

A FOGYASZTÓVÉDELMI JOGRÓL
MÁSKÉPPEN –
ELŐKÉPEK, KÖZJOGI ÉS MUNKAJOGI
VETÜLETEK

Szerkesztette:
HAJNAL ZSOLT

A Debreceni Egyetem
Állam- és Jogtudományi Karának kiadványa

Felelős kiadó:

SZIKORA VERONIKA

dékan

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Szerkesztette:

HAJNAL ZSOLT

A szövegek korrektúráját

TÖRÖK ÉVA

végezte.

A tanulmányokat lektorálták:

PROF. DR. BENCZE MÁTYÁS

egyetemi tanár, tudományos és stratégiai dékánhelyettes

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Jogelméleti és Jogszociológiai Tanszék

PROF. DR. CSÉCSY GYÖRGY

egyetemi tanár

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Polgári Jogi Tanszék

ISBN 978-963-490-077-1

Készült a Főnix Média nyomdaüzemében.

Debrecen, 2019

A FOGYASZTÓVÉDELMI JOGRÓL
MÁSKÉPPEN –
ELŐKÉPEK, KÖZJOGI ÉS MUNKAJOGI
VETÜLETEK

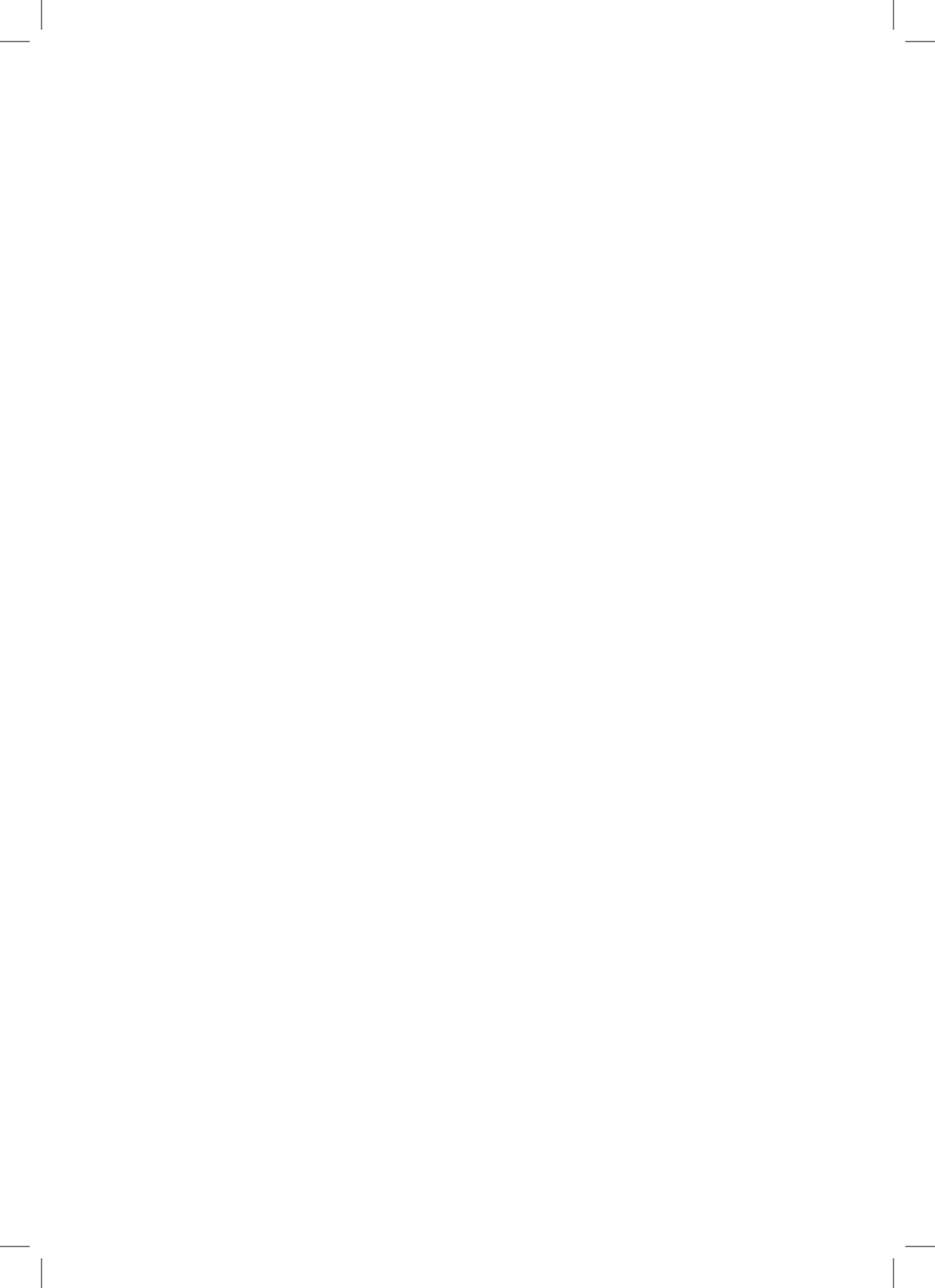
Szerkesztette:
HAJNAL ZSOLT

A TANULMÁNYKÖTET
AZ IGAZSÁGÜGYI MINISZTERIUM
JOGÁSKÉPZÉS SZÍNVONALÁNAK EMELÉSÉT
CÉLZÓ PROGRAMJAI KERETÉBEN VALÓSULT MEG.

© 2019, A SZERZŐK

TARTALOMJEGYZÉK

SZIKORA VERONIKA – ÁRVA ZSUSZANNA ELŐSZÓ	7
P. SZABÓ BÉLA AZ ÁLLATHIBÁKÉRT VALÓ ELADÓI FELELŐSSÉG MEGVALÓSULÁSA A MAGYAR MAGÁNJOG TÖRTÉNETÉBEN (HELYZETFELMÉRÉS)	11
FODOR LÁSZLÓ – GYURKÓ BRIGITTA A HULLADÉKGAZDÁLKODÁSI KÖZSZOLGÁLTATÁS EGYES FOGYASZTÓVÉDELMI KÉRDÉSEI	57
ÁRVA ZSUSZANNA ÚJ KÖZIGAZGATÁSI ELJÁRÁS – HATÉKONYABB FOGYASZTÓVÉDELEM	85
NÁDAS GYÖRGY ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTEL-E A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS?	105
RAB HENRIETT A MUNKAVÁLLALÓI STÁTUSZ EGYES KÉRDÉSEI	121
SIPKA PÉTER MUNKÁLTATÓ ADATKEZELÉssel KAPCSOLATOS FELELŐSSÉGÉNEK EGYES ASPEKTUSAI	139
ZACCARIA MÁRTON LEÓ SZERZŐDÉSI FELTÉTELEK, SZERZŐDÉSI AUTONÓMIA ÉS EGYENLŐ DÍJAZÁS A MUNKAVISZONYBAN	159



ELŐSZÓ

Az Igazságügyi Minisztérium 2015. november 26-án mutatta be a „Jogászképzés színvonalának emelését célzó programokat”, amelynek keretében 2018-ban immár harmadik alkalommal nyílt arra lehetőség, hogy a hazai jogi karok, közte a Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara az Igazságügyi Minisztérium által támogatott kutatásokat valósítsa meg.

