

A MUNKASZERZŐDÉS ÉS A MUNKAJOGVISZONYBÓL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK AZ ÚJ MAGYAR MUNKATÖRVÉNYKÖNYVBEN, KITEKINTÉSEL MÁS EURÓPAI ÁLLAMOKRA

PRUGBERGER TAMÁS*

A tanulmány áttekinti, hogy a 2012. évi I. törvénnyel hatályba lépett új Munka Törvénykönyv a munkaszerződésre és a munkavállalók, valamint a munkáltatók egymással szembeni jogait és kötelezettségeit miként rendezi az 1992. évi, korábbi Mt.-hez képest. A tanulmány egyúttal azt is vizsgálja, hogy ez az új szabályozás miként áll összhangban a nyugat-európai megoldásokkal.

Kulcsszavak: szerződés, munkaviszony, jogalanyiség, munkavállaló, munkáltató, cselekvőképesség, korlátozott cselekvőképesség, kiküldés, szerződéskötési jogosultság, rendes és rendkívüli munka, pótlék, szabadidő, munkáltatói jogok és kötelezettségek, munkavállalói jogok és kötelezettségek, szerződésmódosítás, munkáltatói jogutódlás

Der Beitrag untersucht die neue Regelungen des Arbeitsvertrages und die vom Arbeitsvertragstammende Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers im neuen Arbeitsgesetzbuch. Parallel vergleicht der Verfasser die neue Regelungen mit den früheren ungarischen Regelungen, ausserdem noch mit den Lösungen an der europäischen Staaten.

Schlüsselwörter: Arbeitsverhältnis, Arbeitsvertrag, Vertragsschliessung, Vertragsänderung, Delegation, Arbeitgeberänderung, Handlungsfähigkeit

1. Globális áttekintés

A mai kor munkajoga bizonyos mértékig követi a XX. század utolsó harmadának és a XXI. század első évtizedének azt a jelentős mértékű gazdaság-szociális átalakulását, amely a lokalitásokat figyelembe vevő szociális piacgazdaságból a globalizált piac neoliberais szabadversenyen nyugvó kapitalizmusává fejlődött át. Ez a munkajog területén abban nyilvánul meg, hogy az 1991. évi Maastrichti Csúcsot követően megalakult Európai Unió (EU) az Európai Gazdasági Közösség (EGK) által meghozott individuális és kollektív munkajogi irányelvek munkavállalói érdekeket és jogokat védő minimál-standardokat olyan új irányelvekkel vagy irányelv-módosításokkal változtatta meg, amelyek egyre nagyobb mértékben szűkítették

* DR. PRUGBERGER TAMÁS, Ds.C., Prof. em.

Miskolci Egyetem,

a Vajdasági Tudományos és Művészeti Akadémia tb. tagja,

Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete,

3515 Miskolc-Egyetemváros

prugberger.tamas@t-online.hu

a munkavállalóknak kedvező minimál-standardokat.¹ Ugyanakkor vizsgálva az EU tagállamainak a munkajogát, az EGK tagállamaiban 1991 előtt is jelen volt régi tagállamok a munkavállalói szociális jogokat egyáltalán nem szűkítették olyan mértékben, mint ahogy ezt a közép-kelet-európai posztkommunista új tagállamok az IMF és a Világbank, valamint az Európai Bizottság nyomására megtették.² Az egyes tagállamok munkajogi szabályainak összehasonlító vizsgálata alapján az a következtetés vonható le, hogy ezen a téren a legmesszebbre az új magyar Mt. tervezete megy el, jelentős mértékben szűkítve a munkavállalói gazdasági és szociális jogokat.³

Ebben a tanulmányban egy átfogó képet kívánunk nyújtani arról, hogy az új magyar Munkatörvénykönyv (továbbiakban: Mt.) miként viszonyul azokhoz a régi és új tagállami Munka Törvénykönyvekhez, amelyek mind a jogrendszer-típusok, mind a gazdaság-szociális eltérések szempontjából reprezentatívnak minősíthetők. Ezen az alapon összevetjük az új magyar Mt.-t a hatályon kívül helyezett korábbi Mt.-vel, valamint a germán, a frankofon–latin, a skandináv és az angolszász jogrendszerhez tartozó reprezentáns régi és új tagállamok munkajogi szabályaival.

A tárgyalás rendszere a következő: Először tárgyaljuk a munkavállalói jogalanyiség kérdéskörét, ezt követően pedig a szerződéskötés formai és tartalmi, valamint érvényességi kérdéseit tárgyaljuk. Ezt követően térünk át a munkaszerződés-módosítás munkavállalói és munkáltatói oldalon megjelenő problémáira, ide értve a kiküldetést-kiküldést-átírányítást és az üzemátruházás folytán beálló munkáltatói jogutódlást is. Ezt követően térünk át a munkaviszonyból származó alapvető jogokra és kötelezettségekre, amelyek mind a tipikus, mind az atipikus munkajogviszonyból fakadnak. Lezárásképpen pedig az olyan kötelezettségszegésből adódó felelősségi szabályokról esik majd szó, amelyek nem vezetnek feltétlenül a munkajogviszony megszüntetéséhez. A felelősségi jognak ez az intézménye nem más, mint a kártérítés, amely a munkaszerződés alapján munkavállalót és munkáltatót egymással szemben egyaránt terhelhet. Végezetül pedig a munkaszerződés elvi és tartalmi kérdéseit érintő rendszertani tartalmi problémákról esik majd szó, ahol érinteni fogjuk az új Mt.-ből hiányzó munkajogi elveket és a munkaerő-kölcsönzést, valamint a részben hiányos és erősen megkurtított kollektív munkajogot.

¹ PRUGBERGER Tamás: Az európai uniós munkajogi szabályozás módosulásainak és kiegészítéseinek kihatása a munkavállalók szociális érdekeire, *Európai Jog*, 2009/4.

² Vö. az új tagállamok munkajogának bemutatását a régi tagállamokéval pl. a munkaidőkeret vagy a csoportos létszámleépítés tekintetében. In: HENNSLER-BRAUN (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*, Verlag, Dr. Otto Schmidt, Köln, 3. Auflage, 2011 (továbbiakban röviden: H/B.).

³ A *Munka Törvénykönyve, Javaslat* (továbbiakban röviden: J.), 2011. július 18. Szabályait vö. a ma hatályos, 1992-ben elfogadott magyar Munkatörvénykönyvvel (Mt.), valamint a H/B.-ban feldolgozott új tagállamok szabályaival.

2. A munkaszerződés alanyai, létesítésének formai és tartalmi, valamint érvényességi követelményei

A munkaszerződés alanyait érintve, a 94/33. sz. EK. ir. elv a fiatalkorúak munkajogi védelmét célozva kimondja, hogy 16 éves kortól kezdve lehet önállóan, törvényes képviselő közbeiktatása nélkül, teljes és korlátozott cselekvőképességű személynek egyaránt munkaszerződést kötni. 15 és 16 éves kor közötti kiskorú csak szülői vagy gyámi hozzájárulással köthet az iskolai szünet időszakára munkaszerződést. Ezen kívül pedig a 15 év alatti kiskorú csak gyámhatósági hozzájárulással olyan alkalmi munkaszerződést, amely sport-, kulturális, művészeti és modell tevékenységgel, fellépéssel függ össze. A hatályos magyar Mt. és a J. is teljes egészében, változatlanul az ir. elv e normáit vette át, csak úgy mint az új tagállamnak minősülő Csehország, Szlovákia, Lengyelország és Románia.⁴

A régi tagállamok körében azonban már vannak eltérések. Németország, Ausztria, Belgium, Olaszország és Dánia a munkaszerződés-kötésnél is a nagyobb jelentőségű polgári jogi szerződések megkötéséhez hasonlóan valamennyi korlátozottan cselekvőképes kiskorú és cselekvőképességet korlátozó gondnokság alatt álló személy esetében megkívánja, hogy a munkaszerződés megkötéséhez a szülő, a gyám vagy a gondnok, vagyis a törvényes képviselő járuljon hozzá. A svéd jogi rendezés is hasonló. A korlátozottan cselekvőképesek munkaszerződés-kötését éppen úgy a törvényes képviselő jóváhagyásához köti, mint az előző államok. Hozzájuk hasonlóan átveszi a kis- és fiatalkorúak védelmére vonatkozó irányelvi szabályokat. Kiegészíti azonban azzal, hogy 13 éves kor alatt csak kis munka végezhető hobbi alapon, 13–15 éves kor között csak olyan könnyű munkáról lehet szó, amely nem káros az egészségre, 15 és 17 éves kor között viszont bármilyen munka végezhető, az egészségre ártalmasak kivételével.⁵ A francia jogban munkaszerződést a 15 éven felüli kiskorú és a cselekvőképességet korlátozó gondnokság alatt álló személy is megköt, de a törvényes képviselő a jövőre nézve megtámadhatja és érvényteleníttetheti azt.⁶ A holland munkajogban német–osztrák–belga megoldás érvényesül azzal a kiegészítéssel, hogy a 23 éves kor alatti munkavállaló bérezési érdekeinek a védelmét a minimálbér-meghatározás terén a „Wet Minimumloon en Minimumwakantiebislag (WML)“ biztosítja, különösen az általánostól eltérő szabadságpótlék vonatkozásában. Ezen túlmenően a 8 éves kor alatti munkavállalók határozott időtartamra kötött munkaszerződéseinek többszöri meghosszabbíthatóságát is kizárja a

⁴ LINHART–RANICS: *Arbeitsrecht in Tschechien*, Rz. 11., in: H/B. 1169; MARKECHOVA–KLIMANOVA, Ar. in Slowakischen Republik, Rz. 89., H/B.1332–1333.; ZIMOCH–TUCHOTKA–MALINOWSKA–HYLA: Ar. in Polen, Rz. 7–10, H/B. 999–100.; GOTH: Ar. in Rumänien, Rz. 8–9., HÖB. 1127.

