

DR. HORVÁTH ISTVÁN

habilitált egyetemi docens, tanszékvezető,

Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar,

Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

A Magyar Jogász Egylet Munkajogi és Szociális Jogi Szakosztályának elnöke

AZ EURÓPAI UNIÓ MUNKAJOGA – MAGYAR TÜKÖRBEN

<https://doi.org/10.61382/MJE-Ertekezesek.2024.Horvath.153>

Összefoglaló

Az írás a Munka Törvénykönyve szövegét „lapozva” – nem kimerítő jelleggel – ismerteti, hogy az egyes irányelvek milyen változásokat hoztak a hazai munkajogi szabályozásban. A megfogalmazásban megjelenik a kritika: bemutatva például az uniós és a magyar jogalkotás értékeit és a kodifikációs aggályokat. Néhány részletet felidézve: az írás – többek között – érinti a Munka Törvénykönyve személyi hatályát. Nevezetesen: hogyan terjesztette ki a jogalkotás az EU követelményt meghaladóan a fiatalok védelmére irányadó uniós normákat a munkaviszony mellett valamennyi további, nem a munkajog hatálya alá tartozó jogviszonyra. A közelmúlt jogalkotási témakörét idézve, az írás áttekinti, hogy az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről, valamint a szülők és gondozók munka és magánélet közötti egyensúlyáról szóló irányelvek mely változást hoztak a munkavállalók foglalkoztatási körülményeiben. Az írás foglalkozik a munkaviszony-megszüntetés, a munka-és pihenőidő és az atipikus munkaviszonyokra vonatkozó, egyes közösségi jogi követelményeivel is, bemutatva, a jogközelítés kritériumai miként „köszönnek vissza” a magyar munkajogi szabályozásban.

Kulcsszavak: jogharmonizáció; irányelv; Római Szerződés; a fiatal munkavállaló; joggal való visszaélés tilalma; bizonyítási terhet megosztása és megfordítása; hátrányos megkülönböztetés; vezető állású munkavállaló; párhuzamos foglalkoztatás; kiküldetés; rugalmas munkafeltételek; távmunka; munkaszerződés; munkaviszony megszüntetés; apasági szabadság; szülői szabadság; próbaidő; csoportos létszámcsökkentés; munkaidő; munkaidőkeret; munkaidő-beosztás; pihenőidő; távolléti

díj; Amszterdami Szerződés; a határozott idejű munkaviszony; munkaerőkölcsönzés; minimálbér.

Feledhetetlen emlékem Magyarország európai uniós csatlakozásának – hivatásomnál fogva – kiemelt értékű előfeltétele: a munkajogi tárgyú jogharmonizáció teljesítése. Ennek is egy felettebb izgalmassá vált momentuma. A munkaügyi tárcanál dolgozva, 2003 nyarán egynapos kirándulásokra jártunk Brüsszelbe, a tényleges úti cél a munkajogot érintő direktívák követelményei hazai jogrendszerbe történő átültetésének az Európai Bizottság általi vizsgálata volt. Egy bekezdés vonatkozásában vitán felül bukásra álltunk! A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelv (a továbbiakban: 2001/23/EK irányelv) szerint, ha a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaviszony megszűnéséért [4. cikk (2) bekezdés]. Az európai bizottsági kolléga még példával is szolgált: a jogelőd kórházban nem végeztek abortuszt, a jogutódnál viszont igen, az orvos világnézetével pedig nem fér össze ez a műtét. Olyan rendelkezés viszont a hazai szabályozásban nem volt, amely az orvos példájába képzelt valamennyi érintett munkavállalónak biztosította volna a jogutódlást követő lényegesen hátrányos változás esetére a méltányos távozás kondícióit.

Eltelt szűk félév és egy 2003 végi dublini EU találkozón külön napirendi pont volt a tíz tagjelölt ország jogharmonizációs kötelezettségének teljesítése. Miután nem lett a kérdéses uniós követelményhez „igazítva” az akkor hatályos 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: korábbi Mt.), a repülőre ülve balsejtelmeim egyre erősödtek. A hibám miatt elmarad a 2004-re ütemezett uniós csatlakozásunk ... Amint az ír fővárosban asztalhoz ülve kiderült, néhány más tagjelölt államnak hozzánk képest oly jelentős jogharmonizációs elmaradásai voltak, hogy napirendre sem vették a brüsszeli kifogást. Elnézték...

Írásom címében a magyar tükör a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.), melynek szövegében haladva idézek – nem kimerítő jelleggel –, különösen a közelmúltból egyes irányelvek normáit, és az ezekhez kapcsolódó Mt.-beli törvényhelyeket. Erre építkezve tanulmányom a jogharmonizáció teljesítésének igazolásához alkalmazott ún. konkordancia táblázat kritikai kiadása, megemlítem ugyanis a szabályozás általam értékesnek tartott vonatkozásait, nem mellőzve a problematikát sem. És időnként – ha egy-egy jogintézmény úgy kívánja – az Mt.-ből kilépve nézek a magyar tükörbe.

1. Az irányelvek – jogalkotási kötelezettség, tagállami mozgástérrel

A munkajogi szabályozásban az Európai Unió (a továbbiakban: EU) rendeleteinél sokkal nagyobb jelentősége van az irányelveknek. Ez a jogforrás a jogkiegyenlítés, illetve a jogközelítés legfontosabb eszköze a közösségi jogalkotásnak. A Római Szerződés szerint az irányelv az elérendő célok tekintetében kötelező a tagállamokra, azonban meghagyja számukra azt a lehetőséget, hogy maguk válasszanak a megoldás jogi formája és eszközei tekintetében [249. cikkely (3) bekezdés]. Ebből következően a jogalkotási eljárás kétlépcsős: az irányelv

- kibocsátása az Európai Tanács vagy kivételesen a Bizottság által, majd
- követelményeinek átültetése a tagállamok nemzeti jogába az erre hatáskörrel rendelkező szervek részéről.

A közösségi munkajogi jogalkotásban – eltérően a nemzeti jogalkotástól – lehetőség van a szociális partnerek közvetlen bevonására is. Jó példa erre a 97/81/EK irányelv a részmunkaidős foglalkoztatásról vagy a 1999/70/EK irányelv a határozott ideig tartó munkaviszonyról. Mindkét direktíva a közösségi szinten működő szociális partnerek megállapodásán alapul.

Az irányelv sem formai, sem tartalmi változásokat nem tűr el a nemzeti jogban az átvételi határidő napjától.¹ Valamennyi irányelv végrehajtási rendelkezései kimondják egyrészt a pozitív irányú eltérés lehetőségét, azaz a tagállamok az irányelvben foglaltaknál a munkavállalókra előnyösebb rendelkezéseket is fenntarthatnak vagy bevezethetnek. Másrészt a figyelmeztetést: a jogharmonizációs kötelezettség végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére. Ezt a generálklauzulát szűken értelmezve arra a következtetésre juthatunk, hogy az irányelvi követelményeknek való megfelelést szolgáló jogalkotási aktust (pl. Mt.-módosítást) követően nincs akadálya a közösségi jognak ugyan megfelelő, de a munkavállalói védelmi szintet csökkentő kodifikációnak.

Az irányelvi követelményeknek való hazai megfelelés aszimmetrikus terhet jelentett a magyar jogalkotás számára, hiszen a 2004. május 1-i EU-csatlakozásig valamennyi tagjelölt országnak meg kellett szüntetnie a „lemaradást”. Azaz, nem az EU normaalkotásával párhuzamosan haladva, azt követve lett a nemzeti jogba adoptálva egy-egy direktíva az abban foglalt megfeleltetési határidőig, hanem „csokorba foglalva” kellett a közösségi jogközelítési kritériumokat átültetni a magyar szabályozásba. Egy példa! A csatlakozást megelőzően elfogadott 2001. évi XVI. törvény, a korábbi Mt., valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról tervezetének előkészítésekor kilenc irányelvnek való megfelelés

¹ KISS GYÖRGY (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris Kiadó, Budapest, 2001, 40–42.

biztosítása volt napirenden. A kodifikáció időigényes volt, a kompromisszum biztosítása érdekében megtartott, az összes minisztériumot érintő közigazgatási egyeztetésen túlmenően egyidejűleg tárgyalni kellett az Országos Érdekegyeztető Tanács Munkajogi Bizottságában és plenáris ülésén. Akár több alkalommal is.

2. Az Mt. „személyi hatály-szélesítése” a fiatalok védelmével

A fiatalok munkajogi védelme tekintetében nem úttörő jellegű szabályozás az EU jogalkotása, hiszen a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: NMSZ) e témakörben jóval korábban alkotott több normát is. Elegendő legyen példaként megemlíteni az 5. számú nemzetközi munkaügyi egyezményt a foglalkoztatás alsó korhatáráról az iparban, aminek elfogadására 1919-ben, az NMSZ megalakulásának esztendejében került sor.

A fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló 94/33/EK irányelv (a továbbiakban: 94/33/EK irányelv) hatályáról és alkalmazási köréről szóló rendelkezése szerint a közösségi szabály minden olyan 18. életévét még be nem töltött személyre vonatkozik, aki egy tagállamban hatályos jogszabályban meghatározott, illetve egy tagállamban hatályos jogszabály által szabályozott munkaviszonnyal vagy munkaszerződéssel rendelkezik [2. cikk (1) bekezdés]. Értelmezésem szerint tételes kiterjesztő rendelkezés hiányában a 18. esztendőnél fiatalabbaknak nem a munkajog körébe tartozó munkavégzésére az 94/33/EK irányelv védelmi szabályait (pl. az éjszakai munka tilalma, 9. cikk (1) bekezdés) nem kötelező a tagállamoknak alkalmazniuk. Bár a hatályra vonatkozó szabály úgy folytatódik: a tagállamok jogszabályokat alkothatnak, hogy ez az irányelv a jogszabályokban meghatározott korlátozásokkal és feltételek mellett ne legyen alkalmazható az alkalmi munkára vagy a rövid távú munkavégzésre, ha az

- a) valamely magánháztartásban háztartási munkát; vagy
- b) valamely családi vállalkozásban végzett, fiatal személyek számára károsnak, ártalmasnak vagy veszélyesnek nem tekintett munkát jelent [94/33/EK irányelv 9. cikk bekezdés].