2017 nyarán a kutatás- és oktatásfejlesztési támogatások kapcsán új fejezet nyílt, ugyanis a 2016-ban folytatott, jórészt egyéni és egymástól is különböző, sok esetben kevés kapcsolódási pontot tartalmazó téma vizsgálata után, valamennyi jogi kar olyan komplex kutatási témák feldolgozásába kezdett, amely lehetőséget nyújtott egy-egy témakör többirányú megközelítésre, a kutatók széles körének a bevonásával. A Debreceni Egyetem esetében ezt a fő témakört a fogyasztóvédelem jelentette, amelyet egyrészt az indokolt, hogy a kar már több éve aktívan részt vett fogyasztóvédelmi kutatásokban, másrészt a fogyasztóvédelem, mint jogágakon átívelő terület, lehetőséget ad az egyes aspektusok több jogágra is érintő megvizsgálására. Az Igazságügyi Minisztérium támogatása segítségével a korábbi fogyasztóvédelmi kutatásokat aktív műhellyé tudtuk fejleszteni, amelynek keretében intenzív együttműködés jöhetett létre a benne tevékenykedő és az ahhoz kapcsolódó oktatók, PhD-hallgatók és kutatók között.

A 2017-es év után, a jelen kötet alapjául szolgáló 2018-as évben szintén a fogyasztóvédelem témakörében, annak a legújabb dimenzióit vizsgáltuk, amely kutatás a korábbi eredmények alapul vételével és egyes aktuális kérdések megvizsgálásával folytatódott. A 2018. április 1. és 2019. február 28. között zajló kutatás keretében három workshopot és egy zárókonferenciát is szerveztünk, nemzetközi részvétellel. A konferencián a kar több oktatója és kutatója mellett a Cseh Tudományos Akadémia képviselője is előadott, ezzel is megnyitva az utat egy esetleges későbbi nemzetközi összehasonlítás előtt.

A kutatások során olyan, a fogyasztóvédelem aktuális kérdéseit érintő témakörök megvizsgálására nyílt lehetőség, mint *„A fogyasztói jogok védelme a legújabb technológiai vívmányokat hasznosító fogyasztási cikkek használata során”* (alprogram vezetője: Fézer Tamás), *„A hatékony fogyasztói jogérvényesítés új kihívásai a megváltozott társadalmi és piaci környezetben”* (alprogram vezetője: Hajnal Zsolt), *„A belátási képességgel nem vagy részben rendelkező személyek fogyasztói pozícióban”* (alprogram vezetője: Szikora Veronika), *„A jogalkotás eszközei a fogyasztók védelmére”* (alprogram vezetője: Pribula László), *„Pénzügyi fogyasztóvédelem és pénzügyi felügyelet viszonya”* (alprogram vezetője: Horváth M. Tamás), *„Környezetvédelmi közszolgáltatások fogyasztóvédelmi problémái, különös tekintettel a hulladékgazdálkodásra”* (alprogram vezetője: Fodor László), *„Az új közigazgatási eljárás hatása a fogyasztóvédelmi hatósági jogalkalmazásra”* (alprogram vezetője: Árva Zsuzsanna), *„Kellékszavatossági elvek a modern kort megelőző magyar jogban (16-19. század)”* (alprogram vezetője: Szabó Béla), *„A fogyasztói státusz megjelenése az aktuális munkajogi folyamatok között”* (alprogram vezetője: Nádas György). A könyv a fenti kutatócsoportok eredményeit, témacsoportokba rendezve mutatja be.

Az alprogramok egymásra épülve tematikus és koherens rendszerben járták körül többirányú megközelítést alkalmazva a fogyasztóvédelem aktuális polgári jogi, kereskedelmi jogi, peres jogérvényesítést érintő, valamint közigazgatási és munkajogi kérdéseit, amely mellett egy új, eddig nem vizsgált jogtörténeti aspektus is feltárult.

A kutatás eredményeit az oktatásban is hasznosítottuk. 2018 őszén megindítottuk a Debreceni Egyetem által 2017-ben országosan elsőként létesített fogyasztóvédelmi szakjogász képzés első évfolyamát. Az első évében pilot jelleggel indult meg az oktatás nagy szakmai tapasztalattal rendelkező hallgatók részvételével. Ez lehetőséget nyújtott arra, hogy a szakjogász képzésben érdemi visszajelzéseket kapjunk az oktatás továbbfejlesztésére, és a tapasztalatok képzésbe integrálása után tervezzük annak megnyitását más gyakorló szakemberek előtt, ezáltal is a képzés szolgálatába állítva a különböző jogágakban tevékenykedő szakemberek gyakorlati és oktatásfejlesztési tapasztalatait. A képzés iránt eddig is jelentős érdeklődés volt, amely miatt reményeink szerint 2019/2020-as tanévben nagyobb számú résztvevőt vonhatunk be hallgatóként, ezzel is lehetőséget kapva arra, hogy a kutatási eredmények nagyobb arányban eljussanak a jogalkalmazókhoz és beépüljenek a joggyakorlatba. Figyelemmel arra, hogy a fogyasztóvédelmi szakjogász képzést a Debreceni Egyetem létesítette, így a jelenlegi szabályok esetén, amennyiben más hazai jogi kar is indítani kívánja a képzést, a Debreceni Egyetem által kidolgozott képzési és kimeneti követelményeket kell követnie, így ezen felelősség tudatában különösen fontosnak érezzük azt, hogy egy olyan stabil szakmai és tudományos alapokkal bíró képzést honosítsunk meg, amely valóban hozzájárulhat a jogászképzés szakmai színvonalának az emeléséhez.

A kutatás eddig elért eredményeit emellett más oktatási területeken is hasznosítjuk, különös tekintettel a fogyasztóvédelmi témájú tantárgyakra, ahol a tananyagba és tematikába integrálva is megjelennek a program által feltárt új területek.

A kutatás eredményeiktől összegző tanulmányok két tematikus könyvben jelennek meg:

Újratervezés – fogyasztói szabályozási modellek, digitalizáció, adatvédelem
A fogyasztóvédelmi jogról másképpen – előképek, közjogi és munkajogi vetületek

A kötetek a fogyasztóvédelmi zárókonferencián is bemutatott egyes kutatási eredményeket tartalmazzák, amelyek hangsúlyozottan csak az adott témakörökben folytatott vizsgálatokat tükrözik, azonban korántsem jelentik

a fogyasztóvédelmi komplex kutatás lezárását. Meggyőződésünk szerint a fogyasztóvédelem fiatal és jogágakon átívelő, folyamatosan formálódó, egyre szerteágazóbb terület. Önálló jogággá válását segíthetik elő az olyan kutatások, amelyek minél több szegmensét, annak történeti gyökereit és más jogágakhoz való kapcsolódási pontjait tárják fel, és amelyet a jövőben kiegészíthet egyes problémakörök nemzetközi összehasonlító vizsgálata is.

SZIKORA VERONIKA

dékan

ÁRVA ZSUZSANNA

dékanhelyettes, IM-kapcsolattartó

RAB HENRIETT

egyetemi docens

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék

A MUNKAVÁLLALÓI STÁTUSZ EGYES KÉRDÉSEI*

Egy fogyasztóvédelem kérdéskörében végzett kutatás esetében joggal vetődhet fel a kérdés, hogy a munkavállalói státusz vizsgálata miért szükséges. Munkajogászként erre azt a magyarázatot tudom adni, hogy a munkavállaló a munkaerőpiac fogyasztójaként is értelmezhető számos aspektusból. Fogyasztó, mert a munkaviszonyban a felek mellérendeltsége felborul, eltolódik a munkáltató irányába, így a munkavállalóknak külön védelemre van szüksége, melyet a munkajogi és szociális jogi szabályok teremtenek meg. Fogyasztó akkor is, amikor munkáltatói szabályzatok, kollektív szerződések előírhatnak számukra kötelezettségeket, ahogyan az általános szerződési feltételek körében is ilyenekkel találkozhatunk. A jogok biztosításának útja is szükségszerűen a fogyasztóéhoz hasonlóan alakul a munkajogban is: kiemelt szerepet kap az eljárás gyorsasága, a költségek mérséklése és az egyeztetés, békéltetés kérdése is. Ahogyan az egyenlő bánásmód kérdése is a különbségek mérséklését, a munkavállalók általános védelmét mozditja elő, amikor

* A tanulmány az Igazságügyi Minisztérium jogászképzés színvonalának emelését célzó programjai keretében valósult meg.

például a munkaerőkölcsönzött munkavállaló és a klasszikus munkavállaló közötti egyenlőséget kívánjuk megteremteni. A munkajog napjainkban komoly kihívásokkal néz szembe, melyek a munkaerőpiac működésének megváltozásával függenek össze. Megváltozott a szereplők elvárási rendszere, a foglalkoztatási szerkezet is alapvetően átalakul, mely az informatikai háttér előretörésével szintén az online fogyasztók védelmével állítható párhuzamba. Tanulmányomban ezen sajátosságok mentén kívánom a munkavállalói státusz egyes kérdéseit feldolgozni.

