴¹ Lásd bővebben TRENYISÁN Máté: *A magánmunkáltató kártérítési felelőssége*, Nemzeti Közszerológati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2020.

⁴² 1992-es Mt. 175. § (1) bek.

⁴³ 41/2009. (III. 27.) AB határozat: Az Alkotmánybíróság indoklásában először abban foglalt állást, hogy összehasonlíthatók-e az Mt. 174. §-ában említett munkáltatók azokkal a magánszemély munkáltatókkal, akik (az Mt. 175. § szerint) legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót alkalmaznak, illetve van-e különbség magánszemély és nem magánszemély munkáltatók között. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint nem volt semmilyen észszerű indoka annak, hogy a vétkességi alapú kárfelelősségi szabály miért épp erre a munkáltatói körre legyen alkalmazandó. Mindezek alapján az Alkotmánybíróság megállapította, hogy nincs észszerű alkotmányos indoka a munkáltatói felelősségi alakzatok közötti, a cégformán és a 10 főfoglalkoztatotti létszámon alapuló különbségtételnek. Az Alkotmánybíróság – az indítványi kérelmek alapján – ezt követően azt is vizsgálta, hogy az Mt. 175. § szerinti munkáltató vétkességi kárfelelősségi szabályai hátrányosan különböztették-e meg a többi munkavállalótól a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély alkalmazásában álló munkavállalókat. Ennek körében az AB kimondta, hogy a tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató és a többi munkáltató között a (fő) foglalkoztatotti létszám alapján

minősége önmagában elégtelen indok a munkajogviszonyok differenciált szabályozására, így a megkülönböztetés lehetősége csupán a munkavégzés és a teljesítés sajátosságaira tekintettel indokolható.⁴⁴

Az Mt.-ben 2012-ben megjelent egy szabály, miszerint a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti.⁴⁵ Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

Ez lényegében a kisegyzisztenciális munkáltatókra vonatkozó privilegizált eset viszszacsempészése az Mt.-be. E jogalkotói szándékra vonatkozó értelmezést erősíti az Mt. törvényi indokolása is, amely kiemeli, hogy e szabály alkalmazására elsősorban olyan kisegyzisztenciájú munkáltatók (különösen természetes személy munkáltatók) esetében kerülhet sor, amelyek esetében a magas összegű kártérítés indokolatlanul veszélyeztetné fennmaradásukat, munkáltatóként való működésüket, illetve – természetes személyek esetében – létfenntartásukat. Ez alapján kijelenthetjük, hogy a korábbi szabályozásban megjelenő jogalkotói akarat a jövőben a bírói gyakorlaton keresztül érheti el a célját.

6. A munkáltatói kárfelelősség szabályai az atipikus munkaviszonyban, valamint home office során

A jogalkotó a kártérítési szabályrendszert akként alkotta meg, hogy az atipikus munkaviszonyokra is a tipikus munkaviszonyra irányadó szabályokat kell alkalmazni. E jogalkotói megközelítés logikusnak mondható, ám nem veszi figyelembe azt a tényt, hogy az atipikus munkaviszonyok olyan sajátosságokkal rendelkeznek, amelyek miatt az általános szabályok nem minden atipikus munkaviszonyra adaptálhatók aggálymentesen.

A határozott idejű munkaviszony,⁴⁶ a munkavégzés behívás alapján,⁴⁷ a munkakör megosztására irányuló munkaviszony,⁴⁸ a bedolgozói munkaviszony,⁴⁹ az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony,⁵⁰ a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony,⁵¹ valamint a vezető állású munkavállaló⁵² és a

történő, a munkáltatói kárfelelősségi formák közötti különbségtételnek a munkáltatók gazdasági-pénzügyi érdekeinek védelme alkotmányosan nem elfogadható indoka.

⁴⁴ BERKE Gyula: *Az Alkotmánybíróság határozata a munkáltató kártérítési felelősségéről*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/2, 138.

⁴⁵ Mt. 167. § (3) bek.

⁴⁶ Mt. 192. §.

⁴⁷ Mt. 193. §.

⁴⁸ Mt. 194. §.

⁴⁹ Mt. 198–200. §.

⁵⁰ Mt. 201–203. §, valamint az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény.

⁵¹ Mt. 204–207. §.

⁵² Mt. 208–211. §.

cselekvőképtelen munkavállaló⁵³ munkaviszonyára tökéletesen alkalmazhatók az Mt. tipikus munkaviszonyra vonatkozó szabályai.

6.1. A több munkáltató által létesített munkaviszony

E jogviszony esetében a megszokott munkáltató-munkavállaló viszonyrendszerbe egy „harmadik” szereplő kerül, így létrehozva a többes jogalanyiség speciális formáját. Egyes álláspontok szerint a munkakör megosztása a részmunkaidős foglalkoztatás egy speciális eseteként fogható fel.⁵⁴ A több munkáltató által létesített munkaviszony Mt.-ben is megjelenítendő szabályozását az a gyakorlat hívta életre, hogy számos olyan munkakör figyelhető meg, ahol ugyanazt a feladatot több megbízó részére végzi el a munkavállaló (pl. könyvelők, portások, adminisztratív alkalmazottak).⁵⁵

A több munkáltató által létesített munkaviszony körében az Mt. nem rögzít speciális kárfelelősségi szabályokat, egy rendelkezése alapján érdemi hatással van a kártérítési szabályokra is. Az Mt. 195. § (3) bekezdése alapján *„a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek”*. E szabály alapján tehát a munkavállaló elméletileg bármely munkáltatóval szemben érvényesítheti a kárigényét.

A mentesülés szabályai alapján azonban álláspontom szerint van jelentősége, hogy mely munkáltatót vonja perbe a károsult. Ha például a munkavállaló csak az egyik munkáltató ellen indítja meg a kártérítési pert, azonban a másik munkáltatónál való munkavégzés során érte a károkozó körülmény, akkor a mentesülés konjunktív feltételeit annak a munkáltatónak a vonatkozásában kell vizsgálni, amely a perben fél. Így előfordulhat, hogy a bíróság megállapítja a mentesülést a felelősség alól az Mt. 195. § (3) bekezdésétől függetlenül, hiszen ez a rendelkezés csak arról szól, hogy bármely munkáltatóval szemben érvényesíthető a teljes kárigény, nem arról, hogy az egyik munkáltató felel a másikinál bekövetkezett káreseményeknél is.

6.2. Munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony

A munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatás, amely – főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkaviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítését egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkaviszony.⁵⁶ Az Mt. e jogviszony tekintetében is rögzít speciális szabályokat. Az Mt. 221. § (4) bekezdése alapján *„a munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel”*.

Ez a szabály hasonló kérdéseket vet fel, mint a több munkáltatóval fennálló munkaviszony. Az egyetemleges felelősség alapján bármely munkáltatóval szemben érvényesíthető a teljes kárigény, ez azonban véleményem szerint nem azonos azzal, hogy mindkét

⁵³ Mt. 212. §.

⁵⁴ KARDKOVÁCS: *i. m.*, 317.

⁵⁵ Ferencz Jácint: *Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése*, PhD-értekezés, 2014, 82.

⁵⁶ FERENCZ: *i. m.*, 136.

munkáltató esetén automatikus a kárfelelősség megállapítása. Ha a kölcsönvevőnél következik be a károkozó körülmény, akkor vajon arra mekkora ráhatása van a kölcsönadó munkáltatónak? Van-e jelentősége e körben e körülménynek? Az egyetemleges felelősség kimondása véleményem szerint nem írja felül az Mt. 166. §-ában rögzített felelősségi és mentesülési feltételeket.

6.3. A távmunkavégzés és a home office

A távmunkavégzés egy speciális, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják. Ebben az esetben tehát a munkavégzés helye nem a munkáltató székhelye vagy telephelye.⁵⁷ A távmunkavégzésre irányuló munkaviszony feltétele, hogy e körülményt a felek munkaszerződésben rögzítsék.⁵⁸ A távmunkavégzésben foglalkoztatott munkavállaló munkarendje – eltérő szerződéses kikötés hiányában – kötetlen.⁵⁹

A munkáltatónak távmunka esetén is van utasítási joga, azonban főszabály szerint az utasítási jog kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.⁶⁰ A másik fontos kontrolljogosultság a munkáltató ellenőrzési joga, amelynek módját főszabály szerint a munkáltató határozza meg, azzal, hogy munkavégzés helyének ellenőrzése nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.⁶¹ Az Mt. a költségviselés kérdéséről nem rendelkezik, az a felek megállapodásának tárgya.

A távmunkavégzésre is a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) rendelkezéseit kell alapul venni. A törvény alapján eltérő szabályok vonatkoznak arra, ha a dolgozó távmunkában végzi tevékenységét. Ilyen általánostól eltérő szabály például, hogy a távmunkavégzés keretében, amennyiben a felek úgy állapodnak meg, akkor a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet a munkavégzés. Tehát ebben az esetben nem feltétel, hogy mindenképp a munkáltató biztosítsa azt. Azonban lényeges szabály, hogy az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezze. Távmunkavégzés esetén további lényeges munkavédelmi szabály, hogy az csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. Továbbá a munkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket, vagyis ebből kiindulva elvileg a saját lakását sem alakíthatja át a dolgozó saját belátásának megfelelően. A törvény meghatározza azt is, hogy a munkáltató vagy megbízottja, amennyiben ellenőrzést vagy munkavédelmi eljárásokat folytat le, beléphet a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére, vagyis a dolgozó lakásába, valamint a szükséges ideig ott tartózkodhat. Ezen túlmenően a hatóság is végezhet ellenőrzéseket a munkavégzés

⁵⁷ Mt. 196. § (1) bek.

⁵⁸ Mt. 196. § (2) bek.

⁵⁹ Mt. 197. § (5) bek.

⁶⁰ Mt. 197. § (1) bek.

⁶¹ Mt. 197. § (4) bek.

helyszínén, amelyeket munkanapokon 8-20 óráig folytathat le, az ehhez szükséges belépéshez azonban a munkavállaló beleegyezését feltétlenül be kell szereznie.

E területen a legnagyobb kockázatot az jelenti a munkáltató számára, ha a munkavállaló az otthonában szenved balesetet. Az Mvt. azokat a baleseteket tekinti munkabalesetnek, amelyek a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben következnek be.⁶² A felek a távmunkavégzésre vonatkozó megállapodás megkötésekor meghatározzák, hogy a távmunkavégzés mely munkatevékenységre és munkahelyre terjed ki. A munkatevékenységet és a munkahelyet célszerű úgy körülhatárolni, hogy az egyértelműen azonosítható legyen. Amennyiben tehát a munkavállaló a tevékenységét a megjelölt 2-4 m²-es helyen végzi, úgy az őt ezen a munkaterületen érő baleset olyan balesetnek tekintendő, mely a munkavégzés során következik be, így munkabalesetnek minősül.

Nem minősül azonban munkabalesetnek, ha a munkavállaló munkahelyét elhagyja, azaz pl. kimegy a konyhába és ott éri baleset. A szervezett munkavégzéssel összefüggő körülményekért a munkáltató tartozik felelősséggel, míg a munkáltató által nem kontrollált helyiségek már a munkavállaló felelősségi körébe esik.

Amennyiben munkaeszköz használata során következik be munkabaleset, a balesetet követően az érintett munkaeszközt az Mvt. 23. § (2) bekezdése alapján soron kívüli ellenőrzésnek kell alávetni. Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató telephelyén tartózkodik (pl. megbeszélésen, értekezleten, tréningen való részvétel céljából), és eközben éri baleset, a káresemény jogi megítélése az általános szabályok szerint történik.

A fentiek alapján látható, hogy a munkavédelmi jog rendezi a távmunkavégzés során bekövetkező baleset munkavédelmi jogi kérdéskörét, azonban ez nem vonatkozik a munkajog területére. Az Mt. alapján a munkaviszonnyal összefüggést kell vizsgálni, amely azonban nem azonosítható a munkabaleset kategóriájával. Utalok e körben például azon esetre, amelyben a bíróság kimondta, hogy megállapítható a munkáltató felelőssége akkor is, ha a munkavégzést követő tisztálkodás során a munkavállaló elcsúszik a zuhanyzóban, vagy ha munkáltatói utasításra munkaidejében sportrendezvényen vesz részt és megsérül.⁶³ Ez alapján tehát, ha a munkavállaló a munkahelyén a mosdóban vagy a zuhanyzóban, esetleg az üzemi étkezőben szenved balesetet, akkor a munkáltató felelőssége fennáll. Méltánytalan, sőt törvénnyel szemben álló jogértelmezés volna, ha a távmunkát végző munkavállaló esetében a mellékhelyiségben elszenvedett balesetet vagy más alapvető életszükséglet végzése során elszenvedett balesetet a munkaviszonnyal nem összefüggőnek minősítenénk. Nem adaptálható tehát a munkavédelmi jog megoldása a munkajog területére. E körben speciális szabályokra volna szükség, amelyek észszerűen telepítenék a kockázatot a munkaviszony két fele között.

A home office, vagyis otthoni munkavégzés és a távmunka között annak rendszerezése a különbség. A rendszeres otthoni munkavégzés esetén jogilag távmunkavégzés valósulhat meg, ilyen esetben fő szabály szerint munkaszerződésben kifejezetten rögzíteni kell, hogy a munkavállaló távmunkában dolgozik.⁶⁴ Fő szabály szerint, mert

⁶² Mvt. 87. § 3. pont.

⁶³ BH2005. 368.

⁶⁴ A koronavírus alatt a kormány több ízben kivételt engedett e szabály alól, és a rendszeres otthoni munkavégzést szerződéses kikötés nélkül is lehetővé tette.

a koronavírus miatti veszélyhelyzetben a kormány rendelete alapján ez a törvényi rendelkezés átmenetileg nem érvényesül.

A távmunkavégzés tehát egy atipikus munkaviszony, míg a home office vagy otthoni munkavégzés a tipikus munkaviszony atipikus eleme. Home office esetén a tipikus munkaviszony szabályai irányadók, így a munkáltató irányítási, felügyeleti és ellenőrzési joga változatlanul fennáll, emellett azonban a munkaviszonnyal összefüggésben felmerült indokolt költségek megtérítése a munkáltató feladata, valamint a munkaeszközöket is a munkáltatónak kell biztosítani.

A kártérítési felelősségre mind a home office, mind a távmunka esetén az általános szabályokat kell alkalmazni, ami azonban még a távmunkánál is több jogértelmezési nehézséget okoz. Ezeket az alábbiak szerint foglalom össze:

Önmagában az otthoni munkavégzés engedélyezése nem eredményezi a munkáltató mentesülését, de még a károkozó körülmény ellenőrzési körön kívüliségét sem. A munkáltatónak kell tehát bizonyítania, hogy a káresemény az ellenőrzési körön kívül történt. Az ellenőrzési kör nem korlátozódik a munkáltató telephelyére, az ellenőrzési körön belüliség kiterjedhet minden olyan helyre és eseményre, amely a munkáltató érdekkörében történik.

Az Mt. 166. § (2) bekezdésének a) pontja három konjunktív feltételből áll. A második az előreláthatósági klauzula. Az előreláthatósági klauzula alapján akkor van helye mentesülésnek, ha a károkozó körülménnyel a munkáltatónak nem kellett előre számolnia. A munkáltatónak otthoni munkavégzés esetén is van kockázatértékelési kötelezettsége, így ha valamely kockázatot nem lát előre, akkor gyakorlatilag munkavédelmi kötelezettséget szegett, így a mentesülés e körben is elnehezül.⁶⁵

Az elháríthatatlanság kérdskörét szintén nehéz megítélni, hiszen a munkáltatón a bizonyítási teher abban a körben, hogy tőle nem volt elvárható a károkozó körülmény elkerülése vagy a kár elhárítása.

Míg az Mt. 166. § (2) bekezdésének b) pontja alapján a munkáltatón a bizonyítási teher abban a körben, hogy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása idézte elő. A Kúria egy viszonylag új ítéletében kimondta, hogy a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása a baleset bekövetkezésénél nem állapítható meg, ha a munkáltató nem tett eleget az egészséges és biztonságos munkavégzés biztosítására vonatkozó jogszabályi előírásoknak. Amennyiben pedig a baleset bekövetkezésének pontos oka a rendelkezésre álló adatok alapján nem határozható meg, úgy nem vonható le következtetés arra, hogy a baleset kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása miatt következett be.⁶⁶

A kármegosztás bizonyítása körében szintén hasonló problémák merülnek fel. A munkáltató szinte lehetetlen bizonyítási helyzetbe kerül a vétkes közrehatás bizonyítása tekintetében. A másik három esetben kreatív jogértelmezéssel kezelhető a kérdés.

