



GAZDASÁG ÉS JOG

NÁDAS GYÖRGY - PRUGBERGER TAMÁS

Egy törvényjavaslat margójára - módosul a Munka

Törvénykönyve

3. oldal

KEMENES ISTVÁN

Az érvénytelenség jogkövetkezményeinek szabályozás

a Polgári Törvénykönyvben II. rész

9. oldal

MICZIÁN PÉTER

A közvetlen képviseleten alapuló bizalmi (all)vagyonkezelés

14. oldal

KÁROLYI GÉZA

A rejtett gazdaság jogi aspektusai

21. oldal

TERNAI PÉTER

Egy illetékkiszabási anomáliáról

24. oldal

EGY TÖRVÉNYJAVASLAT MARGÓJÁRA – MÓDOSUL A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE

2015 kora őszén kapta kézhez a szakma a 2012. évi I. törvénnyel kihirdetett Mt.-nek az újabb, második átfogó módosítását jelentő tervezetét, amelyet a jogalkotó még 2015 végén szeretett volna életbe léptetni, ami átcsúszott 2016 tavaszára, kora nyarára. A Tervezetet (a továbbiakban: T.) áttanulmányozva, a továbbiakban átfogó, tárgyilagos véleményt kívánunk mondani róla, hogy még a véglegesítés előtt olyan érdemi észrevételeket tehessünk, amelyeket menet közben a jogalkotó még figyelembe tud venni. Könnyebb ugyanis egy tervezeten változtatni, mint egy már elfogadott törvényen.

Az Mt. módosításának a terve a munkajogi szabályozáson belül a következő témaköröket érinti: 1. a jognyilatkozatok alakítását és részben a tartalmát; 2. a munkavégzés alóli mentesülés eseteit; 3. a munkaviszony mindkét oldalról történő megszüntetésének szabályait, az ezekből származó joghatásokat; 4. a munkaidő és a munkaidő-beosztás egyes módosítani tervezett szabályait; 5. a munka díjazásának egyes, módosítani tervezett kérdéseit; 6. a kártérítési szabályok módosítását; 7. a kollektív szerződésre, az üzemi tanácsra és a munkügyi képviselőre vonatkozó egyes előírásokat; 8. az atipikus jogviszonyokra vonatkozó előírásokat.

Eme nyolc tervbe vett módosítási terület kiértékelését követően megvizsgáljuk azt is, hogy hol lenne még szükséges a jelenleg hatályos normaszövegen változtatni, amelyeket e módosítás nem érint, de jó lenne, ha érintené őket és rendezné ezeket is.

I. A MÓDOSÍTÁS TÉMAKÖREI

1. Az első témakörhöz:

A T. 1. § (1) bekezdésében rögzített módosítás felesleges. Értelemszerű, hogy a „munkáltatói jogkör gyakorlójánál” nem fordul elő olvasni nem tudás, legfeljebb a nyelv nem tudása (külföldi munkáltató esetében). Ez viszont ne legyen az általános előírással szembeni mentesítést biztosító tényező [Mt. 22. § (7) bek.]. A tervezet 1. § (2) bekezdésénél viszont indokolt az elektronikus aláírástól való eltekintést („nem szükséges”) kimondani.

A munkaszerződés megkötésénél a tervezet 2. §-a az Mt. 23. § (1) bekezdés b) pontjának kiegészítéseként kimondja, hogy a megállapodást a munkáltató köteles írásba foglalni és „öt napon belül” a munkavállalónak papír formában átadni. Pontosítás lenne szükséges, hogy erre „öt munkanapon” belül kerüljön sor.

A 2. § az írásba foglalásra vonatkozó kötelezettséget pontosítja, annak (1) bekezdés b) pontja úgy rendelkezik, hogy az elektronikus dokumentumba foglalt munkaszerződést, annak módosítását és a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát a közléstől számított 5 napon belül papíralapú formában a munka-

vállalónak köteles átadni. Az egyoldalú nyilatkozatokkal kapcsolatosan elvi jelentőségű kérdés nem merül föl, azonban a munkaszerződés elektronikus dokumentumban történő megkötése már problémás, különösen a módosító javaslat 1. § (2) bekezdésében írtakra, amely a 22. §-t egészíti ki újabb bekezdéssel, mely szerint az azonosításhoz nem szükséges a nyilatkozattevő elektronikus aláírásáról szóló törvény szerinti minősített elektronikus aláírása. A szerződés érvényességének egyik feltétele, hogy a felek között konszenzus alakuljon ki a lényeges kérdésekben, annak igazolása, hogy ez ténylegesen létrejött a felek között elektronikus dokumentumban, azok elektronikus aláírása nélkül legalább is problémás lehet.

