

A munkajog jogági elhelyezésének alapkérdései a változások új igényei szerint

Kapcsolódva a jogelméleti Szemle 2022/4. számában megjelent „A jogforrástan és a jogforrásfogalom tágabb értelmezéséhez” című tanulmányom általános elméleti gondolataihoz, azok alapul vételével igyekszem tézisszerűen felvázolni azokat a problémákat, amelyek a munkajog metamorfózisát idézik elő napjainkban. A problémák előidéző gyökere az a társadalomgazdasági átalakulás, amely a hagyományos nagyüzemi fordista gyáripari termelés helyébe lépő informatika jelent és ezzel összefüggésben még az is, hogy az altruizmuson alapuló welfare society szociális piacgazdaságát egyre inkább egy egoista versenyszemléletű olyan egyszemélyi produktumra orientált munkatevékenység váltja fel, ahol a munkajog korábbi munkavállalói egzisztenciát védő szociális jellege egyre jobban elvékonyodik. Ennek következményeképpen a munkajognak a polgári jogtól való eltávolodásának és közjogi jellegű szociális védelmi funkció erősödésének a tendenciája megállt és egy visszatérés jelentkezik a magánjoghoz.²⁶⁹ Ez a munkajogon belül megítélésem szerint öt jelentős területen jelent átalakulást. Az első a munkajog önálló jogági jellegének és a szociális joggal való összekapcsolódásának a megkérdőjelezése és a polgári jogi kötelmi jogi szabályozásba való visszahelyezésének az igénye. A második a kötött, függő munkajogviszony visszahúzódása a szabadabb kötetlen munkaviszony javára és nem egyszer kiválása a tartós vállalkozási-megbízási jogviszony-létesítés irányába. A harmadik a szürke zóna és az önfoglalkoztatás kérdése. A negyedik a vállalkozási tartalmú atipikus munkaszerződések előtérbe kerülése és végül az ötödik a digitális platformalapú szerződések megjelenése és előtérbe kerülése.

Ami az elsőt illeti, a nyugat-európai országokban a német, a holland, az osztrák és a svájci polgári törvénykönyv a szolgálati/munkaszerződést átfogó jelleggel szabályozza. A munkajogviszony egyes intézményeit a szociális védő-előírásokkal a kollektív munkajoggal (szociális partnerek, kollektív szerződés, üzemi tanács és megállapodás) együtt azonban Svájc kivételével külön résztörvények rendezik.²⁷⁰ A svájci OR. (Obligationsrecht) viszont valamennyi polgári jogi kötelemmel együtt nemcsak a munkaszerződést, hanem a kollektív szerződést is tartalmazza „Gesamtarbeitsvertrag”-ként megjelölve. Ezen kívül Svájcban még a frankofon és a latin jogrendszerekhez hasonlóan mind az individuális, mind pedig a kollektív munkajog intézményeit részletesen szabályozó Munkatörvény, Arbeitsgesets is rendez a munkajogot.²⁷¹ Franciaországban a Code civil szabályozza a „luage du travail” lényegét, emellett azonban az individuális és a kollektív munkajogot átfogó részletességgel a „Code du travail” rendez.²⁷² Ehhez hasonló a három latin állam, ahol Olaszországban a Codice civile 5.

²⁶⁹ Codice civile Libr. 5. Lavoro, Art. 2094 et ff. + Statuto dei lavoratori (300/1970.), Radoccia: Arbeitsrecht in Italien. In: Henssler-Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa, 3.Aufl. Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011. 611. o.

²⁷⁰ BGB. Diensvertrag, §§ 611–630. In: Adomet –Sodan (Hrsg.): Arbeit-, und Sozialrecht. Nomos Verlag, Baden-Baden, 8. BGB Auszug, 11–39.; Bjourgerlijk Wetboek §§ 610–634 (Arbeitsvereenomst); ABGB §§ 1151–1164., Mayer-Maly Theo – Franz Marhold: Österreichisches Arbeitsrecht, I.-II. Band. Wien New York, Springer Verlag, I. Band von Mayer-Maly: Individualarbeitsrecht. 1987.; II. Band vom Marhold: Kollektives Arbeitsrecht. 1991.; Theo Guhl: Das schweizerisches Obligationsrecht, Schulteis Verlag Tülich, 2000. (Arbeitsvertrag, und Gesamtarbeitsvertrag) + soweizerisches OR. 46. ff. §§

²⁷¹ W. Portmann – J. F. Stöckli: Schweizerisches Arbeitsrecht 3. Aufl. DIKE Verlag, Zürich – St. Gallen, 2013.