⁶⁵ SÍPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség a precedensrendszer tükrében*, kézirat, 2020, 56.

⁶⁶ EH 2019.07.M13.

Irodalomjegyzék

1. BERKE Gyula: *Az Alkotmánybíróság határozata a munkáltató kártérítési felelősségéről*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/2.
2. FERENCZ Jácint: *Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése*, PhD-értekezés, 2014.
3. FERENCZ Jácint: *Kár érte? – A munkáltatói kárfelelősség változása = Az állam és jog alapvető értékei a változó világban*, szerk. VEREBÉLYI Imre, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolája, Győr, 2012.
4. FUGLINSZKY Ádám: *Kártérítési jog*, HVG-ORAC, Budapest, 2015.
5. KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG-ORAC, Budapest, 2012.
6. KENDERES György: *Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseihez és felelősségi szabályaihoz*, Gazdaság és Jog, 2013/9.
7. KISS György, BERKE Gyula, BANKÓ Zoltán, KOVÁCS Erika, KAJTÁR Edit: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*, TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezésének támogatása”, Pécs, 2010.
8. KISS György: *Munkajog*, Osiris, Budapest, 2005.
9. LEHOCZKINÉ Kollonay Csilla: *A magyar munkajog II.*, Kulturtrade Kiadó, Budapest, 1998.
10. SÍPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség a precedensrendszer tükrében*, kézirat, 2020.
11. TRENYSÁN Máté: *A magánmunkáltató kártérítési felelőssége*, Nemzeti Közzolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2020.

Egyéb források

1. BH2002. 331.
2. BH2003. 170.
3. BH2005. 192.
4. BH2005. 443.
5. BH2005. 368.
6. BH2006. 228.
7. BH2007. 201.
8. BH2007. 242.
9. EBH2002. 789.
10. EBH2004. 1058.
11. EBH2004. 1154.
12. EBH 2019.07.M13.
13. Mfv. I. 10 804/2000/3.
14. Mfv. I. 10.445/2016/4.
15. Mfv. I. 10.522/2015/5.
16. MK 29. sz. állásfoglalás
17. 41/2009. (III. 27.) AB határozat

VALLASEK MAGDOLNA

A kollektív munkaszerződés szabályozásának problémái Romániában

Issues Concerning the Regulation of Collective Agreements in Romania

Abstract: Following the coming into force of the new Social Dialogue Act in 2011, the Romanian collective bargaining system has fundamentally changed due to the restructuring of the levels of collective bargaining and the definition of the representativeness criteria. The collective agreement is the central institution of the collective labour law, the existence or non-existence of it, the content of the agreement being of a real interest for the enforcement of employees' interest. The new regulation significantly weakened the bargaining power of the social partners, which very soon led to a drastic reduction in the number of the concluded collective agreements.

In our study, we try to point out the problematic issues of the Romanian regulation related to the collective agreement, anticipating at the same time the possible new perspectives opened up by the attempt to amend the law.

Keywords: collective agreement, trade union, employer, employee

Összefoglaló: Az új, társadalmi párbeszédéről szóló törvény 2011-ben való hatálybalépését követően a román kollektív tárgyalások rendszere alapjaiban változott meg, egyrészt a kollektív szerződéskötés szintjeinek átstrukturálásából, másrészt a reprezentativitási kritériumok meghatározásából kifolyólag. A kollektív munkaszerződés a kollektív munkajog központi intézménye, amelynek léte vagy nem léte, megkötésének és lehetséges tartalmának szabályozása, a tárgyalásában részt vevő szociális partnerek, illetve a reprezentativitási kritériumok meghatározása kiemelt jelentőséggel bír a munkavállalók érdekérvényesítése szempontjából. Az új szabályozás jelentősen gyengítette a szociális partnerek tárgyalási lehetőségeit, ami nagyon hamar a megkötött kollektív szerződések számának drasztikus csökkenéséhez vezetett.

Tanulmányunkban a kollektív szerződéssel kapcsolatos román szabályozás problémás pontjaira igyekszünk rámutatni, egyszersmind előrevetítve a törvény módosítási kísérlete által megnyíló esetleges új perspektívákat.

Kulcsszavak: kollektív szerződés, szakszervezet, munkáltató, munkavállaló

1. Bevezető

A kollektív munkaszerződés a kollektív munkajog központi intézménye, amelynek léte vagy nem léte, megkötésének és lehetséges tartalmának szabályozása, a tárgyalásában részt vevő szociális partnerek, illetve a reprezentativitási kritériumok meghatározása kiemelt jelentőséggel bír a munkavállalók érdekérvényesítése szempontjából. Ennek ellenére azt láthatjuk, a mindennapi munkajogi gyakorlatban azt érzékelhetjük, hogy napjainkban a kollektív tárgyalás, kollektív munkaszerződés szerepe visszaszorult. Ennek elsődleges okát természetesen a jogszabályi változásokban kell keresnünk, amelyek alapjaiban alakították át a szociális partnerek közötti erőviszonyokat és a kollektív tárgyalás színtereit.

Ezen a téren legnagyobb, nem feltétlenül pozitív hatása a társadalmi párbeszédről szóló 2011. évi 62. törvénynek volt, amelynek bevezetését a gazdasági válság kihívásaira adott válaszlépésként értékelte a román kormányzat. Szigorodtak az új szabályozásban a szakszervezetek megalapításának, reprezentativitásának és működésének szabályai, hasonlóképpen a sztrájkjog gyakorlásának lehetőségei is. A hatályos szabályozás alapján egy szakszervezetet egy adott vállalat legkevesebb 15 dolgozója alapíthat, a reprezentativitás kritériumai pedig szintenként változóak. Az új szabályozás azonnali következményeként drámaian csökkent a szakszervezetek száma, s ebből kifolyólag a szakszervezeti tagságé, amely 20-40% közé esett vissza.

Mindez kihatással volt a kollektív tárgyalás intézményére is. A 2011. évi 62. törvény alapján immár nincs lehetőség országos szintű kollektív szerződést kötni, szektoriális szinten, a reprezentativitási kritériumok, illetve a gazdaság szektorainak meghatározása miatt legtöbb évi 1-2, vagy akár egyetlen szerződés megkötésére sem került sor. Ilyen körülmények között a kutatás által felölelt periódusban a kollektív szerződéssel való lefedettség aránya 98%-ról nagyjából 35%-ra csökkent.

A vállalati szintű kollektív tárgyalás 20 főnél többet foglalkoztató munkáltatók esetében kötelező, azonban ez nem vezet automatikusan kollektív szerződés megkötéséhez. Ennek ellenére a vizsgált periódusban jelentősen megnőtt az ilyen kollektív szerződések száma. Ami ugyanakkor romániai sajátossággént mutatkozik meg ebben a tekintetben, az az, hogy a vállalati szintű kollektív szerződést, reprezentatív szakszervezet hiányában, a munkavállalói képviselő is tárgyalhatja és megkötheti. A szakszervezetek szerepének visszaszorulását egyértelműen jelzi, hogy a kutatásban vizsgált időszak végére már a vállalati szintű kollektív szerződések 85-90%-át nem szakszervezetek, hanem a munkavállalói képviselő írtá alá. Kérdéses ugyanakkor, hogy a munkavállalói képviselő érdekérvényesítő ereje mekkora olyan körülmények között, hogy a képviselők munkajogi védelme nem elegendő, és gyakran épp a munkáltató jelöli ki azokat a személyeket, akiket aztán munkavállalói képviselőnek választanak.

Nem túlzás azt állítani tehát, hogy a kollektív munkajogi tárgyalások, a társadalmi párbeszéd rendszerének szabályozása és működése Romániában számtalan sebből vérzik jelenleg. Mindezek ellenére úgy gondoljuk, hogy a kollektív munkaszerződés továbbra is fontos szerepet játszhat a munkavállalói érdekérvényesítés eszközeinek tárházában, s ezzel az eszközzel a munkavállalóknak élniük kell.

2. A kollektív szerződés szabályozásának fejlődése Romániában

Az első román jogszabály, amely rendelkezett arról, hogy a munkavállalók és munkáltatók kollektív szerződést köthetnek egymással, 1921-ben lépett hatályba.¹ Ez a törvény azonban még semmilyen részletszabályozást nem tartalmazott arra vonatkozóan, milyen eljárásra, milyen tartalmi elemekre, a szociális partnerek milyen reprezentativitására van szükség egy kollektív szerződés megkötéséhez.

Néhány évvel később, a munkaszerződésekre vonatkozó 1929. évi törvény² viszont már részletes szabályozást vezetett be ezen a területen, és meghatározást is tartalmazott arra vonatkozóan, hogy mit kell kollektív szerződésnek tekinteni. A törvény 101. cikke kollektív szerződésként határozza meg a munkáltatók, azok valamilyen érdekvédelmi csoportja, valamint a munkavállalók szakmai szervezetei vagy csoportjai között írásos formában létrejött, a munkakörülményekre és bérezésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmazó egyezményt. De a további szabályozást tanulmányozva azt láthatjuk, hogy kollektív szerződésként értékelte a törvény a kollektív munkakonfliktusokat lezáró döntőbírói határozatokba vagy békéltetési jegyzőkönyvbe foglalt megállapodásokat is.³

Főszabály szerint a kollektív szerződést egy adott, 6 hónaptól 5 évig terjedő időintervallumban vagy egy bizonyos munkálathoz szükséges, legtöbb 5 éves időszakban meghatározott konkrét időtartamra szólóan kellett megkötni, azonban lehetőség volt határozatlan időre szóló kollektív szerződést is kötni, bár ez utóbbi lehetőséggel ismereteink szerint nem nagyon éltek a szociális partnerek.

A korabeli szabályozás már sok szempontból hasonlított a kollektív szerződéskötés szabályozásának mai formájára, figyelembe véve, hogy megjelent benne az érvényességhez szükséges regisztrációs kötelezettség, a felek szerződéskötési képességének meghatározása, illetve a minimális tartalmi elemek felsorolása, mint például a felek meghatározása, jogok és kötelezettségek, érvényességi periódus és annak pontosítása, hogy az aláírt szerződés harmadik személyekkel szemben is érvényesnek tekintendő.⁴

Az 1929. évi jogszabály meghatározta a II. világháborút megelőző korszak kollektív munkajogát, s tette mindezt egy olyan időszakban, amelyben a munkajogi intézmények jelentős fejlődési szakaszban voltak, illetve a kollektív jogérvényesítés a munkaküzelmeken keresztül erőteljes hatással volt a teljes munkajogi szabályozás fejlődésére. Jelentősége ilyen értelemben valóban elvitathatatlan, s a román munkajogi szakirodalom erőteljesen hangsúlyozza is azt.⁵

A II. világháborút követően a román munkajog a szovjet típusú munkajogi szabályozás hatását tükrözi. Ennek szellemében született meg a szakszervezetekre vonatkozó

¹ 1921. évi törvény a szakmai szakszervezetekről (Legea sindicatelor profesionale).

² Legea asupra contractelor de muncă din anul 1929, megjelent a Hivatalos Közlöny 1929. évi 88. számában.

³ Radu Ștefan PĂTRU: *Contractele și acordurile colective de muncă*, Hamangiu, București, 2014, 126–127.

⁴ Uo.

⁵ Ion Traian ȘTEFĂNESCU: *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul Juridic, București, 2014, 151.

1945. évi 52. törvény, majd az első és második román Munkatörvénykönyv (1950-ben⁶, illetve 1972-ben⁷), valamint minden további egyéni vagy kollektív munkajogi rendelkezés. Az 1948. évi román Alkotmánynak is fontos szerepe volt a munkajogi szabályozás megalapozásában, mivel első alkalommal mondta ki elvi szinten a munkához való jogot és annak alapvető garanciáit, de a szakszervezeti mozgalom alapját jelentő egyesülési jogot is.⁸

3. A kollektív szerződés hatályos román szabályozása és problémái

A kétezres évek első évtizedének végét a román munkajog szempontjából a rugalmassítási törekvések, a flexicurity elveinek, s ezek alapján a jogszabályi módosítások iránti igény hangoztatása hatotta át, különösképpen a gazdasági válság egyre erőteljesebben érződő munkaerőpiaci hatásainak körülményei között. A jelzett folyamatok eredményeképpen született meg az Mt. módosítására vonatkozó 2011. évi 40. törvény, valamint a kollektív munkajogi szabályozás teljes átrendeződését maga után vonó, a társadalmi párbeszédéről szóló 2011. évi 62. törvény.

A jogszabály mind a szociális partnerek, elsősorban a szakszervezetek körében, mind a román szakirodalomban heves ellenállást és kritikák valóságos hullámát indította el. A szabályozás hiányosságai, ellentmondásai és az általa felvetett gyakorlati problémák a román munkajogászok körében azóta is hangoztatásra kerülnek. Olykor egészen drámai megfogalmazásokkal is találkozhatunk, amelyek például az új szabályozás hatásait a társadalmi párbeszédet ért földrengéshez hasonlította.⁹ Nem csitulnak az indulatok a szociális partnerek részéről sem, és több alkalommal került már kidolgozásra törvényt módosítási tervezet is, legutóbb éppen az utóbbi hónapokban. A tervezett módosításokat tanulmányunk negyedik fejezetében igyekszünk felvillantani, azonban már itt szükségesnek tartjuk megjegyezni azt, hogy a Parlament előtt levő törvénytervezet hatálybalépése egyelőre erősen kétségesnek tűnik, de nem is kíséri egyöntetű támogatás a szociális partnerek részéről.

A tervezett változtatások érintenék a legneuralgikusabb pontjait a hatályon levő szabályozásnak. Azonban a valós társadalmi párbeszéd irányába mutató legpozitívabb elmozdulások is csak idővel érnének el eredményt, különösképpen a kollektív tárgyalás és a szakszervezeti érdekképviselő megújulása területén, amelyre erőteljesen rányomta bélyegét az elmúlt egy évtizedben alkalmazott hatályos szabályozás.

⁶ 1950. évi 3. törvény, megjelent a Hivatalos Közlöny 50/08.06.1950. számában.

⁷ 1972. évi 10. törvény, megjelent a Hivatalos Közlöny 140/01.12.1972. számában.

⁸ A korszak jogalkotásáról részletesen lásd: Virgil CÂMPIANU I., *Dreptul muncii*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1967, 28–36.

⁹ ROȘIORU, Felicia: *Collective Bargaining in Romania: the Aftermath of an Earthquake = Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, szerk. Laulom SYLVAINÉ, Bulletin of Comparative Labour Relations, 2017/99.

Jelen tanulmányban nem célunk a román kollektív tárgyalás rendszerének részletes bemutatása, a következőkben csupán a legproblematiszabb kérdéseket szeretnénk a teljesség igénye nélkül felvázolni.

3.1. Szerződő felek, reprezentativitás

A szerződő felek és a reprezentativitás tekintetében a hatályos szabályozás meglehetősen szigorú kritériumokat vezetett be, amelyek elsődlegesen a szakszervezetek számára jelentenek hátrányt, de kezdetben a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek tárgyalási pozícióit is erősen befolyásolták, különösképpen a szektoriális kollektív tárgyalási szinten.

A szakszervezeti szabadság gyengítése azért is aggályos, mivel az szorosan összefügg az egyesülési szabadsággal, tulajdonképpen annak részeként fogható fel, bár sok esetben külön kerül említésre.¹⁰ Románia Alkotmánya 40. cikke például a következők szerint szabályozza az egyesülési jogot: „Az állampolgárok szabadon egyesülhetnek politikai pártokba, szakszervezetekbe, munkáltatói szervezetekbe és más egyesülési formákba.”

Egy szakszervezet alapításához legkevesebb 15, ugyanazon vállalatnál dolgozó munkavállaló részvétele szükséges (3. cikk, 2. bek.), azonban egyetlen személy sem kényszeríthető arra, hogy részt vegyen, ne vegyen részt, kilépjen vagy ne lépjen ki egy adott szakszervezetből. Fontos szabály továbbá az is, hogy egy személy csupán egyetlen szakszervezetnek lehet a tagja. A szakszervezetbe való belépésnek nem feltétele a teljes cselekvőképesség. A munkaképesség megszerzéséhez szükséges 16. életév betöltését követően minden kiskorú munkavállaló szabadon, a törvényes képviselői előzetes beleegyezése nélkül kérheti a tagfelvételét.