A tervezet 3. § (3) bekezdése az Mt. 45. § (3) bekezdését módosítaná. Megítélésünk szerint sem az eredeti normaszöveg, sem a módosítás nem értelmezhető, tekintettel arra, hogy a munkaszerződés megkötésekor szokásos munkavégzési helyről nem is beszélhetünk, hiszen a munkaviszony ekkor létesül. Más részről, ha pusztán dogmatikai oldalról közelítjük meg a kérdést, akkor is a szerződések egyik leglényegesebb eleme az, hogy a szolgáltatás nyújtására köteles szerződő fél hol teljesítsen szerződésszerűen, ebből a szempontból megítélésünk szerint munkavégzés helyének szerződésben rögzített meghatározása mindenképpen szükséges és indokolt, és a korábbi szabályozást célszerű lenne alkalmazni, ahol az Mt. a munkavégzés helyének megállapítására vonatkozó szerződési elemet kötelező ismértként, kötelező szerződési elemként határozta meg. Ezen a lényeges szabályon, illetve annak hiányán az sem változtat alapvetően, amelyet a módosító javaslat rögzít, nevezetesen, hogy az Mt. 46. §-a szerinti tájékoztatási kötelezettséget határoz meg a munkavégzés helye szempontjából a munkáltató oldalán. Ennek azért is lehet jelentősége, hiszen a munkaszerződés módosítása körében kiemelt jelentőségű lehet az a változtatás, illetőleg módosítás, amely kifejezetten a munkavégzés helyének végleges megváltoztatására irányul. Amennyiben e tekintetben konszenzus nélkül a munkáltató határozhatja meg már a munkaviszony létesítésekor is a munkavégzés helyét, úgy nyilvánvalóan alapvető munkavállalói érdekeket sérthet az, ha ugyanilyen egyoldalú nyilatkozattal véglegesen módosíthatja azt. E körben a méltányos mérlegelés elve sem kellő garancia.

2. A második témakörhöz:

A tervezet 4. §-a az Mt. 55. § (1) bekezdését a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés taxatív felsorolásánál a visszaélések kiszűrése érdekében indokolt a különben értelemszerű keresőképtelenség idejével és indokolt a gyermek-születéssel összefüggő apai szabadság időtartamát is beiktatni, bár ehelyett nagyobb

biztonságot jelentene, ha a tervezet valamennyi szabadság időtartamára egységesen mondaná ki a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést, amely alól a szülési és a betegszabadság kivételével halaszthatatlan munkáltatói behívási lehetőség lenne csak kivétel. Az 55. §-t viszont az új (2) bekezdéssel indokolt szociális szempontból a tervezet megadott szövegével kiegészíteni, amelyben új a mentesítésnek hatvannapos időtartamon belüli kikérési lehetősége a g) és h) pont alatti szabadság esetében.

Ez a rendelkezés bizonyos szempontból az 1992-es Mt.-hez tér vissza, hiszen az apa gyermeke születése esetén 5, ikergyermek születése esetén 7 munkanapra mentesül a munkavégzés és a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítése alól. Ez a 1992. évi Mt.-ben is ilyen módon került szabályozásra, majd ezt módosította a jelenlegi jogszabály, hogy az apát megillető munkavégzés alóli mentesülés időszakát szabadságként definiálta. Azt azonban jól érzékelt a jogalkotó, hogy ez rendszertani szempontból nem helyes megoldás. Erre mutat rá egyébként a miniszteri indoklás is, hiszen arra hívja fel a figyelmet, hogy a javaslat megoldást nyújt a pótszabadság kiadásával összefüggésben a jogalkalmazás során felmerült problémákra abból adódóan, hogy ezen pótszabadság nem osztotta a szabadság sorsát.

3. A harmadik témakörhöz:

A munkaviszony megszűnésének az eseteit érintően a tervezet 5. §-a lehetővé kívánja tenni, hogy a munkáltató a felmondást utólag visszavonhassa a terhességről, valamint a szülési szabadságra való jogosultságról történő utólagos tudomásszerzés, azaz a felmondást követően megkapott tájékoztatás esetében. A munkáltató e jogát a tervezet javaslata szerint a tájékoztatás közlésétől számított tizenöt napon belül lenne jogosult gyakorolni. E kiegészítés munkavállalói és munkáltatói érdekvédelmi szempontból egyaránt indokolt. Viszont munkáltatói szempontból helyes lenne egy olyan pontosítással kiegészíteni a javasolt szöveget, hogy a munkáltató a felmondás eme körülmény alapján történő utólagos felmondás-visszavonása esetében mentesül a jogellenes felmondás hátrányos következményei alól, abban az esetben is, ha a munkavállaló hirtelen másutt elhelyezkedett.

A probléma e körben talán ott ragadható meg, hogy általában a felmondás visszavonásához a másik fél beleegyező nyilatkozatára van szükség. Ezt az elvet írja felül a javaslat idézett rendelkezése annak érdekében, hogy a munkáltató elkerülhesse az esetleges jogvitát. A miniszteri indoklás ebben a körben arra hívja fel a figyelmet, hogy a szabályozás változtatására azért van szükség, mert ha a munkavállaló a felmondás közlését követően tájékoztatja a munkáltatót, a közölt munkáltatói felmondás jogszerűségéhez kapcsolódó gyakorlati jogértelmezési bizonytalanságot ezzel a jogalkotó eloszlatni véli. A jogalkotói szándék érthető, hiszen csak olyanért vállalhat felelősséget a munkáltató, amellyel kapcsolatosan megfelelő tájékoztatás birtokában, ismert információk tükrében hozhat döntést. Ezzel együtt azonban azt gondoljuk, hogy a visszavonás a

másik fél részéről történő jóváhagyás hiányában mégis kérdéseket vet föl, garanciális elveket hagy figyelmen kívül.

Ezeket a garanciális kérdéseket némileg ellensúlyozza a (7) bekezdés, amely alkalmazni rendeli a jogviszony helyreállítása kapcsán a jogellenességhez fűződő szabályokat.