1. MUNKAJOGI KERETEK A MUNKAVÁLLALÓ FOGALMA KÖRÉBEN

A munkaerőpiac szereplőinek helyzete alapvetően egy egyensúlyhiányos kötelmi helyzet, melyben a munkavállaló és a munkáltató pozíciójából eredően sem tud egyenrangú partner lenni. A munkaerőpiaci környezet meghatározza azt, hogy milyen mértékben képesek a felek érvényesíteni érdekeiket. Egy munkaerő kínálati túlsúly mellett létező munkaerőpiacon a munkáltatói nyomásgyakorlás sokkal jelentősebb mértékben mutatható ki, míg egy munkaerő-hiánnyal küzdő foglalkoztatási helyzetben a munkavállalói igények megjelenítésére nagyobb lehetőség kínálkozik. A jogviszony érdekérvényesítési lehetőséggel kevésbé bíró munkavállalói oldala számára a munkajog és a szociális jog biztosítja a többletgaranciákat és a védelem lehetőségét. Hasonlóképpen a piaci viszonyok között a fogyasztóvédelem területén is eltérő erőviszonyokkal szembesülünk, amely a klasszikus magánjogi viszonyokhoz képest egy erősen egyensúlyhiányos helyzet rendezését célozza. A fogyasztók védelmének célja – általánosan megfogalmazva – az, hogy a szerződéskötés során kialakult egyensúlyhiányos helyzetet kiegyenlítse, és a magánjogi viszonyokban megszokott mellérendeltséget érvényre juttassa. Az egyensúlyi eltolódás létrejöttének okai a fogyasztók informáltságának hiányában, kiszolgáltatottságában, a szerződést kötő másik fél gazdasági erejében, tehát a magánjogi viszonyokkal ellentétes alá-fölé rendelt viszonyban jelennek meg.¹ Erre figyelemmel a munkavállaló és a fogyasztó megítélése a magánjog szempontjából

¹ Osztoivits András: A fogyasztó fogalma az új Ptk-ban. [Elérhető: <https://ptk2013.hu/szakcikkek/osztoivits-andras-a-fogyaszto-fogalma-az-uj-ptk-ban/2267> (letöltés dátuma: 2019. január 04.).]

hasonlóan alakul. A munkavállaló esetében a védelem a munkajogi kógens előírások által biztosított. Ennek egy jelentős eleme a munkaviszony alanyi körének és tartalmának kijelölése.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) a munkajogi foglalkoztatási feltételek rendezése előtt alapvető szabályokat rögzít arra, hogy kik lehetnek általános jelleggel a munkaviszony alanyai. Tekintve, hogy a munkavégzés célja a megélhetés, önfenntartás biztosítása², a munkaviszony alanyaira vonatkozó szabályok csak a minimálisan szükséges korlátokat fektetik le, mely alapvetően egybeesik a vonatkozó nemzetközi jogi előírásokkal. A munkavállalás joga, így tulajdonképpen csak életkori alapon korlátozott. A munkáltató esetében még ez az előírás sincsen. Ezen általános keretek mellett külön fejezetben az egyes atipikus foglalkoztatási formák keretei között sajátos rendelkezések szerepelnek, ahogyan az Mt. hatályán kívüli közsférára vonatkozó, speciális foglalkoztatási formák, szolgálati viszonyok esetében is eltérő szabályokkal találkozhatunk.

Az Mt. 32. §-a értelmében a munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló, míg az Mt. hatálya a 2. § (1) bekezdése szerint a munkáltatóra, a munkavállalóra, és a kollektív szereplőkre a munkáltatói érdek-képviselői szervezetre, az üzemi tanácsra, valamint a szakszervezetre terjed ki. A munkaviszony alanyai mindenképpen szűkebb körben kerülhetnek csak meghatározásra, mivel közöttük áll fenn a munkaviszony. A törvény a 32. §-ban a jogviszony alanyainak jogállását határozza meg, amikor a munkáltató és a munkavállaló elnevezését rögzíti. Tekintettel arra, hogy ettől eltérő szabályt a törvény nem tartalmaz, így az atipikus munkaviszonyok esetében is e két alanyról beszélhetünk, legfeljebb valamely oldalon alanyhalmozódásra kerül sor. A munkaerő-kölcsönzés esetében például a munkaviszony alanyiséga a két munkáltató – kölcsönbeadó és kölcsönbevevő – okán összetettebb. A munkaviszony fogalmát is felhasználva a szolgáltatás nyújtójaként megjelenő pozíció munkavállalóként jelentkezik, míg a szolgáltatást igénybevevő/fogadó oldal munkáltató lesz. A kollektív szereplők bizonyos szempontból résztvevői

² A munkaviszony definíciója is ezt támasztja alá, mely szerint: A munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló között létrejött olyan jogviszony, melynek keretében az ember a munkaerejét bocsátja díjazás ellenében az azt szervezetszerűen igénybevevő munkáltató rendelkezésére.

a foglalkoztatásnak is, hiszen a szakszervezet sztrájk kezdeményezési joga, vagy a kollektív szerződésben megállapodott munkaidő szabályok közvetlen kihatással vannak az egyének által a konkrét munkavégzésre kötött munkaszerződés elemeivel és a munkaviszony alapvető tartalmával is. A fogyasztói pozícióval összehasonlítva a kollektív szereplők jelenléte egy többletvédelmi jogosítvány a munkaviszonyban, melyet a fogyasztóvédelem esetében a jogi (védelmi) szabályozása kompenzál.

A munkaviszony sajátos kötelmi jellege folytán hordoz magán egyedi jegyeket, ezen elemek leginkább a munkaviszonynak a megbízási, vállalkozási jogviszonytól való elhatárolásakor szoktak előtérbe kerülni. A munkaviszony alanyi oldala vonatkozásában a jogviszony alá-fölé rendelt jellege bír jelentőséggel, illetőleg, hogy a munkáltatói oldal vonatkozásában a törvény általános megengedő szabályt rögzít csak. További kérdést jelenthet – amely elsősorban az adójogi szabályok és gazdasági jog vonatkozásában okoz problémát – a munkáltató és a munkavállalói pozíció egybeolvadása. Munkajogilag ez az alá-fölé rendeltség és a munkáltatói jogkör szempontjából vizsgálható, azonban a gazdasági jog a jogállás vonatkozásában is tartalmaz kitételeket. Általánosságban az alanyi oldal azonosságának kérdésében eligazítást ad a Ptk. 6:3. §, amelynek b) pontja szerint a kötelelem megszűnik (Ptk. eltérő rendelkezése híján), ha ugyanaz a személy lesz a jogosult és a kötelezett. A polgári jogban ez a követelés és a tartozás egyesülését jelenti, amely a kötelelem megszűnését eredményezi. Ettől eltérő a helyzet azonban a munkajogban, amikor is a munkáltatói jogkör gyakorlójának helyébe jogutódként (pl. természetes személy munkáltató esetében örökléssel) a munkavállaló is kerülhet, vagy fordított esetben a munkavállaló munkáltatói jogkör gyakorlójává is válhat (pl. gazdasági társaság munkavállalójának gazdasági társaság vezetői tisztségviselői megbízása esetén). Ezen helyzetek a munkajogban értelemszerűen nem eredményezhetik a munkaviszony megszűnését. Munkajogilag a felek közötti személyes kötelmi jelleg a felek viszonyát szabályozó rendelkezések között, illetőleg a munkajogviszonyt alapelvi szinten rendező Mt. 6-12. §-okban található.³

3 A munkáltatóra és a munkavállalóra vonatkozó szabályok elemzése során felhasználtam a Bíró Noémi – Nádás György – Rab Henriett – Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: A munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény magyarázata, Opten, Budapest (2012) kötetben már megfogalmazott álláspontomat és a lefektetett rendszerezési logikát, természetesen a jelen cikk keretében megfogalmazni kívánt kérdések szempontjára kihegyezve a kérdést.