A reprezentativitás kritériumait különböző módon határozza meg a törvény, annak függvényében, hogy országos, tevékenységi szektor szerinti, vállalatcsoporti vagy vállalati szintről beszélünk. Országos szinten reprezentatív az a szakszervezet, amely eleget tesz a következő együttes feltételeknek: szakszervezeti konföderációként működik, vagyoni és szervezeti függetlenséggel rendelkezik, a tagszakszervezeteinek az együttes taglétszáma legalább a munkavállalók 5%-ával egyenlő, valamint Románia megyéinek, Bukarestet is beleértve, legalább fele plusz egy megyéjében rendelkezik területi szervezettel. Tevékenységi szektor vagy vállalatcsoporti szinten a reprezentativitás együttes feltételei a következők: szakszervezeti föderációként való működés, vagyoni és szervezeti függetlenség, az adott tevékenységi szektorban vagy vállalatcsoportban dolgozó munkavállalók legalább 7%-ának részvétele a tagszakszervezetekben. Vállalati szinten az a szakszervezet tekinthető reprezentatívnak, amelyik jogszerűen bejegyzett szakszervezetként működik, vagyoni és szervezeti függetlenséggel rendelkezik, valamint a vállalat munkavállalóiból legalább fele plusz egy a szakszervezet tagja.

A reprezentativitás kérdése alapvetően a kollektív tárgyalás területén válik jelentőssé, mivel ennek függvényében kerül sor az egyes szociális partnerek közötti egyeztetésekre. A hatályos törvény több pontban is módosította a kollektív tárgyalások erőterét azáltal, hogy a korábbi szabályozáshoz képest lényegesen szigorúbb reprezentativitási küszöböt és feltételrendszert vezetett be, amikor a kollektív tárgyalás lefolytatásához szükséges

¹⁰ Alexandru ȚICLEA: *Tratat de dreptul muncii*, Universul Juridic, București, 2015, 157.

vállalati szintű reprezentativitáshoz feltételként szabta a törvény, hogy az adott szakszervezetnek az alkalmazottak legkevesebb fele tagja kell hogy legyen.¹¹ Az 50%-os arány pedig meglehetősen nehezen érhető el, különösen olyan körülmények között, amikor a szakszervezetekbe való belépési kedv egyértelműen csökkenő tendenciát mutat.¹²

A munkáltató esetében a reprezentativitás kérdése a vállalati oldalon nyilván nem merül fel, a kollektív tárgyalásokon az adott intézmény vezetője képviseli a munkáltatót. Ágazati szinten ugyanakkor, a közsférában dolgozók kivételével, az ágazatban dolgozók legkevesebb 10%-át foglalkoztató munkáltatókat tömörítő érdekképviselési szerv tekintendő reprezentatívnak, míg országos szinten a teljes munkavállalói létszám 7%-át kell elérni a reprezentativitáshoz, hasonlóképpen nem beszámítva a közsférában dolgozó személyeket.

A kollektív tárgyaláson való részvételre vonatkozó reprezentativitási kritériumokat a társadalmi párbeszédéről szóló törvény 134–139. cikkei tárgyalják. A törvénynek ez a fejezete 2016-ban lényeges módosításon ment át, a módosításoknak azonban egyértelműen negatív fogadtatása volt, mind a szociális partnerek, különösen a munkavállalói oldal, mind a szakirodalom részéről. A legfőbb problémát, elsősorban a vállalati szintű reprezentativitás tekintetében az okozza, hogy bár a 134. cikket módosította a 2016. évi 1. törvény, a következő, 135. cikk tartalmát érintetlenül hagyta, a két rendelkezés között így ellentmondás figyelhető meg.¹³

A 134. cikk 2. pont a) betűje értelmében vállalati szinten a munkavállalókat a kollektív szerződés megkötésekor képviselhetik a törvényesen megalakult és reprezentatív szakszervezetek, amennyiben nincs reprezentatív szakszervezet, az adott ágazatban reprezentatív szakszervezeti föderáció, amelynek a vállalatnál működő szakszervezet tagja, illetve szakszervezetek hiányában a munkavállalók választott képviselői. Túlmenően azon, hogy a megfogalmazásban használt többes szám ellenére, mivel a reprezentativitáshoz fele plusz egy tagra van szükség, kizárt, hogy vállalati szinten egyszerre több reprezentatív szakszervezet legyen, a 134. cikk hatályos formájából arra a következtetésre lehet jutni, hogy lehetséges a kizárólag a reprezentatív föderáció általi szerződéskötés is.¹⁴ Azonban mivel a 135. cikk tartalma nem változott, vállalati szinten reprezentatív szakszervezet hiányában a munkavállalói képviselőt nélküli tárgyalás továbbra is kizárt. A 135. cikk

¹¹ Ehhez képest például az új magyar Munka törvénykönyvének szabályozása szerint „az a szakszervezet jogosult a munkáltatóval kollektív tárgyalások folytatására és kollektív szerződés kötésére, ahol a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagok száma eléri a munkáltatói alkalmazotti összlétszám 10%-át”, s még ez a küszöb is csökkentette egyes szakszervezetek kollektív tárgyalási jogait. Lásd: CZUGLERNÉ IVÁNYI Judit: *A szakszervezeti jogok gyengülése az új Munka Törvénykönyvében = Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, szerk. HORVÁTH István, Eötvös Kiadó, Budapest, 2015, 71.

¹² Itt szeretnénk jelezni ugyanakkor azt is, hogy a szakirodalomban az a nézet is megjelenik, miszerint a reprezentativitási szabályok egyáltalán nem túlzott jellegűek, bár kétségtávol a szakszervezetek az aktuális körülmények között nehezen tudnak eleget tenni ezeknek. Lásd: Ștefan NAUBAUER, *Observații teoretice și practice asupra reprezentativității sindicatelor*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2012/3.

¹³ Alexandru ȚICLEA, *O modificare nefericită a Legii dialogului social nr. 62/2011*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2016/2.

¹⁴ Cristian IONESCU: *Reprezentarea salariaților în negocierea colectivă la nivel de unitate, în sistemul privat, în lumina prevederilor Legii nr. 1/2016 prin care a fost modificată Legea nr. 62/2011 a dialogului social*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2016/4.

változatlanul úgy rendelkezik, hogy azoknál a vállalatoknál, ahol nincs reprezentatív szakszervezet, a kollektív szerződés tárgyalásában munkavállalói oldalról vagy a reprezentatív konföderáció vesz részt együtt a munkavállalók választott képviselőivel, vagy amennyiben a vállalatnál működő szakszervezet nem tagja egy ágazati szinten reprezentatív szakszervezeti föderációnak, tárgyalásra a munkavállalói képviselet jogosult.

Hasonlóképpen problémát jelent az is, hogy a vállalati szintű reprezentativitás igen magas törvényes küszöbe egyszersmind ellehetetleníti a szakszervezeti pluralizmus megjelenését is, hiszen egyértelmű, hogy csupán egyetlen szakszervezet érheti el a reprezentativitáshoz szükséges fele plusz egy taglétszámot.¹⁵

3.2. A kollektív tárgyalás szintjei

A román kollektív tárgyalási rendszerre is lényeges befolyással volt a hatályos társadalmi párbeszédről szóló törvény bevezetése, amely ezen a területen sokat vitatott, tíz év távlatából egyértelműen negatív hatásokkal járó változtatásokat léptetett életbe.

A hatályos szabályozás értelmében kollektív szerződés vállalati, vállalatcsoporti vagy szektoriális szinten köthető, a korábbi jogszabály által bevezetett országos szintű kollektív szerződés lehetősége ismét megszűnt. Első látásra úgy tűnik, hogy az országos szintű kollektív tárgyalások megszüntetésével a jogalkotó a kollektív tárgyalásoknak a decentralizációja felé igyekezett elmozdítani a szabályozást. Ez azonban a gyakorlatban több problémát is felvet.¹⁶ Elsősorban komoly következményei vannak a munkavállalói érdekvédelem szempontjából annak, hogy a megemelt reprezentativitási küszöbnek köszönhetően lényegesen csökkent a megkötött kollektív szerződések száma. Szektoriális szinten a törvény hatálybalépését követően évekig egyáltalán nem, és napjainkban is csak elvétve sikerült egy-egy kollektív szerződést tető alá hozni. Vállalatcsoporti szinten hasonló a helyzet. Vállalati szinten, ahol adott munkavállalói létszám felett kötelező a kollektív tárgyalás, a kollektív szerződések megkötése, amennyiben egyáltalán sor kerül rá (mivel a szerződéskötés nem, csupán a tárgyalás kezdeményezése kötelező), egyre nagyobb mértékben átkerült a szakszervezetek kezéből a munkavállalói képviselethez.¹⁷

3.3. A kollektív szerződés megkötésének jogkövetkezményei

A hatályos társadalmi párbeszédről szóló törvény szabályozásának vitatott kérdései között feltétlenül szükséges említést tennünk azokról a problémákról is, amelyek a kollektív szerződés megkötésének jogkövetkezményei területén merülnek fel. Bár a sztrájkjoggal

¹⁵ PÁTRU, *i.m.*, 23–25.

¹⁶ Nicolae VOICULESCU: *Reprezentativitatea partenerilor sociali. Unele aspecte teoretice și practice = Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social*, szerk. Marioara ȚICHINDELEAN, Universul Juridic, București, 2013, 34–38.; Magda VOLONCIU, *Reprezentarea salariaților la negocierea contractelor colective de muncă și în cadrul conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. 40/2011 și a Legii nr. 62/2011 = Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social*, szerk. Marioara ȚICHINDELEAN, Universul Juridic, București, 2013, 39–49.

¹⁷ Részletesebb adatokért lásd: VALLASEK Magdolna, PETROVICS Zoltán: *Case Study: Romania, CEELAB, Improving knowledge on the impact of Central and Eastern European social partners on competitive labour market reforms facing the global crisis*, VS/2016/0368 http://ceelab.eu/assets/images/case_study_romania_en.pdf (letöltés ideje: 2020. 02. 15.)

kapcsolatos kérdéseket jelen tanulmányban nem kívánjuk tárgyalni, mindenképpen szükséges jelezni azt, hogy bármilyen kollektív munkaügyi konfliktusra kizárólag a kollektív tárgyalások megkezdésével, lefolytatásával és lezárásával kapcsolatos kérdésekben kerülhet sor. Másképpen mondva, és kiemelve a kollektív szerződés megkötésének jelentőségét, a törvény a 164. cikke értelmében egy kollektív szerződés érvényességi ideje alatt tilos a munkavállalóknak kollektív munkaügyi konfliktust kezdeményezniük.

4. Törvénymódosítási törekvések

Hatálybalépését követően gyakorlatilag azonnal felmerült a társadalmi párbeszédéről szóló törvény módosításának igénye, és el is kezdődött különböző módosító jogszabályok általi finomhangolása, mi több, egy év alkalmazás után már újraközlésre is került. Az apróbb kompromisszumos megoldások nem bizonyultak elegendőnek, mind a szakszervezetek, mind a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek részéről továbbra is központi kérdés maradt a jogszabálynak a megfelelő változtatása, a kérdés már csak az, hol található az a közös nevező, amelynek mentén egy mindkét fél számára elfogadható normaszöveg lenne kialakítható.

Jelen pillanatban egy két éve húzódó módosítási kezdeményezés képezi a vita tárgyát, mégpedig egy olyan vitát, amelyben a munkáltatói érdekképviselő nyíltan összeesetett az egyik legnagyobb román munkavállalói érdekképviselői tömörüléssel, a CNS Cartel ALFA szakszervezeti konföderációval.¹⁸ A törvénytervezetet első lépésben a Szenátus visszautasította, azonban jelenleg a döntő házként szereplő Képviselőház Munkaügyi Bizottságától zöld utat kapott.¹⁹ Ettől függetlenül továbbra sem lehet még megjósolni a törvénytervezet további sorsát, azt, hogy egyáltalán mikor kerül a Képviselőház napirendjére, és ott hogyan fognak döntení róla. Mindenképpen érdekes azonban, milyen irányvonal mentén körvonalazódnak a változtatások, amelyeknek egy része a kollektív tárgyalás és szerződéskötés szabályozására is kihatással lenne.

A tervezett módosítás érintené a kollektív tárgyaláshoz szükséges reprezentativitás kérdését, olyan módon, ami kedvezne a munkavállalói oldálnak, mivel elismerné a vállalati szinten nem reprezentatív szakszervezetek számára is a kollektív tárgyaláshoz való jogot, amennyiben sikerül maguk mellé állítani a munkavállalók egyszerű többségét, függetlenül attól, hogy azok tagjai vagy sem az adott szakszervezetnek. Ilyenképpen a munkavállalói képviselő szerepe – amely jelenleg a vállalati szintű kollektív tárgyalás egyértelmű főszereplője Romániában, bár kérdéses, hogy a sok esetben munkáltatói közbenjárásra vagy ráhatásra „megválasztott” képviselők mennyire tudnak valós

¹⁸ Lásd pl. a CNS Cartel ALFA elnöke, Iuliu Bogdan HOSSU által írt, a Képviselőházban benyújtott nyílt levelet, amelyben rabszolgatartó lobbinak nevezi a munkáltatói érdekképviselő nevében fellépő *Coaliția pentru Dezvoltarea României* szervezetet. *Coaliția pentru Dezvoltarea României promovează sclavagismul modern în România, făcând lobby pentru a bloca modificarea Legii dialogului social*, <https://www.cartel-alfa.ro/ro/comunicate-57/coali%C8%9Bia-pentru-dezvoltarea-romaniei-promoveaza-sclavagismul-modern-in-romania-facand-lobby-pentru-a-bloca-modificarea-legii-dialogului-social-82/> (letöltés ideje: 2020. 10. 13.)

¹⁹ http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck2015.proiect?idp=17541 (letöltés ideje: 2020. 11. 12.)

érdekképviselőt kifejtteni – erőteljesen visszaszorulna, és csak abban az esetben ülhette tárgyalóasztalhoz, ha az adott vállalatnál nem működik semmilyen szakszervezet.

Egy másik, a munkáltatói érdekképviselő által erőteljesen vitatott újdonsága a törvénytervezetnek a szakszervezeti képviselők kötelező meghívása a vállalat vezetőtanácsának ülésére. Bármilyen együtt döntési jogkör hiányában valóban felmerül a kérdés, mennyire szükséges, illetve egyáltalán milyen gyakorlati hasznót eredményezne ez a változtatás, olyan körülmények között, hogy a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK rendelkezéseit a román jogba átültető 2006. évi 467. törvény amúgy is elégségesen rendezi a munkavállalók tájékoztatásának és a szakszervezetekkel való konzultációnak a körülményeit.

A szektoriális szinten megkötött kollektív szerződések hatályának kiterjesztését mondaná ki a törvény a tervezet értelmében minden, az adott gazdasági szektorban működő vállalat és ott dolgozó munkavállaló számára, egyszersmind kötelezővé tenné ezen a szinten a kollektív tárgyalást. Jeleztük a korábbiakban, hogy a hatályos társadalmi párbeszédről szóló törvény rendelkezéseinek köszönhetően jelentősen lecsökkent a szektoriális szinten kötött kollektív szerződések száma (valójában leginkább csak az oktatásban és az egészségügyben sikerült folyamatosan fenntartani ezt a tárgyalási szintet). Kérdéses azonban, hogy egy ilyen jellegű kötelező tárgyalás mennyiben válna formálissá, illetve mennyiben felel meg a nemzetközi normáknak, például az ILO 1949/98. számú, a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló egyezményének.

A kollektív szerződéssel, illetve annak joghatásaival összefüggésben még egy fontos változtatást tartalmaz a törvénytervezet. Az elképzelés szerint megszűnne az abszolút jellege annak a munkavállalókat korlátozó rendelkezésnek, amelynek értelmében tilos munkakonfliktust kezdeményezniük a megkötött kollektív szerződés érvényességi ideje alatt. Maga a tiltó szabály tulajdonképpen nem szűnne meg, de két jelentős kivételes esetet vezetne be a törvénytervezet, amikor a fenti szabálytól megengedett lenne az eltérés.