²⁷² Generalregulation in Code Civil (Luage du travail, Chaptire III. art.1779–1789, detail regulation in Code du travail I–II. vol. In: Iura Europae (Droit dutravail–Arbeitsrecht), Edition technique iuris chasseours, Paris – C. H. Beck Verlag, I. Vol/Band 30.10. 5–7. o., Jogirodalmi megnyilvánulását lásd: Ferid Murad: Das französische Zivilrecht. I. Band (Allgemeine Lehren, Recht der Shuldveraltnisse.)

könyve tartalmazza a munkaszerződés strukturális szabályait, az individuális és a kollektív munkajogot részletesen pedig a Statuto dei lavoratori.²⁷³ Hasonló a szabályozás Spanyolországban és Portugáliában is, ahol a Codice civil szolgálati szerződése mellett az individuális és a kollektív munkajogot átfogó részletességgel Portugáliában a Codice do trabalho, míg Spanyolországban az Estatuto de los trabajadores szabályozza.²⁷⁴ A Skandináv államokban, ahol nincs kodifikálva a polgári jog, az egyes szerződéstípusokat – így a munkajogit is – a szokásjog és speciális jogforrások rendezik. Mindebből látható, hogy a munkajogi szabályozás alapja megmaradt a polgári jogon belül a szociális jog felé történő közeledés ellenére is. A munkajog tehát a nyugat-európai országokban a polgári jogon belül maradt. Ezzel szemben Közép-, és Kelet-Európában a második világháború után szovjet hatásra a munkajog elszakítva a polgári jogtól önálló jogággá vált arra hivatkozva, hogy a munkavállalónak eszmei, nem pedig áru értéke van. Ezt már annak idején Venzser szovjet közgazdász is kifogásolta.²⁷⁵ A fejlett tőkés országokban a vállalatok személyi kollektívájának nagyon is valós értéke van a vállalateladások és vétele során. Ezt azonban az 1990 utáni privatizációk során a közép-európai országok állami vállalatait érték alatt megvásároló nyugati tőkés vállalatok elhallgatták. Annak ellenére, hogy Lengyelországban, Csehországban és Szlovákiában ma már a munkajogot a polgári joggal és a kereskedelmi joggal összefüggő jogterületként kezelik,²⁷⁶ Magyarországon az a tételes-jogi álláspont, hogy a munkajog a polgári jogtól független és ezért a munkaviszonyból és a munkaügyi kapcsolatokból adódó jogviták esetében kizárólag a Munkatörvénykönyv szabályai szerint kell eljárni.²⁷⁷

A 2013. évi Ptk. kodifikációja során a Kodifikációs Bizottság elnöke, Vékás Lajos professzor szerette volna rendezni a Ptk.-án belül a munkajogot.²⁷⁸ Az általa felkért szakértők közül Radnay professzor sürgősen tartotta a Ptk.-ba betenni a munkaszerződést, viszont a Munka Törvénykönyvében utalni kellene arra, hogy a Ptk. a munkatörvény általános háttér jogszabálya.²⁷⁹ Kiss György és Zlinszky János professzorok az 1928-as Magánjogi Törvényjavaslathoz hasonlóan csak az individuális munkaszerződést rendezték volna az új Ptk.-ban.²⁸⁰ Zlinszky még a tanulmánya mellékleteként normaszöveget is készített. Én amellet foglaltam állást, hogy mind az individuális, mind pedig a kollektív munkaszerződést

²⁷³ Jura Europae, I. V/B. 20.00 Fontes/Quellen, a Codice civile 5. könyvébe foglalt 2094.-től kezdődő artikulások mellett részletesen lásd a 300/970. sz. törvénnyel kiadott Munkajogi statutumot (Statuto dei lavoratori.), Radocchia: Arbeitsrecht in Italien. In: Martin Henssler – Axel Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa, 3. Aufl. Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011. 611. o.

²⁷⁴ Portugáliában a Codice civile mellett részletesen a Codice do trabalho (E. Fetke – J. J. Fedtke: Arbeitsrecht in Portugal. In: Martin Henssler – Axel Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa, 3. Aufl. Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011, 1058–1059. o.), míg Spanyolországban a Codice civile mellett a részletes szabályokat az Estatuto de los trabajadores (Calle-Prehm: Arbeitsrecht in Spanien. In: Martin Henssler – Axel Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa, 3. Aufl. Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011. 1389. o.) tartalmazza.

²⁷⁵ V. G. Venzser: Az értéktörvény felhasználása a termelőszövetkezeti gazdaságban. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1965. 13. o.