Az Mt. 34. §-a egyértelmű szabályokat fogalmaz meg a munkavállalóval szemben: Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. További előírás, hogy: Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. A gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

A törvény 34. §-a részletezi, hogy ki lehet egy munkaviszonyban általánosságban munkavállaló. Természetesen a foglalkoztatást megelőzheti az alkalmassági vizsgálat, melyre vonatkozóan külön jogszabályok tartalmazzak előírásokat abban az esetben, ha a munkáltató által meghatározott munkaköröknél elengedhetetlen. Az általános szabályoktól eltérő specialitásokról rendelkezhetnek külön jogszabályok, ezekben az esetekben természetesen az abban foglaltakat kell előtérbe helyezni és alkalmazni.

Főszabály szerint munkavállaló az lehet, aki a 16. életévét betöltötte – függetlenül a tankötelezettségtől.

A főszabálytól eltérően a 15. életévét betöltött fiatalkorúakkal is köthető munkaszerződés, de csak abban az esetben, ha nappali képzés keretében folytat tanulmányokat és kizárólag az iskolai szünet idején. Azonban előírás, hogy csak a törvényes képviselő előzetes hozzájáruló nyilatkozata birtokában lehetséges a foglalkoztatásuk. A nyilatkozat beszerzése a munkáltató kötelezettsége.

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény szintén 16. életév betöltésében határozza meg a tankötelezettség határát, továbbá rögzíti az iskolai szünetekre vonatkozó szabályokat is, melynek keretei között kerülhet sor a tanuló foglalkoztatására. Gyakorlatban felmerülő kérdés, hogy a magántanulók esetében is alkalmazni kell-e ezeket a szabályokat, amelyre szintén a köznevelési törvény adja meg a választ, mikor a magántanuló tanulmányait is a nappali iskolarendszerű képzés keretei között helyezi el, ezzel kiterjesztve rájuk a szabályokat.

Ha 16 év alatti fiataloknál kulturális, művészeti, sport vagy hirdetési tevékenység céljából szeretnének munkaviszonyt létesíteni, erre abban az esetben van lehetőség, amennyiben a gyámhatóság előzetesen engedélyt ad és az érintett tevékenységet külön jogszabály meghatározza. Tekintettel azonban arra, hogy ilyen külön jogszabály jelenleg még kizárólag a sporttevékenység vonatkozásában van érvényben. A hatósági engedély beszerzéséig nemcsak munkában állásra nincs lehetőség, de a munkaszerződés megkötésére sem, elsősorban azért, mert az engedély határozza meg azokat a feltételeket, amiknek a teljesülése mellett létesíthető a munkaviszony.

Fontos megjegyezni, hogy a munkaviszony alanyi oldalára vonatkozó szabályok kógens rendelkezéseket tartalmaznak, melyektől eltérni nem lehet sem a felek közötti megállapodásban, sem kollektív szerződésben, sem más munkaviszonyt érintő szabályozásban.

Az Mt. általános követelményeihez képest számos helyen találunk a munkajogi szabályozásban is szigorúbb rendelkezéseket a már ismertettnél. Ilyenek a cselekvőképtelen munkavállalók foglalkoztatásának sajátos szabályai, illetőleg a munkajog szempontjából speciális helyzetben lévő – atipikus jogviszonyban álló – munkavállalók helyzete. A cselekvőképtelen munkavállaló és a megváltozott munkaképességű munkavállaló fogalma eltérő módon kerül elő a munkajogi szabályozásban.⁴ Míg a cselekvőképtelenség kérdése elsősorban a polgári, kötetmi jogi nézőpontot jelenti, addig a megváltozott munkaképesség a szociális vetülete a témának, mely már érzékenyebben kapcsolódik a fogyatékoság kérdéséhez.⁵

A munkajogi védelem megítélése is több irányból történhet. Erre jó példa a cselekvőképtelen munkavállaló kérdése. Ellentmondó szabályozással találkozhatunk például az Mt. atipikus jogviszonyai körében, a távmunka és a bedolgozói jogviszony szabályozásánál, ahol elvben nem kizárt a cselekvőképtelen munkavállaló foglalkoztatása – sőt megjegyezném, hogy a foglalkoztatás jellege alapján potenciális alternatívát is jelentenek a

⁴ Ezen definícióval is nyomon követhető a munkavállaló magánjogi nézőpontú pozíciója.

⁵ Jakab Nóra: A cselekvőképtelenség elméleti háttere és munkajogi kérdései (PhD értekezés) Miskolc (2011) 253.

megváltozott munkaképességűek számára – azonban a folyamatos ellenőrzés és felügyelet biztosítása a foglalkoztatás jellege miatt szinte lehetetlen.^{6 7} Ekörben a munkajogi védelmi szabályozás jelentősége az általános munkavállalóihoz képest is felértékelődik.

2. A MUNKAJOG ÁTALAKULÁSA A MUNKAJOGI SZEREPLŐK NÉZŐPONTJÁBÓL

A klasszikus munkaviszony szigorú szabályrendszere a gazdasági élet szereplőinek sokszor nehézséget jelentenek, emellett egyre többször merül fel, hogy a munkavállalók számára sem megfelelő garanciák kialakítására kerül sor. Emiatt egyre jellemzőbbek a liberális munkajogi szabályozások megalkotása, melyek az általános keretek megreformálása mellett új, speciális munkajogi jogviszonyok létrehozását is előidéztek. Ez az úgynevezett atipikus jelleg a gazdasági folyamatok eredményeként jelenik meg nemcsak a munkaviszonnyal párhuzamos foglalkoztatási megoldások keretében, hanem a munkaviszonyon belül is. Ez is érzékelteti, hogy a piaci szempontú nyomás olyan jelentős a munkaerőpiacon, hogy azt, akármilyen konzervatív módon is közelítünk a munkaviszony megítéléséhez, figyelmen kívül nem hagyhatjuk. Az atipikus foglalkoztatási formák egy része a foglalkoztatáspolitikai beavatkozás eszközeként jött létre⁸, míg másik részük a munkaviszony „deformálódásaként”⁹. Mivel az atipikus munkaviszonyok változatos formában, az egyes országok sajátosságaihoz igazodó módon alakultak ki, számos variációban, jelentősen különböző tartalommal, így az atipikus munkaviszonyként történő elismerés tulajdonképpen csak a jog általi elfogadását jelenti ezen speciális munkaviszonyoknak.¹⁰ A különbségek és a munkáltatói igények túlsúlya már

6 Hasonlóképpen vélekedik Kozma Anna is, lásd in: Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata (szerk: Kardkovács Kolos) HVG-ORAC, Budapest (2012) 367.

7 Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer, Budapest (2014) 609.