Az első lehetőséggel akkor lehetne élni, amikor a munkavállalók 10%-a, vagy legkevesebb 30 munkavállaló azért lépne fel, mert véleményük szerint a munkáltató megsérti az egyéni vagy kollektív munkaszerződésben rögzített jogaikat. A második kivételt pedig az az eset képezné, amikor a munkáltató nem megfelelően teljesíti a szakszervezetek irányában a tájékoztatási kötelezettségét, megtagadva a tárgyalások során a munkavállalói képviselő által kért információk átadását.

A tervezett módosítások tehát sok szempontból átalakítanák a kollektív tárgyalások és szerződéskötés szabályozását. Hogy azonban a törvénytervezet végül megszavazásra kerül-e, és ha igen, pontosan milyen tartalommal, azt egyelőre csak találgatni lehet.

5. Összegzés

A román társadalmi párbeszéd, azon belül a kollektív tárgyalás szabályozása és gyakorlata jelenleg sok sebből vérzik. A hatályos jogszabály alkalmazása során egyértelmű hanyatlása állt be a munkavállalói érdekképviselőnek, a szakszervezetek tagszáma drasztikusan csökkent, és a kollektív tárgyalásokhoz szükséges pozíciójuk

is értelemszerűen meggyengült. A munkavállalói jogok szem előtt tartása érdekében viszont szükséges lenne az, hogy a munkavállalók minél nagyobb számban le legyenek fedve kollektív szerződések által, és ez jelenleg, amikor országos szintű kollektív tárgyalásra már nincs lehetőség, csak úgy valósítható meg, ha a vállalati és szektoriális szinten történő kollektív tárgyalások kerülnek előtérbe. Mindenképpen szükséges a hatályos szabályozás finomhangolása, módosítása, az erre vonatkozó törekvések üdvözlendők. Ahhoz azonban, hogy eredmények is szülessenek, mindenekelőtt egy, a szociális partnerek által is elfogadhatónak tartott törvénytervezet megszavazására és hatályba léptetésére lenne szükség.

Irodalomjegyzék

1. CÎMPIANU Virgil: *Dreptul muncii*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1967.
2. CZUGLERNÉ IVÁNYI Judit: *A szakszervezeti jogok gyengülése az új Munka Törvénykönyvében = Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, szerk. HORVÁTH István, Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.
3. HOSSU Iuliu Bogdan: *Coaliția pentru Dezvoltarea României promovează sclavagismul modern în România, făcând lobby pentru a bloca modificarea Legii dialogului social*, <https://www.cartel-alfa.ro/ro/comunicate-57/coali%C8%9Bia-pentru-dezvoltarea-romaniei-promoveaza-sclavagismul-modern-in-romania-facand-lobby-pentru-a-bloca-modificarea-legii-dialogului-social-82/>
4. IONESCU, Cristian: *Reprezentarea salariaților în negocierea colectivă la nivel de unitate, în sistemul privat, în lumina prevederilor Legii nr. 1/2016 prin care a fost modificată Legea nr. 62/2011 a dialogului social*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2016/4.
5. MOARCĂȘ Costea, Claudia-Ana, POPOVICIU, Adrian-Claudiu: *Reprezentarea salariaților la negocierea contractelor colective de muncă și în cadrul conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. 40/2011 și a Legii nr. 62/2011 = Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social*, szerk. ȚICHINDELEAN Marioara, GHEORGHE Monica, Universul Juridic, București, 2013.
6. NAUBAUER, Ștefan, *Observații teoretice și practice asupra reprezentativității sindicatelor*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2012/3.
7. PĂTRU, Radu Ștefan: *Contractele și acordurile colective de muncă*, Hamangiu, București, 2014.
8. ROȘIORU, Felicia: *Collective Bargaining in Romania: the Aftermath of an Earthquake = Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, szerk. SYLVAINÉ Laulom, Bulletin of Comparative Labour Relations, 2017/99.
9. ȚICHINDELEAN Marioara: *Dreptul colectiv al muncii*, Universul Juridic, București, 2015.
10. ȚICLEA Alexandru: *Tratat de dreptul muncii*, Universul Juridic, București, 2015.
11. ȚICLEA, Alexandru, *O modificare nefericită a Legii dialogului social nr. 62/2011*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2016/2.
12. ȘTEFĂNESCU Ion Traian: *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul Juridic, București, 2014.
13. VALLASEK Magdolna, PETROVICS Zoltán: *Case Study: Romania*, CEELAB, Improving knowledge on the impact of Central and Eastern European social partners on competitive labour

market reforms facing the global crisis, VS/2016/0368 http://ceelab.eu/assets/images/case_study_romania_en.pdf (letöltés ideje: 2020. 02. 15.)

14. VOICULESCU Nicolae: *Reprezentativitatea partenerilor sociali. Unele aspecte teoretice și practice = Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social*, szerk. ȚICHINDELEAN Marioara, Universul Juridic, București, 2013.
15. Volonciu, Magda, *Reprezentarea salariaților la negocierea contractelor colective de muncă și în cadrul conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. 40/2011 și a Legii nr. 62/2011 = Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social*, szerk. ȚICHINDELEAN Marioara, Universul Juridic, București, 2013.

WELLMANN BARNA BENCE

Az e-mail mint bizonyíték a munkaügyi perekben – adatvédelmi és eljárásjogi aggályok

E-mail as Evidence in Labour Litigation – Data Protection and Procedural Concerns

Abstract: Due to technological developments in recent years and decades, an increasing number of e-mails and other electronic messages have appeared among the means of evidence submitted during labour lawsuit proceedings, which in the vast majority of cases are accepted and evaluated by the courts without question. However, most people (including the judges) are unlikely to be aware that there is a high chance that these documents are in themselves constituting infringing evidence from both a procedural and a data protection point of view. The study seeks to answer the question of whether, nevertheless there is a way to legally take these documents into account in litigation.

Keywords: data protection, electronic messages, labour law, litigation, personal data

Összefoglaló: Az elmúlt évek, évtizedek során bekövetkezett technológiai fejlődésnek köszönhetően a munkaügyi perek mind nagyobb szeletében jelennek meg az e-mailek, illetve egyéb elektronikus üzenetek az előterjesztett bizonyítási eszközök között, melyeket az esetek túlnyomó többségében az eljáró bíróságok kérdés nélkül elfogadnak és értékelnek a jogvita eldöntése során. Ugyanakkor a legtöbben (az eljáró bíróságokat is ideértve) valószínűleg nem is tudnak arról, hogy ezek a dokumentumok önmagukban véve jó eséllyel mind eljárásjogi, mind pedig adatvédelmi szempontból jogsértő bizonyítási eszköznek minősülnek. A tanulmány arra keresi a választ, hogy vajon mindezek ellenére jogszerűen figyelembe vehetők-e a peres eljárások során e dokumentumok.

Kulcsszavak: adatvédelem, bizonyítás, elektronikus levelezés, munkajog, peres eljárások, személyes adatok védelme

1. Bevezetés

A magyar peres eljárások szabályai 2018. január 1. napjával jelentősen megváltoztak, hiszen ekkor lépett hatályba hazánkban a 2016. november 2. napján elfogadott és a Magyar Közlönyben kihirdetett, a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: 1952. évi Pp.) helyébe lépő, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi

CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp. vagy új Pp.). Habár a peres eljárások, így a munkaügyi perek eljárási szabályai is komoly átalakuláson mentek át (pl. egyes bíróságok hatáskörének megváltozása, percezúra ismételt bevezetése az előkészítő és érdemi tárgyalások elválasztásával, a keresetlevél tartalmára vonatkozó szigorú előírások stb.), a bizonyítással kapcsolatos legalapvetőbb szabályok érdemben változatlan tartalommal kerültek át az új törvénybe. Ennek megfelelően a Pp. is megtartja az 1952. évi Pp.-ben képviselt, a bizonyítás szabadságán alapuló eljárási megoldást.

Ebből a gyakorlatban az következik, hogy valójában szinte bármi bizonyíték lehet egy-egy perben, így a munkajogi jogvitákban is. Az elmúlt évek, évtizedek során bekövetkezett technológiai fejlődésnek, az egyre hangsúlyosabban elektronikus térbe helyeződő kommunikációnak köszönhetően a munkaügyi perek mind nagyobb szeptében jelennek meg az e-mailek, illetve egyéb elektronikus üzenetek az előterjesztett bizonyítási eszközök között, melyeket az esetek túlnyomó többségében az eljáró bíróságok kérdés nélkül elfogadnak és értékelnek a jogvita eldöntése során. Ugyanakkor a legtöbbször (az eljáró bíróságokat is ideértve) valószínűleg nem is tudnak arról, hogy ezek a dokumentumok önmagukban véve jó eséllyel mind eljárásjogi, mind pedig adatvédelmi szempontból jogsértő bizonyítási eszköznek minősülnek.

Tanulmányomban erre a jelenségre, problematikus területre kívánom felhívni a figyelmet, továbbá keresem a választ arra a kérdésre, hogy a fentiek ellenére vajon lehetséges-e, hogy a peres eljárásokban e bizonyítási eszközökből a bíróság mégis bizonyítékot nyerjen ki, felhasználva azokat a jogvita ítélettel történő lezárásához.

2. A bizonyítás általános eljárásjogi szabályai

2.1. A bizonyítás szabadságáról röviden

A bizonyítás szabadsága, mint hazánkban is érvényesülő eljárásjogi alapelv, egyáltalán nem az 1952. évi Pp. találmánya, annál sokkal régebbi jogintézményről van szó: elsőként a sommás eljárásról szóló 1893. évi XVIII. tc. 64. §-ában került megfogalmazásra, amit a jogszabály kiterjesztett a rendes peres eljárásra is, sőt, azonos tartalommal a szabály a polgári perrendtartásról szóló 1911. évi I. törvénycikkben is megjelent, majd tovább élt az 1952. évi Pp.-ben, végül az új Pp.-be is átültetésre került.

Ennek megfelelően a Pp. 263. § (1) bekezdése a következőkről rendelkezik: *„A bíróság a perben – törvény eltérő rendelkezése hiányában – alakszerű bizonyítási szabályokhoz, a bizonyítás meghatározott módjához vagy meghatározott bizonyítási eszközök alkalmazásához nincs kötve, szabadon felhasználhatja a felek előadásait, valamint minden bizonyítékot, amely a tényállás megállapítására alkalmas.”* A rendelkezésből kiviláglik az a distinkció is, mellyel a jogalkotó különbséget tesz bizonyítási eszköz és bizonyíték között. Bizonyítási eszköznek minősül minden olyan tárgy, adat, információ, egyéb körülmény, mely alkalmas arra, hogy a bíróság azokból a perben jelentős tényeket állapítson meg.¹ Ezzel összefüggés-

¹ Pp. 268. § (1) bekezdés.

ben a Pp. 267. §-a előírja, hogy „a bizonyítás történhet különösen tanúbizonyítás, szakértői bizonyítás, okirati bizonyítás és szemle útján”. E rendelkezést kiegészíti a törvény továbbá azzal, hogy „a bíróság bármilyen olyan egyéb bizonyítást is fogadatosíthat, amely a perben jelentős tények megállapítására alkalmas, ha ez a jogvita eldöntése szempontjából célszerűnek mutatkozik, kivéve, ha a bizonyításfelvétel adott módja a közrendbe ütközik”.

Tehát a szabad bizonyítás elvéből az következik, hogy „a Pp. a 267. §-a és 268. §-a alapján a bizonyítás módja, illetve eszközei között minőségi különbséget, sorrendiséget nem állít fel. [...] A bíróság ugyanis a Pp. 279. § (1) bekezdése alapján a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg.”²

2.2. A perben fel nem használható bizonyítási eszközök

Függetlenül azonban attól a körülménytől, hogy a perben jelentős, akár a jogvita kimenetelét, a per jogerős eldöntését érdemben befolyásolni képes információ lenne kinyerhető az adott bizonyítási eszközből, előfordulhat, hogy e funkcióját mégsem képes betölteni. „A törvény a külön rendelkezésekben felállított tilalmakhoz és feltételekhez igazodóan mondja ki az adott bizonyítási eszköz felhasználásának tilalmát [pl. Pp. 289. § (1) és (5) bekezdés, 290. § (6) bekezdés, 316. § (3) bekezdés, 322. § (3) bekezdés második mondat, 328. § (2) bekezdés, 330. § (1) bekezdés]. A bizonyítási eszköz megválasztásának szabadságát korlátozza a jogsértő bizonyítási eszközök felhasználásának – kivételeket megengedő – általános tilalma.”³ Utóbbi esetkör (ti. a jogsértő bizonyítási eszközök, illetve azok esetleges felhasználhatóságának törvényi rendezése) jelentős újítás a magyar polgári eljárásjogi szabályok körében, melyvel arra a – jelen írásban előtérbe helyezett – jelenségre kíván a jogalkotó reagálni, mely szerint a mai viszonyok között tendencia a jogsértőnek minősülő bizonyítási eszközök egyre nagyobb számban történő előterjesztése. Mindez pedig értelemszerűen szükségessé teszi azok sorsának, azaz felhasználhatóságának eljárásjogi rendezését.⁴

A fentiek alapján tehát különbséget kell tennünk a perben fel nem használható, illetve a jogsértő bizonyítási eszközök között. A perben fel nem használható bizonyítási eszköznek minősül mindaz, amelynek felhasználását törvény kifejezetten kizárja vagy valamely feltételhez köti.⁵ Így például nem hallgatható meg tanúként, ezáltal nem tehet bizonyítékként értékelhető tanúvallomást az a személy, aki valamely peres eljárásban védőként járt el, s az adott kérdésre e minőségében szerzett tudomást.⁶ Ez az esetkör tehát egyértelműen a kizárt, sőt, azon belül is a felhasználás lehetőségét még kivételes esetben sem engedő bizonyítási eszközök körét erősíti. Ezzel szemben kivételesen mégis bizonyíték nyerhető ki az – egyébként fel nem használhatónak minősülő – bizonyítási eszközből, amennyiben a törvény által rögzített feltételek fennállnak. Így például a Pp. 322. § (1) bekezdése alapján,

² Pf. 20.133/2019/5. sz. döntés.

³ PETRIK Ferenc (szerk.): *Polgári eljárásjog I–II. – új Pp. – Kommentár a gyakorlat számára, frissítve: 2020. április 1.* HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2020. HVG-ORAC Jogkódex elektronikus változat.

⁴ NAGY Adrienn: *Új jogintézmények a polgári perbeli bizonyítás szabályozásában*, Jogtudományi Közlöny, 2018/1, 1–8, 4.

⁵ Pp. 268. § (3) bekezdés.

⁶ Pp. 289. § (1) bekezdés a) pont.

amennyiben a fél ezt közvetlenül nem kérheti, a bíróságnál, közjegyzőnél, más hatóságnál, közigazgatási szervnél vagy valamely szervezetnél lévő irat, illetve adat bizonyítási eszközként történő beszerzésére tehet indítványt a perben, szükség esetén pedig ezek beszerzéséről maga a bíróság fog gondoskodni. A megkeresett szerv azonban az okirat megküldését jogosult megtagadni, ha az minősített adatot tartalmaz. Ez azonban csupán lehetőség, ugyanis az irattovábbítás ekkor is teljesíthető azzal a megkötéssel, hogy a küldő szerv köteles felhívni a bíróság figyelmét arra a körülményre, hogy a rendelkezésre bocsátott okirat tartalmának felhasználásához a minősítő vagy a titoktartás alóli felmentés megadására jogosult személy, vagyis a titokgazda nem járult hozzá. Ez esetben a bíróságnak gondoskodnia kell a minősítő vagy a titokgazda megkereséséről annak érdekében, hogy engedélyezze a minősített adat vagy titok megismerését.⁷⁸ Amennyiben a titokgazda határidőn belül úgy nyilatkozik, hogy nem járul hozzá a titok felek általi megismeréséhez, az okirat érintett része nem használható fel bizonyítékként.⁹

A perből kizárt – ám a későbbiekben kifejtettek szerint kivételes esetben mégis felhasználható – bizonyítási eszközök körébe sorolandók a Pp. 269. § (1) bekezdése szerinti jogsértő bizonyítási eszközök. „Jogsértő és a perben nem használható fel az a bizonyítási eszköz, illetve annak elkülöníthető része,

- a) amelyet az élethez és testi épséghez fűződő jog megsértésével vagy erre irányuló fenyegetéssel szereztek meg, illetve állítottak elő,
- b) amely egyéb jogsértő módon keletkezett,
- c) amelyet jogsértő módon szereztek meg, vagy
- d) amelynek a bíróság elé terjesztése személyiségi jogot sértene.”