⁵ LÖWISCH: *Arbeitsrecht*, 7. Aufl. Werner Verlag, Düsseldorf, 004. 1228–1231.; PELZMANN: Ar. in Österreich, Rz. 58–59., H/B. 58–59.; MATRAY–HÜBINGER, Ar. in Belgien, Rz. 9., H/B.144–145.; RADOCCIA: Ar. in Italien, Rz. 44., in: H/B. 620.

⁶ Code du travail, Art L. 122-3-11; Jura Europae (Droit du travail-Arbeitsrecht) Edition technique jurischasseurs, Paris-C. H. Beck Verlag, München, I. 30.10-18–21.

holland munkajog, a meghosszabbításra csak egyszeri lehetőséget adva.⁷ Az így, egyúttal próbaidőként is funkcionáló első határidejű munkaszerződést a gazdasági/magánmunka világában és a közszolgálatban (ambtenare) általában egyéves időtartamra kötik meg.⁸ Az Egyesült Királyság és Írország a gyermekmunkát a manchesteri kapitalizmusnak a 6 éves kortól fokozatosan 1 éves korra felemelve, ma mintegy humanizálva az 1933. évi "Children and Young Persons Act" alapján tiltja a 16 év alatti fiatakorúak munkaszerződés-kötését.⁹

Az eddigiekből az szűrhető le, hogy míg a kontinentális európai jogrendszerekhez tartozó régi tagállamok többsége a polgári jog általános szabályait követik a cselekvőképesség foka szerint a munkaszerződés-kötési képességet, és csak az angolszász jog, valamint az új tagállamok jogi szabályozása tér el ettől. Az új tagállamok esetében ez azzal magyarázható, hogy az ún. szocialista jogelméleti doktrína a munkajogot szigorúan elválasztotta a polgári jogtól, és ez a felfogás még mindig erősen hat. A jóval liberálisabb angolszász jogrendszerben pedig a manchesteri tradíció hatásával kell szembe nézni. Magyarországon esetében mind a két hatás együttesen érvényesül. Egyrészt erősen hat még a szocialista jogrendszer-tagozódási doktrína, másrészt pedig az 1948 előtti és a Curia gyakorlatán nyugvó, az angolszászhoz közel álló jogi felfogás, miszerint a fiatakorú a szülő, ill. a gyám hozzájárulása nélkül is megkötötte a munkaszerződést, csupán a munkabére kezelésének a jogát vonhatta el tőle, ha azzal pazarlóan gazdálkodott.¹⁰

E jog-összehasonlításból a magyar munkajogi jogalanyiságra nézve azt a következtetést vonjuk le, hogy helyes lenne a régi tagállamok többsége által alkalmazott megoldáshoz áttérni, amely szerint 15 éves kor alatt gyámhatósági hozzájárulással, azon felül pedig a nagykorúság eléréséig szülői vagy gyámi beleegyezéssel, cselekvőképességet korlátozó gondnokság alatt álló kis- és nagykorú személy esetében pedig a törvényes képviselő hozzájárulásával lehessen munkaszerződést megkötni. Ez ugyanis nagyobb védettséget jelentene a tapasztalatlan és a helyzeteket nem kellően felmérni tudó fiatalok és korlátozott belátású nagykorúak esetében, akiket óvni kell a gátlástalan, egoista, haszonorientált és sok esetben maffiózó munkát ajánlókkal szemben.¹¹ Ezen kívül az Mt. 75. § (1). bekezdésének azt az előírását, mely szerint nőt és fiatakorút nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, ill. fejlettségére hátrányos következményekkel járna. Ez kimaradt az új Mt.-nek a munkaviszony alanyait szabályozó II. része 1. fejezetéből. Példaképpen állhatna ezen a téren a magyar rekodifikáció számára az előbb bemutatott dán és holland jogi rendezés.

⁷ HOOGENDOORN–ROGMANS: Ar. in Nederlande, Rz. -4., H/B. 784.

⁸ Inf. Reka Urban-ról, a Holland Jogsegélyszolgálat munkatársától, Den Haag, 2009. aug.

⁹ Hart-Taggart: Ar. in Grosbritannien, Rz. 1., H/B.494.

¹⁰ VINCZENTI: A munka szerződése, in: *Magyar magánjog* (Szerk.: Szladits), Grill, Budapest, 1942, 3. kötet, 552. köv. oldalak.

¹¹ A külföldi megoldásokkal történő hazai összehasonlítást l. PRUGBERGER: *Jogtudományi Közlöny* 2000/7–8.

A III. fejezet 1. pontjához tartozik az új Mt.-nek a parlamenti elfogadását követő az a kiegészítése, amely elsőként a jogalanyiság kérdéskörét tárgyalja, és itt történt az utólagos kiegészítés, amelyről az előző kiadások nem szóltak. Ez a cselekvőképesség újszerű szabályozásával függ össze. A kiskorúnak és az ügyei vitelére belátási képességgel csökkent mértékben rendelkező személyek cselekvőképességének korlátozására a korábbi Ptk. szerint csak teljes körűen volt mód. Ezt viszont az új Ptk. megváltoztatta, és ennek figyelembevételével a cselekvőképesség az új szabályozás szerint kétféleképpen is korlátozható. A cselekvőképesség teljes korlátozása helyett lehetséges annak részleges korlátozása is. Mivel az új Mt. a Ptk.-nak ide vonatkozó előírásait átvette, részben megoldódtak azok a problémák, amelyeket jog-összehasonlítási alapon a könyv 39. oldalán kritikai jelleggel kifejtettem.

Ami a munkavállalói jogalanyiságot illeti, az 1992. évi korábbi Mt. változtatás nélkül átvette a 94/33. sz. EK. Irányelvet, amely lehetővé teszi, hogy 16 éves kortól kezdve a kiskorú és a gondnokság alá helyezett nagykorú korlátozottan cselekvőképes személy is a törvényes képviselőjének hozzájárulása nélkül önállóan köthesse munkaszerződést. Az itt említett irányelv előírásával egyezően a korábbi magyar szabályozás szerint csak 16 éves kor alatt az iskolai szünet idejére kötött határozott idejű munkaszerződés esetében kellett megkérni a szülő vagy a gyám hozzájárulását, 15 éves kor alatt pedig 12 éves kortól kezdve a szülő vagy a gyám hozzájárulásán kívül gyámhatósági jóváhagyással eseti vállalkozási vagy megbízási jelleggel lehetett rövid időtartamú munkaszerződést kötni olyan feladatok elvégzésére, amely a fiatalok testi vagy szellemi fejlődésére nem hátrányos. Ez a korábbi megoldás ellentétben állt a Ptk. előírásaival, amely szerint a nagyobb jelentőségű szerződéseket az ilyen személyek csak a törvényes képviselő hozzájárulásával köthetnek meg. A nyugat-európai államok többsége is a munkavállaló esetében ezt a szabályt követi, ami abból a szempontból helyes, hogy az ilyen személyeket lehet rávenni illegális szolgáltatások munkaszerződés keretében történő elvégzésére, vagy válnak emberkereskedelem áldozatává. Erre hivatkozva e tanulmány szerzője (P. T.) több korábbi írásában felvetette, hogy helyes lenne ezért, ha a magyar Mt. is a külföldi megoldásokhoz hasonlóan a polgári jogi megoldást követné, amelynek előírásait a 2003:V.tv.-nyel érvénybe és azóta hatályba lépett új magyar Ptk. IV. és V. címe rendez.¹²

Ennek értelmében a 14. életévének betöltésétől kezdve a korlátozottan cselekvőképessé vált kiskorú a 18 éves korral nagykorúságának az eléréséig a nagyobb jelentőségű szerződéseket csak a szülő vagy a gyám hozzájárulásával kötheti meg, de helyette a szülő vagy a gyám is megteheti a jognyilatkozatot, amely alól kivétel – többek között – a kiskorú munkával szerzett jövedelme (2:11–12. §). Ezen kívül a

¹² Ebben az új megoldásban szerepe van annak az új angol és német elméleti irányzatnak, amely a korlátozott cselekvőképesség fogalma és az ezzel járó gondnokság alá helyezés helyett a támogatói intézményt kívánta bevezetni. Ennek az irányzatnak hazai képviselője Könczei György és Jakab Nóra. L. JAKAB Nóra: *A margón és azon túl. Az intellektuális fogyatékossággal élő emberek cselekvőképességéről*, Novotni Kiadó, Miskolc, 2013, 47–64., 200–203., 205–210.

2:15. § gyámhatósági jóváhagyást is előír a kiskorú által vagy részére megkötésre kerülő szerződéseknél, amelyek jellegüknél fogva számára jogról való lemondást jelent, vagy érdekeit veszélyeztetheti. Eme jognyilatkozat-típusokat e törvényhely taxatívan felsorolja. A nagykorú személyek cselekvőképességét korlátozó gondnokság alá helyezését az új Ptk. V. címe a korábbi egységes megoldással szemben két részre bontja, mégpedig cselekvőképességet részlegesen korlátozó gondnokság alá helyezésre és cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá helyezésre. A 2:20. § (1) bek.-e értelmében a gondnokság alá helyezés és a gondnok szerződéskötési hozzájárulása csak a bírósági ítéletben meghatározott ügycsoportokra vonatkozik, míg a 2:21. § rendezi a cselekvőképesség teljes korlátozását a szellemi és a mentális súlyosabb esetekre nézve.

