

ZACCARIA MÁRTON LEÓ

Fókuszban a munkafeltételek transzparenciája – Jogharmonizációs kérdések a munka törvénykönyve 2023-as módosítása nyomán

ABSTRACT

The present paper focuses on some up-to-date questions of the social policy – in this regard: labour law – of the European Union. To be more precise, the current research is based on the key aspects of the harmonization of laws in this field based on Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions. Directive (EU) 2019/1158 on ensuring work-life balance is also mentioned in the paper. The paper analyses the directive from the perspective of harmonization of laws, especially the safeguarding of the workers' fundamental rights. The examination is focused on some of the most recent developments in Hungarian labour law that resulted in significant amendments to the Hungarian Labour Code. The paper takes into consideration the general legislative context of the new directives, the most fundamental prescriptions guaranteeing the workers' rights and lawful interests and especially the new regulations regarding the burden of proof in related labour law disputes. The Hungarian examples are focused on these areas of harmonization emphasizing the new regulations of the prohibition of the wrongful exercise of rights. The findings of the research are summarised at the end of the study paying attention to the possible outcomes and concerns of the new labour law regulations.

Keywords: burden of proof ■ employment relationship ■ labour law ■ workers' rights
■ working conditions ■ wrongful exercise of rights

I. BEVEZETŐ GONDOLATOK

Az utóbbi néhány évben számos olyan újdonság vagy módosítás volt megfigyelhető az Európai Unió (a továbbiakban: EU) szociálpolitikájában,^[1] amelyek szükségképpen jelentős hatással lehetnek a közeli jö-

[1] Barnard, 2020, 357-358.

vőben a tagállami munkajogi rendszerekre.^[2] Pontosabban, eme nóvumok egy része már most olyan hatással bír, ami az implementáció kapcsán akár jelentős jogszabálymódosításokat is szükségessé tehet tagállami szinten. Ennek megfelelően, az EU szociálpolitikájában 2016-2017-ben megindult reformfolyamat^[3] a 2020-as évekre sok tekintetben valódi, érdemi eredményeket tud felmutatni a jogalkotás terén.^[4] E jogalkotási folyamat fókuszában a megváltozott munkaerőpiaci viszonyokhoz való alkalmazkodás, a szociális inklúzió erősítése és általában a munkavállalók érdek- és jogvédelmi szintjének emelése áll.^[5]

E folyamat során több irányelv vagy rendelet is született már – az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról szóló rendelet,^[6] (EU) 2019/1152,^[7] (EU) 2019/1158 irányelv,^[8] a minimálbérek megfelelőségéről szóló irányelv^[9], a platform-munka irányelv^[10] –, jelen vizsgálat pedig ezek közül arra a jogforrásra fókuszál, amely implementációs határideje 2022. augusztus 1.^[11] volt,^[12] így ennek folyamánként a tagállami átültetés eredményei már vizsgálhatók. Fontos ez a distinkció, ugyanis az említett többi jogalkotási termék egyelőre nem ért el ebbe a fázisba, ergo ezek összefüggései, alapelvei és jelentőségük vizsgálható ugyan ezen irányelvvel együtt, de tényleges jogszabályi rendelkezések nem állnak még rendelkezésre jelenleg.^[13]

A kutatás alapjául szolgáló (EU) 2019/1152 irányelv előírásai tehát mostanra be kellett, hogy épüljenek a tagállami jogrendekbe. Ez az irányelv 2019 júniusában,^[14] a Szociális Jogok Európai Pillérének (a továbbiakban: Pillér) szociál-

[2] O'Connor, 2020, 2-4.

[3] Hendrickx, 2017, 191-192.

[4] Hungler, 2019, 255-257., 280-281.

[5] Hungler – Gellérné Lukács – Petrovics – Dudás, 2020, 35-37.

[6] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1149 rendelete (2019. június 20.) az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról, a 883/2004/EK, a 492/2011/EU és az (EU) 2016/589 rendelet módosításáról, valamint az (EU) 2016/344 határozat hatályon kívül helyezéséről.

[7] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.

[8] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.

[9] P9_TA(2022)0316 – Megfelelő minimálbérek az Európai Unióban, Az Európai Parlament 2022. szeptember 14-i jogalkotási állásfoglalása az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló bizottsági javaslatról (COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD)).

[10] Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról, Brüsszel, 2021.12.9. COM(2021) 762 final.

[11] 2019/1152 irányelv, 21. cikk (1) bekezdés.

[12] Illetve eme irányelvvel párhuzamosan lásd: 2019/1158 irányelv 20. cikk (1) bekezdés (átültetési határidő: 2022. augusztus 2.).

[13] Kivéve a már említett 2019/1158 irányelvet.

[14] Lásd az eredeti javaslatot: Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről, Brüsszel, 2017.12.21. COM(2017) 797 final (a továbbiakban: javaslat).

politikai reformelgondolásai és az ennek nyomán megélnéül munkajogi jogalkotási folyamat eredményeként született meg.^[15] Fontos ezt rögzíteni, hiszen a továbbiakban – a részletekbe menő analízis során – nem kizárólag az egyes irányelvi cikkeket fogom elemezni, hanem azokat kontextusukban, az egyes új jogalkotási termékek és általában a Pillér és az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) munkavállalói alapjogokat érintő síkján is.^[16] Fontos ugyanis véleményem szerint, hogy az átültetés során figyelemmel legyünk az egyes normák jogpolitikai hátterére, céljára, kontextusára és általában véve azok potenciális, várt pozitív hatására is. Kiemelendő az a körülmény is, hogy az említett újabb szabályozások kivétel nélkül a munkavállalói jogok védelmében, az őket megillető garanciák megerősítése céljából,^[17] illetve a megváltozott munkaerőpiaci körülményekhez való eredményes adaptáció elősegítése céljából^[18] születtek meg.^[19] E célkitűzések mellett figyelemre méltó e szabályozások azon rendeltetése is, amely a munkavállalók munkáltatókkal szembeni – generálisan értett – kiszolgáltatottságának mérséklését helyezi előtérbe,^[20] kiegészítve az esetleges hátrányok, jogsértések megelőzésének, megfelelő kezelésének kívánalmával.

Mindezek alapján jelen kutatás az említett irányelv implementációjára koncentrálni, a magyar példán keresztül. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 2023. január 1-jén ugyanis érdemi módosításon esett át,^[21] és eme módosítás jelentős része éppen a két 2019-es irányelv generálta implementációs kötelezettségből indult ki.^[22] Szignifikáns változások következtek be az irányadó munkafeltételek munkáltatói kommunikációja, illetőleg a munka és magánélet összehangolását célzó szabályozások terén, és ezek egyébként sok tekintetben közvetlenül össze is függenek egymással. A következő néhány oldalon tehát megkísérlem összevetni az (EU) 2019/1152 irányelv magyar munkajogba implementálandó normáit azon normákkal, amelyek 2023-ban módosultak, vagy újak az Mt.-ben, illetve elvégzem – szükség esetén – ezek kritikai értékelését is. A vizsgálat az Mt.-t érinti, más, foglalkoztatási tárgyú jogszabályokat nem.^[23] Az elemzés a munkáltatói tájékoztatási kötelezettségre és a munkavállalói jogvédelem néhány kulcskérdésére fókuszál, azaz nem képezi a

[15] 2019/1152 irányelv (2), (3) és (39) preambulumbekzdés.