A fentiekből megállapítható, hogy a bizonyítási eszköz és a bizonyíték közötti elhatárolási szempont a következő: bizonyítási eszköz – a szabad bizonyítás elve alapján – gyakorlatilag bármi lehet, amelyből a bíróság a perben lényeges következtetéseket vonhat le, jelentős tényeket állapíthat meg. Így példálózó jelleggel a jogalkotó kiemeli, hogy „bizonyítási eszközként különösen tanú, szakértő, okirat, képfelvétel, hangfelvétel, kép- és hangfelvétel, valamint egyéb tárgyi bizonyítási eszköz vehető igénybe”.¹⁰ Amennyiben pedig az előbbiekben részletezett kizáró okok nem állnak fenn, így a jogalkalmazó bíróság eljárása során felhasználja a bizonyítási eszközöket, azaz abból a per szempontjából érdemi információt nyer ki, bizonyítékról beszélünk.

3. Bizonyítás a munkaügyi perekben

A szabad bizonyítás alapján a peres eljárásban valójában kizárólag a felek döntésén, illetve az eljáró bíró mérlegelésén múlik, hogy a jogszabályi előírásoknak egyébként megfelelő mely bizonyítási eszköz kerül előterjesztésre, illetve az milyen jelentőséggel

⁷ Ez alól kivételt képez az az esetkör, amennyiben a per tárgya kifejezetten annak az eldöntése, hogy az okirat tartalma közérdekű adatnak minősül-e.

⁸ Pp. 322. § (2) bekezdés.

⁹ Pp. 322. § (3) bekezdés.

¹⁰ Pp. 268. § (2) bekezdés.

bír a tényállás megállapítása során. Vagyis valójában mindig az adott, konkrét ügy összes körülményének ismeretében lehet megállapítani, hogy mely tény, adat, információ, tárgyi bizonyítási eszköz stb. bír relevanciával, illetve azok más bizonyítási eszközökhöz viszonyított súlyát is csak így lehet megítélni.

A bizonyítási eszközök e sajátossága alapján tehát nem lehet, egyúttal – különös tekintettel a rendkívüli technológiai fejlődésre – nem is lenne észszerű kimerítő jelleggel, tételesen felsorolni azok körét.¹¹ Mindettől függetlenül – habár erre vonatkozó statisztika nem áll rendelkezésre – a gyakorlati tapasztalat azt mutatja, hogy a munkaügyi perekben a tanúk meghallgatása mellett az okiratokkal történő bizonyítás a legtipikusabb. Az utóbbi évtizedek mindennapjainkat is alapjaiban átalakító számítástechnikai és telekommunikációs változások, találmányok ugyanakkor egyre nagyobb teret engednek a bizonyítási eszközök között az elektronikus bizonyítási eszközöknek, így például fényképeknek, közösségi oldalakon közzétett bejegyzéseknek, fájloknak és egyéb adatsomagoknak, vagy éppen a böngészési előzményeknek. Az e-mailek, illetve egyéb online üzenetek az okiratok és az elektronikus bizonyítékok kategóriájának keveredésével elektronikus okiratnak mint bizonyítási eszköznek minősülnek.

Természeténél fogva az elektronikus levélből kinyerhető bizonyítékok köre (azaz hogy azzal milyen kérdést, állítást, körülményt lehet bizonyítani) gyakorlatilag végtelen, így a teljesség igénye nélkül, elektronikus levelek becsatolásával bizonyítható például a kárigény békés úton történő érvényesítésének kísérlete, a konkrét munkáltatói utasítások pontos tartalma és időpontja, a munkavállaló távollétének munkáltató felé történő jelentése, a munkavállaló által betöltött munkakör jellege és az ahhoz tartozó feladatok, a munkavállaló felettesének kiléte stb.

Az elektronikus kommunikáció mára már olyannyira a mindennapi munkavégzés részévé vált, hogy előfordulhat akár az is, hogy a munkaviszony létrejöttétől egészen annak megszűnéséig a munkavállaló nem találkozik személyesen adott esetben még a közvetlen felettesével vagy bármely másik kollégájával sem. Ebben a kijelentésben természetesen némi túlzás még fellelhető, hiszen a munkaszerződés megkötéséhez szükséges az, hogy a dolgozó és a munkáltató is személyesen írja alá a dokumentumot.¹² Ugyanakkor még ez sem jelent garanciát arra, hogy a munkavállaló találkozzon a munkáltatói jogkör gyakorlójával, hiszen a munkaszerződés felek általi aláírására eltérő időpontban is sor kerülhet, sőt a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 21. § (1) bekezdése alapján az is előfordulhat, hogy a dolgozó meghatalmazottja útján létesít munkaviszonyt például egy meghatározott algoritmus alapján értékelt (vagyis személyes meghallgatást egyáltalán nem igénylő) pályázatot és felvételi eljárást követően.¹³

¹¹ A munkaügyi perekben előterjesztett – jelen írásban nem érintett – bizonyítási eszközökkel kapcsolatos adatvédelmi jellegű kérdéseket érinti: RÁTKAI Ildikó: *Az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) hatása a munka világára*, Munkajog, 2018/4, 33–39., 38.

¹² A munkaviszony létesítéséről részletesen lásd pl.: FERENCZ Jácint, FODOR T. Gábor, KUN Attila, MÉSZÁROS Katalin Éva: *A munkaviszony létesítése*, Wolters Kluwer, Budapest, 2016, illetve BANKÓ Zoltán: *A munkajogviszony létesítése és kezdete* = KISS György (szerk.): *Munkajog*, Dialóg Campus, Budapest, 2020, 163–185.

¹³ Az automatikus (algoritmikus) döntéshozatal kapcsán lásd pl.: Bryce GOODMAN, Seth FLAXMAN: *European Union regulations on algorithmic decision-making and a „right to explanation”*. Elérhetőség: <https://arxiv.org/pdf/1606.08813> (letöltés ideje: 2020. 03. 06.)

A digitalizáció hatására – hazánkban jelenleg még leginkább a legnagyobb multinacionális cégeknél – kialakult, illetve elterjedőben van az a gyakorlat, hogy valójában egy számítógépes program állítja össze a munkaszerződést, azaz azt nem egy természetes személy „írja meg”, készíti el.¹⁴ Ez a tendencia azt a veszélyt – vagy nézőponttól függően, lehetőséget – hordozza magában, hogy a munkaszerződések tartalma és jellege megváltozik, illetve ezen keresztül a munkaviszony létesítését megelőző érdekvitá devalválódik, a munkavállaló tárgyalási pozíciója kiüresedik. E következmény ugyanis annak a valószínű folyamatnak az eredménye, melynek a végére a munkaszerződések lényegében a munkáltató által meghatározott általános szerződési feltételekké alakulnak át.¹⁵ Az átalakulás végeredményben annak a potenciális lehetőségét hordozza magában, hogy a jövőben munkaszerződéseket a munkáltató által üzemeltetett program automatikusan fogja generálni a munkavállaló által megadott adatok és a munkáltató által megszabott feltételek alapján, s az abban foglaltakat a munkavállaló lényegében csak elfogadni vagy elutasítani tudja. Azaz jó eséllyel, a nem is olyan távoli jövőben a dolgozók az otthonuk kényelméből, a számítógép előtt ülve és a munkáltató képviselőjét nem is látva fognak munkaviszonyt létesíteni, csakúgy, mint manapság tesszük például a kötelező gépjármű-felelősségbiztosítás megkötése során.¹⁶

Tekintettel arra, hogy az elektronikus levelezés a távol lévő, illetve közvetlen személyes kontaktusban nem álló személyek között is lehetővé tette az azonnali kapcsolattartást, a munkahelyi kommunikáció a kétezres évek első két évtizedében jelentős részben áthelyeződött a digitális csatornákra. E módszerrel ugyanis gyakorlatilag minden munkáltató számára elérhetővé vált a lehető legrövidebb idő alatt, akár munkaidőn kívül is hozzáférhető, nyomon követhető, visszakereshető és ellenőrizhető kommunikáció lehetősége. E jelenségek és folyamatok tehát egyértelműen abba az irányba mutatnak, hogy a közeljövőben az elektronikus csatornákon folytatott kommunikáció még az eddigieknél is nagyobb jelentőséggel bír majd a munkaviszonyokban, melynek elsődleges formája praktikusán, és az egyes csevegőplatformok által jelentett biztonsági kockázatok miatt¹⁷ egyben kívánatosan is az e-mailes kapcsolattartás, illetve a belső levelezőrendszer használata.

A fenti körülmények miatt tehát vitathatatlan az e-mailek, elektronikus levelezések jelentősége a munkaviszonyokban, és ez a tény közvetett módon azt is eredményezi, hogy a munkaügyi perek túlnyomó többségében megjelennek az e-mailek mint bizonyítási eszközök.

¹⁴ A tendenciát részletesen vizsgálja: CZIRÓK Andrea, NYERGES Éva: *Digitalizáció a munkajogban – Elektronikus munkaügyi folyamatok a „most” generációja számára*, Munkajog, 2018/3, 33–38.

¹⁵ E jelenséget, illetve az ún. „okosszerződések” munkajogi alkalmazhatóságával összefüggésben lásd: FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában*. Universitas-Győr Nonprofit Kft., Győr, 2019, 65–74.

¹⁶ Ezzel párhuzamosan felvetődhetnek az írásba foglaláshoz kötött munkajogi jognyilatkozatok elektronikus dokumentumba foglalásával kapcsolatos dilemmák is (lásd a problémáról az Mt. vonatkozásában: PETROVICS Zoltán: *Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák a munkajogban*, HR & Munkajog, 2016/10, 9–13).

¹⁷ Lásd például: N. ASOKAN, Lucas DAVI, Alexandra DMITRIENKO, Stephan HEUSER, Kari KOSTIAINEN, Elena RESHETOVA, Ahmad-Reza SADEGHI: *Mobile Platform Security*. Morgan & Claypool, San Rafael (USA), 2014.

4. Elektronikus kommunikáció versus személyes adatok védelme

4.1. Adatvédelmi intézmények az elektronikus levelezéssel összefüggésben

A fejezet címében feltett kérdés megválaszolásához szükséges elhatárolnunk egymástól azt a két esetet, amikor a munkaviszony a munkaügyi per ellenére változatlanul fennáll a felek között, attól, amikor már – éppen a kialakult jogvitával érintetten vagy attól függetlenül – korábban véget ért a munkaviszony. Ahhoz azonban, hogy e distinkció lényegét feltárjuk, az eljárásjogi és munkajogi szabályokon túl szükséges megismernünk az adatvédelmi szabályozás alapintézményeit is.

2016. április 27-én az Európai Parlament és a Tanács hosszas kodifikációs munkát követően elfogadta a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK-rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet¹⁸) szülő 2016/679. rendeletét (a továbbiakban: GDPR vagy rendelet), mely az Európai Unió Hivatalos Lapjában való kihirdetését követő huszadik napon,¹⁹ azaz 2016. május 25-én lépett hatályba, majd 2018. május 25. napjától alkalmazandóvá is vált.²⁰ A rendelet ettől az időponttól kezdődően valamennyi uniós tagállam, illetve az Európai Gazdasági Térség (EGT) nem uniós tagállamaira²¹ is kötelező rendelkezéseket tartalmaz, mind közvetlenül alkalmazandó szabályok, mind jogharmonizációs kötelezettség útján.

E változás azáltal válik igazán relevánssá jelen írás szempontjából, hogy rávilágítunk: a munkahelyi levelezés rengeteg személyes adatot, illetve üzleti titkot tartalmazhat, melyeknek nem csupán a megismerése és továbbítása, hanem az azokon, illetve azokkal végzett bármilyen művelet adatkezelésnek minősül, ideértve a levelezés tárolását, birtoklását is. Mindez azt jelenti, hogy amennyiben a munkavállaló őrzi (tehát nem törli ki) a munkáltatói levelezést, azaz mindaddig, amíg hozzáfér az adott e-mail tartalmához, adatkezelési tevékenységet végez – feltéve természetesen, ha az személyes adatot tartalmaz. Az adatkezelés ugyanis a személyes adatokon vagy adatállományokon automatizált vagy nem automatizált módon végzett bármely művelet vagy műveletek összessége, így a gyűjtés, rögzítés, rendszerezés, tagolás, tárolás, átalakítás vagy megváltoztatás, lekérdezés, betekintés, felhasználás, közlés, továbbítás, terjesztés vagy egyéb módon történő hozzáférhetővé tétel útján, összehangolás vagy összekapcsolás, korlátozás, törlés, illetve megsemmisítés.²²

Amint az a fentiekből is látszik, az adatkezelés kapcsán nem lehet, de nem is szükséges egy egzakt, pontos definíciót adni, hiszen amennyiben feltételeznénk, hogy lehetséges felsorolni valamennyi adatkezelési tevékenységet, és ennek megfelelően kívánnánk szabályt alkotni, az bizonyosan nem állná ki az idő próbáját még rövid távon sem. A már többször is említett technológiai fejlődés következtében ugyanis bármely

¹⁸ Közismert elnevezése az angol *General Data Protection Regulation*, azaz röviden GDPR.

¹⁹ GDPR. 99. cikk (1) bekezdés.

²⁰ GDPR 99. cikk (2) bekezdés.

²¹ Izland, Liechtenstein és Norvégia.

²² GDPR 4. cikk 2. pont.

napon megjelenhet olyan fejlesztés vagy találmány, mellyel újabb és újabb, akár jelenleg elképzelhetetlen adatkezelési módok valósíthatók meg. Így tehát nemcsak a praktikum, hanem a hatékonyság is indokolja a relatíve általános fogalom meghatározást, valamint az adatkezelési tevékenységek kizárólag exemplifikatív felsorolását.

Persze ahhoz, hogy valóban értelmezhető legyen az adatkezelés fogalma, szükséges magának a személyes adatnak a definiálása is. A GDPR 4. cikk 1. pontja szerint a személyes adat „*az azonosított vagy azonosítható természetes személyre vonatkozó bármely információ*”. Azaz valójában minden olyan adat, amelyből közvetlenül vagy közvetett módon következtetni lehet az érintett kilétére, az vele összefüggésbe hozható, személyes adatnak minősül.²³

Különösen a közvetett módon történő azonosítás szempontjából van jelentősége a GDPR egyik kiemelkedő újításának, mely szerint az ún. online azonosító is személyes adatnak minősül.²⁴ Ez utóbbi változtatás komoly előrelépésnek tekinthető, ugyanis a rendelet védelem alá helyezi azokat a személyes adatokat is, amelyekről adott esetben nem is lehet konkrét, név szerint meghatározott személyre következtetni, azonban az adott azonosítóhoz kapcsolódó adatokból az adott személy akár teljes profilja is megalkotható a nevének ismerete nélkül.²⁵

Érdemesnek tartom azonban kiemelni, hogy a személyes adat esetében a Nemzeti Adatvédelmi Hatóság (a továbbiakban: NAIH) által kibocsátott Adatvédelmi értelmező szótár²⁶ adja meg a legadekvátabb definíciót, hiszen rögzíti, hogy személyes adat „*bármely meghatározott, azonosított vagy azonosítható természetes személlyel [érintett] kapcsolatba hozható adat és az adataból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés. A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. Az érintettel akkor helyreállítható a kapcsolat, ha az adatkezelő rendelkezik azokkal a technikai feltételekkel, amelyek a helyreállításhoz szükségesek.*”

4.2. Személyes adatok a munkahelyi levelezésben

A személyes adat fogalmának ismeretében egyáltalán nem életszerűtlen az a kijelentés, hogy a munkavállaló adatkezelést végez gyakorlatilag minden esetben, amikor a munkáltatói e-mailt megőrzi, lementi, esetlegesen ki is nyomtatja. Hiszen a fentiekben kifejtettek szerint személyes adat minden olyan információ, amely az érintettre vonatkozik.