A tervezet 6. §-a az Mt. 77. § (1) bekezdésébe illesztené a végkielégítés szintén taxatív felsorolt esetei közé a) pontként, hogy a munkavállalónak az ő azonnali hatályú felmondása esetén is jár végkielégítés. Ez a járandóság korábban is fennállott, még hozzá átlagkereset formájában. Az új Mt.-ből történt tudatos vagy véletlen kihagyása súlyos méltánytalanság az érintett munkavállalók hátrányára. Ezt mindenképpen szükséges orvosolni. Erre ez a tervezetbe foglalt normatív javaslat teljesen megfelelő.

A javaslat 8. és 9. §-a a korábban egyértelműen munkáltatóbarát megoldásokat igyekszik finomítani. Egyrészt azzal, hogy a felmondási időre járó távolléti díj kétszeresének megfelelő összeg is követelhető már elmaradt jövedelem helyett, quasi átalány kártérítésként, másrészt – nagyon helyesen – a munkaviszony helyreállítása lehetővé válik abban az esetben, ha a munkáltató a felmondás jogát visszaélészerűen gyakorolta. Ezek az intézkedések azonban nem oldják meg azt a legnagyobb jogalkalmazási problémát, amelyet a korábbi (1992-es) szabályozás tisztázott. Nevezetesen, hogy egyértelművé kellene tenni, hogy amennyiben a munkavállaló a 82. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakat kéri a jogellenesség jogkövetkezményeként, azt igenis elmaradt munkabérként definiálja a jogalkotó, hiszen csak ebben az esetben állapítható meg a biztosítási jogviszony a munkavállaló vonatkozásában és ebben az esetben számítható be az így kiesett idő szolgálati időként a társadalombiztosítási ellátások igénybevételénél. Ennek hiányában az átalány-kártérítésként történő megállapítás komoly jogsérelmet okoz az egyébként is sérelmet szenvedett munkavállaló oldalán.

A tervezet 8. §-a az Mt. 82. § (3) bekezdésébe foglalt kirívó igazságtalanságot és méltánytalanságot próbál részben orvosolni, amikor a munkáltató részéről történő jogellenes felmondás esetén a munkavállaló az új Mt.-ben eredetileg meghatározott korábbi távolléti díj egyszerese helyett annak kétszeresét igényelheti az (1) és a (2) bekezdésekbe foglalt 12 havi távolléti díjban maximált kártérítés helyett. Az e két bekezdésben meghatározott mértéket azonban a tervezet továbbra sem kívánja módosítani. Ezért e módosítási javaslat nem kielégítő, félmegoldás, összehasonlítva a külföldi megoldásokkal, ahol mindenütt ennél az összegnél jóval magasabb bizonyítási teher nélküli átalány-, ún. báziskártérítés (basic anwart) illeti meg a munkavállalót, bizonyítás mellett azonban az ennél nagyobb összegű tényleges kárát is igényelheti kompenzációs kártérítés (compensatory anwart) címén.

A tervezet 9. §-a ugyancsak a jogellenes munkáltatói felmondás esetén, munkavállalói kérelemre szélesíteni igyekszik a munkaviszony bírósági helyreállításának az esetköreit, kiegészítve azzal, hogy ha a munkáltatói felmondás joggal való visszaéléssel, vagy felmondás,

várandósság, reprodukciós eljárás, gyermekgondozási szabadság, valamint önkéntes katonai szolgálat alatt valószínűleg. Ugyanakkor azonban szűkíti is a visszahelyezés lehetőségeit a tervezet, mivel kihagyta azt az esetet, amikor a munkavállalói képviselőt (szakszervezeti és üzemi tanácsi) érintő felmondás esetén nem kéri ki felettes érdekvédelmi szervének az egyetértését. Itt is megjegyezzük, hogy a külföldi államok többségében általánosságban a visszahelyezés a fő szabály, és csak néhány államban érvényesül a visszahelyezést kiváltó kártérítési átalány.

4. A negyedik témakörhöz:

A javaslat 10. §-a az Mt. 86. § (1) bekezdését módosítaná tartalmi változtatás nélkül, pusztán az írásjel, illetve a „valamint” szó elhagyásával igyekszik a munkaidő fogalmát megadni. Ebben a kontextusban még mindig szükséges felhívni arra a figyelmet, hogy a szabály bizonyos inkohereanciát mutat a 88/2003. EK irányelv munkaidő fogalmával. Célszerű lenne a módosítás kapcsán egyértelműsíteni a munkaidő fogalmát, teljes mértékben hozzáigazítani az irányelv nomenklatúrájához.

A javaslatához fűzött miniszteri indokolás arra helyezi a hangsúlyt, hogy a munkáltató működése helyett a munkarend kerül megjelölésre, mint a munkaidő megszervezésének alapvető jogintézménye. 2012-ben az egyik legnagyobb újtásként jelentették be, hogy most már a munkáltató működéséhez képest kell a munkaidő szabályait vizsgálni, úgy tűnik, hogy ez a megoldás nem teljesen váltotta be a hozzá fűzött reményeket. Megítélésünk szerint helyes a visszatérés a munkarend középpontba állításához, annál is inkább, mert a már említett munkaidő direktíva sok tekintetben a munkarendhez köt előírásokat és nem a munkáltató működéséhez.

Az Mt. 87. §-ának (1) bekezdése szabályozza azt az esetet, amikor a beosztás nem naptári napra esik. A tervezet 11. §-a az „esik” szót a feltételes „eshet-re” cserélné ki. Szerintünk felesleges és csak bizonytalanságot teremtene. Normatív jellegű szövegben ilyen megfogalmazás különben is szokatlan.