Ez azonban csak a munkaviszony alapján történő foglalkoztatás esetében jelenti a kivételtétel tagállami lehetőségét. Miután a hatály általános szabálya a munkaviszonyt jelöli meg, így különös rendelkezés is logikusan csak e keret között fogalmazhat meg kivételt.

Mindezt azért hangsúlyozom, mert a hazai jogalkotás teljesen indokoltan túllépet a 94/33/EK irányelv személyi hatályán. Amint a korábbi Mt. módosításról szóló T/3468. számú törvényjavaslat indokolása megállapítja: a tizennyolcadik életévüket még be nem töltöttek nemcsak munkaviszony keretében foglalkoztat-

hatóak, így annak érdekében, hogy a fiatalok munkajogi védelme ilyen esetben is biztosítható legyen, a Javaslat azt is kimondja, hogy a tizennyolcadik él alattiak foglalkoztatása során a fiatal munkavállalókra vonatkozó munkajogi szabályokat akkor is alkalmazni kell, ha a munkavégzés nem munkaviszony, hanem egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony keretében történik. Így különösen a polgári jog hatálya alá tartozó valamely szerződés szerint.

Az EU-csatlakozás feltételeinek való megfelelés miatt – figyelemmel arra, hogy a 94/33/EK irányelv követelményeinek való megfelelés határideje 1996. június 22. volt – már a korábbi Mt.-ben megjelentek a fiatalokat védő normák és ezek vonatkozásában került kiterjesztésre a törvény személyi hatálya azon, a Polgári Törvénykönyv (a továbbiakban: Ptk.) szabályain alapuló jogviszonyra is, amely a tizennyolcadik életévét még be nem töltött személy munkavégzésére vonatkozik, vagy munkaerő-kölcsönzés céljából a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között jön létre [1. § (5) bekezdés]. 2012-től ezen az Mt. annyit változtatott, hogy nem nevesíti a Ptk.-t, így a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony, (hanem bármely más jogviszony) keretében történő foglalkoztatására az Mt.-nek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni [4. §].

3. Az általános magatartási követelmények – egy megtörtént és egy elmaradt törvénymódosításról

Az Mt.-ét tovább lapozva a közelmúlt jogharmonizációs kötelezettségének teljesítéséhez kapcsolódik a 2019/1152 irányelv az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (a továbbiakban: 2019/1152 irányelv), valamint a 2019/1158 irányelv a szülők és gondozók munka és magánélet közötti egyensúlyáról, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (a továbbiakban: 2019/1158 irányelv) jogközelítési kritériumainak való megfelelés. Egyik esetben a közösségi jog hatékonyságával kapcsolatos aggályaimat is megosztom, egy másik cikkely vonatkozásában viszont meglátásom szerint a hazai jogalkotás mulasztott. Mindkét megjegyzés az Mt. Bevezető rendelkezései között megfogalmazott rendelkezésekre vonatkozik.

3.1. A joggal való visszaélés tilalmának megsértése – a bizonyítás megosztott terhe

Mindkét közösségi norma kimondja: amennyiben a munkavállalók úgy ítélik meg, elbocsátásukra vagy az ezzel egyenértékű hatással járó intézkedésekre azon az

alapon került sor, hogy gyakorolták az irányelv által biztosított jogaikat, és a bíróság vagy egyéb hatóság előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy ilyen elbocsátásra vagy egyenértékű intézkedésre került sor, a munkáltató legyen köteles bizonyítani azt, hogy az elbocsátásra nem a vélelmezett okokból került sor [2019/1152 irányelv 18. cikk és 2019/1158 irányelv 12. cikk].

Az Mt.-nek az irányelvi követelményeknek való megfelelés céljából, az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvénnyel történt módosítása túllép a két irányelv tárgyköréin, hiszen nem csak az ezekben foglalt jogosultságok feltételezett munkaadói megsértése esetén állapítja meg a bizonyítási teher megosztását. A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén ugyanis

- az igény érvényesítője (többnyire a munkavállaló) bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt,
- a jog gyakorlója bizonyítja (többnyire a munkáltató), hogy az igényérvényesítője által bizonyított tény, körülmény és hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn [Mt. 7. §-ának új (3) bekezdés].

Azaz, a bizonyítás e különös szabálya valamennyi, az Mt. hatálya alá való jogosultsággal kapcsolatos visszaéléssel összefüggésben indított jogvitában érvényesül.

A törvényszövegben olvasható „tény, körülmény és a hátrány” fogalmait az Mt. nem definiálja, a törvényjavaslat Indokolása szerint azok az általános jogértelmezési elvek alapján határozhatók meg. A tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülmény magában foglalhat mindent, amely megalapozhatja a tilalom megsértését, illetve átfogja a tilalom sérelmét megvalósító joggyakorló magatartást is.

Az Mt. ezzel egyértelművé teszi a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén, hogy a munkaügyi perben mit kell bizonyítani az igény érvényesítőjének, illetve a jog gyakorlójának. Az Indokolás szerint a szabály az eljárás gyorsítását szolgálja, és a feleknek, valamint a bíróságnak világos keretet ad ahhoz, hogy a bizonyítási érdek mire irányulhat.

A jogharmonizáció apropóján ügyvédi gyakorlatomból idézek egy pert. Megbízónk korábbi munkáltatója jogellenes utasítást adott, kérte, hogy a felügyelőbizottsági ülés hitelesítő által aláírt jegyzőkönyvből töröljön néhány mondatot. Ügyfelünk ennek teljesítését megtagadta. Néhány napra rá átszervezéssel indokolva a munkaadó felmondott. Alperes elkövetett egy, a munkaügyi perben kijavíthatatlan hibát: emailben küldte el a jogellenes utasítást, aminek teljesítését megbízónk ugyancsak elektronikus dokumentumban válaszolva tagadta meg. Azaz, a bizonyítási terhet megosztó rendelkezés optikáján keresztül szemlélve, a perben felperes jogi képviselőjeként bizonyítani tudjuk a joggal való visszaélés tilalma megsértésének alapjául szolgáló tény, hiszen megvan a jogellenes utasítást tartal-

mazó email. A hátrány bizonyítása egyébként sem okoz nehézséget, hiszen „ke-zünkben” a munkáltató felmondása.

Ha viszont a munkáltatói jogkör gyakorlója telefonban mondja el jogellenes utasítását, és e beszélgetés során hallja a teljesítés elutasítását, a munkaügyi perben felperes jogi képviselőjeként nem juthatnánk el a bizonyítási teher megosztásáig. Mert nem tudnánk bizonyítani azt a körülményt, ami a joggal való visszaélés tilalma megsértésének alapját jelenti. A szó elszállt.²

A bizonyítási teher hatékonyságával, valós védelmi funkciójával kapcsolatos aggályom: töprengtem, e helyett miért nem a bizonyítási teher megfordításáról rendelkeznek az irányelvek?! Példaként említem a 97/80/EK irányelvet a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről (a továbbiakban: 97/80/EK irányelv), amely kimondja: az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben a felperes úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és a bíróság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni [4. cikk (1) bekezdés].

Az idézett jogközelítési követelménynek megfelelően, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) a negatív diszkriminációval kapcsolatos perekben – többek között – kimondja: az eljárásban a jogsérelmet szenvedett félnek elegendő csupán valószínűsítenie, hihetővé tennie, hogy hátrány érte és a jogsértéskor – ténylegesen vagy az alperes (esetünkben a munkaadó) feltételezése szerint – rendelkezett a közvetlen hátrányos megkülönböztetésre alapot adó valamely tulajdonsággal. Ennek valószínűsítése esetén az alperes köteles bizonyítani: a felperes által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani [Ebktv. 19. § (1)-(2) bekezdés].

Az ügyvédi munkámból hivatkozott ügyön töprengve jutottam el végül arra a következtetésre, hogy egy láncszem hiányzik a bizonyítási teher megfordításához. Egyrészt a 97/80/EK irányelv szerinti bíróság előtt olyan tényekre hivatkozás, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni, másfelől – az uniós követelményt a hazai jogba átültető – Ebktv. szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetésre alapot adó valamely tulajdonsággal való rendelkezés valószínűsítése a joggal való visszaélés tilalmának megsértése esetében nem lehetséges. Mert – szemben a közvetlen negatív diszkrimináció hátterében álló

² HORVÁTH ISTVÁN – SZLADOVNYIK KRISZTINA: *A Munka Törvénykönyve magyarázata, Az Mt. és a Ptk. munkaviszonyra vonatkozó szabályai*. Vezinfó Kiadó, Budapest, 2023, 32.

tulajdonságokkal – nem lehetséges jogszabályban meghatározni azon tényállásokat, melyek valószínűsítése elegendő a bizonyítási teher megfordításához. Így a felidézett ügyemben önmagában arra hivatkozni, hogy a munkavállaló vezette a felügyelőbizottsági ülés jegyzőkönyvét, nem vezethet a bizonyítási teher megfordításához. De még a megosztásához sem.

3.2. A párhuzamos foglalkoztatás – a hiányzó harmonizáció

Az Mt.-ben – a vezető állású munkavállalók kivételével – nincsenek tételesen megfogalmazott összeférhetlenségi szabályok. A 2019/1152 irányelv a megnevezésében foglalt átláthatóság és kiszámíthatóság jegyében a „Párhuzamos foglalkoztatás” cím alatt – azon túlmenően, hogy megtiltja a munkavállalók munkaadók általi akadályozását abban, hogy másik munkáltatónál is munkát vállaljanak beosztás szerinti munkaidejükön kívül – a tagállamokat részletes szabályozás megalkotására kötelezi. Kimondva: feltételeket szükséges meghatározniuk az összeférhetlenségi korlátozások munkáltatók általi alkalmazására, olyan objektív okokból, mint az egészség és biztonság, az üzleti titkok védelme, a közszolgálat integritása vagy az összeférhetlenség elkerülése céljából [2019/1152 irányelv 8. cikk].