²³ Az uniós jog és az Európa Tanács joga szerint az információ akkor tartalmaz személyre vonatkozó adatokat, s minősül ezáltal személyes adatnak, amennyiben abból az érintett identitása tisztán kitűnik vagy kiegészítő információk alapján megállapítható. Ld.: *Handbook on European data protection law (2018 edition)*, Az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének és az Európa Tanácsnak a közös kiadványa, Luxemburg, 2018, 83.

²⁴ Ld.: GDPR 4. cikk 1. pont.

²⁵ A GDPR preambuluma (30) bekezdése magyarázatként a következőket adja meg: „*A természetes személyek összefüggésbe hozhatók az általuk használt készülékek, alkalmazások, eszközök és protokollok által rendelkezésre bocsátott online azonosítókkal, például IP-címekkel és cookie-azonosítókkal, valamint egyéb azonosítókkal, például rádiófrekvenciás azonosító címkékkel. Ezáltal olyan nyomok keletkezhetnek, amelyek egyedi azonosítókkal és a szerverek által fogadott egyéb információkkal összekapcsolva felhasználhatók a természetes személyes profiljának létrehozására és az adott személy azonosítására.*”

²⁶ A NAIH által kibocsátott *Adatvédelmi értelmező szótár*, <https://www.naih.hu/adatvedelmi-szotar.html> (letöltés ideje: 2020. 03. 06.)

A legalapvetőbb személyes adat pedig nem más, mint az érintett neve. Ezáltal minden olyan e-mail, amely tartalmazza a küldő nevét vagy abból a kilétére következtethetünk,²⁷ személyes adatot hordoz, azaz a megismeréssel máris megvalósul az adatkezelési tevékenység. Különösen igaz ez, amennyiben a levelezés alapján a név összekapcsolható az e-mail címmel, melyről a levél érkezett. Tipikus az is, hogy a céges levelező felületek előre rögzített aláírással is rendelkeznek, mely rendszerint tartalmazza az adott dolgozó munkakörét és telefonszámát is, bár ez utóbbi információ a gyakorlatban – az e-mail címhez hasonlóan – leginkább a munkáltató által biztosított elérhetőséget jelent. Ugyanakkor e körülmény nem befolyásolja azt a tényt, hogy csupán a fenti adatok közül mindössze kettő ismeretével is gyakorlatilag teljes bizonyossággal beazonosíthatóvá válik a küldő személy kiléte, azaz már egyetlen munkáltatótól származó elektronikus üzenet megőrzése is, függetlenül a levél konkrét tartalmától, lényegében teljes bizonyossággal adatkezelési tevékenységnek minősül.

A fentiekben elengedhetetlen kitérni arra a körülményre is, hogy az egyes munkáltatói levelek sok esetben nemcsak a küldőre, hanem harmadik személyekre nézve is tartalmaznak személyes adatokat. Így például nem csupán személyes adatot, de különleges adatot²⁸ tartalmaz az olyan e-mail, amelyben a dolgozó azt az értesítést kapja, hogy egy beosztottja „az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelésen” vesz részt, ezért az érintett az Mt. 55. § (1) bekezdés b) pontja alapján mentesül a munkavégzési kötelezettség alól az adott időpontban. Azért feltételezhető, hogy hasonló tájékoztatásra sor kerül a gyakorlatban is, mert a fenti indokot a munkavállaló köteles a munkáltató tudomására hozni annak érdekében, hogy jogszerűen mentesülhessen a munkavégzési kötelezettség alól.²⁹

Az eddigiekben kifejtett körülmények azonban önmagukban nem eredményezik azt, hogy az e-mailek megőrzése (illetve a dolgozó jogosultságainak függvényében az elektronikus levelezésen végzett bármely adatkezelési tevékenység) jogellenes lenne. E minőség értékeléséhez ugyanis az adatvédelmi jog egy másik alapintézményének, a GDPR megalkotásával jelentősen megreformált adatkezelési jogalapoknak az ismerete is szükséges.

²⁷ Ilyen eset lehet például, ha az az e-mail cím tartalmazza például a küldő vezetéknévét. Szintén idesorolható például az a helyzet, amikor a levél természetéből következtethetünk akár a feladó, akár a címzett munkáltatójánál betöltött pozíciójára, e szűkítésnek köszönhetően ugyanis már pusztán a keresztnévvel történő aláírás is alkalmas lehet az azonosításra – nem beszélve azon esetekről, amikor a pozíciót csupán egyetlen személy tölti be, hiszen ekkor még a név bárminemű megjelölése nélkül is azonosítható lehet az érintett pusztán a levél tartalma alapján is.

²⁸ Különleges adat: „a személyes adatok különleges kategóriáiba tartozó minden adat, azaz a faji vagy etnikai származásra, politikai véleményre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre vagy szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok, valamint a genetikai adatok, a természetes személyek egyedi azonosítását célzó biometrikus adatok, az egészségügyi adatok és a természetes személyek szexuális életére vagy szexuális irányultságára vonatkozó személyes adatok.” (Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény 3. § 3. pont.)

²⁹ Ezen felül a felmondási tilalom szabályainak [Mt. 65. § (3)–(6) bekezdés] alkalmazását is ez alapozza meg, ugyanakkor ebben az esetben a munkavállaló utólagos tájékoztatása is elfogadható az Alkotmánybíróság 17/2014. (V.30.) határozatával összhangban módosított rendelkezéseknek megfelelően.

4.3. Az adatkezelés jogalapja

Az adatkezelés jogalapja azokat a körülményeket, illetve feltételeket határozza meg, melyek legalább egyikének fennállása esetén jogszerűnek minősül az adatkezelés. A GDPR 6. cikk (1) bekezdése értelmében *„a személyes adatok kezelése kizárólag akkor és annyiban jogszerű, amennyiben legalább az alábbiak egyike teljesül:*

- a) az érintett hozzájárulását adta személyes adatainak egy vagy több konkrét célból történő kezeléséhez;*
- b) az adatkezelés olyan szerződés teljesítéséhez szükséges, amelyben az érintett az egyik fél, vagy az a szerződés megkötését megelőzően az érintett kérésére történő lépések megtételéhez szükséges;*
- c) az adatkezelés az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges;*
- d) az adatkezelés az érintett vagy egy másik természetes személy létfontosságú érdekeinek védelme miatt szükséges;*
- e) az adatkezelés közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges;*
- f) az adatkezelés az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ezen érdekekkel szemben elsőbbséget élveznek az érintett olyan érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai, amelyek személyes adatok védelmét teszik szükségessé, különösen, ha az érintett gyermek.”*

Az adatkezelés során, illetve annak jogszerűségének vizsgálatakor tehát minden esetben fel kell tární, hogy a fenti esetek bármelyike fennáll-e. Amennyiben ugyanis az adatkezelés jogalapja hiányzik (vagyis az adatkezelőnek lényegében nincsen megfelelő indoka és oka arra, hogy a kérdéses adatokat kezelje), az adatkezelés jogszerűtlen lesz. Természetesen önmagában a jogalap megléte nem determinálja, hogy az adatkezelés biztosan jogszerű is, hiszen a körben jelentőséggel bírnak még az adatkezelés, illetve az adatvédelem elvei, valamint a további konkrét jogszabályi előírások is. Az azonban rögzíthető tehát, hogy a jogszerű adatkezelésnek mintegy előfeltétele a megfelelő jogalaphoz már az adatkezelést megelőző megléte, ennek hiányában ugyanis kivétel nélkül jogellenes az adatok kezelése, annak vizsgálata nélkül, hogy az egyéb előírásokat egyébként maradéktalanul betartják-e.

4.4. A munkaviszonnyal összefüggő elektronikus levelekben szereplő személyes adatok kezelésének jogszerűsége

Az adatkezelés jogalapja ismeretének birtokában kijelenthető, hogy mindaddig, amíg a munkaviszony fennáll, a munkavállaló a kifejezetten számára (azaz nem tévesen címzett), munkaviszonyával, munkakörével összefüggésben küldött üzenetek esetén kezelheti a munkáltatói elektronikus levelekben szereplő személyes adatokat, hiszen ezek vonatkozásában több jogalap is megállapítható.³⁰ Elsődlegesen – ám bizonyos értelemben csupán közvetett módon – az érintett hozzájárulása képezi az adatkezelés

³⁰ A foglalkoztatás összefüggő adatkezelési jogalapokban a GDPR hatására bekövetkezett változásokról lásd: ARANY-TÓTH Mariann: *A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés szabályozásának lehetőségei az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) alapján*, Munkajog, 2018/1, 25–30.

alapját, hiszen a jogviszony létesítésével a munkavállaló lényegében elfogadja (mintegy hozzájárul ahhoz), hogy a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy az Mt.-ből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges személyes adatát³¹ nemcsak a munkáltató kezelheti, hanem az adott esetben akár más munkavállalók, illetve harmadik személyek részére is továbbítható.³² Ugyanez igaz arra az esetre is, amikor a dolgozó az e-mail végén elhelyezett aláírásában személyes adatokat tüntet fel (pl. törzsszám, telefonszám), ekkor ugyanis e cselekménye ráutaló magatartással tanúsított hozzájárulásnak minősül, hiszen saját levelében ő maga adta meg ezeket.³³

Ugyanakkor nem csupán a hozzájárulás képezi, képezheti az ilyen adatkezelések jogalapját. A GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontja szerinti, a szerződés teljesítésén alapuló adatkezelés relevanciája e kérdéskör kapcsán talán a hozzájárulásnál is nagyobb, hiszen jelen esetben nem másról van szó, mint hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó, vagyis a munkaszerződésből eredő kötelezettségeinek teljesítése (például egyes munkafeladatok megküldése) vagy jogainak érvényesítése (például szabadságigény bejelentése) érdekében kommunikál a munkáltatóval. Ebből a szempontból tehát irreleváns az is, hogy a levelezésnek mi a konkrét tárgya, hiszen például egy megrendelés leadása ugyanúgy munkaviszonyból származó kötelezettség lehet (tipikusan munkaköri feladat), mint éppen a hozzátartozó halála miatti távollét bejelentése (együttműködési és tájékoztatási kötelezettség³⁴), holott mindkettő különböző jellegű személyes adatokat tartalmaz.

Végül a munkáltatóra vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése,³⁵ illetve az adatkezelő jogos érdekeinek érvényesítése³⁶ is idesorolható. Előbbire lehet példa az az esetkör, mikor a munkavállaló részére e-mailben kerülnek megküldésre a havi bérpapírai az Mt. 155. §-án alapuló elszámolási kötelezettség teljesítése érdekében; míg utóbbiról beszélhetünk akkor, ha az ezzel megbízott dolgozó egy másik munkavállaló számára – az alkalmazott azonosításához szükséges adatait is tartalmazó – elektronikus csatolmányként fizetési felszólítást küld a munkáltató nevében.

A fentiekből látható, hogy számos körülmény megalapozhatja a munkaviszony fennállása alatt az elektronikus levelekben megtalálható személyes adatok kezelésének

³¹ Mt. 10. § (1) bekezdés.

³² Például egy üzletkötő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló nevének, telefonszámának, e-mail címének, illetve egyéb elérhetőségeinek harmadik személyek által történő megismerése elengedhetetlen a munkaköri feladatok hatékony ellátásához.

³³ Ez alól azonban kivételt képez az a – terjedelmi korlátok miatt itt részletesebben nem elemzett – tipikus helyzet, amikor a munkáltató kifejezetten kötelezi az alkalmazottait az üzenet végén aláírás, illetve bizonyos egyéb adatok elhelyezésére. Ekkor ugyanis már sokkal inkább a jogi kötelezettség teljesítésén, illetve az érdekmentesítésén alapuló adatkezelési jogalap jelenik meg azáltal, hogy e személyes adatok mind a levél küldőjének beazonosítását, így pedig a hatékony és szabályszerű feladatellátást, munkavégzést szolgálja. Ebből tudja ugyanis például a munkavállaló, hogy a levél küldője a felettesének vagy adott esetben a munkáltatói jogkör gyakorlójának minősül-e, vagyis jogszerű-e a közölt utasítás, vagy éppen a munkaviszony további sorsát befolyásoló jognyilatkozat (pl. e-mailben közölt munkaszerződés-módosítási ajánlat vagy felmondás).

³⁴ Mt. 6. § (2) és (4) bekezdés.

³⁵ GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pont.

³⁶ GDPR 6 cikk (1) bekezdés f) pont.

jogalapját. Így a munkaviszony fennállása alatt álláspontom szerint önmagában az a tény, hogy a munkavállaló nem törli ki azonnal az egyes munkáltatói e-maileket, nem teszi jogellenessé az adatkezelést. Sőt, a korábban kifejtettek szerint az elektronikus levelezés a felek mindegyikére nézve tartalmaz, tartalmazhat garanciális jellegű információkat, így azok őrzése is szükséges lehet például a munkáltató – vagy a munkavállaló – esetleges igényeinek érvényesítése, vitás kérdések jövőbeni rendezése érdekében, tehát esetenként éppen e dokumentumok megsemmisítése lehet jogellenes (de legalábbis sérelmes) és indokolt esetben akár szankcionálható magatartás.

Ugyanakkor megfordul a cselekmény adatvédelmi szempontú értékelése abban az esetben, amennyiben a munkaviszony időközben megszűnik a felek között. Már önmagában az a körülmény is jelentősen befolyásolja az elektronikus levelek megőrzésének (lementésének, kinyomtatásának) minősítését, hogy az azokban szereplő személyes adatok munkavállaló általi jogszerű kezelése a továbbiakban csak nagyon szűk körben lehetséges. A nagyon elvont esetekkel nem kalkulálva³⁷ a munkaviszony megszűnésével a munkavállalónak egyetlen valós jogalapja lehet az adatkezelés folytatására, nevezetesen a saját jogos érdekeinek érvényesítése.³⁸ Ez jelen esetben tehát azt jelenti, hogy a munkavállaló pontosan abból az elhatározásból, arra az esetre őrzi meg e leveleket, ha a jövőben esetlegesen munkaügyi (vagy más természetű) jogvita merülne fel a felek között fennállt jogviszonyból eredően. Azonban ennek az adatkezelési jogalapnak az általános jellegű megállapítása komoly aggályokat vet fel.

Értelemszerűen a jogos érdek érvényesítésére alapított adatkezelés csak és kizárólag addig állapítható meg, ameddig az igényérvényesítési határidő el nem telik. Vagyis a munkavállalói adatkezelés jogalapja legfeljebb a munkajogi igény elévüléséig igazolható. Ugyanakkor ekkor sem egyértelmű, hogy ez pontosan mennyi időt is jelent. Az Mt. 286. §-ába foglalt előírások alapján a munkajogi igény főszabály szerint három év alatt évül el, ám abban az esetben, amennyiben az igény bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére vagy személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányul, az elévülési idő öt év; illetve, ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő.³⁹

A fenti elévülési szabályokra tekintettel, álláspontom szerint kizárólag abban az esetben igazolható – érdekmérlegelési tesztel – a megfelelő adatkezelési jogalap a munkavállaló oldalán, amennyiben a munkaviszony megszűnésekor már fennáll a jogvita, vagy nagy valószínűséggel ki fog alakulni (például nyilvánvalóan jogellenes munkaviszony-megszűntetés esetén). Ellenkező esetben ugyanis véleményem szerint kiüresedhetne az adatkezelési jogalapok intézménye, amennyiben a felek bármelyikének adatkezelése (ti. az adatok

³⁷ Például az olyan eset, amikor a munkáltató által elkövetett bűncselekmények felderítése érdekében az eljáró nyomozóhatóság bizonyítékok után kutatva kötelezi az éppen távozó munkavállalót arra, hogy őrizze meg, illetve adja át a személyes adatokat is tartalmazó elektronikus leveleket. Szintén életszerűtlen, azonban nem elképzelhetetlen az, hogy a munkáltató a munkavállaló kifejezett kérésére vagy saját elhatározásból egyoldalúan megengedi, hogy a munkavállaló megtartsa a munkaviszonnyal összefüggő leveleit. Persze ez önmagában nem pótolja a levelezésben esetlegesen érintett harmadik személyek hozzájárulását.

³⁸ GDPR 6 cikk (1) bekezdés f) pont.