A tervezet 12. §-a az Mt. 95. §-ának (2) és (3) bekezdését egy új b) ponttal egészítené ki azzal, hogy abban az esetben is, ha jogutódlásra hatósági vagy állami szerv javára kerül sor, munkaviszonynak a munkaidőkeret lejártá előtti megszűnése esetében a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kellene alkalmazni azzal, hogy ilyen esetben csak az alaphér jár a munkavállalónak. Ez azon kívül, hogy logikai ellentmondás, súlyosan sérti a munkavállaló érdekeit, mivel a rendkívüli munkaidőben történő teljesítésnek a pótlékát a munkáltató nem fizeti ki és ezáltal a munkavállaló rovására alapvetően gazdagodik. Ebben az esetben is biztosítani kellene a munkavállalónak a rendkívüli munkavégzés után járó pótlékhoz való jogát. Ezenkívül vitatható a 95. § (2) bekezdésének korábbi g) pontja is, azonban a tervezet szerint f)-é átalakítandó pont utolsó fordulatának az átfogalmazása, miszerint „a meghatározott munkaidőnél többet dolgozott” kifejezés használatát a munkáltató általi „több időre osztotta be” váltaná fel. Ezáltal ugyanis a tervezet egy objektív ténytörvényszerűséget egy munkáltatói

akaraton nyugvó szubjektív jellegű lehetőséggé alakította át. Ez pedig a munkáltatót hozná kedvezőbb, a munkavállalót pedig bizonytalan helyzetbe.

A tervezet 13. §-a át kívánja fogalmazni – lényegében tartalmi változtatás nélkül – azokat az általános munkarendre és az egyenlőtlen munkaidő-beosztásra vonatkozó előírásokat, amelyeket az Mt. 95. §-ának (2)–(5) bekezdései tartalmaznak. Az átfogalmazást a (2) és a (3) bekezdés esetében az indokolja, hogy a tervezet szövege a jelenleginél világosabbá válna és a fogalmakat (általános munkarend, egyenlőtlen munkaidő-beosztás, napi és heti pihenőidő, heti pihenőnap) a mostanihoz képest jobban kiemelné. A (4) bekezdés a munkaidő-beosztás munkáltatói részről történő megváltoztatását a jelenlegi egy héttel előbb történő közlési kötelezettséget 168 órára változtatná, ami lényegében nyolc napot jelentene. Ezért ez a munkavállalók részére kedvezőbb és biztonságosabb kiértékelés lenne, mivel szombaton műszak általában nincs, és ha pénteken nem kapják meg a munkavállalók az értesítést, a gyakorlat azt mutatja, hogy a következő hét elején, hétfőn kapnak meg késedelmesen és jogellenesen. Teljesen pontos az idevonatkozó módosítás akkor lenne, ha úgy szövegeznék, hogy a munkáltató „legalább 8 nappal, azaz 168 órával előbb lenne köteles a változtatást közölni”. Ugyanígy az (5) bekezdésben az előre nem látható körülmény miatt szükségessé váló rendkívülibeosztás-változtatást szintén nemcsak 96 órával, hanem négy nappal előbb történő közlésre kellene kiegészíteni.

A tervezet 15. §-a újra szabályozza a két munkanap közötti pihenőidő előírásait azzal, hogy gyakorlatilag egy új (4) bekezdést illeszt a normaszövegbe, illetve egy új (5) bekezdés is a törvény szövegévé válna. A rendelkezés módosításának központi magja talán a 4. bekezdés lehet, amely kifejezetten a 88/2003. EK irányelv 17. § 17. cikk (2) bekezdésére figyelemmel kíván egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítani azon munkavállalóknak, akik két munkanap közötti pihenőideje rövidebb lehet az általános szabályoktól. Illetve ebben a körben hívja fel a miniszteri indoklás a C-428/09. számú, az Európai Unió Bírósága által hozott ítélet 50. pontját, amely kifejezetten úgy rendelkezik, hogy a bíróság ítélezési gyakorlatából az következik, hogy a 2003/88. irányelv 17. cikkének (2) bekezdése értelmében vett „egyenértékű kompenzáló pihenőidőnek”, ahhoz, hogy megfeleljen mindezeknek a minősítéseknek, mind az irányelv – jelen ítélet 37. pontjában meghatározott – céljának, olyannak kell lennie, hogy ezen időtartam alatt a munkavállalónak munkáltatójával szemben egyáltalán ne legyen olyan kötelezettsége, amely megakadályozhatná, hogy szabadon és zavartalanul, saját érdekeinek megfelelően foglalja el magát, hogy semlegesítse a munkának az érintett biztonságára, egészségére kifejtett hatásait. A pihenőidőknek ezenfelül közvetlenül kell követniük azt a munkaidőt, amelynek kompenzációjára szolgálnak, hogy elkerülhető legyen a munkavállaló fáradtságának vagy kimerültségének a munkaidő folyamatos halmozódása miatti előfordulása.