[16] Hendrickx, 2018, 4-5.

[17] Kilpatrick – Muir – Garben, 2017.

[18] Horváth – Petrovics, 2022, 34-45.

[19] Javaslat, 1-3.

[20] Javaslat, 2-4.

[21] Lásd az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény 107-151. §-ait.

[22] Tehát a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvekből.

[23] Jelen implementációval az irányelvek alapján a jogalkotó módosította – többek között – az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvényt, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvényt, a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényt és a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvényt.

tanulmány tárgyát valamennyi, 2023. január 1-jén módosult Mt.-szabály.^[24] Ennek elsősorban terjedelmi okai vannak, de megítélésem szerint az irányelvben található legfontosabb, egyben legtöbb szabályozási novumot magában foglaló szabályozási területeket érdemes kiemelni.

II. AZ IRÁNYELV GENERÁLTA IMPLEMENTÁCIÓS KÖTELEZETTSÉGRŐL ÁLTALÁBAN

1. Az uniós szociálpolitikai (munkajogi) kontextus vázlatos áttekintése

„...szükségessé vált a munkaviszony alapvető szempontjaira és a munkafeltételekre vonatkozó tájékoztatást minden munkavállaló számára biztosító minimumkövetelmények uniós szinten történő meghatározása, annak érdekében, hogy minden uniós munkavállaló számára garantálva legyen a munkafeltételekkel kapcsolatos átláthatóság és kiszámíthatóság megfelelő szintje, amellet, hogy megőrizzek a nem hagyományos foglalkoztatás észszerű rugalmasságát, megtartva az azzal járó előnyöket a munkavállalók és a munkáltatók számára.”^[25]

Jelen idézet – amely mintegy mottószerűen összegzi jelen tanulmány mondanivalójának esszenciáját – az (EU) 2019/1152 irányelvből származik, amely az átlátható és kiszámítható munkafeltételek munkavállaló számára történő biztosításáról szól. Eme irányelvet akár kontextusában szemléljük – időszerű szociálpolitikai és munkajogi reformfolyamatok az uniós jogban^[26] –, akár önmagában, ugyanarra a következtetésre juthatunk: napjaink folyamatosan változó és egyre inkább kiszámíthatatlan munkaerőpiaci (és gazdasági) körülményei között kiemelt jelentősége van azon garanciális szabálytömegnek, amely a munkavállalók érdek- és jogvédelmet szolgálja.^[27] Ezen belül is kiemelendő a munkafeltételek köre, gondolva magára a szerződéses megállapodás korlátaira,^[28] vagy akár az itt tárgyalandó, meghatározó fontosságú munkáltatói tájékoztatásra.^[29] Megítélésem szerint ugyanis az alapvető munkavállalói jogok védelme nagymértékben összefügg az egyes, munkajogviszonyt érintő kulcskérdések transzparenciájá-

[24] Nem vizsgálom érdemben tehát az Mt. 38. (1) bekezdését, az 51. §-t, az 54. § (3) bekezdést, vagy éppen a 135. és 147. §-t sem. Eme – egyébként nagy jelentőségű – törvényhelyek implementációs szempontú analízise meghaladná jelen tanulmány koncepcionális és terjedelmi kereteit.

[25] 2019/1152 irányelv (6) preambulumbekkezdés.

[26] Hungler, 2018, 37-38., 41-42.

[27] Digennaro, 2022, 249-252.

[28] Értve ez alatt a munkaszerződést, illetőleg a munkajogviszonyt általánosságban jellemző, viszonylag kisszámú – de annál fontosabb – eltérést nem engedő szabályok halmazát. Lásd: Kun, 2016, 388., 392.

[29] Berke, 2003, 319-321.

val; másként fogalmazva már önmagában az a körülmény, hogy a munkavállaló kellő időben, módon és terjedelemben meg tudja ismerni ezeket, szignifikáns hatással van a felek teljesítésének minőségére, az pedig adott esetben a jogviszony alapvető szociális elemeit (többek között bérezés, megszüntetés) érintheti direkt módon. Következésképpen – a fenti idézetet is szem előtt tartva – jelentős fejleménye az uniós munkajognak az egyébként „alapvető” uniós munkajogi jogforrást felváltó új irányelv,^[30] különösen arra figyelemmel, hogy az irányelv már a Pillér hatálya alatt született meg, implementációs határideje pedig nemrég lejárt.

2. Az irányelv által alkalmazott szabályozási megközelítés

Az irányelv 21. cikk (1) bekezdése tehát 2022-es dátumot említ az implementációs kötelezettség kapcsán, így megállapítható, hogy mindez néhány hónapos késéssel ment végbe Magyarországon. Megítélésem szerint ugyanakkor e késedelem nem befolyásolja az implementáció érdemét. Összességében megállapítható, hogy egyfelől az implementálandó irányelv több olyan szabályt is tartalmaz, amelyek érdemi újdonságot hordoznak a magyar munkajogi szabályozás viszonylatában – pl. munkavállaló hátrányos bánásmóddal szembeni védelemhez való joga,^[31] elbocsátással szembeni védelem^[32] –, másfelől már régóta alkalmazott jogintézmények érdemi módosításának szükségességére mutatnak (pl. munkáltatói írásbeli tájékoztatás határidejének lerövidítése).^[33] Következésképpen, a magyar jogalkotónak több szempontra is figyelemmel kellett lennie az átültetés során, és adott esetben olyan új normákat beépíteni az Mt.-be, amelyek érdemben támogatják a munkavállalók irányelvekben foglalt jogvédelmét (lásd még a Pillérben és a Chartában foglalt, a tisztességes munkafeltételekre vonatkozó alapjogokat.).

Megjegyzendő, hogy a korábban már említett, párhuzamos implementációt megkívánó (EU) 2019/1158 irányelvvel szoros összefüggésben állnak eme irányelvi normák. Fontos megemlíteni azt is, hogy az irányelvek olyan, egymáshoz érdemben hasonló előírásokat is tartalmaznak, amelyeket a jogalkotó értelemszerűen egy adott rendelkezéssel vagy módosítással tud átültetni (pl. Mt. 7. §).^[34] Az irányelvek belső logikája és szabályozási módszertana nagyfokú hasonlóságot mutat, így nem ritka az „átfedés” eme új szabályok körében; de az implementációt célzó jogalkotásnak kétségkívül az irányelvekben foglalt egyedi, döntően újszerű szabályokra kellett fókuszálni. Szintén meg kell jegyezni, hogy bár jogértelmezési vagy jogtudományi szempontból fontos újdonságot jelent a

[30] Gyulavári, 2016, 145.

[31] 2019/1152 irányelv 17. cikk.

[32] 2019/1152 irányelv 18. cikk.

[33] 2019/1152 irányelv 5. cikk (1) bekezdés.