A 2012:I. tv.-nyel megalkotott új Mt. már figyelembe vette korábbi kritikánkat, és a 21. § (4). bekezdésében kimondta, hogy a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. Tekintettel azonban arra, hogy ez a szabály még nem vette figyelembe a cselekvőképesség korlátozásának a fenti két módját, ezért a 2013:CLII. tv. ezt a szakaszt akként módosította, hogy a részleges gondnokság alatt állók esetében a munkaszerződés megkötéséhez a gondnok hozzájárulására csak akkor van szükség, ha a munkakör érinti azt a területet, amelyre a cselekvőképesség részleges korlátozása kihat. Így most az Mt. ide vonatkozó szabálya teljesen összhangba került az új Ptk.-val ebben a vonatkozásban. Ezen kívül a tekintetben is fennáll az összhang, hogy a 15 éves kor alatti fiatakorúak munkaszerződésénél a gyámhatósági jóváhagyás is szükséges, mert ez az a különösen veszélyeztetett kor, amikor a kiskorú tapasztalatlanságát és jóhiszeműségét ki lehet használni. Ezért ez a védelem analóg az új Ptk. 2:12 § (2). bek.-ében meghatározott taxatív felsorolással.

Ugyanakkor azonban az Mt.-nek ez az új megoldása, amely a Ptk.-val teljesen összhangban van, bizonyos mértékig ütközik a 94/33. sz. EK. irányelv előírásaival, amely lehetőséget ad arra, hogy 12 éves kortól lehet gyámhatósági jóváhagyással a már említett módon vállalkozási jelleggel a fiatal testi és szellemi fejlődésére nem káros munkát vállalni, és 16 éves kortól szülő vagy gyám hozzájárulása nélkül is munkaviszonyt létesíteni, éppen úgy, miként gondnok hozzájárulása nélkül munkaviszonyt létesíthet a cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezett személy is. Ez azonban csak egy látszat ellentmondás, mivel a tagállamok nemzeti joga az érintettek javára kedvezőbb szabályt is hozhat, ami a jelen esetben szigorúbb előírás az irányelvhez viszonyítva, ami azonban a védett jogalanyi kör számára kedvezőbb, mint az irányelv. Eppen ezért az irányelvet részben felülírja az Mt.-nek itt bemutatott új rendelkezése. Nem írja azonban felül a 14 éves kor alatti kiskorú munkavállalási lehetőségét, amit az irányelv gyámhatósági jóváhagyással megenged. Ezért e vonatkozásban az irányelvet kell alkalmazni és a vonatkozásban is, hogy 15 éves kor alatt csak eseti és vállalkozási jellegű olyan munkát lehet végeztetni a kiskorúval, ami testi és szellemi fejlődésére nem ártalmas. Ezen túlmenően pedig 15 és 16 éves kor között iskolai oktatásba betagolt kiskorú csak az iskolai

szünetben foglalkoztatható. Mindez hiányzik a módosított Mt.-ből is, ezért indokolt lenne az Mt.-t mindezzel *de lege ferenda* kiegészíteni.

Érdemes megemlíteni, hogy az itt bemutatott jelenlegi tagállami, uniós és új magyar szabályozás előzménye az a korábbi liberális jellegű szabályozás, amely lehetővé tette, hogy az első világháborúig bezárólag a kiskorú személyek is 12 éves koruktól szülői vagy gyámi hozzájárulás nélkül is vállalhattak munkát. Ez volt a magyar Királyi Kúria álláspontja is, amely a II. világháborút követő kommunista hatalomátvétel előtt lehetővé tette a 12 éves kortól az önálló munkavállalást, és a szülő vagy a gyám csak a gyermek keresményének a kezelését vonhatta el tőle pazarló gazdálkodás esetén.¹³

A munkaszerződés megkötését az Mt. 42. §-a a korábbi Mt.-vel egyezően írásbeliséghez köti, aminek elmaradása a szerződés érvénytelenné nyilvánítását vonja maga után. Az érvénytelenségre azonban mind a korábbi, mind az új Mt. szerint csak a munkavállaló hivatkozhat, ő is csupán 30 napon belül. Ebből viszont az következik, hogy a csak szóban megkötött munkaszerződést a 30 napon belüli meg nem támadás esetén érvényesnek kell tekinteni, vagyis a munkaszerződés konva-leszkálódik. Ez a megoldás lényegében megegyezik a többi tagállam jogával, ahol a jogszabályban vagy kollektív szerződésben előírt írásbeliség elmaradása a munkaszerződést nem teszi érvénytelenné. A nyugat-európai államok többségében a munkaszerződés szóban is megköthető. Az ágazati kollektív (tarifa) szerződések azonban előírják a munkaszerződés írásbeli megkötését, azonban az írásbeli megkötés elmaradása ilyen esetben sem teszi érvénytelenné a munkaszerződést.¹⁴

Ami a munkaszerződés tartalmát illeti, az új Mt. 45. §-a a korábbi Mt. 76. §-ának (5) bek.-éhez viszonyítva, kissé részletesebben szól a munkaviszony tartalmáról. Az EU régi tagállamai ennél is részletesebben szólnak a munkaviszony tartalmáról, általában mindazt a munkaszerződésbe beépítve, amit az új Mt. 46. §-a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség témájaként előír. Ebből azonban probléma nem keletkezik, mivel a munkavállalónak a munkaszerződést megkötő munkáltató a tájékoztatást nem a tájékoztatásról szóló 91/533. sz. EGK. ir. elvben előírt 2 hónapon belül és nem is a korábbi Mt.-ben megadott egy hónapon belül, hanem 15 napon belül köteles a munkavállalót részletesen írásban tájékoztatni. Mivel a régi tagállamoknál a munkavállaló számára előírt írásbeli tájékoztatási határidő egy vagy két hónap, indokolt, hogy a munkaszerződés tartalmát olyan részletességgel írják elő, miként ezt az új Mt. 46. §-ába foglalt tájékoztatási kötelezettség tartalmára előírja. Ezért mind a régi, mind az új tagállamok munkajogi előírásai nemcsak az alapmunkabért, hanem a kiegészítő részesedések teljes egészét a munkaszerződésbe foglalják, va-

¹³ VINCENTI: 19. sz. jegyzet

¹⁴Vö. az új Mt. szabályozási lefedettségét H/B. kötetben a régi tagállamok individuális munkajogi kapcsolatainak munkajogi szabályainak lefedettségével, továbbá: LÖVISCH, 1451. (§ 14, I.z.BfG.)); STEINRÜCKE–WÜRZ, Rz. 21. H/B.210.

lamint azt is, hogy ki gyakorolja a munkáltatói jogokat, és hogy milyenek a felmondási szabályok.¹⁵

A munkaszerződés speciális formáját képezi a határozott időre szóló munkaszerződés. A munkaszerződésnek ezt a formáját a tagállamok többsége nem az atipikus szerződéseknek, hanem a munkaszerződésnek tárgyalja, ellentétben az új Mt.-vel, amely a határozott időre kötött munkaszerződést az atipikus munkaviszonyokra vonatkozó fejezetben helyezte el. Ez is egy járható út. Ami viszont a határozott munkaidőre vonatkozó új magyar szabályozás tartalmát illeti, az Mt. 19. §-ának (2) bekezdése az 5 évben meghatározott legfelső időmértékben és a 30 napot meg nem haladót addig a mértékig görgethető liberális szabályát közelíti a nyugat-európai szabályokhoz. A 19. § (1) bek.-e ui. kimondja, hogy a határozott időre szóló munkaviszony – amihez tartozik az előző megszűnését 6 hónapon belül követő újabb határozott időtartamú munkaszerződés is – nem haladhatja meg az 5 évet. Ha pedig az azonos felek között határozott időre kötött munkaszerződés a lejáratát követően kerül meghosszabbításra, vagy 6 hónapon belül ismételt étesítésre, a 193. § értelmében erre csak akkor kerülhet sor, ha ehhez munkáltatói jogos érdek fűződik, és nem sérti a munkavállaló jogos érdekeit.

Ehhez képest mind a régi, mind az új tagállamok legújabb szabályai munkavállalókra nézve kedvezőbbnek tűnnek. A határozott időre szóló munkaviszony felső határa a hatályos Mt.-ben a korábbihoz hasonlóan 5 év. Ez azonban a tagállamok többségében az 5 éves cikluson belül csak korlátozott számban ismételhető vagy hosszabbítható meg, és csak indokolt esetekben.

Konkréten megnézve az egyes tagállamokat, Németországban, Dániában, valamint az új tagállamok csoportjába tartozó Lengyelországban, Csehországban, Szlovákiában és Romániában a 2 évnél, Belgiumban a 3 évnél nem hosszabb, határozott időre szóló munkaszerződés legfeljebb háromszor ismételhető vagy hosszabbítható meg. Ugyanez vonatkozik Franciaországra is, ahol újabb határozott időre szóló munkaszerződést csak 6 hónap letelte után lehet ismét kötni.¹⁶ Portugália és Ausztria nem korlátozza számszerűen a határidős munkaszerződések megismételhetőségének a számát, csupán az 5 éves cikluson belül kell maradni.¹⁷ Az Egyesült Királyság és Írország joga csak annyiban tér el ettől, hogy e két országban a ciklus csupán 4 év.¹⁸ Legerőteljesebben behatárolt szabályozás ezen a téren Olaszországban található, ahol egy 5 éves cikluson belül egy személlyel csak egyszer lehet határidős munkaszerződést kötni, amely azonban egyszer sem ismételhető vagy hosszabbítható meg.¹⁹

¹⁵ LINHART–RANICS: Ar. in Tschien, Rz. 15., H/B.1470; MARKECOVA–KLIMANOVA, Rz. 19–20., H/B. 1335.; GOTHÁ: Ar. in R., Rz.- 13–14., H/B.1126.