Az Mt. az „Általános magatartási követelmények” között – nomen est omen – általánosan is fogalmaz: a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné [8. § (1) bekezdés]. A további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (pl. megbízás, vállalkozás) létesíthetősége tekintetében az Mt. idézett generális normája átláthatatlan és kiszámíthatatlan. Egy példa: több éve dolgozik valaki általános munkarendben, hétfőtől péntekig egy közintézmény adminisztrátoraként. Egzisztenciális okok miatt szombat-vasárnapi munkaidőbeosztásban, részmunkaidős újabb munkaviszonyt létesít egy bolthálózatnál pénztárosként. Eltérő profilú foglalkoztatók és munkakörök, és eltérő a munkaidőbeosztás is. Elvárható-e a munkavállalótól, hogy heti pihenőnapit munkavállalását bejelentse?! És egyszer csak az általános munkarendtől eltérően szombatra rendkívüli munkavégzést rendelnek el. Kiszámíthatatlanul. Ha példabéli munkavállalónk megtagadja az utasítást a részmunkaidős állása miatt, vagy ez utóbbi munkahelyére nem megy szombaton dolgozni, helyzete kiszámíthatóvá válik. Az egyik munkaviszonyát – melyben kötelezettséget sért – megszüntetik.

4. Tájékoztatás a kiküldetéshez – egy újabb lépés a versenysemlegesség felé

A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv (a továbbiakban: 96/71/EK irányelv) 2018/957 irányelvvel történt módosításához kapcsolódik a 2019/1152 irányelv azon rendelkezése, miszerint – többek között – a tagállamok biztosítják, hogy a 96/71/EK irányelv hatálya alá tartozó kiküldött munkavállalók tájékoztatva legyenek arról a munkabérről, amelyre a munkavállaló a fogadó tagállam vonatkozó jogszabályai szerint jogosult. Az Mt. 2023. január 1-étől hatályos szabálya szerint lehetővé kell tenni a munkavállalók számára, hogy a kiutazást megelőzően tájékoztatást kapjanak a fogadó tagállamban irányadó díjazásról, egyéb költségek megtérítésének szabályairól [47. § (1) bekezdés c) pont], továbbá annak az egységes nemzeti honlapnak az elérhetőségéről, amelyet minden tagállam működtet [47. § (1) bekezdés c) és e) pont]. E honlapon tud a kiküldött munkavállaló tájékozódni a tagállamban érvényes munkafeltételekre vonatkozó lényeges információkról. E tájékoztatás megadása a munkabér esetében azért is fontos, mert a szolgáltatások nyújtása keretében külföldre kiküldött munkavállaló a munkavégzés helyén általánosan irányadó díjazás összegére jogosult, ha bére ennél alacsonyabb összegű lenne.

4.1. A kiküldetés három lehetséges esete

A tájékoztatási kötelezettség háttérében a kiküldetés azon közösségi jogi szabályainak változása áll, amelyek a korábbinál hangsúlyosabban szolgálják a tagállamok közötti versenysemlegességet. Egy rövid fogalmi tisztázás, figyelemmel arra, hogy a kiküldetés a közelmúlt hazai munkajogtörténete okán nem a 96/71/EK irányelv szerinti tartalommal élhet tudatunkban. A korábbi Mt. szerint ugyanis a kiküldetés azt jelentette, hogy a munkáltató gazdasági érdekből ideiglenesen, a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezi alkalmazottját. [105. § (1) bekezdés]. Az EU munkajogi definíciója ennél jóval megszorítóbb, a következő három tényállásra korlátozódik:

– Egy tagállamban letelepedett vállalkozás a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében munkavállalóit kiküldi – saját nevében és saját irányítása alatt – egy másik tagállam területére munkát végezni. Ennek alapja a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásának egy másik tagállamban működő címzettje közötti szerződés, feltéve, hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással. Így például egy berlini székhelyű gazdasági társaság irodaházának tatarozására egy magyar építőipari céggel köt vállalkozási szerződést.

– A vállalkozás munkavállalót küld ki a tagállam területén a csoport tulajdonában lévő telephelyre vagy vállalkozáshoz és a kiküldetés tartama alatt ugyancsak fennáll a munkaviszony a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló között. Az Audi AG Németországban lévő ingolstadti székhelyéről alkalmazottját a győri Audi Hungaria Zrt.-hez küldi munkavégzésre.

– A munkaerő-kölcsönző munkavállalót küld ki egy tagállam területén működő vállalkozáshoz. Például a felvidéki, párkányi székhelyű kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyban állók egy esztergomi kölcsönvevőhöz kerülnek kikölcsönzésre.

Kiküldetésben a fenti három lehetőség egyikéhez kapcsolódóan az a munkavállaló van, aki munkáját korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerintin kívüli tagállam területén végzi [96/71/EK irányelv 1. cikk (1) és (3) bekezdés, 2. cikk (1) bekezdés]. A magyar kiküldő munkaadó optikáján keresztül szemlélve, a kiküldetés ideje alatt munkavállalói a magyar munkajog hatálya alatt, de nem Magyarország területén dolgoznak, ugyanakkor a 96/71/EK irányelv kiterjeszti a munkavégzés helye szerinti állam joga – a direktívában nevesített – rendelkezéseinek alkalmazását e munkaviszonyokra, feltéve, hogy azok a magyar munkajognál a munkavállalóra nézve kedvezőbbek.

4.2. A versenylőny korlátozása – a bérkülönbség felszámolása a kiküldetés tartamára

Az EU munkajogi irányelveinek nemcsak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeit védő szerepe van, e direktívák – a szabályozás tárgyától is függően – szükségszerűen hozzájárulnak a tagállamok közötti versenysemlegesség megteremtéséhez. Vagy talán a versenylőny szűkítéséhez. Ennek jó példája a kiküldetés. Ez ugyanis olyan ütközőterület, ahol nagyon élesen láthatóvá válnak az unión belüli szociális különbségek és az egyes tagállamok eltérő gazdasági érdekei. Leegyszerűsítve: a kevésbé fejlett tagállamok abban érdekeltek, hogy a kiküldetés révén vállalkozásaik az alacsony foglalkoztatási költségeket kihasználva versenylőnyre telessenek szert a mindenkori gazdagabb tagállamok piacain. Az utóbbi tagállamok szempontjából viszont éppen ellentétes dinamika figyelhető meg: a fogadó államok igyekeznek korlátozni a hazai vállalkozásoknak konkurenciát jelentő más tagállambeli szolgáltatók versenylőnyét.³

³ KÁRTYÁS GÁBOR: A kiküldetési irányelv módosítása és magyar átvétele. *Munkajog*, 2020/1. szám, 12–23.

Kétségtelen, hogy a verseny vonatkozásában kulcstényező a bér. A 96/71/EK irányelv életbelépésekor elsődlegesen a minimális bérszint [3. cikk (1) bekezdés c) pontja] vonatkozásában célozta meg a versenyelőny megszüntetését. Az ehhez kapcsolódó hazai szabályozást az Mt. „Záró rendelkezések” című V. része tartalmazza. Az elhelyezést problematikusnak tartom, hiszen e rész egyébként törvényi fogalom meghatározásokat és hatálybaléptető szabályokat tartalmaz, valamint felsorolja, hogy az Mt. melyik, az Európai Unió jogi aktusainak való megfelelést szolgálja. A kiküldetéssel kapcsolatos rendelkezéseknek véleményem szerint a meglévő struktúrában leginkább „A munkaszerződés teljesítése” című VIII. fejezetbe illenének, de egy önálló fejezet is megállná a helyét.

Visszakanyarodva a kiküldetés szabályaihoz, az Mt. értelemszerűen arról rendelkezik, ha a külföldi munkáltató kiküldetés keretében munkavállalóját Magyarországon olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre az Mt. hatálya nem terjed ki. A 96/71/EK irányelv szigorító módosítása előtt a legalacsonyabb munkabér összege tekintetében kellett a magyar jog szabályait alkalmazni, ha a kiküldetés keretében Magyarországon munkát végzőre hatályos állam joga ennél alacsonyabb összegű díjazást állapított meg [Mt. 295. § (1) bekezdés c) pontja].

A 96/71/EK irányelvet módosító 2018/957 irányelv preambuluma a közösségi jogalkotás céljai között említi a vállalkozások számára egyenlő versenyfeltételek biztosítását és a munkavállalói jogok tiszteletben tartásának garantálását [(1) bekezdés]. A versenyfeltételek kiegyenlítése jegyében a 96/71/EK irányelv új rendelkezése kimondja: a tagállamok a munkaviszonyra alkalmazandó jogtól függetlenül biztosítják az egyenlő bánásmód elve alapján a területükön kiküldetésben lévő munkavállalók számára a foglalkoztatásra vonatkozó feltételeket, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban bármely munkaviszonyra vonatkozó szabály (pl. jogszabály vagy kollektív szerződés) biztosít. Ezek közé tartozik a díjazás is. A díjazás fogalmát azon tagállam joga alapján kell meghatározni, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, és az magában foglalja a díjazás minden olyan elemét, amelyet a szóban forgó tagállamban kötelezővé nyilvánítottak – például nemzeti törvény, kollektív szerződés vagy választottbíróági ítélet útján [3. cikk (1) bekezdés]. E jogközelítési követelményhez igazodik az Mt. 2019. évi CXXXVI. törvénnyel történt módosítása, ami 2020. július 30-ától megállapítja: a munkavégzés helyén általánosan irányadó díjazás összege tekintetében a magyar jog szabályait kell alkalmazni. Természetesen kivétel ez alól, ha ezen, és valamennyi más, az Mt.-ben nevesített feltételek tekintetében a munkaviszonyra egyébként irányadó jog a munkavállalóra kedvezőbb [Mt. 295. § (1) és (9) bekezdés].