A munkaidő-beosztással kapcsolatosan az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabályainál a tervezet 16. §-a az Mt. 105. §-ának a szövegét a jelenlegi megengedő módo-

zat (beosztható) helyett parancsolót kíván beépíteni (be kell osztani). Ugyancsak imperatív módon kíván fogalmazni ott is, ahol a munkavállalót megillető jogosultságról van jelenleg szó (illeti meg). A munkajog civilisztikai jellegétől idegen a javasolt megszövegezés, ami érdemi változtatást nem jelentene. Ezért a korábbi szöveg érintetlenül hagyása lenne a helyes. Ugyanezt a problémát látjuk a „pihenőidő illeti meg” megfogalmazásnak a „pihenőidő osztható be” kifejezésre történő módosításnál. A novella ezzel egy munkavállalói alanyi jogosultságot munkavállalói alárendeltséggé hangolna át.

Megítélésünk szerint a korábbi normaszöveg a tekintetben is helytállóbb a módosításhoz képest, hogy az egyenlőtlen heti pihenőnap beosztást az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetére teszi lehetővé a jelenlegi szabály, míg a módosítás általánosságban engedné meg. Ez így jóval tágabb lehetőséget biztosít a munkáltatónak, szemben azzal a megállapítással, amelyet a miniszteri indoklás tartalmaz. Eszerint a hatályos szabályozás az atipikus munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetén a munkáltató számára túl tág teret enged a heti pihenőnapok beosztása terén, az egészséges és biztonságos munkavégzés a munkavállalók védelme érdekében a javaslat korlátot vezet be: havonta legalább egy pihenőnapot a munkáltatónak be kell osztani és havonta legalább egy pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

A tervezet 18. §-a azonban helytállóan és szükség-szerűen módosítaná az Mt. 113. § (1) bekezdését az a) pont megváltoztatásával, eszerint „a munka és a pihenőidőre vonatkozó szabályoknál” az a) pontban meghatározott eltérést a várandósság megállapításától nem csak a szülésig, hanem a gyermek hároméves koráig kell alkalmazni a munkahelyükre visszatérő kismamák gyermekük három éves koráig igényelhető részmunkaidőben történő munkavállalási jogosultságával összhangban állva. Csupán ez jelent érdemi változtatást a tervezet 18. §-ában, míg a többi módosítást feleslegesnek érezzük, mert a szabályozás lényegén nem változtat. Ugyanezt látjuk a tervezet 19–21. szakaszai esetében is.

A javaslat 21. §-a az egyenlőtlen munkaidő-beosztással kapcsolatos szabadságkiadási szabályokat módosítja. A módosítás, illetve pontosítás lényege valóban helyes, hiszen az adott naptári évre vonatkoztatva határozza meg a szabadságkiadás lehetőségét egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén akként, hogy a munkavállaló munkaidő-beosztás szerinti munkanapon mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. Ez valóban szükséges pontosítás volt a korábbi szabályokhoz képest.

5. Az ötödik témakörhöz

A munka díjazása körében a tervezet 22. §-a az Mt. 136. § (1) bekezdését kívánja átalakítani, kimondva, hogy a jelenlegi előírással ellentétben alaphárként nemcsak a kötelező legkisebb bérminimumot kell legalább megállapítani, hanem a garantált bérminimumot is. Ezért utal az Mt. 153. § (1) bekezdésére, amely e két komponenst tartalmazza. Ez a módosítás a munkavál-

lálók részére a jelenlegi szabályozásnál szociálisan kedvezőbb, ezért indokolt.

A tervezet 23. §-a az előbbi elvet viszi tovább a teljesítménybérézésre, módosítva az Mt. 138. § (5) bekezdését kimondva, hogy „a teljesítménykövetelmény 100%-os teljesítése és a teljes munkaidő kidolgozása esetén” a munkabér összegének minimálisan szintén el kell érnie a 153. § (1) bekezdésében meghatározott mértéket.

A 24. § a műszakpótlékra vonatkozó szabályokat módosítja. A rendelkezés továbbra sem oldja fel azt az el-
lentmondást, amely egyébként a munkaidő-direktíva és az Mt. 90. § b) pontja között feszül. Hiszen a 88/2003. EK irányelv 2. cikk 5. pontja szerint váltott műszakban végzett munka folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során. Ezzel szemben a magyar szabályozás a munkáltató tevékenységét akkor is több műszakosnak minősíti, ha az üzemidő a 80 órát eléri. A műszakpótlék új szabályai szerint akkor jár a munkavállalónak, amennyiben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejének kezdete rendszeresen változik. Ez a megfogalmazás már közelít az említett direktívás fogalomhasználathoz, de bizonyos tekintetben szűkíti, hiszen azt mondja a (2) bekezdés, hogy a munkanapok legalább egyharmada esetén legalább 4 órával el kell térni a napi munkaidő kezdetének időpontja esetében.