[34] 2019/1152 irányelv 17. és 2019/1158 irányelv 14. cikk.

munkavállaló fogalmának az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) irányadó gyakorlatával konform meghatározása – pontosabban az erre történő explicit utalás^[35] –, hiszen ezáltal uniós és tagállami szinten egyaránt kiterjeszhető a jogvédelem magasabb szintre minden, más számára díjazás ellenében, önállóan munkát végző személyre.^[36] Ez kifejezett célja is az irányelveknek^[37] – a Pillér alapján^[38] –, de mivel e kérdéskörben természetesen a tagállami jogok primátusa érvényesül, ezért e rendelkezéseket a magyar munkajog szerint értett „munkavállalókra” kell alkalmazni.^[39]

Bár csak említés szintjén, de szólni kell arról, hogy a T/1845. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása^[40] külön ki is tér arra, hogy a munkát végző személyek széles körét illetik meg eme új vagy módosított jogosultságok (közszolgáltatás, jogállási törvények stb.).^[41]

3. Az átlátható és kiszámítható munkafeltételek megváltozott szabályozása az Mt.-ben – A módosítások szükségességének háttere

Ahogy erre a miniszteri indokolás utal,^[42] az új irányelvi szabályozás csak részben új, hiszen a korábban hatályos 91/533/EGK irányelv^[43] az uniós munkajog egyik meghatározó komponense, alapkőve volt évtizedeken keresztül.^[44] Habár maga a szabályozás valóban érdemben kibővült, sőt el is távolodott az eredeti, szimplán a munkáltatói tájékoztatásra épülő szabálytömegetől,^[45] az az elv, miszerint a hierarchikusan fölérendelt fél, aki a munkajogviszonyban rendelkezik valamennyi meghatározó információval, adattal részletesen tájékoztassa a munkavállalót,^[46] központi szerepet kap. Ugyanakkor a kibővült szabályozás jóval többről rendelkezik, mint egy egyszerű munkáltatói írásbeli tájékoztatási köteletség. Fontos, hogy eme irányelvben a munkavállalói jogok tartalmát meghatározzák azon megváltozott munkaerőpiaci, gazdasági kondíciók, amelyek –

[35] 2019/1152 irányelv 2. cikk (2) bekezdés.

[36] Gyulavári, 2014, 16-17. és 21-22.

[37] Javaslat, 1-2., 13.

[38] Hungler, 2018, 41-42.

[39] Javaslat, 21-22.

[40] Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló T/1845. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása (a továbbiakban: T/1845. sz. miniszteri indokolás), 103., 138-139.

[41] E kiterjesztett személyi kör alatt elsősorban a kiterjesztett értelemben vett közszolgáltatásban és a közoktatásban dolgozó személyeket értem.

[42] T/1845. sz. miniszteri indokolás, 103., 135., 158.

[43] A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről.

[44] Lásd részletesen: Tóth – Prugberger, 2020, 30-33.

[45] Barnard, 2012, 564-569.

[46] Kozma – Lőrincz – Pál, 2020, 171-172.

többek között – életre hívták az új szabályokat,^[47] illetve az, hogy az EUB releváns joggyakorlatának^[48] több eleme is beépült az új szabályozásba.^[49]

Szintén fontos az irányelvi normák háttére kapcsán megemlíteni az alapjogi összefüggéseket, különös figyelemmel a Pillér 5. cikkével (biztonságos és rugalmas foglalkoztatás) megerősített Charta 31. cikkre (tisztességes és igazságos munkafeltételek). Bár az igazságos és tisztességes munkafeltételekhez való jog^[50] valóban alapjaiban határozza meg az új szabályozást – és általában véve is kiemelkedő jelentősége van az új irányelvi normákkal kapcsolatosan –, az implementáció során ennek nincs valódi jelentősége. Természetesen – összhangban a Chartával – a magyar munkajogi szabályozás jelen implementációtól függetlenül is garantálja a legalapvetőbb, a Charta 31. cikke hatálya alá tartozó jogokat,^[51] így a kérdés inkább az, hogy a Charta 31. cikke alapján megerősítendő munkavállalói jogvédelem egyes irányai megjelennek-e az új, módosított szabályozásban. Előzetes értékelésem szerint döntően igen.

Ha ugyanis átfogóan szemléljük e kérdést, úgy azt látjuk, hogy az irányelv kifejezetten sokszínűen és sok szempontból a munkajogi garanciákat jelentősen megerősítő módon rendelkezik a munkavállalók néhány alapvető jogáról. Ez alatt azt értem, hogy maga az új szabályozás egyfelől a már említett, írásbeli munkáltatói tájékoztatási kötelezettség lényeges elemeinek átalakításával, modernizálásával, illetőleg kibővítésével próbálja elérni e célt,^[52] másfelől pedig olyan, az uniós munkajogban (szociálpolitikai jogalkotásban) ezidáig ismeretlen normákat is tárgyal, mint pl. a próbaidő maximális időtartama, az elbocsátással vagy a hátrányos bánásmóddal szembeni védelem.^[53] Mindez egyfajta holisztikus szemléletet feltételez a jogalkotó részéről, hiszen önmagában a tájékoztatási kötelezettség expanziója nem biztos, hogy megfelelő jogvédelmi garanciákat teremt munkavállalói oldalon a megváltozott munkaerőpiaci klímában. Ugyanakkor – mintegy következményként – e holisztikus szemlélet szükségeltetik a tagállami jogalkotók, illetve a későbbiekben jogalkalmazók részéről is, hiszen az implementáció során kellő körülményekkel kell jelentős munkavállalói kockázatokat kezelni akkor, amikor eme újabb vagy érdemben módosított garanciák törvényerőre emelkednek a nemzeti jogokban. Az egyes rendelkezések – és más irányelvek rendelkezései is^[54] – összefüggnek egymással, illetőleg összességében mindezen reformok a jogvédelmi szint emelését célozzák,^[55] így érdemes ilyen szemlélettel, elsődlegesen a munkavállalók jogos érdekeinek védelmét szem előtt tartva vizsgálni a magyar implementáció eredményeit.

[47] Javaslat, 1-4.

[48] Lásd pl. a C-306/07. Ruben Andersen kontra Kommunernes Landsforening-ítéletet.

[49] A munkavállalói jogállás kiterjesztő értelmezését nézve lásd: Javaslat, 13.

[50] Blanke, 2006, 359-366.

[51] Delfino, 2015, 89.

[52] Waddington – Bell, 2021, 511-512.

[53] Javaslat, 17.

[54] Lásd tipikusan a 2019/1158 irányelv 11-14. cikkét vagy a platform-munka irányelv 13-19. cikkeit.

[55] Aloisi, 2022, 13-14.

A következőkben az egyes, megítélésem szerint kulcsfontosságú irányelvi rendelkezések 2023. január 1-jén történt átültetési logikája mentén végzem el eme vizsgálatot.