5. A rugalmas munkafeltételek – szülőknek és gondozóknak a munka és a magánélet egyensúlyáért

Visszatérve a 2019/1158 irányelvhez, a tagállamoknak meg kell tennie a szükséges intézkedéseket azért, hogy egy meghatározott életkorig, amely legalább nyolc év, a gyermeket nevelő munkavállalók, valamint a gondozást végzők jogosultak legyenek arra, hogy rugalmas munkafeltételeket kérelmezzenek gondozási feladataik elvégzése céljából. Amennyiben a körülményekben bekövetkezett változás alapján indokolt, a munkavállaló jogosult kérelmezni, hogy az eredeti munkarendhez a megállapodás szerinti időtartam lejárta előtt térhessen vissza [9. cikk (1) bekezdés].

A „rugalmas munkafeltételek” fordulat kapcsán az irányelv a munkarend átszervezésének lehetőségét biztosítja a munkavállalók számára – többek között a távmunka, a rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján [3. cikk (1) bekezdés f) pont]. A munkáltatónak meg kell vizsgálnia az eredeti munkarendhez való korai visszatérésre irányuló kérelmeket, és válaszolnia kell azokra, a munkáltató és a munkavállaló igényeit egyaránt figyelembe véve. A rugalmas munkafeltételek kérelmezésére való jogosultság a munkában töltött időtartamához köthető, amely nem haladhatja meg a hat hónapot. A 1999/70/EK irányelv szerinti, ugyanazzal a munkáltatóval kötött, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések esetén a szerződések összességét kell figyelembe venni a jogosultságot megalapozó időtartam kiszámításakor [9. cikk (4) bekezdés].

Az irányelvből idézett összeszámitási rendelkezést az Mt.-ben nem találunk. A törvény már korábban is hatályos szabálya szerint a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat

- a) a teljes vagy részmunkaidős,
- b) a távmunkavégzésre irányuló, valamint
- c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről [Mt. 61. § (1) bekezdés].

Az Mt. 2022. évi LXXIV. törvény történt módosítása a jogharmonizációs kötelezettség teljesítésével ezt a rendelkezést kiegészítette azzal, hogy a munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – a fenti tájékoztatás alapján kérheti munkaszerződése módosítását [61. § (2) bekezdés.]. Ezt meghaladóan – szintén az EU jogharmonizáció jegyében – a munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti

- a) a munkavégzési helyének, illetve munkarendjének módosítását, valamint
- b) távmunkavégzésben vagy részmunkaidőben való foglalkoztatását [Mt. 61. § (4) bekezdés].

Az a) pont szerinti munkavégzési hely esetében munkaszerződés módosítás csak akkor lehetséges és szükséges, ha a munkahelyet a szerződésben kikötötték. Ennek hiányában a munkafeltétel megváltoztatása kérelmezhető, például a fővárosi boltlánc eladója kéri, hogy a kispesti üzlet helyett a III. kerületi boltban dolgozhasson gyermeke hattól nyolcéves koráig. A munkarend esetében a munkaszerződés módosítás kizárt, mivel a munkaidő-beosztást a munkaadó egyoldalúan állapítja meg, az nem megállapodás tárgya. Így ekkor a munkavállaló kizárólag a munkafeltételek módosítását kérelmezheti (pl. két helyett egy műszakban történő foglalkoztatását gyermeke legfeljebb nyolcéves koráig).

Az idézett rendelkezés a munkaszerződés, vagy egyes foglalkoztatási feltételek módosításának munkavállalói kérelmezhetővé tételének biztosításával részben megismétli a törvény ezen cím alatt, fentebb ismertetett 61. § (2) bekezdésének szabályát. A jogalkotás megkétszerezése, hogy ugyancsak a munkaviszony első hat hónapja után a munkavállaló kérheti távmunkavégzésben, illetve részmunkaidőben történő foglalkoztatását. E tekintetben a 61. § (4) bekezdésében foglalt többletfeltétel – miszerint a munkavállaló gyermekének nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállalónak lehetséges a kérelem benyújtása – nem is érvényesül, hiszen a 61. § (2) bekezdése ezt részmunkaidőre vagy a távmunkavégzésre irányuló munkavállalói munkaszerződés-módosítási ajánlat megtételéhez nem követeli meg. Mindez belső kodifikációs diszharmóniát jelent, hiszen az Mt. 61. § (2) bekezdése kiiktat egy jogszerző feltételt ugyanazon jogosultság tekintetében.

Valamennyi – akár a munkafeltételek, akár a munkaszerződés módosítására irányuló – munkavállalói ajánlatra a munkáltató tizenöt napon belül írásban köteles nyilatkozni. Az ajánlat vagy a kérelem elfogadásával – annak tartalma szerint – létrejön a munkaszerződés, vagy az érintett munkafeltétel módosítása. Munkaadói elutasítás esetén a munkáltató nyilatkozatát az Mt. 64. § (2) bekezdése szerint megindokolja. A hivatkozott törvényhely alkalmazásával az elutasítás indokának valósnak, világosnak és okszerűnek kell lennie.

A munkavállaló helyzetét tekintve az Mt. meghaladja az irányelvben biztosított jogosultságot. Amennyiben ugyanis a munkaügyi perben az ítélet az elutasítást jogellenesnek minősíti vagy a munkáltató eleve a törvény által biztosított 15 napos határidőben nem is válaszolt, a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát ítéletével pótolja [Mt. 61. § (6) bek.]. Mindez egyedülálló rendelkezés az Mt.-ben, ugyanis más munkavállalói munkaszerződés módosítási ajánlat elutasításakor kizárt, hogy a bíróság ítéletével pótolja az elmaradt munkaadói hozzájáruló nyilatkozatot. Az Mt.-t módosító törvényjavaslat indokolása szerint a munkavállaló kérelmének elutasítása esetén a bírósági eljárásban a munkaügyi vita keretein kívüli célszerűségi és méltányossági szempontok nem vizsgálhatóak, hanem csak az,

hogy a munkáltató által közölt indokolás megfelel-e valós, világos és okszerű indokolás követelményének.⁴

6. Az elbocsátás elleni védelem – indokolási kötelezettség munkavállalói kérelemre

Mind a 2019/1152, mind a 2019/1158 irányelv összefoglalva úgy rendelkezik, hogy a tagállamok megtiltják a munkavállalóknak az irányelv által biztosított jogaik gyakorlására való hivatkozással történő elbocsátását, és az ezt célzó előkészületeket. Amennyiben a munkavállalók úgy ítélik meg, elbocsátásukra azon az alapon került sor, hogy gyakorolták az irányelv által biztosított jogaikat, kérhetik a munkáltatótól az elbocsátás megfelelően megalapozott indoklását [2019/1152. irányelv 18. cikk és 12019/1158 irányelv 12. cikk].

Aggályosnak tartom mindkét direktívában az elbocsátásra vonatkozó előkészület számonkérhetőségét, hiszen munkaügyi perben a nem közölt jognyilatkozat eleve nem vizsgálható. A jogharmonizáció eredményeként az Mt. úgy szabályoz, hogy a munkáltató a munkavállaló kérelmére indokolási köteleesség hiányában is megindokolja a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére a gondozói munkaidő-kedvezmény, az apasági szabadság, a szülői szabadság, illetve a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, vagy az előbbiek szerint ismertetett munkaszerződés, illetőleg a foglalkoztatási feltételek módosítása vagy megváltoztatása iránti kérelem (lásd az Mt. 61. § (2) és (4) bekezdését!) miatt került sor [Mt. 64. § (3) bekezdés]. Ez a lehetőség az indokolást nem igénylő,

– a próbaidőhöz kapcsolódó vagy határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése (amennyiben utóbbi esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára), továbbá

– a nyugdíjasnak minősülő, valamint a vezető állású munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondása

esetén jelent a korábbi szabályokhoz képest többletvédelmét. Minden más munkaadói, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot ugyanis indokolni kell.

A jogharmonizáció apropóján kodifikált indokolási kötelezettségre is vonatkozik az Mt. általános szabálya, miszerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie, a megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és

⁴ HORVÁTH – SZLADOVNYIK: i. m. 220–221.

okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja [Mt. 64. § (2) bekezdés]. Az idézett követelmény alapján – különösen ítélkezési gyakorlat hiányában – kérdés, a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás kérelemre kötelező indokolásának mi fogadható el? Természetesen azon túlmenően, hogy a munkaadó bizonyítja, nincs oksági kapcsolat például az apasági szabadság igénybevétele és a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás között.

7. Csoportos létszámcsökkentés – gyengített védelem

A korábbi Mt. megfelelően ültette át a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59/EK irányelv (a továbbiakban: 98/59/EK irányelv) kollektív munkajogi vonatkozású követelményét. Az Mt. ezen kötelezettséget véleményünk szerint a közösségi jogba ütközően szűkítette, akár ki is zárva e védelem érvényesülésének esélyét. Az EU norma a tájékoztatás és konzultáció szabályai között arra kötelez, hogyha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel [98/59/EK irányelv 2. cikk].

A korábbi Mt.-nek a 2001. évi XVI. törvénnyel a 98/59/EK irányelvhez „igazított” szabálya megfelelt a közösségi jog elvárásának. Megállapította ugyanis, hogy csoportos létszámcsökkentés tervezése esetén a döntést megelőzően a munkaadó legalább tizenöt nappal köteles az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal konzultációt kezdeményezni és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni [korábbi Mt. 94/B. § (1) bekezdés]. Az Mt. szerint ugyanakkor a munkáltató ebben a szituációban csak az üzemi tanáccsal köteles tárgyalni. Pedig munkavállalói képviselő az üzemi tanács tagja és az üzemi megbízott mellett a választott, munkajogi védelemre megjelölt szakszervezeti tisztségviselő is [Mt. 294. § (1) bekezdés e) pont], így a 98/59/EK irányelv szerint a szakszervezeti vezetők sem maradhatnak ki a tárgyalásból. Ezért, ha nem működik üzemi tanács, a munkáltató a törvény erejénél fogva mentesül a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatala előtti konzultáció kötelezettsége alól, és megtakarít a végrehajtásból 22 napot. Mivel egyrészt a tárgyalás megkezdése előtt legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni a létszámleépítéssel kapcsolatban, másrészt a tárgyalási kötelezettség legalább tizenöt napig áll fenn [Mt. 72. § (2)-(3) bekezdés].