Ami a rendkívüli munkavégzés (túlmunka, pihenőnapon és vasárnapon) után járó pótlékot illeti – amire a tervezet kiindulásképpen utal –, miszerint a jelenlegi megfogalmazás alapján „a munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása alapján 50% pótlék vagy szabadidő jár”, a szövegből a munkáltatói dominancia tűnik ki. A szabályt ugyanis az esetek többségében a munkáltató egyoldalúan állapítja meg (a szakszervezet, valamint az üzemi tanács gyengése vagy hiánya miatt), a felek megállapodásánál pedig szintén a munkáltatói akarat érvényesül. Ezért vissza kellene állni a külföldi megoldásokkal összhangban lévő korábbi megoldáshoz, ami szerint főszabályként pótlék jár, szabadidő pedig csak akkor, ha ezt a munkáltató kéri. Ugyancsak vissza kellene térni a pótlékok összegének a mértéke tekintetében is a korábbi Mt.-ben lefektetettekhez. Ennek a vetületében is nézve a T. 25. §-ának a jelenlegi Mt. 143. §-ának a c) pontját érintő módosítását, az 50% pótlékot nem az elszámolási időszakon felül végzett munkán, hanem az elszámolási időszak alapjául szolgáló heti munkaidőn felül kívánja biztosítani. Ez a pótlékfizetés kisebb összegben, de gyakoribb kifizetésben jelenik meg, amiből logikusan következik, hogy a szabadidő tekintetében is hasonlóképpen kell eljárni. Ez a módosítás a munkavállalók részére a jelenleginél kedvezőbb helyzetet biztosít, egyúttal pedig közeledést jelent a nyugat-európai szabályozáshoz és gyakorlathoz, amely az elszámolási időszakkal egybekötött munkaidőkeretet (referencia-időszak) egy vagy két hétben, legfeljebb egy hónapban állapítja meg.

A 143. § (4) bekezdését érintő novella érdemi változtatást nem tartalmaz. Ezért e módosítás feleslegesnek látszik. Úgyszintén feleslegesnek érezzük a tervezet 26. §-ánál az Mt. 146. § (3) bekezdésének egyes pontjait érintő módosításokat is.

Az Mt. 150. §-ának az (5) bekezdése a távolléti díjat az idő- és a teljesítménybér összekapcsolása esetén azzal pontosítja, hogy a teljesítménybér-részt a 137. § (3) bekezdésének a figyelembevételével, míg az időbér-részt a 148. § (1) bekezdés a) pontjának megfelelő alkalmazásával kell megállapítani. Jelenleg a 137. § (3) bekezdésének a figyelembevétele nincs kimondva. Ezért e kiegészítő jellegű pontosítás indokolt.

A tervezet 28. §-a az Mt. 153. § (2)–(4) bekezdéseit kívánja szükségszerűen kiegészíteni, mivel nemcsak a kötelező legkisebb munkabért, hanem egyúttal a garantált bérminimumot is meghatározza és ezért mind a kettőnél figyelembe kell venni mindazokat a tényezőket, amelyeket a jelenlegi szöveg szerint csak a minimálbérnél kell. A (3) bekezdéshez azonban hozzáfűzük, hogy indokolt lenne a jelenleg ott meghatározott szempontok (munkaköri követelmények, munkaerőpiaci jellemzők, gazdasági helyzet, gazdasági ágazatok és földrajzi területek munkaerő-piaci helyzete) helyett a fogyasztói kosárhoz történő igazításhoz visszatérni.

6. A hatodik témakörhöz:

A tervezet 29–31. §-aival a jogalkotó egyrészt felesleges módosítást kíván megvalósítani azzal, hogy az Mt. 167. § (2) bekezdésébe beiktatja: a munkáltató a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének elmulasztásával összefüggésben állva azzal arányosan csak akkor mentesül, ha ezt bizonyítani tudja. E bizonyítási teher beiktatása a szövegbe teljesen felesleges, mivel a munkáltató részéről a bizonyítási teher fennállása magától érthető. Ezért a 167. §-hoz szükségtelen hozzányúlni.

Az Mt. 170. és 171. §-ának egy teljesen mással történő kicserélése azon kívül, hogy bonyolult és jogdogmatikailag teljesen zavart keltő, csak arra irányul, hogy a munkáltató által a munkavállalónak okozott kár megtérítése során minél kevesebbet kelljen fizetnie. Ezért a jogalkotói törekvés teljesen szembe megy a reparáció és az okozott hátrány megtérítésének az elvével. Jogiilag emiatt abszurd és amorális, a jelenlegi 170. és 171. § viszonylag elfogadható előírásokat ezek tartalmától teljesen elütő olyanokkal akarja a novellaalkotó kicserélni, amelyek csak arról szólnak, hogyan tudja a károkozó munkáltató a legkevesebb kártérítés megfizetésével megúszni a felelősségét.

A kártérítési szabályok részbeni újra fogalmazása dogmatikai zavart okoz. Egyrészt az új 170. § vissza-csempészi az átlagkereset intézményét, hiszen egyértelműen a négy naptári negyedévre kifizetett jövedelem átlagaként határozza meg a szabály az elmaradt jövedelem mértékét, azonban ez nincs teljesen összhangban a 169. § (1) bekezdésében írtakkal.

A 171. § új normaszövege azt a rendelkezést már nem tartalmazza, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárt. Ehhez a rendelkezéshez

pusztán annyi magyarázatot fűz az indokolás, hogy a Ptk. szabályai a kérdést megfelelően kezelik, így külön szabályozás nem szükséges, hiszen a módosuló 177. § a Ptk. Hatodik Könyvében foglaltakra utal. Ez az utaló szabály azonban nem tisztázza azt a kérdést, hogy a munkavállaló hozzátartozójával szemben fennálló károk megtérítése körében – a korábbi jogalkotói gyakorlatnak megfelelően – a munkajogi szabályok figyelembevételével kell-e eljárni a bíróságoknak, illetve az sem állapítható meg ezen szabályozás tükrében, hogy egyáltalán munkaügyi pernek minősül-e a munkavállaló hozzátartozójának kártérítési igénye. Annál is inkább, mert a hivatkozott Ptk.-rendelkezések a polgári jogi felelősség általános alakzatára, ebből következően a felróhatósági alakzatra utalnak, ily módon a munkavállaló hozzátartozója a korábbiakhoz képest kártérítési igénye érvényesítése kapcsán nehezebb helyzetbe kerül, hiszen a munkáltató már nem az általános szabályok szerint felel. Lehetett volna és szükséges is lenne a kártérítési szabályok módosítását kezdeményezni, azonban nem ebben a körben, hanem fel lehetett volna oldani azokat a dogmatikai bizonytalanságokat, amelyek egyértelműen azt a célt szolgálják, hogy a munkáltató kártérítési felelősségének köre jelentős mértékben szűküljön.