III. A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE ÉS A KÖTELEZŐ MUNKÁLTATÓI TÁJÉKOZTATÁS KÖRÉBEN IRÁNYADÓ ÚJ SZABÁLYOZÁS

1. A kötelező munkáltatói tájékoztatás kiemelt fontossága az új szabályozásban

Az összességében talán legfontosabb szabályozási terület, amely a tagállami implementáció homlokterébe kerül, a munkaszerződés megkötésével, illetőleg az azt követő kötelező, írásbeli munkáltatói tájékoztatás módjával, idejével, tartalmával függ össze.^[56] E jelenség nem véletlen; egyfelől ugyanis jelen irányelv elődje lényegében kizárólag e témakörrel foglalkozott az új szabályozás tárgyához viszonyítva,^[57] másfelől pedig az irányelv preambuluma felhívja a figyelmet arra, hogy mivel a munkáltató rendelkezik a legalapvetőbb irányadó információkkal a munkaviszony kapcsán, illetve mivel általában véve is ő van fölérendelt pozícióban, fontos, hogy a teljesítés feltételeit pontosan, naprakészen, átláthatóan és kellő részletességgel biztosítsa a munkavállaló számára.^[58]

További szempont lehet az is az implementáció és a későbbi jogértelmezés során, hogy bár az irányelv valóban tartalmaz olyan, nem kizárólag a munkajogviszony létesítése és a munkáltatói tájékoztatás körében releváns normákat, amelyek implementációs kötelezettséget generálnak (pl. hátrányos bánásmóddal és elbocsátással szembeni védelem),^[59] a megfelelő tájékoztatás kulcsfontosságú a munkaviszony lefolyása, konkrétan a munkavállaló szerződésszerű teljesítése szempontjából. Sőt, ha folytatjuk e logikai láncolatot, úgy egy potenciális kárfelelősségi tényállás, kötelezettségszegés, munkaviszony-megszüntetés, díjazási kérdések megítélése vagy elbírálása is jelentős mértékben függhet magától a tájékoztatástól (időben történt-e, mit tartalmaz, stb.), illetve azon konkrét munkafeltételektől is, amelyekről e kötelező tájékoztatás szól. Minderre figyelemmel az Mt. több vonatkozásban is módosult (Mt. 45-47. §), és a módosítások érdemi hatást fejthetnek ki a továbbiakban a felek kapcsolatrendszerére és magára a munkajogviszony tartalmára is.

[56] Javaslat, 12-14.

[57] Riesenhuber, 2021, 449-451.

[58] Kiss, 2020, 174-175.

[59] 2019/1152 irányelv, 17-18. cikk.

2. A kibővített tájékoztatási kötelezettség átültetése az Mt.-be

Az irányelv 4. cikke a munkaviszony teljesítése körében meghatározó, kiemelten fontos szempontként kezeli a munkavégzés helyét és a munkaviszony időtartamát. Ennek az a magyarázata, hogy ezek valóban olyan fontos információk, amelyek nélkül nem képzelhető el a munkavállaló szerződéses kötelességeinek teljesítése, illetőleg alapvető, kógens természetű – uniós jogi háttérű – előírásokat is érintenek. Utóbbi kapcsán a határozott időtartamú munkaviszony maximális hosszára kell gondolni,^[60] ami egyébként is részét képezi eme kötelező munkáltatói tájékoztatónak.

Ezek az irányelvi előírások a 4-6. cikkben szerepelnek, és gyakorlatilag minden olyan komponensben újdonságot hoznak, amelyeket korábban a magyar jog is szabályozott a 91/533/EGK irányelv alapján.^[61]

„Az irányelv ugyanakkor kötelezi a munkáltatót, hogy abban az esetben is adjon legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított egy héten belül írásbeli tájékoztatást a munkavállaló részére a munkahelyről és a munkaviszony tartamáról, ha a felek a munkaszerződés írásba foglalását elmulasztották. A munkaviszony tartamára vonatkozó, és munkavégzés helyéhez kapcsolódó tájékoztatási kötelezettség a 46. § (1) bekezdés b) és c) pontjában, és a (2) bekezdésében kerül elhelyezésre. Amennyiben a felek a munkaszerződésben írásban megállapodtak, abban az esetben a munkáltatót további tájékoztatási kötelezettség nem terheli.” (Mt. 45. § (2) és (3) bekezdése.)^[62]

A miniszteri indokolásból kitűnik, hogy a jogalkotói szándék egyfajta szabályozási egyszerűsítésre is irányult e téren, amennyiben e két, munkaszerződésbeli tartalmi elem meghatározását még egyértelműbbé teszi a korábbiakhoz képest. Ugyanakkor fontos hangsúlyozni, hogy az Mt. 46. § (2) bekezdése szerint a felek ilyen tárgyú megállapodása esetén nem terheli a munkáltatót külön tájékoztatási kötelezettség is. Ennek az a magyarázata, hogy bár egyik tartalmi elem szerződéses rögzítése sem kötelező, amennyiben mégis megállapodnak azokban a felek, úgy közös akaratukat egyértelműen kifejezték; márpedig a munkavállaló sem tudja akaratát oly módon kifejezni, hogy az adott információnak ne lenne birtokában.^[63] Összességében fontos tehát, hogy első ránézésre kisebb horderejűek ugyan az implementációs törvénymódosítások, de azok egyfelől egyértelműek, másfelől pedig az irányelv által is kiemelten fontosnak tartott kérdésekben kerültek kodifikálásra.

[60] Lásd a Tanács 1999/70/EK irányelvét (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.

[61] Lásd tipikusan a már hatálytalan előzmény-irányelv (91/533/EGK irányelv) 2-3. cikkeit: személyi adatok, munkavégzés helye, munkavállaló által végzendő munka megnevezése, munkavégzés várható időtartama, legfeljebb két hónapon belüli tájékoztatás, stb.

[62] T/1845. sz. miniszteri indokolás, 135.

[63] Az érvénytelenség veszélye persze ekkor is felmerülhet, pl. a másik fél megtévesztése vagy tévedés esetén (Mt. 27. (1)-(4) bekezdés).

Maga az Mt. 46. § tehát az a törvényhely, amely az irányelvi rendelkezések nagyobb részét magában foglalta eddig is,^[64] és strukturális módosításokkal, érdemi bővítéssel ugyan, de továbbra is ez a kulcsfontosságú szabálya a megfelelő munkáltatói tájékoztatásnak. Az irányelvnek megfelelően jelentősen lerövidítette a jogalkotó a tájékoztatásra nyitva álló időtartamot,^[65] illetőleg a következőkkel kellett kiegészíteni a tájékoztatót tartalmi szempontból:

„A munkahely, a munkaviszony kezdete és tartama, a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályok, a munkaidő-beosztás lehetséges időszaka (a hét napjai, a napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontja), a munkáltató képzési politikája, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartama, a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megillető hatóság.”

Látható tehát, hogy az eddigiekhez képest bővebb, jóval részletesebb tartalmi elvárásokat fogalmaz meg az Mt. a munkáltatóval szemben. Ebben a felsorolásban találhatóak teljesen új elemek (pl. munkáltató képzési politikája), illetve módosított előírások is (pl. munkaidő-beosztás lehetséges időszaka).

IV. A HÁTRÁNYOS VAGY KEDVEZŐTLEN BÁNÁSMÓDDAL SZEMBENI VÉDELEM

1. A munkavállalói jogérvényesítés megkönnyítésének dilemmája

Előjáróban szükséges felhívni arra a figyelmet, hogy az irányelv ezen, kifejezetten a munkavállalókat esetlegesen érő hátrányok kiküszöbölésére, illetőleg e hátrányok mérséklésére épülő része kulcsfontosságú az új szabályozásban. Megítélésem szerint ugyanis egyfelől, amennyiben a munkavállalói jogérvényesítést akadályozó munkáltatói magatartások megelőzhetők, úgy az irányelv céljai valóban elérhetővé válnak. Másfelől pedig az irányelvi normák közül talán ezek azok, amelyek a legtöbb érdemi újdonságot tartalmazták a korábbi szabályozáshoz képest. Ezen tényezőkre is figyelemmel vizsgálom a következőkben e jogvédelmi eszközöket, a tanulmány tartalmi egységei közül a legnagyobb terjedelemben.