Néhai kiváló kollégámtól, ÁDÁM LÓRÁNTTÓL hallottam egy történet csattanójaként „A szék határozza meg a tudatot!”. Ez jól illik erre a szabályozási helyzetre

is, hiszen a relatíve nagyobb számú alkalmazott leépítésére készülő – és kényszerülő – foglalkoztató a megtakarított 22 nappal jelentős bérköltséget is „megspórolhat”.

8. Időzzünk! – A munkaidő és pihenőidő három szabálya

Tovább lapozva az Mt.-t, eljutunk a munka- és pihenőidő szabályozásáig. E témában a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv (a továbbiakban: 2003/88/EK irányelv) állapítja meg a jogközelítési kritériumokat. Egy esetben az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) „magyar ügyben” hozott ítélete alapján hiányzik a közösségi joggal a harmónia az Mt.-ben, egy definíció vonatkozásában pedig egy spanyol vállalkozás ügyében hozott döntés szül kételyeket. A harmadik esetben ítélet sincs.

8.1. A munkaidő fogalma – az utazás

A 2003/88/EK irányelv meghatározása szerint munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi [2. cikk 1. pont]. Az EUB Tyco ügyben (C-266/14.) hozott ítélete szerint az állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalók esetében munkaidőnek minősül az az utazási idő, amelyet e munkavállalók a lakóhelyük, valamint a munkáltatójuk által kijelölt első és utolsó ügyfél közötti mindennapos utazással töltenek. A határozat tényállása szerinti esetben a spanyol cég alkalmazottai minden alkalommal a munkáltató által előző nap sms-ben meghatározott ügyfélkört voltak kötelesek felkeresni. A munkaidőbe nem számították be a munkavállalók lakóhelyéről az első ügyfélhez történő utazás időtartamát. Miután munkavégzési helyük munkanaponként – a munkaadó utasításának függvényében – változott, erre figyelemmel állapította meg a munkavállalók által indított perben az EUB határozata, hogy ekkor munkaidőnek minősül az az utazási idő is többek között, amelyet e munkavállalók a lakóhelyük, valamint a munkáltatójuk által kijelölt első ügyfél közötti mindennapos utazással töltenek.

Az Mt. szerint nem munkaidő – többek között – a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama [86. § (1) bekezdés b) pontja]. Véleményem szerint differenciált szabályozás lenne szükséges – attól függően, hogy a rendelkezik-e a munkavállaló állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel, vagy sem. Ha például a munkanapokon a munkaszerződés szerint egy vagy több munkavégzési hely valamelyikére utazik a munkavállaló, az utazás

tartama az EUB ítélet alapján nem minősül munkaidőnek. Amennyiben viszont a TV-szerelő az előző nap este tudja meg, másnap hová kell az első ügyfélhez utaznia, annak tartamával már munkaidőként kellene számolni. Mert ha minden nap a munkaadói utasítás függvényében másutt kezd, sem állandó, sem szokásos munkavégzési helye nincs.⁵

8.2. A munkaidőkeret tartama – 12 vagy 36 hónap?

A 2003/88/EK irányelv „A referencia-időszakoktól való eltérések korlátai” cím alatt lehetőséget biztosít a tagállamoknak, hogy a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett objektív vagy műszaki, illetve a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a referencia-időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék [19. cikk].

Az Mt. szabálya szerint a referencia-időszaknak megfelelő funkciójú munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap [94. § (3) bekezdés].

Miként lehet 12-ből 36? A munkaidő-beosztás szabályai között az Mt. megállapítja: egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják – kollektív szerződés rendelkezése szerint – tizenkét hónapon belül átlagban kell figyelembe venni [Mt. 99. § (7) bekezdés b) pontja]. Azaz, a munkaidő vonatkozásában úgy kell eljárni, mintha 12 hónapos lenne a keret. A legfeljebb 36 hónap a díjazás tekintetében kap szerepet, mivel a bérelszámolásra a munkaidőkeret lejártakor kerül sor. Az Mt. 156. § (2) bekezdése szerint ugyanis ekkor kell a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével elszámolni. Azaz elváltak egymástól az idő és a pénz elszámolásának esedékessége, ha a munkaidőkeret tartama 12 hónapnál hosszabb. Kétségtelen, a 2003/88/EK irányelv a munkaidő tekintetében állapít meg jogközelítési szempontokat, felvetődik ugyanakkor a kérdés, hogy a munkaidővel és az ahhoz kapcsolódó munkabérrel való kalkuláció a közösségi joggal összhangban kezelhető-e ily módon eltérően?!⁶

⁵ HORVÁTH – SZLADOVNYIK: i. m. 299.

⁶ HORVÁTH ISTVÁN – SZLADOVNYIK KRISZTINA: A munkaviszonyra vonatkozó 2019-es jogszabályváltozások – 1. rész. Adó; Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Szaklap, 2019/3. szám, 90–96.

8.3. Nincs heti pihenőidő napi pihenőidő nélkül

A 2003/88/EK irányelv szerint a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 óras minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg [5. cikk]. Az Mt. 104. § (5) bekezdése szerint nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

A hazai szabály nincs összhangban az irányelv előbb idézett 5. cikkével. Az EUB-nak a C-477/21. számú, a MÁV-START ügyben hozott ítélete szerint ugyanis a napi pihenőidő még akkor is hozzáadódik a heti pihenőidőhöz, ha közvetlenül megelőzi azt. Ez a helyzet abban az esetben is, ha a nemzeti jogszabályok az uniós jog által megkövetelnél több heti pihenőidőt biztosítanak a munkavállalók részére. Így a napi pihenőidőt az alkalmazandó nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül biztosítani kell.

Álláspontom szerint az EUB döntése formálisan helytálló, ugyanakkor érzéketlen a magyar szabályozásra. Az Mt. általános szabálya szerint ugyanis a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg [106. § (1) bekezdés]. A heti pihenőidő negyvennyolc órája önmagában hosszabb, mint a 2003/88/EK irányelv minimálisan garantált heti és napi pihenőidejének együttes, harmincötórás tartama.

Egyetértve az Mt. 104. § (5) bekezdését megállapító 2022. évi LXXIV. törvényhez fűzött indokolással, abban az esetben, ha a munkavégzés napját követően a munkavállalót a munkáltató sem rendes, sem rendkívüli munkaidőben nem kötelezi munkavégzésre, a napi pihenőidő beosztása célját veszti, hiszen a munkavállaló számára a munkáltató egyéb jogcímen (pl. heti pihenőnap vagy pihenőidő) oszt be pihenőidőt. Ezen megfontolás alapján a 2003/88/EK irányelv heti- és napi pihenőidő biztosítására vonatkozó cikke is módosításra szorulna.

9. A munka és a magánélet közötti egyensúlyért – az apasági és a szülői szabadság

A gyermek születéséhez és neveléséhez, gondozásához kapcsolóan a 2019/1158 irányelv két jogcímen szabadság szabályozására kötelezte a tagállamokat. Meny nyiben változtatott a közösségi jog a magyar jog hatálya alá tartozó szülőként munkát vállalók helyzetén?

9.1 Az ifjú apák részben fizetett távolléte

Az apákat először a korábbi Mt. 2002-es módosítása alapján illette meg gyermekük születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig, kérésüknek megfelelő időpontban volt köteles a munkáltató kiadni. A díjazás vonatkozásában a munkaidő-kedvezmény nem a foglalkoztatót terhelte, a tartamára járó távolléti díj a központi költségvetésből került kifizetésre [korábbi Mt. 138./A. §].

Az Mt. 2012-es életbelépésével annyit változtatott a megelőző szabályozáson, hogy munkaidőkedvezmény helyett pótszabadság jogcímen illette meg a távollét az apákat, másfelől ikergyermek születése esetére öt helyett hét munkanap pótszabadságot biztosított [Mt. 118. § (4) bekezdés]. Ténylegesen ugyanakkor e távollét mégis csak munkaidőkedvezmény maradt, mivel a jogosultság megállapításakor nem volt alkalmazható az alap- és minden további más jogcímen biztosított pótszabadságra irányadó azon rendelkezés, miszerint, ha a munkaviszony év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része járt [Mt. 121. § (1) bekezdés].

Ezen szabályozási helyzetben kellett felmérni, mely változást igényel a 2019/1158 irányelvnek való megfelelés. Apasági szabadság jogcímen a direktíva 10 munkanap távollétet biztosít és tagállami kompetenciába tartozik annak eldöntése, hogy e szabadság egy részét igénybe lehet-e venni a gyermek születése előtt, vagy csak azt követően, valamint az, hogy e szabadságot rugalmas módon is igénybe lehet-e venni. A jogosultság nem tehető függővé a munkában töltött idő tartamától és családi jogállásától, illetve állapotától [2019/1158 irányelv 4. cikk].

Az Mt. harmonizációjának teljesítéséhez három módosításra volt szükség. A 2023-tól hatályos változás – a közösségi jogi megjelöléshez igazodva – apasági szabadsággá „keresztelte át” a pótszabadságot, ezen túlmenően – a megszületett gyermekek számától függetlenül – 10 munkanapra emelte a szabadság tartamát, valamint az örökbefogadó apának is biztosítja a szabadság ezen jogcímét. A korábbi szabályozással azonosan csak a gyermek születését követően vehető igénybe az apasági szabadság, így a hazai jogalkotás nem élt azon irányelvi felhatalmazással, ami a gyermek világra jöttének előtt is lehetővé teszi e szabadság egy részének felhasználását.