¹⁶ ZIMOC–TUCHOTKA–MALINOWSKA–HYLA: Rz. 7–10., H/B. 999–1000.

¹⁷ WELTER–CARON: Ar. in Frankreich, Rz. 32–35. In: H/B. 345.

¹⁸ Hart/Tagart, Arb. r. in GB. Rz. 32., H/B. 504

¹⁹ Radoccia, Arb. r. in I. Rz. 79–84., H/B. 621–622.

A tagállamok szinte egyöntetűen általános jelleggel rögzítik, hogy határozott idejű munkaszerződést csak indokolt esetben, a munkáltató nyomós érdekétől vezérelve lehet kikötni, megismételni vagy meghosszabbítani. Az új Mt. 193. §-a viszont ezt csak a meghosszabbításra és a megismétlésre nézve mondja ki, amivel egyet lehet érteni. Ugyanakkor viszont a többi ország – éppen úgy, mint a korábbi Mt. is – kimondja, hogy a fenti korlátozások megsértése esetén a határozott időtartamú munkaszerződés határozatlan időtartamúvá válik.²⁰ A korábbi Mt. 79. §-ának (6). bek.-ébe foglalt szabályt indokolt lenne az új Mt. 192. §-ába beépíteni. Ez ugyanis az új szabályozásból hiányzik. Egyébként a határidős munkaszerződésre vonatkozó magyar szabályozás európa-konform és a munkavállalókra nézve sem sérelmes.

Áttérve a próbaidőre, az új Mt. 45. §-ának (5) bek. szerint a felek legfeljebb 3 hónapig terjedhető próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő-kikötés esetén azonban a felek legfeljebb egy alkalommal annak időtartamát meghosszabbíthatják, azonban a próbaidő ekkor sem haladhatja meg a 3 hónapot. Bár ez az új szabály inkább csak a megfogalmazásban tér el a jelenlegitől, a szakszervezetek mégis szigorításként élik meg. A szakszervezeti aggodalom azonban annyiban alapos, hogy a javaslati megszövegezésből hiányzik a menetközbeni hosszabbítás tilalma, ami viszont a tagállamok túlnyomó többségében szintén érvényesül. Ezért a menetközbeni meghosszabbítás tilalmát jó lenne az új Mt.-ben a korábbi Mt.-hez hasonlóan kimondani.²¹

A német BGB. 6. §-a a próbaidőt 2 és 3 hét közötti időben állapítja meg, amely idő alatt a felek bármelyike a próbaidő alatt a munkaviszonyt bármikor felmondhatja.²² Ugyanígy bármikor felmondható Ausztriában is, ahol a próbaidő legfeljebb 30 nap lehet.²³ A holland szabályozás szerint a határozatlan időtartamú és a 2 hónapot meghaladó határozott időtartamú munkaviszony esetén 30 nap, míg a 2 hónap alattinál 15 nap.²⁴ A francia szabályozás szerint 2 hónap lehet a próbaidő munkásnál és alkalmazottnál, 3 hónap szakmunkás és technikai felügyelő, 4 hónap pedig mérnök és vezető alkalmazott esetében. Kollektív szerződéssel az itt említett munkavállalói csoportokra megállapított határidők kollektív szerződés alapján egy alkalommal, maximum ugyanannyi időre hosszabbíthatók meg.²⁵ A belga jog értelmében a próbaidő munkásnál 7-től 14 napig, míg alkalmazottnál 1 hónaptól 6 hónapig terjedhet.²⁶ Olaszországban a próbaidő maximuma 6 hónap, azonban ezen belül a munka jellegétől függően határozzák meg a az egyes ágazatokban annak időtartamát a kollektív szerződések.²⁷ Spanyolországban az „akadémiai” végzett-

²⁰ FEDTKE–FEDTKE: Ar. , Rz. 36., H/B.1071.; Pelzmann: Ar. in Österreich, In: Rz. 40–44. H/B. 938.

²¹ HART–TAGART: Arb. in Großbritannien, Rz. 33. in: H/B.504.

²² RADOCCI: Arbr. in Italien, Rz. 56–70. In: H/B. 617–619.

²³ Vö. a H/B. kötetben feldolgozott országok Vertragsabschluss címszó alatti szabályaival.

²⁴ 1992:XXII. tv. 81. §.

²⁵ ZÖLLNER–LORIZHERGENRÖDER: Arbeitsrecht, 6. Aufl. Verlag C. H. Beck, München, 008. 67. (Max. 6 hó a próbaidő)

²⁶ PELZMANN: Ar. in Österreich, Rz. 46., H/B. 338–339.

²⁷ HOOGENDOORN–ROGMANS: Ar. in Nederlanden, Rz. 50–51, H/B. 790–791.

ségükénél a próbaidő maximálisan 6 hónap, míg más munkavállalóknál 6 hónap.²⁸ Dániában és Svédországban a próbaidő 6 hónapig terjedhet, amit 3 hónapnál hosszabb időtartamú megállapítás esetén a munkáltató 14 napos felmondási idővel mondhat csak fel.²⁹ Írországban és az Egyesült Királyságban a próbaidő hossza viszont 1 hónap is lehet.³⁰ A közép-európai új uniós tagállamoknál Lengyelország esetében a próbaidő hossza a 3 hónapot, Csehországban és Szlovákiában pedig a 6 hónapot nem haladhatja meg.³¹ Ezzel szemben Romániában, ha határozott időre szól a munkaszerződés, és nem többre, mint 6 hónapra, a próbaidő 5 nap lehet. 15 nap lehet viszont a 3 és 6 hónap közötti időre megkötött határozott időtartamú szerződésnél, míg a 6 hónapot meghaladóknál és a határozatlan időtartamú munkaszerződések esetében a próbaidő 30 nap, vezető munkavállalóknál pedig 45 napra is felmehet. Ezen kívül a Codul Muncii (Mt.) a kiküldésnél-átirányítás/átengedésnél is lehetőséget ad próbaidő kikötésére, ami 2-től 5 napig terjedhet.³²

Összevetve az új Mt.-ben szereplő 3 hónapos maximális idejű próbaidő-meghatározást az itt bemutatott többi tagállammal, a magyar megoldás közepes arányos. Megfontolás tárgyát képezhetné viszont, hogy a korábbi és az új Mt.-ben egyaránt egységesen meghatározott próbaidő hossza cizellálódna a munka bonyolultsága és a képesítés-képzettség alapján. Így egyhetes lehetne a segédmunkás, kéthetes a betanított munkás, egy hónapos a szakmunkás, 2 hónapos a diplomás, ill. az alkalmazott maximálisan 3 hónapos, a vezető alkalmazott próbaideje pedig 6 hónapos lehetne. Ezt figyelembe véve felvethető – miként ez több tagállamban is fenn áll –, hogy az új Mt.-ben a munkaszerződés munkavállaló alanyainál megkülönböztetésre kerüljön a munkavállalók körében a munkás, az alkalmazott és a vezető alkalmazott között. (Arbeiter, employment, bluecollar-Angestellte, Cadres, weicollar-leitende Angestellte, cadres superieur, executive directors.)

Végezetül e témakörben a szerződés és általában a munkajogi jognyilatkozatok érvényességének általános kérdéseiről is szükséges szólni. Az új Mt. I. részének 4. fejezete a megtámadás tekintetében megismételve a korábbi Mt.-t, a megtámadásra a Ptk. egy éves elévülési határidejével szemben csak a megtámadási ok megszűnésétől, ill. a megtámadási okról való tudomásszerzésétől számított 30 napon, végső határidőként pedig 6 hónapon belül teszi lehetővé a jognyilatkozat megtámadását. Annak érdekében, hogy a munkáltatók ne tudjanak visszaélni erőfölényükkel, helyes lenne polgári jogi egy éves elévülési határidőt előírni a szerződés és bármely munkajogi jognyilatkozat megtámadására. Ez megoldható lenne oly módon is, ha a

²⁸ WELTER–CARON: Ar. in Frankreich, Rz. 36–38., H/B. 346.

²⁹ MATRAY–HÜBINGER: Ar. in Belgien, Rz. 41–4., H/B. 154–155.

³⁰ RADOCCIA: Ar. in Italien, Rz. 45–55., H/B., 615–616.

³¹ CALLE–PREHM: Ar. in Spanien, Rz. 15., H/B. 1393.

³² KURZ: Ar. in Schweden, Rz. 4., H/B. 1240. (max. 6 hó.); STEINRÜCKE–WÜRZ: Ar. in Danmark, Rz. 4–5., H/B., 211. (Dániában a próbaidőt a Lovomtidsbegrænsede ansættelser külön nem nevezi meg, hanem határidős munkaszerződésként kezeli. Kollektív szerződések azonban a 99/70 (10.7.1999) EK. ir. elv figyelembevételével a próbaidő maximális idejét 6 hónapban rögzítik.)

munkaszerződés bekerülne a Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetébe, és mind a Ptk-ban, mind pedig az új Mt.-ben hivatkozás lenne arra, hogy a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalmát illetően mögöttes jogterület a Ptk. kötelmi joga. Az új Mt. – ellentétben a korábbival – egyáltalán nem hivatkozik a Ptk.-ra, ami lehetővé teszi azt, hogy a munkajogban teljesen a munkáltató fölérendelt helyzete érvényesüljön.