8 Lásd például munkaerő-kölcsönzés.

9 Például a már szabályozott munkaerő-kölcsönzésből vált ki az iskolaszövetkezeti jogviszony.

10 Követve az előző példákat az iskolaszövetkezeti jogviszony, ahol nem áll fenn folyamatos munkaviszony, a díjazás esetében sem érvényesülnek a kötelező legkisebb munkabér kikötések, számos munkajogi garancia (szabadság, felmondási szabályok) szóba sem kerül, mégis atipikus munkaviszonyként elismert foglalkoztatási formáról van szó.

a munkaviszonyban megjelenő hatalmi aszimmetriából – az erőviszonyok különbségéből – is adódik.¹¹ Így tehát a kérdés megítélésekor a munkajog szereplőinek sajátos viszonyrendszere sem hagyható figyelmen kívül, hiszen a munkavállaló és a munkáltató közötti alapvetően nem egyensúlyban lévő, az utasítási jogon keresztül hierarchizált viszony is meghatározza a rugalmas alkalmazkodás reális szintjét. Jogvédelmi oldalról Bellace elemzése még tovább merészkedik, mert ebből az egyensúlytalan helyzetből előre vetíti a munkához való jog emberi jogi megítélésének újragondolását is a nemzetközi szervezetek egyezményei és az uniós jog fényében.¹² A munkajogi védelem megőrzése tehát az egyéni igényeken túl, kollektív, társadalmi igényként fogható fel.

Annak érdekében, hogy a piaci viszonyoknak megfelelően rugalmas foglalkoztatásra kerüljön sor, szükséges a munkaviszony tartalmának pontos meghatározása vagy ezzel ellentétesen a merev keretek teljes feloldásával valamennyi foglalkoztatási forma elismerése a munkajogi keretek között. Ez az út azonban az ismeretlenbe vezet, és jelentős kockázatokkal jár, így az államok ezt igyekeznek elkerülni. Az Európai Unió rendszerében e célból született meg a flexicurity intézménye, mely a rugalmas¹³ és egyben biztonságos foglalkoztatás garanciájaként¹⁴ került kidolgozásra.¹⁵ Azonban az utóbbi évek folyamataiban az is nyomon követhető, hogy ez a munkaerőpiaci szereplők számára elégtelen megoldást jelent. A rugalmasság megjelenése a jogi szabályozásban kettős módon jelenik meg: a munkajog munkaerőpiachoz igazításában és a munkajogi szabályozások diszpozitív jellegének

11 Antonio Viscomi: Labour, Law and Economics, Magyar Munkajog e-folyóirat, 2014/1, 68.

12 Janice Bellace: Who Defines the Meaning of Human Rights at Work? In: Edoardo Ales – Iacopo Senatori (eds.): The Transnational Dimension of Labour Relations. A new order in the Making? Collana Fondazione Marco Biagi, G. Giappichelli Editore, Torino (2013) 111-135.

13 A rugalmasság ebben a kontextusban összetett fogalom: a rugalmas munkaerőpiac, a rugalmas munkavégzési formák és maguknak a jogi szabályozásoknak a rugalmassá tételét jelenti. Lásd: Chris Brewster – Lesley Mayne – Olga Tregaskis: Flexible working in Europe, Journal of World Business, 1997/2, 137.

14 Nem szabad elfelejtenünk azt sem, hogy ami a munkáltatónak versenyképes megoldást ad, az gyakorta a munkavállaló számára bizonytalanságot és veszélyt jelent. In: Reinhold Fahlbeck: Towards a Revolutionised Working Life. The Information Society and the Transformation of the Workplace, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 1998/3, 9.

15 Alberto Mattei: Prospects for Industrial Relations: Overriding Mandatory Provisions in the Transnational Labour Market. In: Roger Blanpain (ed.): Labour Markets, Industrial Relations and Human Resources Management, From Recession to Recovery, Bulletin of Comparative Labour Relation, Wolters Kluwer (2012) 151.

szintjében egyaránt. Bármely irányból is vizsgáljuk, a hangsúly a munkajogi szabályrendszer alkalmazkodóképességén van.¹⁶ A flexicurity fogalmával azonban nem oldódott meg a helyzet, hiszen a rugalmasság igénye pont abból ered, hogy a gazdasági tendenciák hatására a munkajoggal szembeni elvárások is folyamatosan átalakulnak.¹⁷ Arról sem szabad elfeledkeznünk, hogy a munkáltatói oldalon megjelenő piaci szereplőknek is alapvető érdeke, hogy ezen (sokszor ex lex) megoldások a tételes jogon kívül maradjanak.¹⁸ Nem véletlen, hogy a legújabb trendek nem a foglalkoztatáspolitikai irányvonalak mentén, hanem „start up” módon születnek, ahogyan a homeoffice típusú foglalkoztatások sem távmunka végzésként¹⁹ jönnek létre, hanem a klasszikus munkaviszonyokat szabadítják fel részben a munkajogi kööttségek alól HR motivációs céllal. Ezen foglalkoztatási formák esetében azonban azt sem szabad elfelejteni, hogy keretei között a munkavállalói igények kiszolgálása is megjelenik.²⁰ A munkavállalók igénye is átalakult az elmúlt években, míg korábban a stabil és kiszámítható életpálya és a munkaviszony biztonsága volt a fő motiváló erő, addig mára a rugalmasság, függetlenség, önálló munkavégzés, közvetlen elismerés és magas díjazás egyre jelentősebbé vált. Ezen elvárásoknak más típusú foglalkoztatási megoldások feleltethetők meg.

16 Lásd már Bankó Zoltán 2010-ben megjelent munkájában is. Bankó Zoltán: Az atipikus munkaviszonyok, Dialóg Campus, Budapest–Pécs (2010) 40.

17 John Buchanan – Dominic Heesang Chai – Simon Deakin: Empirical Analysis of Legal Institutions and Institutional Change: Multiple-Methods Approaches and Their Application to Corporate Governance Research, ECGI Law Working Paper, 2014/238.

18 Lásd az utóbbi évek Uberrel kapcsolatosan a nemzetközi szintéren megjelenő vitákat. Az Egyesült Államokban több államban is indultak eljárások az Uber sofőrök alkalmazotti minőségének elismerése érdekében (pl. Douglas O'Connor v. Uber; Darrin E. McGillis v. Uber), valamint az Egyesült Királyságban is munkaügyi perek voltak folyamatban. Az EU-ban egy spanyol ügy kapcsán indult el a kérdés uniós szintű vizsgálata, melynek eredményeként az EU Bírósága kimondta, hogy az Uber közlekedési szolgáltatásnak minősül, vagyis nem csak egy on-line platform. (C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi-ügy).

19 Bankó Zoltán a távmunka elemzéséről készült tanulmánya keretében a joggyakorlatot vizsgálva és statisztikai adatokat is feldolgozva jutott arra a következtetésre, hogy a foglalkoztatáspolitikai támogatás ellenére a távmunka bevezetése nem hozott túl nagy eredményeket. Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016/2, 61.

20 Akár az Uber, Airbnb vagy akár a Deliveroo, a Handy vagy a TaskRabbit esetét nézzük az online applikációk első körben a mindkét oldalon megjelenő igény kiszolgálásaként jöttek létre és csak a tömeges alkalmazás vetette fel ennek munkaviszony jegyei alapján történő megítélését.