Valamennyi alanyi jogon járó munkából való távollét igénylésének realitását befolyásolja, hogy munkavégzés hiányában mely díjazást vagy ellátást garantál a jog. A 2019/1158. irányelv szerint az apasági szabadság tekintetében ez a juttatás legalább olyan jövedelmet kell, hogy biztosítson, mint amelyet az érintett munkavállaló tevékenységének egészségi állapotához kapcsolódó okokból történő megszakítása esetén kapna. Ezen túlmenően tagállamok e jogot a gyermek születésének

várható időpontját közvetlenül megelőző, hat hónapot meg nem haladó korábbi foglalkoztatásban töltött időszakokhoz köthetik [4. cikk (2) bekezdés].

Számtani tekintetben az Mt. megfelel az uniós elvárásnak. A munkavállaló az apasági szabadság öt munkanapjára távolléti díjra, a hatodik munkanapjától a távolléti díj negyven százalékára jogosult. Ez átlagát tekintve a távolléti díj hetven százaléka, ami a betegszabadság idejére jár [146. § (4) bekezdés], azaz olyan összeg, mint amit a munkavállaló a betegség miatti keresőképtelenség tartamára kap.

Változatlan az a szabály, hogy első öt munkanapra a munkavállaló részére járó távolléti díj és az azt terhelő munkáltatói közteher összege a munkáltató részére a központi költségvetésből megtérítésre kerül [535/2022. (XII. 21.) Korm. rendelet 4. §]. Az apasági szabadság így növeli a munkaadók bérköltségét, más kérdés ugyanakkor, hogy az újdonsült apák mekkora hányada engedheti meg – díjazása függvényében – a második öt napra a távolléti díj kevesebb, mint felével fizetett távollétet.

9.2. A szülői szabadság – a fizetés nélküli szabadsághoz közelében

A magyar munkajog évtizedek óta prioritásként tekint a gyermeknevelésre és gondozásra, alanyi jogon fizetés nélküli szabadságot biztosítva e célból. Szemezgetve a szabályozás történetéből, mai optikán keresztül szemlélve – az apák terhére – hátrányosan megkülönböztető volt az 1968-ban életbe lépett, és 1992-ig hatályos rendelkezés, ami a dolgozó nő kérelmére biztosított a szülési szabadság letelte után gondozás céljából a gyermek harmadik életéve betöltéséig fizetés nélküli szabadságot. Ezen alanyi jogon járó távollét az apát csak akkor illette meg, ha gyermekét egyedül nevelte [48/1979. (XII. 1.) MT rendelet a Munka Törvénykönyve végrehajtásáról 54. § (2)-(3) bekezdés].

Az említett negatív diszkriminációt felszámolta a rendszerváltozás, a hatályos szabályozás is a munkavállalónak – azaz mindkét szülőnek – biztosítja e jogcímen a fizetés nélküli szabadságot – általános szabályként ugyancsak a gyermek hároméves koráig, de személyes gondozása érdekében akár tizedik életév betöltéséig, a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt [Mt. 128. § (1) bekezdés, 130. §].

Kérdés, az Mt. hatálya alá tartozó szülők vonatkozásában hozzátett-e valamit a 2019/1158 irányelv követelményeinek adaptációja a munka és a magánélet közötti egyensúly biztosításához?

A közösségi jog szerint valamennyi munkavállaló jogosult négyhónapos szülői szabadságra, amely a gyermek legfeljebb nyolcéves életkora előtt igényelhető. Ezt az életkort az irányelv szerint olyan módon kell meghatározni, amely biztosítja, hogy mindkét szülő ténylegesen és egyenlően gyakorolhassa a szülői szabadsághoz való jogát. E jogosultságot a tagállamok a munkában töltött idő tartamához köthetik, amely nem haladhatja meg az egy évet [2019/1158 irányelv 5. cikk].

Az Mt.-t tekintve az első aggály a számok összevetésével kapcsolatban jelenik meg. A munkavállalót ugyanis negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg. Ez a szám pedig sehogyan sem éri el a négy hónapot, az általános munkarend munkanapjaival számolva (egy hónapban kb. huszonkettő munkanap van) legfeljebb két hónapig jutunk. Megfelel az irányelvnek, hogy e szabadság igénybevételéhez a munkaviszonynak a munkaadóval egy éve fenn kell állnia, és hogy minderre a gyermeke hároméves koráig van lehetőség [Mt. 118/A. § (1) bekezdés]. Kétségtelen viszont, hogy az irányelv nyolcéves életkormaximumánál a magyar korhatár jóval alacsonyabb, így például a gyermek „beiskolázásakor” szülői szabadságot igényelni már nem lehet.

A 2019/1158 irányelv szerint a díjazást vagy juttatást olyan módon kell meghatározni, hogy az elősegítse a szülői szabadság mindkét szülő általi igénybevételét [8. cikk (3) bekezdés]. A két távollét díjazásával kapcsolatban belső szabályozási ellentmondás van az irányelvben. Az apasági szabadság tekintetében – összeg hiányában is – számszerűen kerül meghatározásra a lehetséges minimum (amit a munkavállaló tevékenységének egészségi állapotához kapcsolódó okokból történő megszakítása esetén kapna), a szülői szabadság tekintetében viszont távolléstartó teleologikus megközelítést alkalmaz az EU jogalkotása: a szülői szabadság mindkét szülő általi igénybevételének elősegítése. Nem pedig az igénybevétel biztosítása.

Kétséges, hogy a gyermek gondozása céljából biztosított fizetés nélküli szabadsághoz képest mennyiben jelent nagyobb motivációt a szülői szerepvállalásra az Mt., miután e szabadság tartamára a távolléti díj tíz százaléka jár, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett gyermekgondozási díj (gyed), illetőleg gyermekgondozást segítő ellátás összegével [146. § (5) bekezdés]. Példaként a gyermekgondozási díjjal számolva, ennek összege a társadalombiztosítási járulékalapot képező jövedelemnek a naptári napi alap 70%-a, legfeljebb havonta a mindenkori minimálbér kétszeresének 70%-a [a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/D. § (1) bekezdés]. Azaz jó eséllyel előfordulhat, hogy a szülői szabadság fizetés nélküli távollétet jelent, hiszen a gyed összegét meghatározó jövedelem 70%-a „elnyeli” a távolléti díj 10%-át.

10. Atipikus munkaviszonyok – három jogintézmény uniós és magyar szabályairól

Az Mt. „A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok” cím alatt hatféle atipikus munkaviszonyt szabályoz, melyek közül kettő vonatkozásában határoz meg EU irányelv jogközelítési kritériumokat. A harmadik esetben az uniós szinten működő szociális partnerek keretmegállapodása foglalja magába a legkisebb közös többszöröst.

10.1. A határozott idejű munkaviszony – az alternatív garancia igénye

Az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége (UNICE), az Állami Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ETUC) 1999-ben keretmegállapodást kötött a határozott ideig tartó munkaviszonyról. E három uniós szinten működő szociális partner kezdeményezésére, a Bizottság javaslata alapján az Amszterdami Szerződés 139. cikke (2) bekezdésének alkalmazásával e keretmegállapodás végrehajtására az Európai Unió Tanácsa elfogadta az 1999/70/EK irányelvet az ETUC, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról (a továbbiakban: 1999/70/EK irányelv).

A közösségi normából kiemelendők a visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések, amire az 1999/70/EK irányelv három lehetőséget kínál. Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamoknak a következő intézkedések közül kellett egyet vagy többet bevezetniük:

a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;

b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;

c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának száma [5. szakasz 1.].

Az a jogtechnikai megoldás, hogy a közösségi jog a tagállamokra bízta azt, hogy válasszon ki az eszközök közül egyet, nem a szigorúbb szabályok megalkotásának irányába mutat.⁷

A magyar jogalkotás a b) pontban foglaltak alkalmazásával már az 1999/70/EK irányelv megalkotása előtt megfelelt a közösségi jognak, miután a korábbi Mt. 1992-ben hatályba lépett szövege öt évben maximálta – az újabb munkaviszony

⁷ KISS: i. m. 440.

létesítését is ideértve – a határozott idejű munkaviszony tartamát [79. § (2) bekezdés]. A normaszövegen az Mt. az „ötéves-szabály” számítása tekintetében pontosított, kimondva: e tartamba a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is be kell számítani [192. § (2) bekezdés].

Bár az 1999/70/EK irányelvet a szakirodalom meglehetősen „puhának” minősíti, egy vonatkozásban a közösségi jognak való megfelelés az Mt. szabályozásában indokolatlanul rugalmatlannak tűnik – különös figyelemmel arra, hogy a határozott idejű munkaviszony tartama nemcsak naptárilag, hanem más alkalmas módon is meghatározható [192. § (1) bekezdés].

Egy példa a gyakorlatból: a szülési szabadságra távozó kismama helyettesítésére a munkaadó határozott idejű munkaszerződést köt. Közeledik a gyermek harmadik születésnapja és gondozására igénybe vett fizetés nélküli szabadság letelte, amikor az édesanya bejelenti, immár nyolcadik hónapja újra várandós, így távollétének csupán a jogcíme változik meg, ismét szülési szabadságra megy. Ha második gyermekével is annak hároméves koráig fizetés nélküli szabadságon lesz, a helyettesítő határozott idejű munkaviszonyának tartama már túllépi az öt esztendőt, így előáll a részleges érvénytelenség.

E probléma kiküszöbölésére – összhangban a 1999/70/EK irányelv szemléletével – a hazai hatályos szabályozás kiegészülhetne azzal, miszerint például távollévő munkavállalót helyettesítő határozott idejű munkaviszonya az öt évet akkor haladhatja meg, ha a helyettesített munkaviszonya is megszakítás nélkül ilyen tartamban szünetel. A javasolt megoldás azért is megfelelne az uniós munkajogi elvárásnak, mert a direktíva fókuszában nem az azonos felek közötti első határozott idejű munkaszerződés, hanem az egymást követő határozott idejű munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása áll. Természetesen a más alkalmas módon a munkaszerződésben rögzített körülmény, azaz a munkaviszony szünetelésének – példánkban a fizetés nélküli szabadságnak – a megszüntetése az Mt. 63. § (1) bekezdésének c) pontja alapján a határozott idő lejártá folytán a munkaviszony megszűnését eredményezi.