3. A munkaszerződés módosítása, módosulása

3.1. Jogdogmatikai és jogrendszerbeli áttekintés

A munkaszerződés módosítása és módosulása szűkebben és tágabban egyaránt értelmezhető. Mi a tágabb értelmében tárgyaljuk és ennek megfelelően csoportosítjuk az ide sorolható jogi intézményeket.

a) A munkaszerződés módosítása körébe tartozik hagyományosan ugyanannál a vállalatnál (munkáltatónál) egy másik munkakörbe vagy a vállalatnak ugyanazon helyiségébe vagy egy másik településen lévő üzemébe történő végleges vagy ideiglenes áthelyezése, átirányítása, beosztott munkavállalóból vezető munkavállalóvá való előléptetése vagy pedig ennek ellenkezőjeként való visszaminősítése. Ha az átirányítás, áthelyezés ideiglenes, akkor általában helyettesítésről van szó. A munkaszerződés módosítása ennél fogva végleges vagy ideiglenes lehet. Bekövetkezhet a munkaszerződés-módosítás akként is, hogy a munkavállaló megtartja saját munkakörét és átmeneti vagy végleges jelleggel másnak a munkakörét is egészben vagy részben átveszi. Ha ez a saját munkakör-ellátásával egybekötve ideiglenes jellegű, akkor olyan helyettesítésről van szó, amely esetben a hatályon kívül helyezett Mt.-nek egy korábbi, később azonban eltörölt módosítását megelőző előírása szerint helyettesítési díjat kellett az így helyettesítő munkavállaló részére fizetni. A törvény szövegéből ennek a kimaradását a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának az állásfoglalása pótolta. Erről a kérdésről, vagyis a helyettesítési díjról az új Mt. szintén nem szól. Helyes lenne ezért, ha az új Mt.-be visszakerülne az a szabály, mely szerint a munkavállalót más munkakörének a saját munkakör megtartása melletti átmeneti ellátása esetén helyettesítési díj illeti meg. Egy másik munkakörnek a saját munkakör melletti végleges átvállalását, ill. a munkáltató részéről történő végleges átadását foglalkoztatáspolitikai szempontok miatt a munkaügyi hivatal jóváhagyásához kellene kötni, amit csak indokolt üzemszervezési ésszerűsítés vagy üzemgazdasági szükséglet esetén lehetne engedélyezni. Érdemes e tekintetben figyelemmel lenni arra a holland előírásra, amely a munkahelyek megtartása szempontjából súlyos bírságkiszabás kíséretében tiltja a munkakörök anyagi haszonszerzési célból történő más munkakörökhöz történő telepítését, szétosztását.

Munkahely és munkakör módosítására áthelyezéssel olyan megfontolásból is sor kerülhet, hogy a munkavállaló az eredeti munkakörében vagy munkavégzési helyén nem felel meg, vagy nem jön ki a főnökével vagy munkatársaival, valamint sor kerülhet olyan okból is, hogy jó szakértelme vagy munkája miatt a vállalat egy másik helyén vagy munkakörében nagyobb szükség van rá. Ezen kívül áthelyezésre munkaszervezet-átszervezési vagy egészségügyi okból is szükség lehet. Az ilyen

áthelyezés átmeneti és tartós jelleget egyaránt ölthet. A munkaszerződésnek ezek a módosításai a német jog hatására a korábbi Mt. és az új szerint is csak közös meg-egyezőssel következhetnek be. Munkáltatói utasítás alapján történő közvetlen át-helyezésre csak a frankofon–latin jogrendszeren alapuló munkajogban van lehetőség fegyelmi eljárás alapján. Hasonlót a magyar munkajogban a korábbi Mt. 109. §-a és az új Mt. 56. §-a alapján közvetett módon kollektív szerződésen alapuló vétkes kötelezettség-szegés miatti jogkövetkezmény-levonás útján lehet megvalósítani. A német és tőle átvéve a lengyel, valamint a francia jog ezen túlmenően szintén köz-vetett úton, nem vétségen alapulva is meg tudja valósítani az egyoldalú, nem meg-egyezősén alapuló áthelyezést. Ez az „Änderungskündigung“ intézménye, ami azt jelenti, hogy a munkáltató a munkavállaló eredeti állását felmondja, és helyette egy másikat ajánl fel. Ha a munkavállaló a felajánlott állást nem fogadja el, a felmondás hatályossá válik. A francia jogban, ha a munkavállaló a munkáltató állás-, ill. munkakör-változtatási ajánlatára 30 napon belül nem válaszol, úgy kell tekinteni, hogy a munkáltató ajánlatát elfogadta. Ha viszont ez alatt az idő alatt ellentmond, kényszerfelmondásra kerül sor.³³ A munkaszerződés-módosítás e formáját helyes lenne, ha az új Mt. átvénné és bedolgozná a munkaszerződés-módosításról szóló II. rész 5. fejezetébe.

A szerződés-módosításnak ebbe a körébe tartozik az egészségügyi és gyermek-nevelési-családi okból történő végleges vagy ideiglenes, várandósági okból pedig az ideiglenes áthelyezés.

b) A munkaszerződés másik típusához tartozik egy másik vállalathoz történő kiküldés, kiküldetés, átirányítás. A kiküldésről szóló 98/50. sz. EK. ir. elv jogdog-matikai-rendszertani alapon jól tagolja a kiküldetési-kiküldési formákat. Megkü-lönböztet olyat, amelynél a kiküldő gyakorolja továbbra is a munkáltatói jogokat. Ez a kiküldetés. A másik, amikor két munkáltató között gazdasági kapcsolat áll fenn, és ezen az alapon engedi át az egyik munkáltató dolgozni a munkavállalóját a másik munkáltatónak. A harmadik forma pedig az ideiglenes átengedés bármely olyan más munkáltatóhoz, aki munkaerőhiánnyal küzd.

c) A munkaszerződés-módosítás harmadik formája a munkáltató személyében beálló változás, amely üzem, üzembrészleg vagy egész vállalat tulajdonjogának átruházása folytán következik be.

d) Végezetül a munkaszerződés automatikus módosulásaként értékelhető a jog-szabályban, kollektív szerződésben, üzemi megállapodásban főleg bér és munkaidő tekintetében jelentkező változáson alapuló változtatás, amelynek megfelelően a munkaszerződést módosítani kell. Ha azonban ez elmarad, a szerződés akkor is automatikusan módosul a módosító magasabb norma alapján.

A jogi szabályozás az EU-tagállamok munkajogában ugyancsak négy területre bontja a munkaszerződésnek a módosítását-módosulását. Ennek szintézisét jelenti maga az irányelv is. Az egyik a munkaviszony átmeneti módosítása a munkáltató

³³ LÖWISCH: 186–187.; WELTER–CARON: Ar. in Frankreich. Rz. 89–94.; H/B. 356.; TIMOCH–TUCHOTKA–MALINOVSKA–HYLA: Ar. in Polen, Rz. 77–79., H/B. 1017–1018.

vállalatán belül másik munkakörbe, munkatelepre és esetleg más településre történő átirányítás, áthelyezés vagy kiküldetés, amellyel együtt kezeli több állam munkajoga (pl. a német jog) a más vállalathoz történő "külső" kiküldetést, a partner vállalathoz történő átirányítást és bármely más vállalat részére teljesített ideiglenes átengedést. Ha mindez „nagyban”, sőt esetleg külföldre teljesül, postingról beszélünk. Ha a posting nem ingyenes, akkor arra munkaerő-kölcsönzésként kerül sor, amit viszont az új Mt. nem szabályoz, bár a munkaviszony egyes típusairól szóló 11. fejezetben lenne a helye. Az ingyenes kiküldés e formáiról a fentebb már említett 98/50. sz. EK irányelv szól. A munkáltatói jogutódlás tulajdonképpen szintén munkaszerződés-módosítás/módosulás. Ezért elhelyezhető lenne az új Mt.-nek a munkaszerződés-módosításáról szóló 5. fejezetében is. Tekintettel azonban arra, hogy a munkaszerződés megszüntetésével kombinálódhat, elméletileg megalapozható az új Mt.-nek a megoldása is, amely a munkaviszony alanyait követően rendezi a munkáltatói jogutódlás intézményét (II. rész fejezet).