³⁹ Azokról az esetekről, amikor nem munkajogi igényt érvényesít a munkavállaló, terjedelmi korlátok miatt az írás – jelen alfejezetben foglaltakon túl – nem értekezik.

megőrzése) arra való hivatkozással lenne jogszerű lényegében időbeli korlát nélkül, hogy vannak el nem évülő bűncselekmények, így az adatokra lényegében bármikor szükség lehet, ha a másik fél oldalán kiderülne egy ilyen cselekmény. Természetesen ez a helyzet kollíziót eredményez az adatkezelő munkavállaló, illetve az érintett, azaz azon személy érdekei között, akire vonatkozóan az adott e-mail személyes adatot tartalmaz.

A bűncselekmények elkövetésének bizonyítása az idő múlásával természetesen egyre nehezebbé válik, így valójában egy kiszámítható (ám hátrányos) jelenség és következmény az egyébként adatkezelő munkavállaló oldalán az, hogy elvesz egy bizonyítási eszköz. Ezzel szemben adatvédelmi szempontból az érintett oldalán jogos érdekként merül fel az az igény, hogy ne lehessen bárminemű, az ő személyes adatát tartalmazó okiratot megtartani az idők végezetéig arra való hivatkozással, hogy „bármikor szükség lehet rá”, mivel nem tudhatjuk, hogy mikor merül fel olyan bizonyíték, mely alapján kiderül, hogy a munkavállalóval szemben a munkaviszonyával összefüggő bűncselekményt követtek el. Amennyiben ugyanis elfogadnánk ezt az érvelést, valójában soha semmilyen személyes adatot tartalmazó dokumentum, fájl stb. nem kerülne megsemmisítésre, még akár évtizedekkel a munkaviszony megszűnését követően sem. Éppen ezért – a speciális helyzeteket leszámítva – ésszerűen azt lehet mondani, hogy lényegében minden esetben kétséges és aggályos az adatkezelés e formájának munkaviszony megszűnését követő jogszerűsége, azonban ennek ellenére is legfeljebb három évig, azaz az általános munkajogi elévülési időn belül tartom azt esetlegesen elfogadhatónak, és kivételesen érdekmérlegelési teszttel igazolhatónak.

5. Az e-mail megőrzése, mint munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése

Mindeddig az e-mailek megőrzésének adatvédelmi szempontú vizsgálatát végeztük el, ugyanakkor a kérdéskörnek van egy másik aspektusa is, mely kifejezetten a munkaviszonyból származó kötelezettség megsértéseként teszi értékelhetővé a levelezés megtartását.

A munkaviszony megszűnésekor a feleket többek között ún. elszámolási kötelezettség terheli, amely a munkavállaló oldalán az Mt. 80. § (1) bekezdése szerint úgy jelenik meg, hogy „a munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni”.⁴⁰ Ennek feltételeit egyébként a munkáltató köteles biztosítani.

A fenti szabályok a gyakorlatban nem mást jelentenek, mint azt, hogy a munkavállaló a munkakörét, valamint a birtokában lévő, a munkáltató által számára, munkavégzés céljából átadott eszközöket és a munkavégzéssel összefüggő iratokat, feljegyzéseket,

⁴⁰ A munkaviszony megszűnését, illetve megszüntetését követő eljárásokról részletesen lásd: KULISITY Mária: *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 167–170.

dokumentumokat, valamint minden egyéb, a munkáltató tulajdonát képező dolgot az utolsó munkában töltött napján a munkáltató által kijelölt személynek átadja.

Különösen abban az esetben, amennyiben a munkáltató saját levelezési rendszerén belül folyt az elektronikus kommunikáció (ám valójában minden, a munkaviszony teljesítésével összefüggő levelezés), az így keletkezett üzenetek, iratok, dokumentumok a munkáltató tulajdonát képezik. A munkaviszony megszűnésével összefüggő elszámolási kötelezettség pedig minden munkáltatói tulajdonra vonatkozik, hiszen önmagában sem a használat, sem az őrizet (még a megőrzési felelősség kártérítési kategóriáját megvalósító állandó őrizetű, kizárólagos birtoklás és mintegy sajátként történő használat sem) alapozza meg az elbirtoklás, tulajdonszerzés lehetőségét.

A fentiek alapján tehát ugyanebbe a körbe sorolandó a munkaviszonnyal összefüggő levelezés is, vagyis a munkavállaló köteles az általa a munkáltató részére, illetve a munkáltató által számára küldött e-maileket is az elszámolás keretein belül visszaszolgáltatni. Mindez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az esetlegesen letöltött e-maileket kitörli a saját számítógépéről, a kinyomtatott üzeneteket megsemmisíti vagy átadja az arra kijelölt személynek, továbbá saját hozzáférését (azonosítóját és jelszavát) is visszaszolgáltatja a munkáltatónak.

Mindebből tehát az következik, hogy minden olyan dokumentum vagy fájl, amely digitális vagy fizikai formában munkáltatói levelezést tartalmaz, a munkaviszony megszűnését követően jogszerűen nem maradhat a munkavállaló őrizetében. Mivel a felek között már nem áll fenn a munkaviszony, e helyzetre a birtokra vonatkozó általános polgári jogi szabályok válnak alkalmazandóvá. A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 5:9. § (1) bekezdése ezzel összefüggésben pedig kimondja, hogy *„aki jogalap nélkül van a dolog birtokában, köteles a dolgot a birtoklásra jogosultnak kiadni”*.

6. Konklúzió: felhasználható-e perben a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett e-mail?

A jelen tanulmányban leírtak alapján a munkaviszony fennállása alatt tehát elméletileg nincs akadálya annak, hogy a munkavállaló az elektronikus leveleket becsatolja a peres eljárásban és indítványozza azok bizonyítékként történő értékelését. Ezzel szemben, a munkaviszony megszűnését követően már arra a következtetésre juthatunk, hogy nagy valószínűséggel a perben a munkavállaló részéről bizonyítási eszközként becsatolt elektronikus levél kimeríti a jogsértő bizonyítási eszköz kategóriáját. Amint azt az írásban vizsgált témakör szempontjából releváns törvényi előírás kimondja, *„jogsértő és a perben nem felhasználható fel az a bizonyítási eszköz, illetve annak elkülöníthető része, amelyet jogsértő módon szereztek meg, vagy amelynek a bíróság elé terjesztése személyiségi jogot sértene”*.⁴¹

⁴¹ Pp. 269. § (1) bekezdés c)-d) pontok.

Amennyiben a munkavállaló által megőrzött és a bíróság elé beterjesztett elektronikus üzenetet adatvédelmi szempontból vizsgáljuk, úgy a bizonyítási eszköz felhasználása jó eséllyel az abban szereplő személyes adattal összefüggésbe hozható érintett vonatkozásában valósít meg személyiségi jogsértést, hiszen a Ptk. 2:43. § e) pontja nevesített személyiség jogként rögzíti a személyes adatok védelméhez való jogot. Tehát mindaddig, amíg az érintett nem adja meg a hozzájárulást, jogellenes az adatkezelés, következésképpen jogsértő a bizonyítási eszköz.

Amennyiben viszont a perben benyújtott dokumentum eljárásjogi sorsát a munkaviszonyból származó kötelezettségszegés oldaláról kívánjuk minősíteni, úgy azt véleményem szerint jogsértő módon megszerzett⁴² bizonyítékként kell értékelni. Ekkor ugyanis álláspontom szerint azt a kikötést, hogy az adott dolog megfelelő jogalap nélkül került az adott személy birtokába, kiterjesztően értelmezve azt a tény hordozza magában, hogy a birtoklásra (már) nincsen megfelelő jogalap. Abból pedig, hogy e körülmény természeténél fogva feltételezi a dolog birtoklásának folyamatát, következik az is, hogy az időközben megszűnt jogalap is kimeríti ezt a tényállást. Azaz véleményem szerint ebbe a körbe sorolandó az az eset is, amikor a jogalap nélküli birtoklás már fennáll a jogvita megindulásának pillanatában, függetlenül attól, hogy a munkavállaló eredendően jogszerűen került a dolog birtokába.

Mindez azt jelenti, hogy a munkaviszony megszűnését követően valójában gyakorlatilag kivétel nélkül minden, a munkavállaló által bizonyítási eszközként előterjesztett e-mail jogsértő bizonyítási eszköznek minősül, s így a Pp. általános szabályai alapján azokat *nem lehetne* az eljárás során figyelembe venni, illetve azokból bizonyítékot kinyerni.

Mégis hogyan lehet, hogy mindezek ellenére a legtöbb munkaügyi jogvita eldöntésében érdemi szerepet játszanak a becsatolt elektronikus levelek?

E körben válik jelentőssé az az – utalás szintjén már említett – speciális esetkör, mely kivételesen lehetővé teszi a jogellenes bizonyítási eszközök értékelését a perekben. A Pp. 269. § (4) bekezdésében rögzített szabályok kimondják, hogy „*a jogsértő bizonyítási eszközt a bíróság [...] kivételesen*

- a) a jogsérelem sajátosságát és mértékét,*
- b) a jogsérelemmel érintett jogi érdeket,*
- c) a jogsértő bizonyíték tényállás felderítésére gyakorolt hatását,*
- d) a rendelkezésre álló egyéb bizonyítékok súlyát, és*
- e) az eset összes körülményeit mérlegelve figyelembe veheti”.*

⁴² Felmerülhet annak lehetősége is, hogy a Pp. 269. § (1) bekezdés b) pontja szerinti, jogellenesen keletkezett bizonyítási eszköznek minősül az e-mail, hiszen valójában a bizonyítási eszköz minőségét csak a jogvita megindulásával, illetve felhasználásával indítványozásával nyeri el az elektronikus levél, s az írásban kifejtettek alapján, amennyiben erre a munkaviszony megszűnését követően kerül sor, annak birtoklása jogsértő. Ugyanakkor ez jelen írás terjedelmi korlátai között nem vizsgálható dogmatikai kérdéseket vet fel, így e körben azt a nézetet követem, mely szerint a bizonyítási eszköz tényleges létrejöttét (azaz jelen esetben az e-mail megírásának, illetve megérkezésének pillanatát) kell a bizonyítási eszköz keletkezésének tekinteni.

⁴³ A kivétel nem alkalmazható a Pp. 269. § (1) bekezdés a) pontja szerinti, az élethez és testi épséghez fűződő jog megsértésével vagy erre irányuló fenyegetéssel megszerzett, illetve előállított bizonyítási eszközre.

Tehát egyedi mérlegelés alapján az eljáró bíró jogosult az egyébként jogsértő bizonyítási eszközt az eljárás során figyelembe venni, azonban a törvény szövegével összhangban, ennek a lehetőségnek kivételesnek kellene lennie. Ezzel szemben az eljáró bíróságok rutinszerűen figyelembe veszik a munkavállalók által előterjesztett e-maileket is a tényállás felderítése során, méghozzá oly módon, hogy a Pp. fenti rendelkezéseinek alkalmazására, az annak során érvényesített kivételt képező szabály alkalmazására sem az eljárás során, sem pedig az eljárást lezáró érdemi döntésben nem utalnak, nem támasztják alá kellő érveléssel. Természetesen valóban előfordulhatnak olyan körülmények, melyek indokolttá teszik e kivétel alkalmazhatóságát, ám az általános tapasztalat sokkal inkább abba az irányba mutat, hogy valójában maguk a bírók sincsenek tisztában e bizonyítási eszközök egyébként jogsértő voltaival.

Ez utóbbi felvetés komoly gyakorlati vizsgálatot érdemelne és indokolna, azonban a jelen írás terjedelmi korlátai e kérdéskör részletes boncolgatását már nem teszik lehetővé, így a tanulmány zárásaként egy nyitott kérdés, egy – a peres felek és a perhatékonyság szempontjából nem feltétlenül kívánatos – rendezésre váró jogalkalmazási szürke zóna felvetése marad.

Irodalomjegyzék

1. ARANY-TÓTH Mariann: *A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés szabályozásának lehetőségei az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) alapján*, Munkajog, 2018/1.
2. ASOKAN, N., DAVI, Lucas, DMITRIENKO, Alexandra, HEUSER, Stephan, KOSTIAINEN, Kari, RESHETOVA, Elena, SADEGHI, Ahmad-Reza: *Mobile Platform Security*. Morgan & Claypool, San Rafael (USA), 2014.
3. BANKÓ Zoltán: *A munkajogviszony létesítése és kezdete* = KISS György (szerk.): *Munkajog*, Dialóg Campus, Budapest, 2020.
4. CZIRÓK Andrea, NYERGES Éva: *Digitalizáció a munkajogban – Elektronikus munkaügyi folyamatok a „most” generációja számára*, Munkajog, 2018/3.
5. FERENCZ Jácint, FODOR T. Gábor, KUN Attila, MÉSZÁROS Katalin Éva: *A munkaviszony létesítése*, Wolters Kluwer, Budapest, 2016.
6. FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában*, Universitas-Győr Nonprofit Kft., Győr, 2019.
7. GOODMAN, Bryce, FLAXMAN, Seth: *European Union regulations on algorithmic decision-making and a „right to explanation”*, <https://arxiv.org/pdf/1606.08813>
8. *Handbook on European data protection law (2018 edition)*, Az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének és az Európa Tanácsnak a közös kiadványa, Luxemburg, 2018.
9. KULISITY Mária: *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014.
10. NAGY Adrienn: *Új jogintézmények a polgári perbeli bizonyítás szabályozásában*, Jogtudományi Közlöny, 2018/1.
11. PETRIK Ferenc (szerk.): *Polgári eljárásjog I–II. – új Pp. – Kommentár a gyakorlat számára, frissítve: 2020. április 1.* HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2020. HVG-ORAC Jogkódex elektronikus változat.

12. PETROVICS Zoltán: *Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák a munkajogban*, HR & Munkajog, 2016/10.
13. Rátkai Ildikó: *Az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) hatása a munka világára*, Munkajog, 2018/4.

Egyéb források

1. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
2. A NAIH által kibocsátott adatvédelmi értelmező szótár. Elérhetőség: <https://www.naih.hu/adatvedelmi-szotar.html> (letöltés ideje: 2020. 03. 06.)
3. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény
4. A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
5. Az Európai Parlament és a Tanács a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK-rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szóló 2016/679 rendelete (2016. április 27.)
6. Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény
7. Pf. 20.133/2019/5. sz. döntés.

E lapszám szerzői

Barta Judit

PhD, tanszékvezető egyetemi docens, ME ÁJK Miskolc
egyetemi docens, NKE ÁNTK, Budapest
e-mail: barta.judit69@t-online.hu

Berényi Laura

PhD-hallgató, ME ÁJK, Miskolc
e-mail: berenyi.laura95@gmail.com

Ferencz Jácint

PhD, tanszékvezető egyetemi docens, SZE ÁJK, Győr
e-mail: ferencz@sze.hu

G. Karácsony Gergely

PhD, egyetemi docens, SZE ÁJK, Győr
e-mail: karacsony@sze.hu

Hrecska-Kovács Renáta

PhD, kutató, Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet, Budapest
e-mail: renata.hrecska@mfi.gov.hu.