²⁷⁶ Zimoch-Tuchocka – Malinowszka Hyla: Arbeitsrecht in Polen. In: Martin Henssler – Axel Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa, 3. Aufl. Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011. 1001. o.; Linhart – Ranics: Arbeitsrecht in Tschechien. In: Martin Henssler – Axel Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa, 3. Aufl. Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011. 1466. o.; Markecova – Klimanova: Arbeitsrecht in der Slowakischen Republik. In: Martin Henssler – Axel Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa, 3. Aufl. Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011. 1330. o.

²⁷⁷ Ld. 2012. I. tv. 2–3. pontját. Ez a törvény az 1992. évi XXII. törvénnyel ellentétben sehol sem utal joghézag fennállása esetén a Ptk.-nak háttér jogszabálykénti alkalmazására, noha Eörsi Gyula kimutatta, hogy ha két jogág elvei és szabályai hasonlítanak egymásra, az analogia legis alkalmazható. Eörsi Gyula: A szocialista polgári jog alapproblémái. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1965. 13. o.

²⁷⁸ Vékás Lajos: Indító tézisek a polgári jog átfogó reformjához. Polgári Jogi Kodifikáció, 1999/2. 5. o.

²⁷⁹ Radnay József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata különös tekintettel a magyar jogra. Polgári Jogi Kodifikáció, 1999/1. sz. 9–14. o.

²⁸⁰ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésre. Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/2. sz. 3–17. o.; Zlinszky János: Javaslat a magánmunkáltatói szerződés szabályozására az új Ptk.-ban. Polgári Jogi Kodifikáció, 2008/1. sz. 23–26. o.

be kellene tenni a Ptk.-ba, az utóbbit oly módon, hogy a kollektív szerződés a német dogmatikához hasonlóan átfogná nemcsak a tarifaszervezést, hanem az üzemi megállapodást is.²⁸¹ E koncepcióhoz utóbb csatlakozott Szalma professzorral együtt normaszöveget is készítettünk.²⁸² Ezek a nézetek a Polgári Jogi Kodifikáció, a Magyar Jog, valamint a Gazdaság és Jog című folyóiratokban, továbbá a Miskolci Jogi Kar által kiadott önálló tanulmánykötetben jelentek meg.²⁸³

Azt, hogy a munka-, és a kollektív szerződés az itt felvázolt értelemben a polgári joghoz tartozik, alátámasztják a megoldások hasonlóságai. Ahogy a saját készítésű blankettaszervezésekkel szerződést kötő iparszerű szolgáltatók szerződési feltételével szemben a kiszolgáltatott laikus fogyasztót a polgári jog a közérdekű kereset és a fogyasztóvédelmi előírásokkal, valamint a nevesített fogyasztói szerződésekkel védi, úgy védi az erősebb munkáltatóval szemben a munkavállalót a kollektív munkajog, ami az elektronika hatására egyre izoláltabbá váló munkavégzés mellett is meg tudja szervezni éppen az elektronikus üzenetküldés segítségével a munkavállalói érdekvédelem hatékony artikulálását. Emellett a korábbi Ptk.-ban együtt szabályozott, az újban viszont szétválasztva rendezett szerződésbiztosító mellék-kötelezettségek jelentős része nemcsak a polgári jogi szerződéseknel, hanem a hagyományos polgári jogi ügyleteknél is alkalmazható, amit rajtam kívül Radnay József is kimutatott a Munkaügyi Szemlében.²⁸⁴ A magyar jogirodalomban is felvetődött Kiss Györgytől és tőlem az a nézet, hogy a munkaszervezést is a holland Ptk.-hoz (Burgerlijk wetboek) hasonlóan fogyasztói szerződésként kellene kezelni, amit a nagyvállalatok előre elkészített blankettákon kötnek meg.²⁸⁵

További jelenség, hogy az informatika hatására a hagyományos csapat-, és függő munkavégzés területe zsugorodik és egyre nagyobb teret nyer a kötetlen és lazább felügyelettel járó vállalkozási és/vagy megbízású tartalmivá váló munkavégzés, ami szaporítja az atipikus munkavégzési formákat, amelyek közül egyesek kikerülnek a munkajogi keretek közül és tartós kombinált vállalkozási/megbízású szerződéssé válnak. Ezek tartalma eltér már a klasszikus vállalkozási és megbízású szerződéstől és inkább a bizalmi vagyongazdálkodással (Ptk. 6:328. §) együtt önálló facere típusú szerződéssé válik és ennek figyelembevételével kellene az individuális és a kollektív magánjogot is a fent elmondottak szerint magába foglaló munkaszervezéssel együtt, de tőle relatíve elkülönítve szabályozni a kombinált tartós vállalkozási és megbízású szerződést a bizalmi vagyongazdálkodással együtt.²⁸⁶