A *munkaszerződés módosításáról* az új Mt. II. részének 5. fejezete az 58-tól a 61-ig terjedő szakaszokban szól. Ez a fejezet a hatályos Mt. II. fejezetéhez képest azáltal lett rövidebb, hogy kikerült belőle az átirányítás, amely jól lehet az Mt.-nek a munkaszerződés módosításáról szóló fejezetébe került be, holott a kodifikátor munkáltatói utasítási jogként tárgyalja, kimondva, hogy az átirányítás nem munkaszerződés-módosítás. Az Mt.-ben ennek következtében egy elméleti ellentmondás áll fenn, ugyanakkor viszont a szerződő feleknek lényegében mindegy, hogy az Mt.-n belül hol és miként, munkaszerződés átmeneti módosításaként vagy munkáltatói utasítási jogként kerül szabályozásra. Az új Mt. is – nyilván a munkáltatót megillető utasítás előtérbe helyezése miatt – ugyancsak nem tartja az átirányítást a munkaszerződés átmeneti módosításának, holott – miként erről már szó esett – az irányelv és a nyugat-európai jogok annak kezelik.³⁴ Az új Mt. annyiban következetes, hogy az átirányítást a munkaszerződés-módosításról szóló fejezetből kiveszi, és nem is így elnevezve, a korábban nevesített kiküldetéssel és átirányítással együtt, nem összevontan kiküldésnek elnevezve, hanem „munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásként” szabályozza. A szabályozás azonban meglehetősen hézagos. Míg ui. a korábbi Mt. III. fejezete [83/A. § (7) bek.] kifejezetten szólt a saját munkakör mellett a más munkakörének ellátásáért járó helyettesítési díjról és arról, hogy a saját

³⁴ PELZMANN: i. m. Rz. 48–49., H/B.339. HOOGENDOORN–ROGMANS: i. m. Rz. 110–113., H/B.803–804.; WELTER–CARON: i. m. Rz. 8188.,H/B. 355–356.+Rz.12–14., H/B. 341–342.; MATRAY–HÜBINGER: i. m. Rz.59–60. (Csak kisebb munkakörön és az üzemen belül lehet módosítani. Egyoldalú lényeges módosításnál munkavállaló azonnali hatállyal felmondhat.) H/B. 356–358.; RADOCCIA: i. m. Rz. 154–155., H/B. 633.+Rz. 1-14., H/B.635.; CALLE–REHM: i. m. Rz. 81–105., H/B. 1412–1420.; STEINRÜCKE–WÜRZ: i. m. Rz. 66–67. H/B. 227–228.; KURZ: i. m. Rz. 56.H/B. 1243.; HART–TAGGART: i. m. Rz.44–46.; H/B.507–508.; ZIMOSCH–TUCHOSKA–MALINOWSKA–HYLA: i. m. Rz. 75–76., H/B. 1016–1017.; LINHART–RANICS: i. m. Rz. 49., H/B. 1479.; MARKECOVA–KLIMANOVA: Ar. in Slow.,Rz. 66–74. , H/B. 1348-1350.; GOTH: Ar. R. Rz. 56–75., H/B. 1136–1140.(Arbeitnehmerüberlassung)+ Rz. 94–99., H/B. 1144–1145.(Änderung von Arbeitsbedingungen)

vállalatának más telepére, munkakörébe vagy más munkáltatóhoz átirányított és/vagy átengedett munkavállaló fizetése nem csökkenhet, az új Mt. 53. §-a – amelynek (3)-ik bekezdésébe a kiküldetés, átirányítás, helyettesítés és a kirendelés be van préselve – egy szóval sem említi mindennek anyagi vetületét.

Ennélfogva minden további nélkül előfordulhat, hogy a “munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatott” kevesebb bért kap, mint az eredeti munkahelyén. Annyiban azonban kedvezőbb az új Mt. 53. § (2). bek.- nek a megoldása, hogy évenként csak 44 munkanapban vagy 352 munkaórán belül lehet így foglalkoztatni munkavállalót, ami jóval kevesebb, mint a korábbi Mt. szerinti maximális 110 munkanap. [83/A. § (4) bek.].

Az új Mt.-be foglalt ezen szabály igen kedvezőnek tűnik a munkavállalók részére, különösen ha összevetjük a (3) bek.-se, amely kimondja, hogy terhes nő és 3 éves kor alatti gyermeket nevelő anya, valamint 16 éves kor alatti gyermeket egyedül nevelő munkavállaló nem kötelezhető más helyiségben végzendő munkára. Ezt az előírást indokolt lenne még a fiatalok munkavállalására is kiterjeszteni. Ugyanakkor ez a 44 napos korlátozás az olyan munkavállaló számára hátrányos lehet, aki a saját cégénél átmenetileg felesleges. Az ilyen személyek hosszabb időtartamú kiküldetéséről szóló, a már többször hivatkozott 98/50. sz. EK. ir. elv, mely szerint 30 napot meghaladóan a munkaügyi hivatal hozzájárulásával legfeljebb 12 hónapra bármely céghez – ahhoz is, akivel/amelyikkel a munkáltatónak gazdasági és/vagy tulajdonosi összefonódása van és olyanhoz is, amelyikkel ilyen kapcsolata nincs – kiküldheti, ill. átengedheti. Ilyenkor az átirányított vagy átengedett munkavállaló részére a fogadó cég veszi át a bérfizetést, amely viszont a korábbihoz képest nem csökkenhet. Az ilyen kiküldetés – amely eredetileg legfeljebb 2 hónapra szólt, a munkaügyi hivatal hozzájárulásával egy alkalommal megint legfeljebb 12 hónapra meghosszabbítható. Valamennyi régi és új EU-tagállam a szolgáltatások szabad áramlásának 2006/3. sz. EK. irányelvét és a kiküldetésről szóló 98/50 sz. EK. irányelvét figyelembe véve ekként rendezi a munkaszerződés módosításaként kezelt kiküldést, amelytől a német jog csak annyiban tér el, hogy a 30 napot meghaladó kiküldetés valamint annak meghosszabbításához elegendő az Üt. jóváhagyása is.³⁵

A munkaszerződés átmeneti egyoldalú módosításának a jogintézményénél problematikusnak látom, hogy a tájékoztatási kötelezettséget az új Mt. sommásan intézi el. Kimondja ui., hogy a 15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén a munkavállalót a kiküldetés előtt legalább 7 nappal tájékoztatni kell: a) a munkavégzés helyéről és időtartamáról, b) a pénzügyi és a természetbeni jutatásokról, c) valamint a visszatérésre irányadó szabályokról. Nem szól azonban arról, holott a kiküldési ir. elv alapján szólnia kellene, hogy milyen pénzügyben kapja meg a kiküldött munkavállaló a bérét, és miként viszonyul mindez az eredeti javadalmazásához, milyen időközönként jöhet haza családlátogatásra és milyen támogatást kap hozzá, hol kap szállás- és étkezési lehetőséget, és milyen feltételekkel. Ha pedig családotól vagy

³⁵ HUENINGEN–HUENE–BOEMKE: *Die Versetzung*, Verlag Recht der Wirtschaft, Heidelberg, 1991, 212–214.

gyermeket nevelő munkavállaló megy ki, az ir. elv szerint arról is tájékoztatást kell adni, hogy a kismamáknak szoptatási lehetőség a munkaidő alatt miként kerül biztosításra, továbbá a kisgyerekek bölcsődei és óvodai elhelyezési, valamint az iskoláztatási lehetősége miként lesz biztosítva. Mindezekről azonban a más munkáltatóhoz történő kiküldésnél, különösen ha az külföldre történik, a tájékoztatásba a fogadó munkáltatót is szükséges lenne bevonni.³⁶

Áttérve a *munkáltatói jogutódlásra*, vagyis arra az esetre, amikor a munkáltató személye üzem, üzembrész vagy egész cég átruházása miatt megváltozik, a II. résznek a munkaviszony alanyairól szóló fejezete szabályozza a 36-tól a 40-ig terjedő szakaszokban. Az itt található előírások azonban vagy túlzottan munkavállalóbarátiak, vagy célirányosan hiányosak, amit más jogforrások fognak a jogutódlásról szóló 2000/34. sz. EK. ir. elv figyelembevételével, valamint a munkáltató fizetésképtelensége esetére vonatkozó bérgarancia alapképzésről és felhasználásról szóló ir. elv alapján utólag kiegészíteni. A 39. § ui. egyértelműen leszögezi, hogy az átadó és az átvevő egyetemlegesen felel az átszállást megelőzően esedékes követeléseikért, ha azokat egy éven belül érvényesíti. Ugyanakkor az ir. elv azt mondja ki, hogy a munkáltatónak csak az átszállástól számított egy éven belül keletkezett követelések tekintetében áll fenn az egyetemleges felelőssége.

Ehhez képest az új Mt. 39. §-a jelentősen kedvezőbb, mivel a munkavállaló az üzem stb. átvételét követő egy éven belül az egy évnél nem régebbi korábbi követeléseket is érvényesítheti. Szinte teljesen indokolatlanul a munkavállalót támogatja az a tény, hogy az új Mt. az összes tagállammal ellentétben nem veszi át a 77/187. sz. EGK. ir. elvnek a 98/50. sz. EK. ir. elvvel történt módosító kiegészítésének azt a 4/a cikkelyébe foglalt előírását. Eme előírás szerint ugyanis, ha a munkáltató fizetésképtelenné válik és a csődbe került vállalatot valaki mégis megveszi, a reorganizálás és az ezzel járó egészben vagy részben történő munkahely-megmentések fejében az új munkáltató mentesül a jogelőd munkáltatót a munkavállalókkal szembeni kötelezettségeivel kapcsolatos felelőssége alól. Ilyen esetben a bértartozásokat 3 havi bér vagy bérjellegű követelések erejéig a munkáltatók adójellegű befizetéseiből képződő bérgarancia alaphól kell a munkavállalók részére kifizetni. A bérgarancia-alapról szóló 1994:LXV. tv. szerint ugyanis a munkavállaló 3 havi bérhez a bérgarancia alap terhére mindenképpen hozzájuthat, a többi viszont igényelheti a jogelőd munkáltatótól, feltéve, hogy teljesítő képes. Ez lényegesen korrektább szabály, mint amit a jelenleg hatályos Mt. többszöri módosítást követően tartalmaz, miszerint a jogutód munkáltatónak nemcsak a jogelőd fizetésképtelensége esetében, hanem máskor is csak akkor áll fenn a kezési felelőssége a jogelőd munkáltatónak a munkavállaló irányában fennálló tartozásaiért, ha a jogelőd munkáltatónál 50%-ot meghaladóan tulajdonostárs vagy üzletrész-tulajdonos volt. A két irányból, vagyis az átadó és az átvevő munkáltató részéről mind az üzemi tanács, mind az üzemben képvisellel rendelkező egy vagy több szakszervezet felé történő tájékoztatás teljesen összhangban áll az irányelvvel. Ugyancsak összhangban áll az ir. elvvel az a szabály is, hogy a munkavállalóknak végkielégítés-fizetés mellett csak akkor lehet