Az atipikus munkaviszonyok sajátosságai, hogy egy-egy alapvető elemben eltérnek a sztenderd munkaviszony alapvető elemeitől, mely különbség végső elismerését az eddigi gyakorlat szerint az jelentette, hogy az újfajta munkavégzési forma törvényi szabályozásra került.²¹ Az atipikus jogviszonyok körének bővülése folyamatos a nemzetközi szintén, hiszen a munkáltatók mindig a helyi viszonyok között elérhető maximális profitot biztosító megoldásokban gondolkodnak. Ez a piaczgazdasági szemlélet viszont a munkajog szempontjából a védelem szétforgácsolását is jelenti, hasonlóan a munkajogon kívüli „színlelt” foglalkoztatási megoldásokhoz, melyekkel szembeni fellépésről már említettem. Vagyis, ha legalizálunk minden atipikus foglalkoztatási formát és eltérést engedünk széles körben a munkajogi garanciák érvényesülésétől, akkor mi szükség van arra, hogy olyan erős bástyákkal legyen a klasszikus munkaviszony védve, mint ahogy azt az ipari forradalmak óta fokozatosan kialakították a nemzetközi szintén és azok hatására a nemzeti jogrendszerekben. Tovább folytatva ezt a logikai gondolatsort, a globális keretek alapja is pont ez az egységes fejlődési pálya. Amennyiben nyitott az út a különböző atipikus foglalkoztatási formák nemzeti megalkotására, akkor ez az egységes garanciarendszer is fokozatosan felbomlani látszik. A globális gazdasági környezetben meggyengül a nemzeti szintű szabályozás jelentősége, úgy, hogy valódi transznacionális munkajog pedig még nem létezik.²² Nem véletlen tehát, hogy a munkajogban számos ideológia született már a piac és a munkajog kapcsolatáról, és arról, hogy a piaci folyamatok nélkül nem fejlődhet a munkajog.²³

21 Ezen az úton jött létre a kihelyezett munkavégzés, munkabérlés megteremtésének igényére reagálva az egyes munkáltatónál kötött rövidebb határozott idejű és egyben bizonytalan jogviszonyok kiváltása érdekében a munkaerő-kölcsönzés intézménye is, majd a piaci szükséglet hatására ebből vált ki a még speciálisabb folyamatos munkaviszonyt nem is biztosító iskolaszövetkezeti foglalkoztatás és került önállóan szabályozásra.

22 Lásd Kun Attila: A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei. L'Harmattan, Budapest (2014) 15., aki felhasználta ekörben Arturo Bronstein: International and Comparative Labour Law: Current Challenges, Palgrave MacMillan, ILO, Geneva (2009) című munkájának munkajog válságát rendszerező gondolatait. Hasonló álláspontot fogalmaz meg Prugberger Tamás: Munkajogi normatív értékek és a neoliberális globalizálódó gazdaság, Bíbor, Miskolc (2008) című munkájában.

23 Jakab Nóra – Rab Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében, Pro Futuro, 2017/1, 26-40., Harry W. Arthurs: Labour Law after Labour, Osgood CLPE Research Paper, 2011/5, 12-29., Simon Deakin: The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development. In: Guy Davidov – Brian Langille (eds.): The Idea of Labour Law, Oxford (2011) 156-159., Simon Deakin – Gillian Morris: Labour Law. Sixth Edition, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon (2012) 2., Manfred Weiss: Re-Inventing Labour Law. In: Davidov – Langille: i. m. 43-57.

Mindezekkel párhuzamosan pedig születnek a felek szerződési szabadságának munkajogi szükségességét igazoló klasszikus magánjogi elven nyugvó elméletek. A hazai jogi szakirodalomban elsődlegesen Kiss György képviseli ezt a szemléletet, de találkozhatunk álláspontjával a nemzetközi szakirodalomban is.²⁴ A klasszikus munkajogi jogalkotás útján tehát fokozatosan jelen van a munkajog megújítása, liberalizálása, úgy, hogy a szociális védelem, a munkavállalók foglalkoztatási biztonságát, mint szükséges értéket igyekezzünk megóvni. E körben a fogyasztóvédelem szerepével, szabályozási logikájával szintén párhuzamot vonhatunk.

Az atipikus jogviszonyok kialakulásának már ismertetett útja az utóbbi években kissé átalakulni látszik. Megjelentek olyan szervezeti megoldások, melyeket a munkáltatók egyoldalúan dolgoznak ki, szabályozzák belső rendszerükben²⁵ vagy soft law megoldásokkal elismerésre kerülnek az általános joggyakorlat által.²⁶ Ezen újítások esetében általában nem a munkaviszony felhígításával találkozunk, így elfogadásuk is általánosabb. Az új megoldások egyrészt a vállalatok piaci megjelenésével (CSR működési jegyek) és az abból adódó szerepvállalásokkal függenek össze és kifejezetten a munkavállalói kizsákmányolás elleni fellépésből adódnak.²⁷ Ilyen megoldás a munkaidő önkéntes rövidítése vagy a monoton munkafolyamatok munkakörrotáción keresztül történő színesítése. Másik oldalról nem elhanyagolható a kapcsolat a munkavállalói munkavégzés hatékonyabbá tételével, mely már az emberierőforrás-gazdálkodás területe. Ennek egyik meghatározó eleme a munkavállaló motiválás, mely racionális költségtöbblet mellett arányosan magasabb eredmény elérésére ösztönzi a dolgozókat. Különösen jelentős az emberierőforrás-gazdálkodási szempontok jelenléte a hiányszakmák esetében és ahol a munkaerőpiacon túlkereslet jelenik meg. Ebben az esetben előtérbe kerülnek azok a nézőpontok, melyek a munkavállalók számára a kedvezőbb munkaszervezési megoldásokat keresik, így válik rugalmasabbá a munkarend meghatározása vagy a napjaink kedvelt munkaszervezése a homeoffice

24 Legszorosabb a kapcsolat MacNeil „relational contract” teóriája révén.

25 Példaként említeném az egyre gyakrabban megjelenő „homeoffice” munkaszervezési megoldásokat.

26 Közbeszerzési szemponttá válhat például a jogkövető foglalkoztatás. Lásd a témáról részletesen Kun (2014): i. m.

27 A munkajog átalakulásának feladataként a felelős foglalkoztatás ösztönzését fogalmazta meg Kun Attila e körben. Kun (2014): i. m. 16.

megoldása is erre vezethető vissza (még a munkajogi kereteken belül maradván). Felvetődhet rögtön a kérdés, hogy miért tekinthetjük ezeket atipikus megoldásoknak? Azért, mert ennek hatására jelentősen eltérhet a munkaidő, a munkakör megszervezése vagy a munkavégzés helye a munkaviszony által biztosított keretektől. Ahogyan történik ez a klasszikusnak ismert atipikus foglalkoztatások esetében. Hiszen a rövidített munkaidő és a részmunkaidő, vagy a munkakörmegosztás/többes munkáltatás intézménye és munkakörrotáció, munkakörbővítés azonos gyökerekből indul, még szorosabb a kapcsolat a távmunka és a homeoffice (otthoni munkanap) között.

Tanulásként fogalmaznám meg azt is, hogy láthatóan a munkavállalói oldal esetében is van igény a munkajog számukra biztonságot adó, de merev szabályaitól való eltérésre. Ezért jelennek meg ezek a megoldások a klasszikus munkajogon kívüli eszközökként, a munkáltató politikájában, belső szabályzataiban, nem pedig a munka törvénykönyvének módosítását kezdeményezve. Így ugyanis az az érzete marad a munkavállalónak, hogy a munkaviszonya érintetlen, a garanciák biztosítottak számára. Tovább menve mindez azt is sugallja, hogy a munkajogi védelem kiterjesztése mindenképpen szükséges a hagyományos munkajogi kereteken kívülre is²⁸, különösen akkor, ha a következőkben részletezett platform munkaviszonyok is – a munkavállalók érdekében – foglalkoztatási jogviszonyként elismerésre kerülnek.