Jakab Nóra

PhD, egyetemi tanár, ME ÁJK, Miskolc
e-mail: jakabn81@gmail.com

Máté Dávid Adrián

PhD-hallgató, ME ÁJK, Miskolc
e-mail: damate93@gmail.com

Mélypataki Gábor

PhD, egyetemi adjunktus, ME ÁJK, Miskolc
e-mail: jogmega@uni-miskolc.hu

Papp Nikolett

egyetemi tanársegéd, SZE ÁJK, Győr
e-mail: t.papp.nikolett@gmail.com

Prugberger Tamás

Prof. Dr. D.Sc. professzor emeritus, ME ÁJK, Miskolc
e-mail: prugberger.tamas@t-online.hu

Rácz Zsófia

egyetemi hallgató, ME ÁJK, Miskolc
e-mail: zsofiaraacz@gmail.com

Román Róbert

PhD, főiskolai docens, Eszterházy Károly Egyetem GTI, Eger
e-mail: drromanrobert@gmail.com

Strihó Krisztina

PhD, tudományos munkatárs, NKE-ÁNTK, Budapest,
főiskolai docens, KJE, Budapest
e-mail: striho.krisztina@uni-nke.hu, strihokriszta@gmail.com

Skribanek Petra

egyetemi hallgató, ME ÁJK, Miskolc
e-mail: skrib.petra@gmail.com

Szabó András

PhD-hallgató, PTE-ÁJK Doktori Iskola, Pécs
e-mail: andras.dr.szabo@gmail.com

Tőkés Gyöngyvér Erika

PhD, egyetemi adjunktus, Sapientia EMTE, Kolozsvár
e-mail: gyongyvert@ms.sapientia.ro

Trenyisán Máté

egyetemi tanársegéd, SZE ÁJK, Győr
e-mail: trenyisan@ga.sze.hu

Vallasek Magdolna

PhD, egyetemi adjunktus, Sapientia EMTE, Jogtudományi Intézet
e-mail: mvallasek@kv.sapientia.ro

Wellmann Barna Bence

egyetemi tanársegéd, SZE ÁJK, Győr,
e-mail: wellmann.barna@ga.sze.hu

TARTALOM

Barta Judit 5

A magyar kiegészítő nyugdíjpillér elemei és értékelése
az EU elvárásainak szemszögéből

Ferencz Jácint 21

Blockchain-rendszerű megoldások a munkaviszonyokban

G. Karácsony Gergely 29

A mesterséges intelligencia által támogatott munkáltatói döntéshozatal
adatvédelmi kérdései

Hrecska-Kovács Renáta 39

Vitából innováció – Modern konfliktusrendezési törekvések
a kreativitás előmozdításáért

Jakab Nóra – Berényi Laura – Skribanek Petra 49

Versenyjog vs. kollektív tárgyalás? – A munkajogi védelem a versenyképesség
szempontjából

Jakab Nóra – Rácz Zsófia – Berényi Laura 63

Az automatizálás munkaerőpiaci és munkajogi kérdései

Máté Dávid Adrián 77

6 óra munka, 9 óra pihenés, 9 óra szórakozás

Mélypataki Gábor 95

Minimálbér – minimáljövedelem – feltétel nélküli alapjövedelem?

Papp Nikolett 111

A munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjának felelősségbiztosítási modellje
Magyarországon és az Európai Unióban

Prugberger Tamás 127

A munkavállalói képviselő részvételi jogosítványai a gazdasági társaságok,
valamint üzemeik irányítása terén az euroatlanti régióban és Magyarországon

Román Róbert 145

A szabadság szabályozása a magyar individuális munkajogban és Európában

Strihó Krisztina 157

A munkajog a digitalizáció világában

Szabó András 171

A fogvatartottak munkáltatásának egyes kérdéseiről

Tőkés Gyöngyvér Erika 185

Munkaerőpiaci elvárások a romániai IT-szektorban

Trenyisán Máté 199

A munkáltató kártérítési felelőssége az atipikus munkaviszonyokban

Vallasek Magdolna 217

A kollektív munkaszerződés szabályozásának problémái Romániában

Wellmann Barna Bence 229

Az e-mail mint bizonyíték a munkaügyi perekben –
adatvédelmi és eljárásjogi aggályok

CONTENTS

Barta Judit 5

Elements and Evaluation of the Hungarian Supplementary Pension Pillar
from the Perspective of EU Expectations

Ferencz Jácint 21

Blockchain System Solutions in the Labour Relations

G. Karácsony Gergely 29

Data Protection Issues in Employer Decision-making Supported by Artificial
Intelligence

Hrecska-Kovács Renáta 39

From Debate to Innovation – Modern Conflict Resolution Efforts to Promote
Creativity

Jakab Nóra – Berényi Laura – Skribanek Petra 49

Competition Law vs. Collective Bargaining? –
Labour Protection in Terms of Competitiveness

Jakab Nóra – Rácz Zsófia – Berényi Laura 63

Labour Market and Labour Law Issues of Automation

Máté Dávid Adrián 77

6 Hours of Work, 9 Hours of Rest, 9 Hours of Fun –
in the Wake of the 30-hour Work Week

Mélypataki Gábor 95

Minimum Wage – Minimum Income – Unconditional Basic Income?

Papp Nikolett 111

Liability Insurance Model for Occupational Health Injuries Compensation
in Hungary and the European Union

Prugberger Tamás 127

Employee Representation Participation Rights in the Management
of Companies and their Plants in the Euro-Atlantic Region and Hungary

Román Róbert 145

Regulation of the Time off in Hungarian Individual Labour Law and in Europe

Strihó Krisztina 157

Labour Law in the World of Digitalization

Szabó András 171

Certain Issues of the Employment of the Prisoners

Tőkés Gyöngyvér Erika 185

Labour Market Expectations in the Romanian IT Sector

Trenyisán Máté 199

Employer Liability in Atypical Employment Relationships

Vallasek Magdolna 217

Issues Concerning the Regulation of Collective Agreements in Romania

Wellmann Barna Bence 229

Email as Evidence in Labour Litigation – Data Protection and Procedural Concerns

SZERZŐI ÚTMUTATÓ

- Az Erdélyi Jogélet lektorált jogtudományi folyóirat. Az itt megjelenő írások kizárólag elsőközlésűek. A publikálásra kerülő kéziratok kategóriái: tanulmány, recenzió, jogeset-kommentár.
- A kézirat benyújtása előtt kérjük, tanulmányozza a jogi feltételeinket is tartalmazó szerzői útmutatót. A szerző az alábbi feltételeket a mű benyújtásával tudomásul veszi és elfogadja.
- A tanulmányokat Microsoft Word .doc vagy .docx formátumban, körülbelül 40 000 leütés terjedelemben, a recenziókat, jogesetek kommentárjait körülbelül 15 000 leütés terjedelemben kell leadni a szerkesztőbizottság e-mail címére. A szerkesztőbizottság fenntartja a jogot, hogy indokolt esetben hosszabb anyagot is megjelentessen vagy a hosszabb anyagot két részben közölje.
- A tanulmányokhoz kötelező rövid angol nyelvű összefoglalót kell mellékelni, és meg kell jelölni 5-6 kulcsszót, amelyek a tanulmány tartalmát a leginkább jellemzik. Az összefoglalóban nem szerepelhetnek hivatkozások.
- A szerző adatait a tanulmány vagy jogeset-kommentár címe alatt, a következőképpen kell megadni: Kovács István egyetemi tanár, ELTE ÁJK, Budapest, e-mail: istvan.kovacs@emalcim.hu. Recenziók esetén ugyanezeket az adatokat a recenzió végén kell feltüntetni.
- A szó szerinti idézetekhez használjon **idézőjelet**, idézeteken belüli idézetekhez pedig **félidézőjelet** (a ' jelet, billentyűkombinációja: shift + 1).
- pl. Szász-Schwarz Gusztáv szerint „*az ő jogalapja nem többé pusztán készpénznek kölcsönadása, hanem bármi kötelmi jogalap lehet, nem kell más, mint hogy az alperes ezen tartozását 'kölcsön címen' elismerte legyen, ami legtöbbször oly alakban történik, hogy 'kölcsönlevelet' vagy 'adóslevelet' állít ki róla*”.
- A címekhez, alcímekhez használjon **címsorokat**. A tanulmányon belül két alárendelt címsor használható, ezeket arab számokkal kell jelölni (1. Áttekintés, 1.1. Jogtörténeti előzmények, 1.2. A hatályos jog stb.).

Különböztesse meg egymástól:

- **a kiskötőjeleket** (szavak között használandó, pl. szóösszetételeknél: ítélet-végrehajtó),
- **nagykötőjeleket** (pl. évszámok, helységnevek között használandó -tól -ig jelentésben, pl. 1918–1920, Kolozsvár–Budapest útvonal),
- **gondolatjelet** – mondatokon belüli közbeékelés esetében,
- **kiemeléshez dőlt** betűt használjon, a **félkövér** betűk használata kerülendő,
- **idézetekhez dőlt** betűt használjon: az idézett részt dőlt betűvel írja és tegye idézőjelbe is,
- idézetek esetén a **kihagyást** a következőképpen jelölje: [...]

Hivatkozások:

A tanulmányban idézett valamennyi forrást – akár szó szerinti, akár tartalmi idézésről van szó – **lábjegyzetben** kell lehivatkozni.

Az első lábjegyzetben kérjük minden esetben feltüntetni **az idézett mű valamennyi bibliográfiai adatát**: szerző(k) neve(i), mű címe, kiadó, kiadás helye, évszám, oldalszám. **Ismételt hivatkozás esetében** elegendő csak a szerző családneve, majd *i. m.* és az oldalszám feltüntetése, pl. BECK: *i. m.*, 11. Ugyanattól a szerzőtől több mű hivatkozása esetén a szerző neve után a mű címének első szavát (hasonló című művek esetében, első szavait) is fel kell tüntetni: BECK: *A köteles...*, *i. m.*, 11.

A lábjegyzetekben hivatkozott műveket kérjük a tanulmány végén az irodalomjegyzékben is feltüntetni, ábécésorrendben, sorszámozással.

A hivatkozási szabályok összefoglalása:

1. az első hivatkozás teljes bibliográfiai adatokkal történik;
2. hivatkozás ugyanarra a műre a soron következő lábjegyzetben: *Uo.* megjelöléssel történik;
3. rövidített lábjegyzet használatos, ha ugyanattól a szerzőtől csak egy művet hivatkozunk a tanulmányban;
4. rövidített lábjegyzet használatos, ha ugyanannak a szerzőnek több művét is hivatkozunk;
5. a szerző által felhasznált szakirodalmat irodalomjegyzék összegzi.

Általános példa:

1. CSALÁDNÉV (KISKAPITÁLIS) Keresztnév: *Mű címe (dőlttel)*, Kiadó, Kiadás helye, Kiadás éve, oldalszám.
2. *Uo. (dőlttel)*, oldalszám.
3. CSALÁDNÉV (KISKAPITÁLIS): *i. m.*, oldalszám.
4. CSALÁDNÉV (KISKAPITÁLIS): *Rövidített cím...*, *i. m.*, oldalszám.
5. CSALÁDNÉV (KISKAPITÁLIS) Keresztnév: *Mű címe (dőlttel)*, Kiadó, Kiadás helye, Kiadás éve.

Példák:

Egyszerűs művek hivatkozása:

1. BECK Salamon: *A köteles részes jogállása*, Athenaeum, Budapest, 1913, 11.
2. *Uo.*, 17.
3. BECK: *i. m.*, 11.
4. BECK: *A köteles...*, *i. m.*, 11.

Két- vagy többszerzős művek hivatkozása:

1. KOZMA Anna, LŐRINCZ György, PÁL Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG Orac, Budapest, 2020, 43.
2. *Uo.*, 57–63.
3. KOZMA, LŐRINCZ, PÁL: *i. m.*, 57–63.
4. KOZMA, LŐRINCZ, PÁL: *A Munka...*, *i. m.*, 57–63.

Szerkesztett műben megjelent tanulmányokra, fejezetekre való hivatkozás:

1. VERESS Emőd: *Gondolatok a szerződés egyoldalú jognyilatkozattal történő megszüntetéséről* = *Lábady Tamás emlékkönyv*, szerk. KOLTAY András, MENYHÁRD Attila, LANDI Balázs, Wolters Kluwer, Budapest, 2019, 311.
2. *Uo.*, 312.
3. VERESS: *i. m.*, 312.
4. VERESS: *Gondolatok...*, *i. m.*, 312.

Folyóiratcikkekre történő hivatkozás:

1. VÉKÁS Lajos: *Szladits Károly és magánjogi iskolája*, Jogtudományi Közlöny, 2018/2, 72–77, 75.
2. *Uo.*, 76.
3. VÉKÁS: *i. m.*, 76.
4. VÉKÁS: *Szladits...*, *i. m.*, 76.

Interneten hozzáférhető elektronikus forrás hivatkozása (zárójelben a letöltés dátumának megadásával):
www.alkotmánybíróság.hu (letöltés ideje: 2020. 01. 23.)

Jogi kérdések, lektorálás és etikai alapelvek:

A szerző a kézirat beküldésével szavatolja, hogy a tanulmány saját, eredeti szellemi alkotása, illetve amennyiben felhasználta mások munkáit, azokat megfelelő módon idézte és szakszerűen hivatkozott rájuk.

A szerző szavatol azért, hogy a művön nem áll fenn harmadik személynek olyan kizárólagos szerzői joga, amely az Erdélyi Jogélet kiadója felhasználását akadályozná vagy korlátozná.

Az Erdélyi Jogélet szerkesztőbizottsága fenntartja magának a kizárólagos jogot arra, hogy a kiadói célok figyelembevételével meghatározza, mely művek felelnek meg a kiadás kritériumainak és kerülnek ténylegesen publikálásra.

A mű szerzőjének álláspontja nem feltétlenül tükrözi az Erdélyi Jogélet szerkesztőbizottságának és kiadójának álláspontját.

Az Erdélyi Jogélet a publikációt ingyenesen teszi hozzáférhetővé.

Az Erdélyi Jogélet kiadója általános szabályként nem fizet díjat a szerzőnek. A szerző a díjazásról a kézirat beküldésével kifejezetten lemond.

A szerző visszavonhatatlan engedélyt ad a mű címének felhasználásához, a mű nyilvánosságra hozatalához nyomtatott és elektronikus formában, a folyóirat honlapján és adatbázisokban. A szerző engedélyt ad a mű sokszorosítására, terjesztésére és a szükséges korrektúra elvégzésére.

A szerző a mű fentiekben felsorolt felhasználására területi korlátozás nélkül, határozatlan időtartamra, azaz a mű teljes védelmi idejére kizárólagos, harmadik személynek átengedhető felhasználási jogot enged az Erdélyi Jogélet kiadójának.

Az Erdélyi Jogélet szerkesztőbizottságának tagjai, illetőleg külső, tudományos minősítéssel rendelkező, erre felkért személy által lektorált cikkeket közöl. A kézirat elbírálása kettős vak lektorálással történik. A kettős vak lektorálás módszerének lényege, hogy a lektor számára a szerző, a szerző számára a lektor ismeretlen marad.

A beérkező kéziratokat először a szakterületi felelős szerkesztő vizsgálja felül, és amennyiben a beküldött dokumentum illeszkedik a lap profiljához és teljesíti a formai és szakmai alapvető feltételeket, felkéri a megfelelő szakértőt a lektori vélemény elkészítésére.

A lektorálási kritériumok a következők: formai, hivatkozási és terjedelmi előírásoknak való megfelelés; témaválasztás indokoltsága, időszerűsége, egyedisége; a kézirat szerkezete: arányosság, belső logika, áttekinthetőség; a jogtudományok elvárásrendszerének megfelelő, következetes fogalomhasználat és nyelvhelyesség; szakirodalmi és elméleti megalapozottság; hivatkozások pontossága és teljessége; módszertan; újszerűség, a kutatói kérdésfelvetés minősége és a kutatói erőfeszítés mértéke; összegző megállapítások és következtetések minősége.

A lektori véleményeket a szerkesztőbizottság továbbítja a szerzőnek. A lektori véleményben foglaltakat a szerzőnek követnie kell. Amennyiben a szerző nem ért egyet a lektori véleménnyel, azt külön meg kell indokolnia és jeleznie kell a tudományterületi felelős szerkesztőnek, aki mérlegeli a véleményeltérés okát és dönt annak elfogadásáról. Ha a lektor jelentősebb átdolgozást kér, úgy a módosított kézirat, megküldése után, újbóli lektorálásra kerül.

A lektori vélemény alapján módosított kéziratot a tudományterületi felelős szerkesztő vizsgálja felül, és amennyiben megfelel a lektori kéréseknek, illetve a szerzői útmutatóban foglaltaknak, úgy szerkesztésre küldi a kéziratot és megjelenteti a lapban.

Az Erdélyi Jogélet szerkesztőbizottsága minden, a kézirat benyújtásával, lektorálással kapcsolatos információt bizalmasan kezel.

Az Erdélyi Jogélet szerkesztőbizottsága szigorúan követi a COPE (Committee on Publication Ethics) által kiadott iránymutatásokat és ajánlásokat. A COPE által kiadott iránymutatások és ajánlások angol nyelven elérhetőek a következő linken: <https://publicationethics.org/resources>.

Scientia Kiadó

400112 Kolozsvár (Cluj-Napoca)
Mátyás király (Matei Corvin) u. 4. sz.
Tel./fax: +40-364-401454
E-mail: scientia@kpi.sapientia.ro
www.scientiakiado.ro

Korrektúra:

Szenkovics Enikő

Műszaki szerkesztés:

Metaforma Kft.

Tipográfia:

Fazakas Botond

Nyomdai munkálatok:

F&F INTERNATIONAL Kft.
Felelős vezető: Ambrus Enikő igazgató