³⁶ ZÖLLNER–HERGENRÖDER: 21.III.-5.

felmondani, ha arra gazdasági vagy üzemszervezési okokból feltétlenül szükség van. Az is korrekt előírás az új Mt.-től, hogy ha a munkáltató kedvezőtlenebb feltételeket kínál fel a munkaszerződés-módosításánál a munkavállalónak, olyan felmondással távozzon, amelyet munkáltatói felmondásként kell értékelni. Az viszont aggályos, hogy a maradni nem akaró munkavállalónak a távozási szándékát indokolnia kell [40. § (2) bek.]. Az új Mt.-nek ez a megoldása teljesen összhangban van a többi tagállam megoldásával. Csupán megjegyezzük, hogy a tagállamok jelentős része olyként szabályozza ezt a kérdést, hogyha nem az egész üzem vagy vállalat megy át az új munkáltatóhoz, a munkavállalónak nemcsak e tekintetben van választási lehetősége, hogy átmegy az új tulajdonoshoz vagy felmond, hanem választhat a régi munkáltatónál történő visszamaradás között is.³⁷ Helyes lett volna az új Mt.-t e tekintetben ennek a lehetőséggel kiegészíteni.

Visszatérve Mt.-nek a munkaszerződés módosításáról szóló 5. fejezetéhez, az 58. § a korábbi joggal egyezően mondja ki, hogy a munkaszerződést a felek csak közös megegyezéssel módosíthatják. Annak érdekében, hogy e közös akaratnyilvánítással egyik fél se élhessen vissza, e szakaszt bekezdéssel ki lehetne egészíteni. Közülük az egyik az Änderungskündigung, a másik pedig a jelenleg még a Ptk. 41. §-ába foglalt tartós szerződések bíróság általi módosításának a lehetősége lehetne. Az új Mt. 59. §-a jogszabályon alapuló alaphér-növekedéssel összefüggő szerződésmódosítási kötelezettségről szól, ami ha elmarad, bekövetkezik az automatikus szerződésmódosítás. /33/ Ezt az előírást viszont érdemes lenne kiterjeszteni minden jogszabályon és tarifaszerveződésen alapuló bérmódosításra, amit az utóbbinál ki kellene egészíteni a valamennyi európai uniós tagállamnál érvényesülő kedvezményi elvvel, a „Günstigkeitsprinzip”-pel, ami azt jelenti, hogy az új tarifaszerveződési norma nem lehet a munkavállalókra kedvezőtlenebb, mint amilyen a korábbi volt.³⁸

A J. 60. §-a a terhes női munkavállalók számára az Mt.-hez viszonyítva némileg terhesebb szabályokat fogalmaz meg a más munkakörbe történő áthelyezés, valamint az áthelyezésre lehetőséget adó más munkakör hiányában szükségessé váló felmentés tekintetében. Alapvetően helyes az az új rendelkezés, hogy a szükségessé váló felmentés tekintetében a terhes munkavállaló nő csak alaphérbérből részesüljön. Az átlagkereset ui. indokolatlanul terhelte meg a munkáltatót. Demográfiai szempontból azonban jó volna, ha ilyen esetben a munkavállaló alaphére és az átlagkeresete közötti különbséget a foglalkoztatási alap térítené meg. Ugyancsak a munkáltatók jogos érdekeinek a figyelembevétele szempontjából indokolt az az előírási javaslat, mely szerint az új Mt. 60. §-ának (2) bek.-e mentesítené a munkáltatót a munka alóli felmentés idejére járó személyi alaphérbefizetés alól, ha a terhes munkavállaló a neki felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadná el. Hogy melyek lennének az elfogadható indokok, azt a bírói gyakorlatnak kell majd kialakítani. Nyilván az ilyen okok között elsősorban az egészségügyi jellegűek lesznek túlsúlyban. Ezért az orvosi igazolásnak komoly jelentősége lesz.

³⁷ A 200/34. sz. ir. elv figyelembevételével összefüggő tagállami szabályozást l. H/B. könyv vonatkozó címszáva alatt.

³⁸ A cseh jog egyértelműen így foglal állást, LINHART–RANICS: i. m. Rz. 48., H/B. 1478

Az Mt. 61. §-a nyilván jelentős részben a 60. §-sal áll összefüggésben, ez azonban a szövegezésből nem tűnik ki. Hiányzik a két szakasz közötti átvezetés. Ezt a hiányosságot jó lenne valamiképpen kiküszöbölni. Tartalmi szempontból ugyanakkor a 61. § jó, és a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeit figyelembe veszi. E szakasz szerint a munkáltató kötelezettsége tájékoztatni – rendszertani és nyelvtani jogértelmezés alapján – nemcsak a terhes nőt, valamint a kismamákat és a gyermeknevelési, továbbá a hozzátartozó-gondozási szabadságról visszatérő munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős és az esetleges határozatlan idejű foglalkoztatás lehetőségeiről. Helyes lenne foglalkoztatáspolitikai szempontból ezt a tájékoztatási kötelezettséget még az önfoglalkoztatás és a határozott idejű/szezonális munka lehetőségeire is kiterjeszteni.

Visszatérve a 60. § és a 61. § közötti kapcsolat hiányára, ezt a hiányt úgy lehetne feloldani, ha a 61. § (1) bek.-e arra utalna, hogy a munkavállalónak ez a tájékoztatási kötelezettsége a szülési és a gyermeknevelési/hozzátartozó-gondozási szabadságról visszatérő és minden olyan munkavállalóra vonatkozik, akinek munkaköre, munkahelye a munkáltatónál jelentkező gazdasági vagy üzemszervezési okból veszélybe kerül. Szociális és családvédelmi szempontok alapján az is pozitívként értékelendő nívó, hogy a gyermeket fizetés nélküli szabadság igénybevételével nevelő szülő a szabadságról visszatérve gyermeke 3 éves koráig igényelheti a munkáltatójától az 50%-os mértékű részmunkaidős foglalkoztatást. Ezzel egy igen lényeges társadalmi igény kielégítésére szorítaná rá a kodifikátor a részmunkaidős foglalkoztatással szemben ellenérzülettel viselkedő bel- és külföldi munkáltatókat.

4. A munkajogviszony tartalma: jogok és kötelezettségek

A munkajogviszonyban a felek jogait és kötelezettségeit a munkavégzéssel összefüggésben szűkebben és tágabban határozza meg nemcsak a klasszikus jogdogmatika, hanem az európai jog is. Egyik részük közvetlenül a munkatevékenységgel függ össze, másik részük viszont a munkatevékenységhez csak közvetve kapcsolódnak, mégis igen lényegesek. Az új Mt. ezt a viszonyt a kötelezettségek oldaláról rendezi, amiből következik, hogy ami az egyik oldalon kötelezettség, a másikon jogként jelenik meg. A munkáltatói kötelezettségek gyűjtőfókusza a munkavállalóról való gondoskodási (Fürsorge) kötelezettség, mivel a munkáltatótól származik az a jövedelme, amelyből magát és családját eltartja. Egzisztenciálisan tehát a munkáltatótól függ. Ennek fejében a munkavállaló a munkáltató irányában hűséggel és a munkával összefüggő feladatoknak a munkáltató kívánságának megfelelő elvégzésével tartozik. Az 51. § sorolja fel a munkáltató kötelezettségeit, amely felsorolás alapvetően jó, néhány kiegészítés azonban helyén való lenne. A munkáltatónak a munkavállaló munkaszerződés és munkajogviszonyra vonatkozó jogszabályok szerinti foglalkoztatási kötelezettsége mellé indokolt lenne a kollektív szerződést, valamint a szakmai szabályzatokat és szokásokat is. Ez ind a két oldal érdeke. A munkáltatónak a munkavállaló munkavégzésével összefüggő költségeit érintő megtérítési kötelezettségénél a kormányrendelet csak a kiküldetéssel, kiküldéssel kapcsolatos napidíj, szállás és étkezés költségtérítésén kívül normatív módon ne