Az irányelv 17. cikke általánosságban rendeli alkalmazni azon alapvető munkajogi garanciát, amely szerint a munkavállalók igényérvényesítési lehetőségeit meg kell könnyíteni, olyan módon, hogy amennyiben a munkavállaló valamilyen olyan hátrány elszenvedésére hivatkozik pl. bíróság előtt, amely álláspontja a munkáltató magatartásából származik az egyes, irányelvben foglalt jogok érvényesítése során, úgy számára valóban kedvezőbb bizonyítási terhet kell előír-

[64] Bankó – Berke – Kiss, 2017, 214-218.

[65] A munkaviszony kezdetétől számított hét napra a korábban irányadó tizenöt nap helyett (Mt. 46. § (1) bekezdés).

ni.^[66] Azaz az irányelv – hasonlóan az egyenlő bánásmód elvéhez – megosztja, illetőleg megfordítja a bizonyítási terhet azzal, hogy a munkavállalónak csak állítási kötelezettsége, míg a munkáltatónak bizonyítási kötelezettsége keletkezik (18. cikk).^[67] Meg kell azonban jegyezni, hogy amennyiben csupán az irányelv 17. cikkét vesszük alapul, úgy utóbbi szabály implementálása nem feltétlenül szükséges, hiszen az speciálisan a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése esetére szerepel az irányelvben. Ugyanakkor egyrészt ezen rendelkezések szorosan összefüggnek egymással, másrészt pedig a törvényjavaslat miniszteri indokolása nem hivatkozik cikkszerűen az említett normákra, csupán általánoságban hívja fel az irányelvet az Mt. 7. § (3) bekezdése megalkotásának szabályozásméleti hátteréről.^[68] Fontos továbbá, hogy a miniszteri indoklás expliciten úgy fogalmaz, hogy új szabály megalkotása nélkül implementálja a magyar munkajog felhívott szabályokat a következők szerint:

„Ezeknek való megfelelés érdekében ugyanakkor új jogintézmény nem kerül bevezetésre a magyar jogban, hanem a hatályos munkajogi szabályozás keretei között a javaslat egyértelműsíti a joggal való visszaélés tilalmához kapcsolódó igények érvényesítésének szabályait. Az Mt.-ben e tilalom célozza biztosítani a rendeltetésellenes joggyakorlással szembeni védelmet, amely magában foglalhatja az irányelvek szerinti kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos következmények elleni védelmet is. Erre tekintettel a javaslat rendelkezik a bizonyítási terhel megosztásáról.”^[69]

Érdekes összefüggésre mutathatunk rá, ha az indoklás szövegéből indulunk ki. Látszik ugyanis ez alapján, hogy kifejezetten a bizonyítási terhel megosztása kapcsán kívánt szabályt módosítani a jogalkotó, de új szabály megalkotása nélkül. Illetőleg, figyelemre méltó az is, hogy az irányelvi rendelkezéssel voltképpen egyenértékűnek tekinti az eddig is hatályos Mt. 7. § szerinti joggal való visszaélés tilalmának általános magatartási követelményét.^[70] Márpedig, ha a jogalkotás célja az volt, hogy az új – vagy éppen az értelemben csupán kibővített – szabály lefedje a jelzett irányelvi előírást, úgy a 18. cikket sem ignorálhatjuk, sőt a 16. cikk kapcsolódó normatételei is relevánsnak tűnnek.^[71]

[66] Javaslat, 17.

[67] Javaslat, 17.

[68] T/1845. sz. miniszteri indoklás 135-136.

[69] T/1845. sz. miniszteri indoklás 135-136.

[70] T/1845. sz. miniszteri indoklás 135-136.

[71] 2019/1152 irányelv 16. cikk: „A tagállamok gondoskodnak arról, hogy az ezen irányelvből fakadó jogok megsértése esetén a munkavállalók részére – beleértve azokat is, akiknek a munkaviszonya már megszűnt – biztosított legyen a tényleges és pártatlan vitarendezés lehetősége, valamint a jogorvoslat-hoz való jog.” 2019/1152 irányelv 18. cikk (3) bekezdés: „A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy amennyiben a (2) bekezdésben említett munkavállalók bíróság vagy egyéb illetékes hatóság vagy szerv előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy ilyen elbocsátásra vagy egyenértékű intézkedésre került sor, a munkáltató legyen köteles bizonyítani, hogy az elbocsátásra nem az (1) bekezdésben említett okokból került sor.”

E szabályozásmetodikai megoldás azonban önmagában nem aggályos, természetesen nem lehet az implementáció célja a cikkről cikkre, szóról szóra történő transzpozíció akkor sem, ha megítélésem szerint a bizonyítási teher megosztásának szabálya viszonylag merev elvrendszert tükröz. E gondolatmenetből ugyanakkor két további konzekvencia is leszűrhető az irányelvi és Mt.-béli preskripciók esetleges kollíziója kapcsán, a következők szerint.

2. A bizonyítási teher megfordítása – Tényleg könnyebb így?

Amennyiben a jogalkotó valóban implementálni rendeli a bizonyítási teher speciális – bár általános felhatalmazáson alapuló, de végeredményben az irányelvben garantált jogokra szorító – kiosztásának szabályát, úgy az implementáció egyrészt pontatlan, másrészt jóval szélesebb körben alkalmazandó szabályt eredményez annál, mint amit az irányelv elvár a tagállamoktól. A pontatlanság a munkavállaló (felperes) bizonyítási kötelezettsége körében keresendő, hiszen a következetes magyar bírói gyakorlat szerint is érdemi, valódi bizonyítási terhe van a munkavállalónak az állított munkáltatói magatartás és az irányadó körülmények, tények tekintetében,^[72] mindezt pedig az ex lege konjunktivitás erősíti meg. Az irányelv nem szól ugyanis felperesi bizonyításról, épp ellenkezőleg; annak érdekében, hogy a munkavállalók valóban hatékonyan és az irányelv szellemének is megfelelően tudják érvényesíteni alapvető jogait, részükre csupán állítási (valószínűsítési) köteletséget ír elő, szemben az alperesi bizonyítással.^[73] Mindez analóg módon értelmezhető az antidiszkriminációs normaanyagból ismert fordított bizonyítási terhet érintő szabályokkal,^[74] amelyek funkciója hasonlatos, így eme irányelvi szabályozás logikája is érthető. E tekintetben tehát – amennyiben ténylegesen az idézett irányelvi normák átültetését vesszük alapul – a munkavállalótól az Mt. sem várhatna el tényleges bizonyítást.

Az alatt pedig, hogy jóval szélesebb körben került megfogalmazásra e szabály, azt értem, hogy az irányelv e vonatkozásban releváns 16-18. cikkei kifejezetten az átlátható és kiszámítható munkafeltételekhez való munkavállalói jogosultság védelme körében igyekszik megerősíteni a munkavállaló munkáltatóval szembeni pozícióját, úgy az Mt. 7. § (3) bekezdése generálklauzulaként jelenik meg. Pontosabban, maga az Mt. 7. § egy olyan általános magatartási követelmény, amely voltaképpen egy fontos, gyakorlatban is jelentős szereppel bíró generálklauzulája az Mt.-nek, és mivel az új (3) bekezdés kétségkívül e logika mentén bővíti az eredeti törvényszöveget, megállapítható annak generális jel-

[72] A Kúria 5/2017.(XI.28.) KMK véleménye a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről (a továbbiakban: 5/2017. KMK vélemény), 3. pont.