A munkajogilag leginkább vitatott foglalkoztatási megoldások az információs technológiai alkalmazások térnyerésével öltönek testet, ezen foglalkoztatási formák közös jellemzője, hogy a munka megszervezése az online felületen keresztül történik, ezért is hívják ezeket platformfoglalkoztatásnak. Sajátosságuk, hogy maga a tevékenység, amelyre szerveződik a munkavégzés egy felhasználói szükséglet kielégítésére létrejött start up vállalkozás ötletén alapul, ahol az ötlet nem a foglalkoztatásra fókuszál, hanem a piaci igény kielégítésének megszervezésére. Ebben az esetben szintén értékesítésre kerül sor, csak éppen nem egy termék, áru értékesítésére, hanem a munkaerő díjazás ellenében történő rendelkezésre bocsátására, mely már a munkajog

28 Egyetértve Gyulavári Tamással, aki a gazdaságilag függő munkavégzések kapcsán tette ugyanezt a megállapítást. Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? Magyar Munkajog e-folyóirat, 2014/1, 1-25.

területére sodorja a szolgáltatást. A sajátossága a jogviszonynak abban áll, hogy nem két konkrét fél áll egymással jogviszonyban, hanem az applikáción (és az azt üzemeltetőn) keresztül közvetített szolgáltatás nyújtása történik, vagyis nehezen definiálható a munkáltató és a munkavállaló szerepköre. A probléma megoldásával a munkajogászok többféle válasz adásával próbálnak megbirkózni. A munkajogi védelem oldaláról és a munkajogi keretek megőrzésének irányából a leginkább elfogadható válasz a többes vagy közösségi munkáltatás intézménye, ahol munkáltatónak nem a szolgáltatást szervező online fórumot tekintik, hanem a szolgáltatást igénybe vevők közösségét. Ezen megoldás elfogadása a fogyasztói minőség nézőpontjából két kérdést rögtön felvet. Az egyik, hogy a munkáltatói oldalon megjelenő közösséget egyensúlyba a munkavállalói közösség egységes fellépése tudja hozni, így a kollektív munkajog jelentősége ismét meg kellene, nőjön. Másrészt pedig ennek hiányában vagy e mellett a munkáltatói oldalt is egybe kell szervezni és felelős munkáltatói pozícióba kell szervezni, melynek egyik elfogadott és egyre népszerűbb útja a munkáltatói társadalmilag felelős fellépést hirdető CSR működési elvek jelenléte.

3. A KOLLEKTÍV MUNKAJOG JELENTŐSÉGE ÉS A CSR ELVEK

A vállalati vagy más néven társadalmi felelősségvállalásnak (CSR – Corporate Social Responsibility) számos fogalma, definíciója használatos a szakirodalomban. Ezek közül a leginkább elismert és használt – ahogyan Kun Attila²⁹ említi – „hivatalos” EU-s értelmezés szerint a CSR fogalom jelentése, hogy a vállalatok önkéntesen szociális és környezeti szempontokat érvényesítenek üzleti tevékenységükben és a partnereikkel fenntartott kapcsolatokban.³⁰ Leegyszerűsítve a kérdést a CSR az érintettek értékeinek és érdekeinek beépítése az üzleti működésbe, úgy hogy a vállalat minél eredményesebben feleljen meg a hármas eredményesség szempontjának.³¹

29 Kun Attila: Az Európai Unió CSR-politikájának újabb fejleményei, *Collega*, 2007/2-3, 234.

30 European Commission (2001) Green Paper „Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility” COM(2001) 366.

31 Braun Róbert: A vállalatok politikája. Vállalati társadalmi felelősségvállalás, vállalati közösségek és a vállalati stratégia jövője 1. rész, *Magyar Minőség*, 2014/10, 5.

A CSR számos ponton kapcsolódik a munkajogi szabályozáshoz³², hiszen a vállalatok eredményessége nagyban összefügg az annak keretében munkát végzők hatékonyságával. Így a humánerőforrás-menedzsment és a vállalati felelősségvállalás között is közvetlen kapcsolat áll fenn. A tételes munkajogi szabályok megítélése szempontjából ez mégis összetettebb kérdés. Amennyiben a CSR-t a 21. század vállalati önszabályozásra épülő jóléti paradigmájaként elfogadjuk, akkor a munkajog tekinthető a CSR minimumának, jogi alapjának.³³ Vagyis a munkajogi garanciák önkéntes biztosítása révén a szociális védelem is újraértékelhető.

Azonban elvi szinten problémás lehet a CSR rendszerek azon megoldása, melynek keretében nem csak egy-egy reformra kerül sor a munkajog tételes jogi szabályrendszerében, hanem a keretek is megbontásra kerülnek. Ennek legdominánsabb útja állásponatom szerint a CSR vállalatok által nagy lelkesedéssel alkalmazott munkáltatói belső szabályzatok rendszere.³⁴ Nem azért, mert a felek eltérnek a tételes jogi szabályoktól, hanem mert a munkajog klasszikus útja erre a kollektív szerződések megkötése, így amikor a társadalmilag felelős munkáltató egyedül, a másik fél bevonása nélkül hoz elvi döntéseket, akkor állásponatom szerint az hiába a másik fél érdekeire figyelemmel történik, mégis a munkajogi vívmányok erodálódásához vezet. A kérdés ilyenkor, hogy a 21. század kihívási rendszerében, a munkajogi szereplők igénylik-e ezen munkajogi garanciák jelenlétét vagy azok a CSR vívmányok nélkül is eltűnőben lennének. Manfred Weiss és Arturo Bronstein állásponinja szerint a CSR a munkavállalói participáció fórumrendszere is lehet, melyen keresztül a munkavállalók a munkajogi érdekeiket, folyamatos dialógus révén becsatornázzhatják a döntéshozatalba.³⁵ Saját állásponatom szerint ez a

32 Kun Attila: A CSR-eszme (Corporate Social Responsibility) és a munkajog egyes érintkezési pontjai, *Opuscula Szegediensia: A munkajogi és szociális jogi doktoranduszok és pályakezdő doktoranduszok első munkajogi konferenciája*, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged (2007) 100.

33 Kun Attila: Vállalati társadalmi felelősség – A munkajogon túl, a munkajog helyett, avagy a munkajog által? *Munkaügyi Szemle*, 2011/1, 24.

34 A társadalmi felelősség iránti elköteleződés szintje legelterjedtebben a codes of conduct-ok, másnéven vállalatvezetési kódexek szintjén jelenik meg. Lásd részletesen: Ans Kolk – Rob van Tulder: The Effectiveness of Self-regulation: Corporate Codes of Conduct and Child Labour, *European Management Journal*, 2002/3, 260.; Kun Attila: A munkajog 'privatizálása'? Vállalatvezetési kódexek, magatartási szabályzatok a multinacionális vállalatoknál, *Miskolci Jogi Szemle*, 2006/1, 51-71.

35 Kun Attila: A vállalatok szociális felelőssége egy munkajogi konferencia tanulságai, *Munkaügyi Szemle*, 2004. december, 11.

munkajogi keretek olyan mértékű átlépését jelenti ismét, mely már a tételes jogban meglévő intézményrendszer eróziójával is jár, hiszen ez a participáció a munkajogban az üzemi tanács révén a munkavállalók számára biztosítható lenne. Az mindenképpen előnye, hogy ráirányítja a figyelmet a klasszikus munkajogi eszközökre, mint a participáció, munkavállalói jogok, szociális garanciák.³⁶ Egyúttal viszont a vállalatvezetési kódexek megalkotásával a szociális jogok privatizálásnak trendje is beazonosítható, melynek veszélyei is vannak.³⁷

A munkajogi szabályozás és a CSR elvárási rendszer között vannak átfedések is. Ezek a munkavállalók védelme körében elsősorban a munkafeltételek humánussá tétele, azaz a szociális biztonság szintjének emelése körében érhetőek tetten. Vannak párhuzamosságok, összefonódások és vannak olyan területek, ahol a CSR és a munkajog verseng egymással a szabályozás hatékonyságában. Párhuzamosságok az emberi jogok, szociális védelem szintjében vannak. Ennek egyszerűen nevesíthető példája lehet az egyenlő bánásmód területe, melynek kidolgozott eszköztrendszere van a jogban, a bíróságok, hatóságok jogérvényesítési keretei között nemzeti és nemzetközi szinten is, mégis alapvető célkitűzés az antidiszkrimináció kérdése a CSR elvek alapján működő szervezeteknél.³⁸ Az összefonódások például az érdekképviseleti tevékenység, participáció munkájában érhetőek tetten. Vagy akár a kollektív szerződés és munkáltatói szabályzatok együttes jelenlétében, felváltva történő használatában. Ahogy fentebb, már említettem az üzemi tanács tevékenységével párhuzamosan vagy ahelyett is bevonhatók a munkavállalók a munkáltató döntéseiben.