Ehhez kapcsolódik a formájában vagy tartalmában jelentkező olyan tartós vállalkozásnak vagy megbízásnak minősített foglalkoztatás, ahol a foglalkoztatott gazdaságilag nem, vagy nem teljesen független a megrendelőjétől, amikor is megítélésem szerint kötetlenebb vagy kötöttebb önfoglalkoztatásról és nem saját számlára végzett vállalkozásról, megbízásról van szó. Ha pedig a munka egyértelműen függő munka jellegű az

²⁸¹ Prugberger Tamás: Az új magyar szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszervezésre. Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/2. sz. 19–26. o.

²⁸² Prugberger Tamás – Szalma József: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. Gazdaság és Jog, 10/2012. 14–17. o.

²⁸³ Tóth Hilda – Manfred Ploetz (szerk.): A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései. Novotni Kiadó, Miskolc, 2001.

²⁸⁴ Radnay József: Az óvadék és egyéb szerződési biztosíték a munkajogban. Gazdaság és Jog, 1996/1. sz. 18–19. o.; Prugberger Tamás: A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogdogmatika tükrében. In: Miskolci Jogi Kar Actái. Tomus XVII. Univesity Press, Miskolc, 2000. 213–224. o.

²⁸⁵ Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének a kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv koncepciójának kötetli jogi rendszerében. Polgári Jogi Kodifikáció 2002/3. sz. 38–39. o.; Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban. Akadémiai értekezés, sokszorosítás. Pécs, 2006.

²⁸⁶ Prugberger Tamás: A gazdasági társasági jogalanyiság tételes-jogi módosulásának kihatása a munkával összefüggő szerződésekre. In: Juhász Ágnes (szerk.): Elmélet és praktikum, hagyománytisztelt és modernitás. Jubileumi tanulmánykötet a Miskolci Jogi Kar 40 évi fennállására. Miskolc, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2022. 201. s köv. o.

önfoglalkoztatás munkaszerződést leplező illegális kényszervállalkozás vagy megbízás, amit most már a 2022. augusztus 1-től implementálandó 2019/1152 (2019 jún. 28) EU irányelv is kimond. Ez által aktuálissá vált a Munka Törvénykönyvébe iktatni Kiss Györgynek a kodifikációs munkálatok során elutasított javaslatát, miszerint önfoglalkoztatás kritériumának fennforgása esetén a munkajogi előírások az érvényesek.²⁸⁷

Mind ez érvényes a digitális platform alapú szolgáltatási szerződésekre, amelyek a sharing, illetve a gig economy következtében kialakult új igényeket van hivatva kielégíteni. Közülük a crowdwork nem más, mint a polgári jogi díjkitűzésnek digitális platformon keresztül történő tömegesített módozata, míg a work on-demand va aps az ugyancsak polgári jogi alkuszi (közvetítési) szerződésnek egy olyan formája, ahol az igénylő részére a platform részéről szolgáltatás teljesítésére kiközvetített vállalkozói, önfoglalkoztatói vagy munkavállalói jellege attól függ, hogy milyen mértékben függ gazdaságilag vagy foglalkoztatásilag a kiközvetítő platformtól.²⁸⁸

E körülmények miatt szükséges újragondolni és újraértékelni a munkavégzéssel kapcsolatos joganyagot.

²⁸⁷ 2012. évi I. tv. első kodifikáció bizottsági javaslata, Munkaügyi és Szociális Minisztérium 2011. június, sokszorosított anyag.

²⁸⁸ Gyulavári Tamás: Uber sofőrök és társaik. *Jogtudományi Közlöny*, 2019/3. sz. 108–111. o.; Uő: Alkalmi munka Ausztriában: A szabályozatlanság ára. *Miskolci Jogi Szemle*, 2019/3. sz. 9–11. o.; Uő.: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare*, 2019/1. sz. 25–51. o.; Kun Attila: Munkajogviszony és digitalizáció –rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád. A Magyar Munkajogi Konferencia szervezett előadásai*. Wolters Cluwer, Budapest, 2018. 15. o.; Székelyhidi B. Réka: A digitális platformon keresztül nyújtott munka. *Munkajog*, 2019/3. sz. 41–47. o.; Prugberger Tamás: Az atipikus szolgálati é/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire. *Miskolci Jogi Szemle*, 2020/2. sz. 61–66. o.