[73] Javaslat, 17.

[74] Farkas, 2012, 24-26.

lege. Ez egyelőre persze csak feltételezés lehet részemről, de a munkafeltételek komplex rendszere felől közelítve e kérdéshez, egy ilyen tartalmú jogszabályváltozás hosszabb távon – és e téren jogfejlesztő jogértelmezés esetén – akár a munkajogviszony teljes tartalmi térképét is érdemben átrajzolhatja a jövőben.

Azaz, nem kizárólag a munkaviszony transzparenciáját érintő munkavállalói jogok kapcsán értelmezendő így a bizonyítási teher az Mt. hatálya alatt, hanem voltaképpen bármely jogvita^[75] kapcsán e szabályokat kell alkalmazni, amennyiben a felperes munkavállaló hivatkozik a joggal való visszaélés tilalmának munkáltató általi megsértésére (is).^[76] Azaz, a magyar szabályozás még abban az esetben is, ha a miniszteri indokolás alapján nem vezetett be új szabályt eme implementációs kötelezettség teljesítésére, egy olyan, általános érvényű jogvédelmi klauzulával bővítette az általános magatartási követelmények szabályozását, amely valóban hatékony jogvédelmet nyújthat a munkavállalóknak.

3. A jogérvényesítési klauzula kiterjesztése

Egy másik szempont alapján értékelve az Mt. 7. § (3) bekezdést, szintén érdekes következtetésekre juthatunk. A – vélhetően – átültetni szándékozott szabályegyüttes ugyanis *expressis verbis* a munkavállalói jogvédelemről, jogérvényesítéséről szól, míg az Mt. érthető módon mindkét fél számára lehetővé teszi a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére való hivatkozást, ekvivalens bizonyítási teher mellett. Eme, megítélésem szerint ellentmondásos helyzet magyar munkajogi magyarázata – egyebek között – éppen a fentebb is említett azon jelenség, amely egyfajta generálklauzulaként,^[77] tehát az Mt. hatálya alatti valamennyi munkáltatói és munkavállalói magatartás kapcsán megnyitja e jogérvényesítési lehetőséget. Ez alapesetben nem jelentene hátrányt munkavállalói oldalon – azaz nem lenne ellentétes sem az irányelv konkrét szabályaival, sem pedig annak szellemiségével –, hiszen az a tény, hogy a munkavállaló és a munkáltató azonos módon tudja jogát érvényesíteni, nem csökkenti automatikusan a munkavállalói jogérvényesítés szintjét. Viszont egyfelől maga az irányelv is figyelemmel van a munkaviszony alanyainak egyenlőtlen, hierarchikus pozíciójára, és emiatt is rendelkezik lényegében minden szabályával úgy, hogy a munkavállalói jogvédelmet és alapvető garanciákat meg kell erősíteni.^[78] Másfelől pedig – még ha általános szabályként érthető is e logika – úgy vélem, hogy az

[75] Értve ezalatt valamennyi olyan munkaügyi jogvitát, amelyben az Mt. 7. §-át hívja fel valamely peres fél.

[76] Értve ezalatt azt, hogy nem kizárt a munkáltató visszaélésszerű joggyakorlására és az egyenlő bánásmód követelmények megsértésére történő egyidejű munkavállalói hivatkozás. Lásd 5/2017. KMK vélemény 3-4. pont.

[77] Kun, 2016, 398-399.

[78] Boot, 2022, 84-85.

irányelv hasonló, vélhetően implementálni tervezett szabálya ehhez képest speciális, és nem teljes mértékben arról szól, amiről az Mt. 7. § (3) bekezdése, illetve kontextusban szemlélve, a teljes Mt. 7. §.

A munkavállalók hátrányos bánásmóddal szembeni védelme ugyanis kétségkívül szűkebb hatókörű – lásd: irányelvben biztosított jogok –, de összességében magasabb szintű védelmet tud garantálni a munkavállalóknak azáltal, hogy nem bizonyítási, hanem állítási (valószínűsítési) kötelezettséget keletkeztet részükre. Így összességében elmondható, hogy az implementáció e téren nem kellően konkrét, még akkor sem, ha bizonyos tekintetben egy szélesebb körben alkalmazható, de valójában munkavállalói szempontból kedvezőtlenebb szabályt alkotott, illetve módosított a magyar jogalkotó.

4. További, a munkavállalók tényleges jogvédelmét szolgáló rendelkezések az irányelvben

Bár az Mt. 7. §-ának módosítása kapcsán már esett szó e rendelkezésekről, de szükséges önállóan is megemlíteni azt, hogy az irányelv kardinális fontosságú, 15-19. cikkei nem keletkeztettek implementációs kötelezettséget a magyar jogalkotó álláspontja szerint. Az irányelv e horizontális rendelkezései a munkavállalók tényleges és hatékony jogorvoslathoz való jogát, illetőleg azon kedvezőbb szabályokat taglalják, amelyek által lehetővé kell tenni számukra azt, hogy az irányelvben foglalt jogaikat ténylegesen gyakorolhassák. Mindez magában foglalja az általános jogorvoslathoz való jogot, a már említett hátrányos bánásmóddal szembeni védelmet, az elbocsátással szembeni védelmet, a kedvezőbb bizonyítási szabályokat és a munkáltatói jogsértések esetére kilátásba helyezendő szankciókat is.^[79] Természetesen a bírósághoz fordulás és a munkaügyi hatóság munkáltatóval szembeni szankcionálási jogköre megfeleltethető eme elvárásoknak, ugyanakkor a többi kapcsán érdemes röviden áttekinteni azok célját és magyar munkajogbéli megjelenését.

A hátrányos bánásmóddal szembeni védelemről és ahhoz kötődően a munkavállaló számára kedvezőbb bizonyítási teherről fentebb már volt szó, így e helyütt csak utalni szükséges arra, hogy az implementáció ezeknek az elvárásoknak véleményem szerint csak részben felel meg. Kapcsolódó előírásai az irányelvnek a korai vitarendezési mechanizmusokra vonatkozó előírások és az ehhez kötődő jogi vélelmek, amelyek szintén a munkavállalói érdekeket védik.^[80] Ilyen tartalmú szabálya nincs az Mt.-nek, néhány általános szabály alapján lehet ezekre következtetni (pl. alternatív vitarendezési megoldások). Implementációs szempontból talán a 18. cikk a legérdekesebb, ebben ugyanis a munkavállaló irányelven alapuló joggyakorlására épülő munkáltatói elbocsátással (felmondással) szembeni védelemről szól az irányelv, és ilyen területen

[79] 2019/1152 irányelv 15-19. cikk.