7. A hetedik témakörhöz:

A 37. § a 276. § (8) bekezdését módosítja, elvéve azt a jogot az utóbb reprezentatív vá váló szakszervezettől, hogy a kollektív szerződés módosítását kezdeményezze. Dogmatikai szempontból természetesen mindkét megoldás mellett lehet érveket felsorakoztatni. Egyrészt az új szabályozás mellett szólhat, hogy egy megkötött megállapodás az adott felek között jön létre, egy új szerződés kötésére jogosulttá váló fél a felek konszenzusát milyen módon próbálja felülírni. Más oldalról azonban a régi megoldást alátámasztó érv lehet, hogy amennyiben az új szakszervezet, illetve az új szerződéskötésre jogosult szakszervezetet a módosítás lehetőségétől elzárjuk és pusztán a már létező szerződéshez történő csatlakozás lehetőségét biztosítjuk számára, az nyilvánvaló érdemi megoldást az eltérő érdekek és nézetek megjelenítésére nem kínál.

A munkavállalói képviselő definíciójára vonatkozó új szabályok célja az indokolás szerint részben az ILO 135. számú egyezményvel való összhang megteremtése, illetve hogy egyértelműsítse, hogy a szakszervezeti tisztségviselő is munkavállalói képviselőnek minősül. Ezen túlmenően azonban megítélésünk szerint lehetőséget kellene biztosítani a feleknek az akár kollektív szerződésben, akár üzemi megállapodásban vagy egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottan olyan, a munkáltató működése szempontjából jelentős tisztségeket, amelyek sajátos munkajogi védelmet élveznek, gondolhatunk itt például az esélyegyenlőségi referensre, aki nyilvánvalóan konfliktusos helyzetbe kerülhet a munkáltatóval történő egyeztetések során, így a munkajogi védelme mindenképpen indokolt lehet. A módosítás ezen megoldása azonban nem tisztázza azt a helyzetet, amely a jelenleg hatályos Mt.

8. A nyolcadik témakörhöz:

Az iskolaszövetkezeti munkaviszony a fiatalok foglalkoztatása szempontjából jó találmány. Nem értjük viszont, hogy az esti és a levelező tanulókat, hallgatókat miért nem lehet iskolaszövetkezeti keretben foglalkoztatni. Ugyanis sokan éppen azért tanulnak esti vagy levelező formában, mert elhelyezkedési nehézségekkel küzdenek.

II. TOVÁBBI MÓDOSÍTÁSI JAVASLATOK

1. Az Mt. 30. pontja részletesen rendezi a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást. Míg az 1992. évi Mt.-ben az eltérő foglalkoztatás minden egyes formája (átirányítás, helyettesítés, kiküldetés, kirendelés) egy éven belül 44 munkanap, valamennyi pedig együttesen 110 nap, ezenkívül az átgondolás pedig még 2 hónap lehetett, most valamennyi módosítás nem haladhatja meg az évi 44 munkanapot. Ez a munkavállalók jelentős részének kedvező. Kedvezőtlené válhat azonban akkor, ha gazdasági okból létszámcökkentésre kényszerül a munkáltató, mivel nincsen módja arra, hogy az Mt. 53. §-ának (2) bekezdésében megszabott évi 44 munkanapot átléphesse. Ráadásul az új Mt. 26. §-ának a munkáltató tájékoztatási kötele-

3. Az önfoglalkoztatás, amely a munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóan szintén atipikus munkavégzési forma, eredetileg az Mt.-nek 1992 nyarán megjelent tervezetében szerepelt. A német, a holland és részben a francia megoldás mintájára a munkavállalóhoz hasonló jogviszonyként került volna szabályozásra akként, hogy az olyan foglalkoztatott jogviszonyára, aki formálisan vállalkozóként, de alkalmazott nélkül egy foglalkoztatóhoz jár rendszeresen dolgozni, a társadalombiztosítási hozzájárulás fizetésén kívül (amelyet vállalkozóként teljes egészében magának kell fizetnie) minden vonatkozásban a munkajog szabályait kelljen alkalmazni.

mazni. A nyugat-európai államokban az önfoglalkoztatásúaknak a munkavállalóhoz hasonló személyként történő kezelése a 86/613. EKG sz. irányelven nyugodt és nyugszik ma is. Ez a szabály az Országgyűléshez történt benyújtás előtt kikerült a tervezetből. Indokolt lenne az akkori tartalommal visszahelyezni a mostani módosítás során az Mt.-be.