A javasolt módosítás egyszerűsítene a munkaadónak a helyettesítés megszervezését és a helyettesítőnek sem okozna érdeksérelmet, hiszen így valóban addig állna fenn a munkaviszonya, amíg munkájára szükség van. A helyettesített újbóli munkába állásáig.

10.2. A távmunkavégzés – új értelmezésben

Gyökeresen eltávolodott a távmunkavégzés törvényi definíciója a Covid óta már kevésbé atipikus munkaviszony nemzetközi és a korábbi magyar jogszabályi meg-

határozásától. A részletek előtt dióhéjban a közelmúlt jogtörténetéről! Két és fél-évtizede, 2002-ben az európai szociális partnerek, az ETUC, az UNICE és a CEEP mellett az Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége (UEAPME) Keretmegállapodást írt alá a távmunkáról (a továbbiakban: Keretmegállapodás). Ez a megállapodás számos tekintetben újító volt és új perspektívákat nyitott meg az európai társadalmi párbeszéd elmúlt húsz évben követett gyakorlata előtt, ugyanis az európai szociális partnerek első alkalommal döntöttek európai keretmegállapodásuk saját eszközökkel történő bevezetéséről. A szándék: meghatározzák a távmunka alkalmazásának általános keretét úgy, hogy az megfeleljen a munkaadók és munkavállalók igényeinek, az egyre gyarapodó számú távmunkás élvezze a munkavállalók számára biztosított általános védelmet.⁸ A Keretmegállapodás végrehajtására – a megkötéstől számított hároméves határidőben – az aláíró partnerek vállaltak kötelezettséget, a tagállamok vezetési és munkaügyi eljárásaiknak és gyakorlataiknak megfelelően [Keretmegállapodás 12. pont].

A korábbi Mt. biztosította volna, hogy a szociális partnerek uniós léptékű normaalkotási módszerét követve nemzeti szinten a magyar érdekképviseletek is megalkossák a távmunkavégzésnek a Keretmegállapodás szerinti követelményeket kielégítő szabályait. Az Országos Érdekegyeztető Tanácsban létrejött megállapodást ugyanis – e Tanács javaslatára – a gazdasági miniszter jogszabályban kihirdette [korábbi Mt. 17. § (4) bekezdés]. Az állam fel- és túlértékelt jogalkotási szerepe tradíciójának tovább éléseként megállapodás helyett a korábbi Mt. 2004-i évi módosításával került a távmunkavégzés intézménye bevezetésre a magyar munkajogi szabályozásban. A Keretmegállapodás a távmunkát – annak általánosan elfogadott definíciója szerint – olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési formának tekinteti, amely a számítástechnikát munkaviszony keretei között veszi igénybe, ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik [2. pont.]. Ennek szellemében fogalmazott a hazai jogalkotó is a távmunkát végző munkavállaló meghatározásakor, aki a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen, az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végzi, és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbítja [korábbi Mt. 192/D. §].

A normatív tartalom a 2012-ben hatályba lépett Mt.-vel sem változott, egészen 2022-ig. A módosított rendelkezés szerint távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi [Mt. 196. § (1) bekezdés].

⁸ A távmunkáról szóló Európai Keretmegállapodás végrehajtása – Az Európai Szociális Partnerek jelentése. 2006. szeptember 1.

A szabályozás korábbihoz képest szembetűnő sajátossága, hogy a normaszöveg szakított azzal a nemzetközileg is használt távmunka-definícióval, mely szerint a távmunka fogalmilag számítástechnikai eszközzel végzett tevékenység.⁹ Ennek folyományaként a távmunkavégzés közel került a bedolgozói munkaviszonyhoz. Meghatározó elhatárolási pont, hogy bedolgozó esetében kizárólag teljesítménybér alkalmazható és a munkahely állandó jelleggel nem a munkaadóhoz tartozik, az Mt. szerint a munkavállaló lakóhelye, vagy a felek által meghatározott más hely [198. §].

A módosított szabályozás alapján kimondatlanul megteremtődött a home office alkalmazásának lehetősége is. A szabályozás hiányában korábban kialakult gyakorlat szerint a home office esetében a munkavállaló heti 1-2 napon dolgozott munkáltatója tudtával, beleegyezésével otthonról.¹⁰ A jogalkotó a home office intézményesítéséhez azt a megoldást választotta, hogy új kodifikáció helyett az Mt. távmunkavégzésre vonatkozó szabályait tágította ki olyan mértékben, hogy azok a rendszeresen végzett home office –ra is alkalmazhatók.¹¹ Erre utal egyértelműen azon rendelkezés, miszerint eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát [Mt. 196. § (3) bekezdés c) pont]. Azaz, megállapodás alapján a munkavállaló például csupán hetente egy napot is otthonában dolgozhat. Kérdés, mindez valóban távmunka-e? A Keretmegállapodás alapján azért sem, mert a heti munkaidő 1/5-ében a munkaadó telephelyétől távoli helyen végzett munka nem rendszeres. Inkább kivételes...

Az előbbi idézett „eltérő megállapodás hiányában” fordulattal az Mt. 2022-es módosításával hatályba lépett két olyan rendelkezés is, amely kifejezetten ellentétes a Keretmegállapodással.

Ez utóbbi kimondja: a munkáltató köteles intézkedéseket végrehajtani annak érdekében, hogy a távmunkavállaló ne szigetelődjön el a vállalat dolgozó közösségének többi részétől azáltal, hogy lehetőséget biztosít a számára, hogy rendszeresen találkozzon kollégáival és hozzájusson a vállalati információkhoz [Keretmegállapodás 9. pont]. Ezzel szemben az Mt. szerint eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére

⁹ BANKÓ ZOLTÁN: A távmunka szabályozási kérdései Magyarországon pandémia előtt, alatt és után, *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/2. szám, (1. különszám), 33–38. DOI: <https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.1988>.

¹⁰ PENTZ EDINA: Távmunka vs home office. *Adó Online*; 2021. II. 18. <https://ado.hu/munkaugyek/tavmunka-vs-home-office/>

¹¹ SZABÓ M. ANDRÁS: Megérkezett a „home office törvénycsomag” – részletes elemzés a szabályokról. *Adó Online*, 2022. I. 3.; <https://ado.hu/munkaugyek/megerkezett-a-home-office-torvenycsomag-reszletes-elemzes-a-szabalyokrol/>

beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson [196. § (2) bekezdés d) pont]. Azaz, a vitathatatlanul a munkaadónak alárendelt helyzetben lévő munkavállalóval köthető olyan megállapodás, amely megtiltja belépését a munkáltatóhoz és nem engedi meg a kollégákkal a kommunikációt. Például éppen a munkaadó érdekében, egy szakmai segítségkérés miatt.

10.3. A munkaerő-kölcsönzés – a közösségi joggal való összhang három kérdőjele

Klasszikus szerepétől eltérve, a határozatlan idejű munkaviszony egyenértékű alternatívájaként került a korábbi Mt.-be 2001-ben a munkaerő-kölcsönzés. E tekintetben fontos a kor is! A magyar szabályozás megalkotására olyan periódusban került sor, amikor már Európa-szerte – tiltott vagy túrt kategóriából indulva – nemcsak elismerté vált a munkaerő-kölcsönzés, hanem a tagállamok meghatározó része már túl volt a kölcsönzés igénybevételi lehetőségét liberalizáló második szabályozási hullámon. A magyar jogalkotó ebben az időszakban – kifejezetten a kölcsönzésre megalkotott nemzetközi jogi kötelezés hiányában – szabadkezet kapott a jogintézmény funkciójának és tartalmának meghatározásában. Így léphetett életbe azon szabályozás, amely egyfelől nem tartalmazott rendelkezést arra nézve, hogy mely okokból, és/vagy milyen időtartamra lehet munkaerőt kölcsönözni. Másrészt, az említett 2001-es korábbi Mt.-módosítás e mellett a kölcsönzött és a kölcsönvevő saját munkavállalói között a foglalkoztatás feltételei vonatkozásában egyáltalán nem rendelkezett az egyenlő bánásmód követelményéről. A 2008/104 irányelv a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól (a továbbiakban: 2008/104 irányelv) éppen e két jogintézmény vonatkozásában – a kölcsönzés ideiglenességének és az egyenlő bánásmód megkövetelésével – szorított leginkább a nadrágszíjon.¹²

A 2008/104 irányelv Preambuluma rögzíti: a munkaerő-kölcsönzés nem válthatja fel a „hagyományos” munkavégzést: a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszony általános formája [(15) bekezdés]. A közösségi jogalkotás során ugyanakkor nem sikerült kompromisszumra jutni az elvi tétel normatívvá tételében, ugyanis a „kölcsönzés” definíciójában csupán az szerepel: a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz ideiglenesen helyezhető ki munkavégzés céljából [3. cikk (1) bekezdés e) pont].

¹² HORVÁTH ISTVÁN: Munkajogi triangulum – Gondolatok a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv magyar harmonizációjához, I. Pécsi Munkajogi Közlemények, III. évf., 2010. november, II. szám, 13–22.

Mennyiben felel meg az ideiglenesség kifejezés az ún. normavilágosság követelményének? Az Mt. szerint ez legfeljebb öt év, ideértve a meghosszabbított, vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést. Megelőzendő a visszaélést, az ötéves korlát attól függetlenül alkalmazandó, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg [Mt. 214. § (2) bekezdés]. A kikölcsönzés maximális időtartamának öt évben történő megvonása végeredményként azt jelenti: a kölcsönzött munkavállaló igénybevétele egyenértékű alternatívája a határozott idejű munkaviszonynak, amely esetében ugyancsak öt esztendő a leghosszabb lehetséges időtartam [Mt. 192. § (2) bekezdés].