[80] 2019/1152 15. cikk, lásd Javaslat, 17.

nem történt módosítás az Mt.-ben. Ez érthető abból a szempontból, hogy a felmondás, illetőleg a jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályai ebben az esetben is irányadók,^[81] de megítélésem szerint az irányelv jóval konkrétabb, egy adott típusú tényállásra vonatkozó munkáltatói felmondási tilalomról szól e helyütt valójában.^[82] A már többször felhívott Mt. 7. § alapvetően megfelelő jogvédelmi eszköz lehet ebben az esetben is, hiszen elképzelhető, hogy a munkáltató nem anyagi jogellenesség formájában, hanem rendeltetésellenes joggyakorlásával sérti meg az irányelvi szabályokat (pl. személyes bosszú miatt nem biztosítja a foglalkozási formák közötti váltás lehetőségét a munkavállaló számára). Márpedig az anyagi jogellenesség és a visszaélészerű joggyakorlás fogalmilag kizárják egymást.^[83]

Még ezen jogértelmezés és jogharmonizációs felfogás szerint is szükséges két megjegyzést tenni. Egyrészt maga az Mt. 7. § (3) bekezdés is részben aggályos implementációs szempontból, azaz ebben az esetben – pl. egy ilyen tárgyú munkajogviszony jogellenes megszüntetése iránt indított jogvitában – nem lenne irányelv-konform a felperes munkavállalótól elvárni a bizonyítást a valószínűsítés helyett. Másrészt pedig, e rendelkezés nem kellően specifikus megítélésem szerint ahhoz, hogy munkáltatói oldalról kiinduló egyoldalú munkajogviszony-megszüntetéssel szemben nyújtson tényleges védelmet, hiszen eleve csak a visszaélészerű joggyakorlás lehetne ebben az esetben a munkavállaló által hivatkozott jogalap (lásd analógiával az egyenlő bánásmód megsértésére történő hivatkozást). Bár nem tűnik reálisnak jogalkotási szempontból, ezen irányelvi rendelkezés ad absurdum egy, az Mt. által szabályozott felmondási tilalmakkal egyenértékű vagy azokhoz hasonló szabály megalkotását tenné szükségessé véleményem szerint, hiszen enélkül az uniós jog által elvárt tényleges, érdemi és konkrét jogvédelem voltaképpen nem elérhető a munkavállaló számára, már amennyiben az irányelvben biztosított jogok igénybevételeivel összefüggésben érnék eme hátrányok a munkavállalót a munkáltató részéről.^[84]

[81] Petrovics, 2020, 304-306.

[82] Javaslat, 17.

[83] 5/2017. KMK vélemény 1. pont.

[84] Megjegyzendő, hogy e téren – a már említett jogharmonizációs módosítások mellett – fontos szerepet játszhat a jövőben a joggyakorlatban a módosított Mt. 64. § (3) bekezdés és 83. § (1) bekezdés ab) pontja is. Előbbi bizonyos, az implementálandó irányelvekben foglalt esetkörökben arra az esetre is kötelezővé teszi a munkáltató írásbeli indokolási kötelezettségét felmondás esetén, amennyiben az egyébként nem lenne kötelező az Mt. szerint (pl. biztonságosabb foglalkoztatási formára történő áttérésre vonatkozó munkavállalói kérelem miatti munkaviszony-megszüntetés esetén). Utóbbi szabályozás pedig a jogellenes munkaviszony-megszüntetés kapcsán bővíti a szabályozást azáltal, hogy a munkaviszony bíróság általi helyreállítása lehetséges a joggal való visszaélés tilalmába ütköző munkáltatói munkaviszony-megszüntetés esetén is. Mindezen új munkajogi garanciák kétségkívül az irányelvnek való megfelelést szolgálják.

V. KÖVETKEZTETÉSEK

A vizsgálat végén megállapítható, hogy bár az implementációs határidő lejártát követően, de a magyar jogalkotás összességében megfelelően ültette át az (EU) 2019/1152 irányelvet. Az implementációs törvénymódosítás kapcsán általánosságban nem tapasztalhatunk olyan jelenséget, miszerint az új irányelv néhány rendelkezése esetlegesen teljes mértékben hiányozna az Mt.-ből, vagy az teljesen eltérő jelentéstartalommal került volna be az Mt.-be. Ennek megítélésém szerint az a jelentősége, hogy egy olyan, kulcsfontosságú uniós szociálpolitikai jogforrásról van szó, amely egyfelől számos újdonságot tartalmaz, másfelől meghatározó szerepe van az uniós munkajogi reformok sikeres végrehajtásában, harmadfelől pedig a munkavállalók alapvető jogait és magát a munkajogviszonyt is alapjaiban érinti. Úgy vélem, hogy viszonylag ritkán találkozhatunk ilyen mértékben átfogó, holisztikus megközelítést alkalmazó uniós munkajogi jogforrással, pontosabban olyannal, amely annak általános jellege mellett számos, valóban új és érdemi jogalkotást igénylő részletszabályt is tartalmaz.

Az összkép tehát pozitív, és valóban úgy tűnik, hogy a magyar munkajogi kódex is egyre nyitottabbá válik a munkaerőpiaci transzformációra, pontosabban, jobban meg tudja állni helyét abban a folyamatban, amelyben a bizonytalan foglalkoztatás, platform-munka még elterjedtebb,^[85] és egyre inkább „tipikus”, de legalábbis kodifikáltan „atipikus” foglalkozási formává fog válni. És persze, eme pozitívumok a hagyományos munkajogviszonyok egyes garanciális elemei kapcsán is fontosak, illetőleg általában véve egyfajta általános modernizáció termékeinek tűnnek az egyébként szükségszerű és jelentős kihívásokat tartogató munkaerőpiaci adaptáció terén. Mindezen folyamatokban kiemelkedő szerepe kell, hogy legyen azon jogosultságoknak és biztosítékoknak, amelyek szociális indíttatásúak, és kifejezetten a munkavállalók érdekeinek védelmét szolgálják. Az uniós jogalkotás legalábbis ebbe az irányba mutat.

Ebből a szempontból le kell vonnunk néhány következtést az implementáció megkérdőjelezhető, esetleg továbbgondolható elemére nézve is. Ahogyan erre többször utaltam fentebb, az Mt. 7. § (3) bekezdése több szempontból is aggályosnak tűnik amellest, hogy a joggal való visszaélés általános természete miatt végeredményben megfelelően szolgálhatja a munkavállalók védelmét, de a bizonyítás tartalmának – és annak egyes fogalmi elemeinek (pl. sérelem, hátrány) – körülményei tisztázást igényelnek. Hasonló elvek mentén kell megemlíteni az irányelv – összefoglalóan – további jogvédelmi szabályait (15-19. cikk), amelyek csupán sporadikusan jelennek meg az Mt.-ben, sőt ezek egy része nehezen illeszthető be a magyar munkajog szisztémájába (pl. elbocsátással szembeni védelem). A munkavállalók hatékony jogvédelmét és tényleges jogérvényesítését támogató irányelvi szabályok némelyike hasznosnak mutatkozna

[85] Jakab, 2022, 44-46.

az Mt.-ben is, de azt is látni kell, hogy rendszerszintű szemlélettel ezen szabályok nagy része rendelkezésre áll módosítás nélkül is (pl. bírósághoz fordulás joga).