4. Láthatóan a módosítás legjelentősebb része a munkaidővel kapcsolatos szabályokra vonatkozik, álláspontunk szerint sok tekintetben a korábbi szabályozásba illesztve inkoherenciát okozhat, annak ellenére, hogy igyekszik sok tekintetben pontosító feladatokat elvégezni. Más oldalról, ahogy a tanulmány többi részében is felhívtuk több helyütt a figyelmet a módosítás szükségességére, ezek elmaradnak. Nem történik meg a munkaidő-irányelv és az Mt. összhangba hozatala, ugyancsak elmarad a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó irányelv koherenciájának megteremtése, melyre jó alkalom lenne a jelen módosítás, és ugyancsak elmarad a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai és a jogutódlási irányelv összhangjának megteremtése. Gondolunk itt elsősorban arra,

hogy a magyar szabályozás kifejezetten az üzemi tanácsra fókuszál, annak ellenére, hogy mindkét irányelv a munkavállalók választott képviselőjére utal. A magyar szabályozás tehát jóval szűkebb körben biztosít konzultációs lehetőséget, illetve teremt konzultációs kötelezettséget a munkáltatói oldalon.

5. Szükséges lenne a kollektív szerződések legitimációjának szélesítése érdekében a szerződéskötési képességre vonatkozó szabályok újradefiniálása is, hiszen a 10 százalékos képviselettel rendelkezés sok esetben torz munkavállalói akarat artikulálásához vezet.

6. Ahogy arra felhívtuk a figyelmet a munkaviszony jogellenes megszüntetése kapcsán, a kártérítés helyett elmaradt munkabér megtérítésére kellene kötelezni a jogsértő munkáltatót, az egyéb jogviszonyok igazolhatósága érdekében. Ezt támasztja alá egyébként az a Kúria által kiadott KMK vélemény is, amely bizonyos tekintetben egyébként a jogszabály szövegéből kiindulva helyesen, egyértelműen a kártérítési szabályok alkalmazását írja elő az elmaradt jövedelem kiszámításánál. Ezzel is erősítve annak kártérítési jellegét. Ezzel azonban a teljes reparáció elve sérül.

KEMENES ISTVÁN

AZ ÉRVÉNYTELENSÉG JOGKÖVETKEZMÉNYEINEK SZABÁLYOZÁSA A POLGÁRI TÖRVÉNYKÖNYVBEN II. RÉSZ

A RÉSZLEGES ÉRVÉNYTELENSÉG

Az 1959-es Ptk. jogalkalmazása során a részleges érvénytelenség huzamos ideig nem vetett fel joggyakorlati problémákat. Az elvi jogértelmezési kérdéseket a forint-, illetve devizaalapú kölcsön- és lízingszerződések hozták a felszínre, amelyek egyfelől jogszabályba (a Hpt.-be) ütköző, másfelől tisztességtelen (például egyoldalú szerződésmódosítás, árfolyamrés) kikötéseket tartalmaztak, azaz az érvénytelenségi okok a szerződés behatárolt részét, egyes kikötéseket érintettek. A szerződéskötések időpontja folytán e jogvitákban az 1959-es Ptk. rendelkezései az irányadók, az 1959-es Ptk. 239. § (1) bekezdése pedig még csak azt tartalmazta, hogy a szerződés részbeni érvénytelensége esetén az egész szerződés akkor dől meg, ha a felek azt az érvénytelen rész nélkül nem kötötték volna meg.

A kölcsönszerződésekkel összefüggő jogvitákban merült fel erőteljesebben, hogy – a törvényi szabályozás értelmében – mi a részleges érvénytelenség lényege, természete, milyen jogkövetkezmények alkalmazhatók, hogyan kell a felek között elszámolni. A joggyakorlat egységesítése érdekében a Kúria mellett – az 1959-es Ptk. joggyakorlatának elemzésére – felállított csoport tagjai körében a törvényhely, a jogintézmény értelmezését illetően eltérő álláspontok körvonalazódtak (Kúria joggyakorlat-elemző csoport: Az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazhatósága kölcsönszerződéseknel.

Összefoglaló vélemény, IV/3.2. és IV/3.3. pontok. Közvetéve: www.lb.hu/hu/joggyakorlat-elemzo-csoportok-osszefoglaloj).

a) Az egyik felfogás szerint a részleges érvénytelenség olyan önálló jogintézmény, amelynek értelmében a szerződés érvénytelenséggel nem érintett részei továbbra is fennmaradnak. A részleges érvénytelenség lényege, szankciós hatása tehát az, hogy a szerződést az 1959-es Ptk. 239. §-a értelmében ex lege mellőzendő („kihulló”) része nélkül kell a feleknek teljesíteniük: gyakorlatilag úgy, mintha a szerződés eredetileg is ezzel a tartalommal jött volna létre. Ebből pedig az következik, hogy részleges érvénytelenség esetén fogalmilag nem lehet helye további érvénytelenségi jogkövetkezmények bíróság általi alkalmazásának. Az érvénytelen rész bírósági érvényessé nyilvánítása nem lehetséges, az ugyanis azt idézné elő, hogy az érvénytelenségi ok kiküszöbölése érdekében módosított, korábban érvénytelen rész tartalma nem egyezne meg a felek által kialakított tartalommal, és így a bíróság a feleket – a magánautonómia sérelmével – olyan szerződéses rendelkezések betartására köteleznél, amelyekre a felek nem vállalkoztak. Kizárt az eredeti állapot helyreállítása, vagy a szerződés határozathozatalig történő hatályossá nyilvánítása is, a szerződés részleges érvénytelenségét eredményező feltétel alapján történt vagyoni mozgást – e felfogás szerint – a jogalap nélküli gazdagodás szabályai szerint kell rendezni.