10.3.1. Az egyenlő bánásmód követelménye – a kivételétel lehetősége díjazás esetén

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó követelmény jelenti az Irányelv „szociális dimenziójának” meghatározó részét.¹³ Ezen belül az egyik legkritikusabb feltétel a munkabér, melyet a direktíva fizetésként említ, kijelölve egyben az egyenlő bánásmódtól való eltérés keretét. E szerint a fizetés tekintetében a tagállamok mentességet biztosíthatnak az egyenlő bánásmód alapelvének alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést [2008/104/EK irányelv 5. cikk (2) bekezdés]. A két feltétel egyidejű meglétét olyan súlyú, a munkavállalót védő objektív körülménynek tekinti a közösségi norma, amely alapján a tagállam szabályozásában kivétel tehet az egyenlő bér elve alól.

Az ún. „permanent employee” tartós foglalkoztatási helyzetben álló munkavállalót jelölt, nem feltétlenül határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezőt.¹⁴ Irányelvi definíció híján ugyanakkor a tagállamoknak kell meghatározniuk a tartós munkaviszony fogalmát, melynek meghatározása során legalább egy kötöttséggel számolni kellett. Mindez ugyanis elválaszthatatlan a kikölcsönzés ideiglenességétől, a tartós munkaviszony időtartamának meg kell haladnia a tagállam által meghatározott ideiglenes kikölcsönzés maximális tartamát. A kikölcsönzések közötti díjazásban történő részesülés mellett ez, a munkavállalónak nagyobb biz-

¹³ SOPHIE ROBIN OLIVER: A French reading of Directive 2008/104 on Temporary Agency Work. *European Labour Law Journal*, Volume 1, 2010, No. 3, 398–405. DOI: <https://doi.org/10.1177/201395251000100307>

¹⁴ BANKÓ ZOLTÁN – BERKE GYULA: *A munkaerő-kölcsönzés és a távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon*. Kézirat, Pécs, 2009, 16.

tonságot jelentő feltétel kompenzálja, hogy elesik a kölcsönvevő saját alkalmazotainak fizetett díjazástól.¹⁵

E feltételben azonban egy logikai bukfenc is van, a 2008/104/EK irányelv előzetesen ugyanis egy olyan feltételt követel meg, amelynek teljesülése kizárólag utólag igazolható. A tartósság ugyanis csak feltételezhető, miután mindezt a munkaszerződés megkötését követően számos körülmény befolyásolhatja. A kölcsönbeadó felmondhatja a munkaviszonyt például kölcsönvevői megrendelés hiányában a tartósság kritériumát jelentő időtartam elérése előtt, arra is figyelemmel, hogy túl sokba kerül számára a két kikölcsönzés közti bérfizetés. Megítélésem szerint erre a helyzetre is vonatkozik azon szabály, mely szerint a tagállamok megfelelő intézkedéseket kell hozniuk a visszaélések megakadályozása céljából [2008/104/EK irányelv 5. cikk (5) bekezdés].

Összességében, értékelésem szerint az irányelvi felhatalmazásnak megfelel az Mt. azon szabálya, amely szerint a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül [219. § (3) bekezdés a) pont].

10.3.2. Két bérezési „tétel” – aggályos kivételek az egyenlő bánásmód követelménye alól

Ezen túlmenően ugyanakkor két, az egyenlő bánásmód alapelve alóli kivételtételre szóló felhatalmazást találunk az Mt.-ben. Az előbbi kivétel a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében akkor is alkalmazható, ha a kölcsönzött munkavállaló

a) a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontjában meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül, vagy

b) a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát [Mt. 219. § (3) bekezdés b)-c) pont].

¹⁵ KÁRTYÁS GÁBOR: *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. Phd értekezés, kézirat Budapest, 2011, 104–105.

Az a) pont vonatkozásában aggályos, önmagában e személyi kör munkaerőpiaci integrációjának támogatása okán „kivonható-e” az egyenlő bánásmód követelménye alól. A 2008/104/EK irányelv hatályának megvonásakor ugyanis úgy rendelkezik, hogy a tagállamok úgy rendelkezhetnek, hogy az irányelv nem vonatkozik a meghatározott állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében kötött munkaszerződésekre [1. cikk (3) bekezdés]. A hivatkozott rendelkezésen alapuló derogációra csak akkor kerülhet sor, amennyiben szakképzési, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében történő kikölcsönzés keretében dolgoznak, ami elég valószínűtlen, ha egyébként a hátrányos helyzetű munkavállalók ugyanazon feltételekkel végzik munkájukat, mint más alkalmazottak.¹⁶ Már pedig az Mt. szerinti esetben ez történik.

A b) pontnál idézett derogáció egy lehetséges kölcsönvevői kör, a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaság vagy közhasznú szervezet, illetve nyilvántartásba vett közhasznú szervezet tekintetében ugyancsak nem felel meg a 2008/104/EK irányelv támasztotta követelménynek. A direktíva hatályára irányadó rendelkezés szerint a kölcsönvevőre a kölcsönbeadóval megegyező paraméterek vonatkoznak, így csak a gazdasági tevékenységet nem folytató munkáltató esetében hozhatott volna a magyar jogalkotó olyan döntést, hogy egy alapvető munka- és foglalkoztatási feltétel, a fizetés tárgyában részlegesen mentesít egy irányelvi rendelkezésnek való megfelelés követelménye alól.¹⁷ Az már csupán „magyar ügy”, hogy például a többségi állami tulajdonban lévő kölcsönvevők miért nem hasznélvezői a kölcsönzésért a kölcsönbeadónak fizetendő díjat feltehetően csökkentő szabálynak.

10.3.3. A kölcsönzés „kivonása” a csoportos létszámcsökkentés hatálya alól

Végül a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59/EK irányelvvel (a továbbiakban: 98/59/EK irányelv) nincs összhangban az Mt. azon szabálya, amely munkaerő-kölcsönzés esetén éppen e tömeges létszámleépítésre irányadó törvényi rendelkezések alkalmazása alól mentesít [Mt. 222. § (4) bekezdés]. Elég az olvasásban a 98/59/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdéséig eljutnunk, miszerint a direktívát nem kell alkalmazni

¹⁶ European Commission – Employment, Social Affairs & Inclusion – Unit B2 – Labour Law; Report Expert Group: *Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work*; August 2011, 9.

¹⁷ HORVÁTH ISTVÁN: *Kölcsönzés előnyök?* HR Plusz 2013, HVG Kiadványok, 2012. november, 42–47.

a) azoknak a munkaszerződéseknek a keretein belül történő csoportos létszámcsökkentésekre, amelyeket korlátozott időtartamra, vagy meghatározott feladatra nézve kötöttek, kivéve, ha az elbocsátások az ilyen szerződések lejártá vagy azok teljesítése előtt történnek,

b) a közigazgatási vagy a közjogi (vagy azokban a tagállamokban, amelyekben ezt a fogalmat nem ismerik, az azokkal egyenértékű hatósági) intézmények dolgozóira, továbbá

c) a tengerjáró hajók legénységére.

A kölcsönzött munkavállalók nem szerepelnek a felsorolásban.

11. Az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről – rendeletalkotási felhatalmazás

2024. május 11-én lépet hatályba az Mt. azon módosítása, miszerint felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum konzultációjára kijelölt fórumot és a konzultációra vonatkozó szabályokat [153. § (5) bekezdés]. Az Mt.-t módosító 2024. évi XXVIII. törvény javaslatához fűzött indokolás szerint az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló 2022/2041 irányelv (a továbbiakban: 2022/2041 irányelv) szerint elvárás a tagállamok által jogszabályban megállapított minimálbér összegének meghatározásához és aktualizálásához kapcsolódó eljárás transzparenciája. Ennek érdekében szükséges, hogy a Kormány felhatalmazást kapjon a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum konzultációjára vonatkozó részletes szabályok kormányrendeletben történő szabályozására, valamint a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum megállapításával kapcsolatban konzultációra jogosult fórum kormányrendeletben történő kijelölésére.

A jogharmonizáció határideje 2024. november 15. Az Mt. felhatalmazása alapján megalkotandó végrehajtási jogszabálynak ezen határidőig kell életbe lépnie. A jogalkotási felhatalmazás a két minimálstandard konzultációjára kijelölt fórum meghatározására és a konzultáció irányadó szabályok megalkotására vonatkozik. A 2022/2041 irányelvben jogközelítési kritériumok talán részben túllépnek a jogalkotási felhatalmazáson, hiszen például a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdításával kapcsolatos jogharmonizációs követelményekről olvashatunk. Meglátjuk...

Abstract

EUROPEAN UNION LABOUR LAW – IN HUNGARIAN MIRROR

The paper “flattened” the text of the Labour Code and describes - in a non-exhaustive way - the changes brought by certain directives in the Hungarian labour law. The wording contains the criticisms: for example, the values of EU and Hungarian legislation and the codification concerns. To recall some details: among other things, the paper touches on the personal scope of the Labour Code. In particular, how the legislator has extended EU standards for the protection of young people beyond the EU requirement to all other legal relationships outside the scope of labour law. Citing another recent legislative issue, the paper reviews how the directives on transparent and predictable working conditions and work-life balance for parents and carers have changed workers’ employment conditions. The paper also deals with some of the Community legal requirements for termination of employment, working and rest time and atypical employment relationships, showing how the criteria for the implementation of the law are “reflected” in Hungarian labour law.

Keywords: *legislative harmonization; Treaty of Rome; young worker; prohibition of abuse of rights; sharing and reversal of the burden of proof; negative discrimination; executive employees; parallel employment; posting; flexible working conditions; teleworking; employment contract; termination of employment; paternity leave; parental leave; probationary period; collective redundancies; working time; working time banking; work schedule; rest period; absentee pay; The Amsterdam Treaty; fixed-term employment relationships; temporary agency work; minimum wage.*