Zárszóként álljon itt az, hogy mivel az irányelv maga – illetve az azt körül ölelő uniós szociálpolitikai (munkajogi) kontextus – alapvető elvként és elérendő célként rögzíti a munkavállalói jogos érdekek és jogok védelmét, elsősorban a munkajogviszonyok strukturális változása, másodsorban pedig a munkáltatói erőfölény okán. Ezzel a szemlélettel elképzelhető, hogy további módosítások is szükségessé válnak a magyar munkajogban a következő években, illetőleg a joggyakorlatban sem kizárt, hogy a jogértelmezési megközelítés változni fog. Mindehhez persze szükség lesz olyan EUB-ítéletekre is, amelyek az új irányelvet vizsgálják, de összességében elmondható, hogy a munkavállalói jogi pozíciójának megerősítése és alapvető jogainak védelme jelen irányelvben foglaltaknál még inkább fókuszba fog kerülni az uniós jogalkotásban.^[86] Minderre pedig fel kell készülnie a magyar jogalkotónak is, hiszen jelentős lépésnek tekinthető jelen – és az (EU) 2019/1158 szintén 2023-as – irányelv átültetése is, azonban várhatóan további lépések is hamarosan szükségessé fognak válni.

IRODALOM

- Aloisi, Antonio (2022): Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. In: *European Labour Law Journal*. 13. évf., 1. sz. DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525211062557>.
- Bankó Zoltán (2020): 10. §. A munkajogviszony létesítése és kezdete. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest.
- Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György (2017): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest.
- Barnard, Catherine (2020): Are social 'Rights' rights? In: *European Labour Law Journal*. 11. évf., 4. sz.
- Barnard, Catherine (2012): *EU Employment Law (Fourth Edition)*. Oxford University Press, Oxford.
- Berke Gyula (2003): I. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatás feltételeiről. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris, Budapest.
- Blanke, Thomas (2006): 13. Fair and just working conditions (Article 31). In: Bercusson, Brian (ed.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Nomos, Baden-Baden. DOI: <https://doi.org/10.5040/9781849468350.ch-034>.
- Boot, Gerrard (2021): Platform work in Europe: The need for a multilevel solution to protect the so-called self-employed. In: *European Labour Law Journal*. 13. évf., 1. sz. DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525211063113>.
- Delfino, Massimiliano (2015): The Court and the Charter – A “Consistent” Interpretation of Fundamental Social Rights and Principle. In: *European Labour Law Journal*. 6. évf., 1. sz. DOI: <https://doi.org/10.1177/201395251500600106>.

[86] Utalással a korábban említett, megfelelő minimálbérekről és a platform-munkavégzésről szóló irányelvre.

- Digennaro, Pierluigi (2022): The effects of neoliberalism in European labour law: The meaning of labour and the need for a different constitutional compromise. In: *European Labour Law Journal*. 13. évf., 2. sz.
DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525221093716>.
- Farkas Lilla (2012): Getting it right the wrong way? The consequences of a summary judgment: the Meister case. In: *European Anti-Discrimination Law Review*. 15. sz.
- Gyulavári Tamás (2016): IV. fejezet – Munkaviszony létesítése. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog (Harmadik, átdolgozott kiadás)*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Gyulavári Tamás (2014): *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest.
- Hendrickx, Frank (2018): The European Pillar of Social Rights: A first evaluation. In: *European Labour Law Journal*. 9. évf., 1. sz.
DOI: <https://doi.org/10.1177/2031952518759987>.
- Hendrickx, Frank (2017): Editorial: The European pillar of social rights – Interesting times ahead. In: *European Labour Law Journal*. 8. évf., 3. sz.
- Horváth István – Petrovics Zoltán (2022): A jogvédelem irányában – Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész). In: *Munkajog*. 6. évf., 1. sz.
- Hungler Sára – Gellérné Lukács Éva – Petrovics Zoltán – Dudás Katalin (2020): *Az Európai Unió szociális és munkajoga*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
DOI: <https://doi.org/10.47630/kulg/.2020.64.7-8.84>.
- Hungler Sára: Chapter X – Local interests and social integration in Europe: integrating the Member States under the European Pillar of Social Rights? In: Varju Márton (szerk.): *Between Compliance and Particularism: Member State Interests and European Union Law*. Springer, Cham.
DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-05782-4_12.
- Hungler Sára (2018): Nemzeti érdekek és szociális integráció az Európai Unióban: az Európai Jogok Szociális Pillérének kísérlete az integrációra. In: *Állam- és Jogtudomány*. 59. évf., 2. sz.
- Jakab Nóra (2022): Minden a feje tetejére áll? – Avagy a munkavégzés és védelem régi-új megközelítése. In: *Miskolci Jogi Szemle*. 17. évf., 4. sz.
DOI: <https://doi.org/10.32980/mjsz.2022.4.2111>.
- Kilpatrick, Claire – Muir, Elise – Garben, Sacha (2021): From Austerity Back to Legitimacy? The European Pillar of Social Rights: A Policy Brief. In: *EU Law Analysis – Expert insight into EU law developments*. 2017. március 20. (Elérhető: <http://eulawanalysis.blogspot.com/2017/03/from-austerity-back-to-legitimacy.html>. Letöltés ideje: 2023. augusztus 16.).
- Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (2020): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft, Budapest.
- Kun Attila (2016): Az új munka törvénykönyve. In: Jakab András – Gajdoschek György (szerk.): *A magyar jogrendszer állapota*. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest.
- O'Connor, Niall (2020): 'Unchartered' waters: fundamental rights, Brexit and the (re)constitution of the employment law hierarchy of norms. In: *European Labour Law Journal*. 12. évf., 1. sz.
DOI: <https://doi.org/10.1177/2031952520911063>.
- Petrovics Zoltán (2021): 15. § A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest.
- Prugberger Tamás – Tóth Hilda (2020): A munkáltatók munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettségének várható alakulása az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló új irányelv alapján. In: *Magyar Jog*. 67. évf., 1. sz.

- Riesenhuber, Karl (2021): *European Employment Law (2nd edition)*. Intersentia, Cambridge.
- Waddington, Lisa – Bell, Mark (2021): The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive – A comparative perspective. In: *European Labour Law Journal*. 12. évf., 4. sz.
DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3947821>.

JOGFORRÁSOK

- A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény.
- A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény.
- A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény.
- A Kúria 5/2017.(XI.28.) KMK véleménye a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről (a továbbiakban: 5/2017. KMK vélemény).
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.
- A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.
- A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről.
- Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény.
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1149 rendelete (2019. június 20.) az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról, a 883/2004/EK, a 492/2011/EU és az (EU) 2016/589 rendelet módosításáról, valamint az (EU) 2016/344 határozat hatályon kívül helyezéséről.
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.
- Az Európai Unió Alapjogi Chartája.
- Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény.
- C-306/07. Ruben Andersen kontra Kommunernes Landsforening.
- Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló T/1845. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása.
- Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról, Brüsszel, 2021.12.9. COM(2021) 762 final. (Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762>. Letöltés ideje: 2023. augusztus 2.).
- Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről, Brüsszel, 2017.12.21. COM(2017) 797 final. (Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017PC0797&from=HU>. Letöltés ideje: 2023. augusztus 1.).
- P9_TA(2022)0316 – Megfelelő minimálbérek az Európai Unióban, Az Európai Parlament 2022. szeptember 14-i jogalkotási állásfoglalása az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló bizottsági javaslatról (COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD)) (Az elfogadott szöveg elérhető: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0316_HU.html#

title2. Letöltés ideje: 2022. október 28.).

- Szociális Jogok Európai Pillére.



• Szerényi Gábor grafikája