A munkáltatói önkéntes felelősségvállalás egyoldalúsága a kollektív munkajogi szereplők (szakszervezetek, üzemi tanácsok) jelenlétével kompenzálhatók, hiszen ebben az esetben az egyoldalú döntés mögött is megjelenhetnek a munkavállalói igények, jelzések. A kollektív munkajog munkaharcon alapuló, nyomásgyakorlásra szolgáló intézményei azonban lehetőséget teremtenek a munkavállalói igények közvetlen képviselésére és megjelenítésére. A kérdés

³⁶ Kun (2004): i. m. 11.

³⁷ Kun (2006): i. m. 52.

³⁸ Lásd például a Benetton működését.

abban áll, hogy van-e igény ezekre a fellépésekre, illetőleg, hogy ezek a fórumok alkalmasak-e még a megváltozott piaci igények megjelenítésére.

A munkavállalói pozícióból adódó érdekek védelme, a garanciák megteremtése az egyéni érdekeken túli kollektív jelentőségű, így a munkavállaló státusza szempontjából – különösen a fogyasztóvédelmi nézőpontot is figyelembevéve – nem elhanyagolható. A kollektív munkajog szerepe szempontjából kiindulási alap kell, hogy legyen, hogy a vállalati vezetés támogassa és elismerje, hogy a munkahelyi problémákat, így a konfliktusokat meg lehetne állítani, mielőtt jogvitává alakulnak. Ezen premissza szempontjából fontos még, hogy a munkahelyi problémák a munkavállalók összessége szempontjából jobban kezelhetők, mint egyéni szituációk megoldásával. Természetesen ettől függetlenül a személyes kapcsolatok és kommunikáció sem elhanyagolható.

Az emberierőforrás-gazdálkodás szempontjából a szakszervezet szerepe, hogy a tárgyalási, egyeztetési folyamatok meghatározó szereplője legyen. Továbbá a szakszervezetekkel folytatott alkufolyamatok eredményeként születnek a kollektív szerződések, amelyek a hatékony emberierőforrás-gazdálkodás eszközei is lehetnek. A tárgyalási folyamat eredményeképpen olyan megállapodás rögzítésére is sor kerülhet, amely nemcsak a munkavállalók többletjogainak biztosítását teszi lehetővé, hanem a munkáltatók tételes munkajogi szabálytól eltérő érdekeinek rögzítését is biztosítják. Vagyis a kollektív szerződés a munkáltatók és munkavállalók képviselői közötti olyan alkufolyamat eredménye lehet, amelynek a célja, hogy megállapodjanak a foglalkoztatás kölcsönösen elfogadható feltételeiben.³⁹ Ez az alkufolyamat a CSR keretei között már nem jelenik meg.

Ennek megfelelően megállapíthatjuk, hogy a kollektív jogok klasszikus felfogása ugyan háttérbe szorulhat, és egyfajta „általános, de hatékony” együttműködési forma egyik eszközévé válhat a munkáltató és a munkavállaló között a jelenlegi munkaerőpiaci folyamatokra figyelemmel. Mindez nem csökkentti annak jelentőségét, hogy a szociális partnerek magas szintű védelmi

39 Czuglerné Iványi Judit – Kun Attila – Szabó Imre Szilárd: Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; Mitől kollektív egy érdekvita? (szakszervezet, üzemi tanács), HVG-ORAC–Magyar Ipar szövetség OKISZ, Budapest (2017).

szabályokat fogalmazhatnak meg, de ez nem feltétlenül fenntartható út a kollektív szerződésben.

Joggal vetődhet fel a kérdés, hogy a kollektív munkajog intézményeire miért nem tartanak igényt a munkajog szereplői? Hiszen azt is rögzíthetjük, hogy a jogalkotás minden keretet és feltételt biztosít ennek működésére, sőt a kollektív szerződés jelentőségének fokozása a Munka Törvénykönyvét átható szabály. Egyrészt a szakszervezeteknek ma Magyarországon (valójában talán az egész világon) egy identitási válsága van, nem találják a helyüket és a szerepüket. Ez Közép-Kelet-Európában adódhat abból, hogy a szakszervezetek tevékenységéhez negatív politikai és társadalmi emlékek fűződnek, de ez már Nyugat-Európára vagy a nemzetközi szintésre nem értelmezhető. Ha elkerüljük ugyan a szociológiai elemzéseket, de társadalmilag érzékenyen próbálunk közelíteni a kérdéshez, akkor viszont arra a következtetésre is juthatunk, hogy ennek fejlődési okai vannak. A szakszervezetek kialakulásukkor azt a társadalmi szerepet töltötték be, hogy az egyébként egyenként elszigetelt munkavállalókat közösségé formálják, azok érdekeinek felvállalása és képviselete mellett. A munkaharcok oka nem a közös fellépés „élménye” volt, hanem annak elemi szüksége, hiszen nem létezett valódi szabály (társadalmi megállapodás) arról, hogy milyen módon történjen a munka megszervezése, igénybevétele. A szakszervezetekre való szükség eszerinti logika szerint egy társadalmi érési folyamat állomásaként jelentkezett. Ezzel szemben napjainkban kiforrott munkajogi szabályok, jogvédelmi rendszer mentén történik a munkaerőpiaci folyamatok megszervezése, így a munkavállalók számára egyéni érdekeik ismét fontosabbá váltak. Ebben a kollektív munkajog nem tud lépést tartani a megváltozott igényekkel.

Mindemellett optimisták vagyunk a tekintetben, hogy a kollektív szereplők helye, – akár más szervezeti struktúrában⁴⁰ – amennyiben képesek ebbe a rugalmasságot igénylő elvárási rendszerben integrálódni, megtalálható az átalakult munkajog keretei között is. Ehhez a kollektív munkajog szereplő tekintetében a szervezeti kereteket, a fejlődési, érési folyamatot szabadjára kell engedni, melynek egyik iránya a munkaerőpiaci liberalizáció, így a

⁴⁰ Például ad hoc szervezett „munkavállalói közösségek” jelenlétének, fellépésének elismerésével és szerepük legitímálásával.

munkavállalói oldal szélesítése, tágítása, míg másik iránya a munkajog magánjogiasítása, melyhez a fogyasztóvédelemmel hasonló logika mentén történő egységes védelmi rendszer és érdekérvényesítési út megteremtése is szükséges.

VÉGEZETÜL...

Összegezve a leírtakat, látható, hogy a munkavállalói státusz számos irányból összevethető a fogyasztói minőség kérdésével, melyhez a jelenlegi online piaci, – a munkavállalói minőség szempontjából munkaerőpiaci – folyamatok hasonló fejlődési pályát tárnak elénk. A jogi reakciók hasonlóan alakulnak, így a feladatunk, hogy a tanulságok levonásával segítsük a szociálisan és jogilag védett fejlődési pálya kialakítását, mely a piac(ok) szereplői számára is elfogadott és egyúttal biztonságos joggyakorlást tesz lehetővé.