rendezzen mást. Az egyéb költségek térítésénél viszont helyes lenne utalni a Ptk.-nak a megbízás és megbízás nélküli ügyvitelének szabályaira, és a szerint kifizetni a munkavállalónak a munkavégzéssel összefüggésben felmerült és kifizetett költségeit, a kormányrendelet pedig csak az utalással, a gépkocsi-használattal, a szállással s az étkezéssel kapcsolatos költségek rendezésének normatíváiról szóljon. A munkáltatónak a munkavállalók foglalkoztatásával összefüggő egészségügyi Fürsorge kötelezettségeit a kodifikátor az Európai Unió normarendszeréhez és a tagállami szabályozáshoz igazodva nóvumként építette be az új Mt-be, ide értve a felvételtől, majd pedig a munkaviszony alatt a rendszeres orvosi vizsgálatra történő küldési kötelezettséget. Valószínűleg a nyugat-európai államok munkajogi előírásainak a hatására került be az új Mt.-be, hogy a munkáltatónak az éjszakai munkát végzők egészségi állapotát megkülönböztetett módon figyelnie kell, és ha az éjszakai munka az egészségét veszélyezteti, nappali munkára köteles beosztani. Az új Mt. e tekintetben teljesen európa-konform. A munkáltatói kötelezettségek felsorolásánál azonban annak ellenére, hogy a bérfizetésnél szó esik róla, indokolt lenne itt is a nyomatékosság érdekében utalni a munkáltató rendszeres és időben történő bérfizetési és egyéb szolgáltatási kötelezettségeire. A munkáltatónak a munkavállalóival szembeni emberi méltóságnak megfelelő magatartását, éppen úgy, mint a munkavállalónak a munkáltatóval szembeni ilyen viszonyulását és a bizalmon alapuló kölcsönös együttműködést, megfelelően rendezi az I. rész 1. fejezet „általános magatartási követelmények” alcíme alatt. Ez viszont már nem mondható a munkavállaló személyhez fűződő jogainak védelméről szóló következő alcímről, amely – ellentétben a nyugat-európai jogi szabályozással³⁹ – nem tartalmazza a munkáltatónak a munkavállalótól igényelhető személyes adatainak és azok felhasználásának a korlátait, hanem az új Mt. 10. §-ából az tűnik ki, hogy a munkáltatónak van e téren szabad döntési joga, és erről csupán a munkáltatót tájékoztatni köteles. Helyes lenne továbbá, ha az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében sem ennek a követelménynek a rendezését más jogterületekre is általánosságban kiterjesztő külön jogszabályra bízna a kodifikátor, hanem ugyancsak a nyugat-európai államokhoz hasonlóan az Mt.-ben is szabályozná. Helyes lenne, ha a kodifikátor az új Mt. 1. §-ába beillesztené a korábbiak a diszkriminációval összefüggő, azt a jól sikerült szabályát, amely az esélyegyenlőségi törvény megszületésekor hatályon kívül helyezésre került. Ezt kellene csupán az esélyegyenlőségi szemlélet vetületében kissé korszerűsíteni. Szükséges viszont megjegyezni, hogy hiányzik az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtésével összefüggő munkáltatói kötelezettség, amit a kötelezettségek felsorolásába mindenképpen fel kellene venni.

A munkavállaló kötelezettségeit az új Mt. 5. §-a négy pont köré csoportosítja. Az első, hogy a munkavállalónak az előírt helyen és időben munkára képes állapotban kell megjelennie és a munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére kell állnia. A 146. § értelmében – éppen úgy, mint a korábbi Mt.-ben – állásidő esetén nem a nyugat-európai előírásokhoz hasonlóan átlagkereset, hanem csak személyi alaphér

³⁹ L. H/B.: az egyes államoknál Arbeitsvertrag, Datenschutz (persönliche) pontokat.

illeti meg a munkavállalót. Méltánytalan módon ugyanez a helyzet, ha a munkáltatói utasítást indokoltan és jogosan tagadja meg. A harmadik a legneuralgikusabb kötelezettség, amely arról szól, hogy a munkavállaló a munkát személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkára vonatkozó előírások, szabályok, utasítások, valamint szokások szerint köteles elvégezni. Itt már szó esik azokról a tényezőkről, amelyeket a munkáltató kötelezettségeinél a munkavégzéssel összefüggő támpontok tekintetében hiányoltunk. Ami pedig az általában elvárhatóság kitételt illeti, ez összhangban áll a munkavállalói kártérítés objektivizálásával, amiről később még szót ejtünk. Új viszont, hogy a munkavállalónak a munkakör-ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást kell tanúsítania. Ebbe sok minden belefér. A munkavállalói biztonság erősítése érdekében helyes lenne itt egy bizonyos konkretizálás, ami a nyugat-európai államok jogához hasonlóan előírná, hogy ennek fent kell állnia a munkavállaló, de a munkatársak irányában is. Helyes lenne ezért előírni, hogy a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkatársai munkavégzését hátráltatja, testi épségét veszélyezteti, és ami a munkahelyi légkört rontja. Ahogy a munkáltatói kötelezettségeknél hiányzik a munkavédelem megjelölése, úgy itt is, amit úgy kellene az új Mt.-be felvenni, hogy a munkavállaló a munkavédelmi előírások és konkrét utasítások betartásával köteles a munkát végezni. A munkavállalónak a munkáltatóval szembeni egyéb, a „Treu und Glauben“-nel, vagyis a hűséggel és a bizalommal összefüggő egyéb kötelezettségeit – mint amilyen a munkáltatóval szembeni konkurencia-tilalom és a vállalati/üzemi titoktartás, valamint az információmegőrzés –, az Mt. I. részének 1. fejezete az általános magatartási követelményeknél tartalmazza.

Az utasítás megtagadásának szabályait az új Mt. némileg hiányosan rendezi a korábbi Mt.-hez képest. A szakszerűtlen utasítással összefüggésben ugyanis hiányzik a munkavállalónak a munkáltató irányában fennálló előzetes figyelmeztetési, észrevételezési jogának a rögzítése, csupán az utasítástól való szakmailag indokolt eltérésnek a jogosultságát és az erről szóló értesítési kötelezettségről beszél az új Mt. Helyes lenne eme új és indokolt megfogalmazás mellett a jelenlegi előzetes szakmai figyelmeztetési lehetőséget is megtartani.

A munkavállaló vétkes kötelezettségzegéséért a fegyelmi eljárást mintegy helyettesítő eszközként továbbra is lehetőség lenne jogkövetkezmény-levonásra, azonban az új Mt. 56. §-a alapján már nem csak kollektív szerződéssel, hanem vállalati szakszervezeti képviselő hiányában munkaszerződéssel is. Ez utóbbi viszont a munkavállaló teljes kiszolgáltatottságához vezetne, mivel az erőfölény a munkáltató oldalán van. Az még járható, hogy kollektív szerződést e tekintetben is üzemi megállapodás pótolhassa, munkaszerződésnél azonban ez diktátum lenne. Ezen kívül a munkáltatói önbíráskodásra adna lehetőséget, és ugyancsak függő helyzetet teremtene a munkavállalóval kiszabható vagyoni hátránynak 6 havi alapmunkabér mértékéig történő megállapíthatóságának a lehetősége. A nyugat-európai munkajogokban ismeretes a munkahelyi bírságkiszabás intézménye, amely azonban csak kisebb fegyelemsértésekre, pl. elkésésekre vonatkozik, és a havi jövedelem keretein belül marad. Az ilyen bírságnak nem szabadna túlmenni a havi alapbér felénél.

Teljesen helytállónak tartom a Legfelsőbb Bíróság munkaügyi állásfoglalását, amely az ilyen munkahelyi rendbírás összegét 20 ezer Ft-ban maximálta.

Ami a munkaszerződés jogalanyainak egymással szembeni magatartási kapcsolatát és egymással szemben fennálló jogait és kötelezettségeit illeti, az új Mt. jó rendszerezéssel az általánostól a különös felé haladva rendezi. Legáltalánosabban minderről az I. rész 1. fejezetében az általános magatartási követelményeknél szól, míg jóval konkrétabban és globális jelleggel a most tárgyalt fejezetben. A két leglényegesebb tartalmi kérdést, úgymint a munkaidő, a pihenőidő és a szabadság kérdését, valamint a bérezést két külön fejezetben részletesen rendezi. A munkaidővel, a pihenőidővel és szabadsággal, valamint a túlmunkapótlékkal egy kifejezetten erről szóló írásban foglalkozom, a tagállamok szabályaival összehasonlítva a tervbe vett magyar szabályozást. A jogösszehasonlítás azt mutatja, hogy a rendes munkaidő sehol sem haladja meg a heti 40 órát, sőt a tagállamok többségében 38–39 óra alatt marad. A túlmunka és a munkaidőkeret-meghatározás is jóval az új Mt.-ben szabályozottak alatt van. A két munkanap között a pihenőidőt sehol sem lehet a 8 órára lecsökkenteni, csak nálunk. Egyedülálló a rendes munkaidőnek heti 44 órában történő megállapításának az egyoldalú munkáltatói megállapíthatósága, még akkor is, ha ez átmeneti jellegű, és későbbi időpontban kompenzálható. Az ilyen jellegű munkavégzésekre szerződő munkavállalók munkaszerződésbe foglalva többletjutatásban részesülnek (kapacitatorientiertewariablerArbeitszeit-KAPOWAZ). Ami pedig a túlmunkával, rendkívüli munkával összefüggő pótlékokat illeti, az új Mt. a korábbihoz képest részben megszüntette, részben csökkentette. Egyedül az éjszakai pótlék vált kedvezőbbé, amely a korábbi 14 órától 22 óráig tartó műszak után járt 15 %-os pótlékot megszüntette és esti-éjszakai pótlékként 18 órától másnap reggel 6 óráig mindenkinek biztosítja, akkor is, ha ez alatt az idő alatt akár egy órát is dolgozik. A gyakorlatban azonban minden változatlanul maradt. A szombati pihenőnapon végzett rendkívüli munkavégzés után most már nem jár 100%-os pótlék, csak szabadidő, a vasárnapi rendkívüli munkavégzés után járó pótlék pedig a felére csökkent. Igaz, ezzel közeledne a magyar pótlékrendszer a nyugat-európaihoz, nálunk azonban a fizetések a nyugat-európaihoz viszonyítva jóval alacsonyabbak, a megélhetési költségek viszont már a nyugat-európai mértékhez közelítenek. A szakszervezetek reális becslése szerint ezzel a munkavállalók jövedelme átlag 30%-kal csökkent. Ezért ezt is újra kellene gondolni.