Kiss György*

DOI: 10.59851/jk.81.10.2

Munkajog vákuumban

A dinamikus egyensúly elvének értelmezhetősége a munkajogban

A tanulmány kiindulópontja az, hogy a munkajog rendeltetése a gazdasági fejlődés által meghatározott követelmények biztosítása és a szociális szükségletek lehetséges kielégítése közötti egyensúly kialakítása és fenntartása a munkajog eltérő funkciójú jogforrási elemeinek kohéziója által. A munkajog összetett jogforrási rendszere elemeinek önálló funkciója van, jogi természetük is különböző, de a munkajog egésze szempontjából a leírt célt kell szolgálniuk. Ez az úgynevezett dinamikus egyensúly akkor borul fel, ha valamelyik jogforrási elem túlsúlyba kerül. A tanulmány a munkajog mikro- és makroszintű funkcionális egyensúlyának a jogdogmatikai és jogpolitikai kérdéseit tárgyalja.

Tárgyszavak: a munkajog rendeltetése, a munkajog jogforrásai, a dinamikus egyensúly

Az 1990 utáni hazai munkajogi szabályozást szános kritika érte, amelyek egy része megalapozottnak tűnik. Kérdés azonban, hogy a kifogások megfogalmazói milyen alapállásból közelítenek az általuk felvetett probléma elemzéséhez, megoldásához. A magyar munkajogot környezetéből kiragadva „általánosságban", vagy gazdasági, társadalmi közegébe beágyazottan, a szabályozás okainak feltárásával kutatják? Ez a tanulmány[1] megkísérli kimutatni a különbséget a jelzett két megközelítés között, a munkajog rendeltetésének és jogforrási elemei funkcióinak az alapulvételével.

I.
A munkajog különböző megközelítési lehetőségei

Egy adott társadalomtudományi terület kutatási témája több megközelítésben és az absztrakció különböző szintjén vizsgálható. Így a munkajog is értelmezhető mint általános jogi jelenség, függetlenül az egyes korszakok gazdasági és szociális körülményeitől. Ez a megközelítés majdhogynem szükségszerűen együtt jár az adott térség jogi tradícióinak, kultúrájának a figyelmen kívül hagyásával, ami egy konkrét munkajogi rendszer létét is meghatározza. Napjaink munkajoga értelmezésének egyik jellemzője e jogterület alapvető intézményeinek ebbe a kontextusba helyezése. Ebből könnyen azt a következtetést lehet levonni, hogy a munkajogban kialakultak valamiféle általánosan elfogadott, úgymond modell értékű megoldások. Kétségkívül, manapság a munkajogtudományban mérvadó egyes elemzések valóban globális jelenségekkel foglalkoznak, és megállapításaik az absztrakció egy magasabb szintjén akár általánosíthatók is.[2] Más kutatások szintén egyes alapvető jogintézmények vizsgálatát kifejezetten adott ország, térség gazdasági, szociális, jogi keretei között végzik el, azonban vagy az alapul szolgáló jogrend tradíciója, kisugárzása, vagy az általánosan levonható következtetések miatt, mintegy axiómának számítanak a lefektetett tételek.[3] Már csupán e tényezők miatt is óvatosan kell bánni a konklúziók általánosításával és főképpen a kritika nélküli adaptációkkal.

Persze a csábítás nagy, hiszen a nemzetközi munkajog – a nemzetközi szervezetek jogalkotást serkentő törekvé-

* Az MTA rendes tagja, professzor emeritus NKE ÁNTK, PTE ÁJK.

[1] A tanulmány a HUN – REN – PTE – NKE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült.

[2] Az általános kérdésekkel foglalkozó művek közül lásd többek között Davidov, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2016; Prassl, Jeremias: *The Concept of the Employer*. Oxford, Oxford University Press, 2015; Supiot, Alain: *Au-delà de l'emploi: Les voies d'une vraie réforme du droit du travail*. Paris, Flammarion, 2016; Jamin, Christophe – Mazeaud, Denis: *La nouvelle crise du contrat*. Paris, Dalloz, 2003; Kaufmann, Christina: *Globalisation and Labour Rights*. Oxford and Portland, Hart, 2007.

[3] Ebbe a körbe sorolom a munkavállaló és a munkavállaló jogállásához hasonló munkavégző személyek státuszát feldolgozó kutatásokat, amelyek alapvetően egy adott ország jogrendjéhez kapcsolódnak. Lásd Freedland, Mark: *The Personal Employment Contract*. Oxford, Oxford University Press, 2003; Davidov, Guy: Who is a Worker? *Industrial Law Journal*. 2015/1. 57–71; Nogler, Luca: Rethinking the *Lawrie-Blum* Doctrine of Subordination: A Critical Analysis Prompted by Recent Development in Italian Employment Law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2010/1. 83–101. https://doi.org/10.54648/IJCL2010006; Nogler, Luca: *La certificazione dei contratti di lavoro*. Catania, WP Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", 2003; Wank, Rolf: *Arbeitnehmer und Selbständige*. München, Beck, 1988. Általános következtetések levonására késztethetnek más alapintézményekre vonatkozó korábbi kutatások eredményei is, amelyek pedig szintén egy adott ország jogrendjén alapulnak. Lásd például Adomeit, Klaus: *Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht*. München, Beck, 1966; Birk, Rolf: *Die Arbeitsrechtliche Leitungsmacht*. Köln, Heymanns, 1971; Belling, Detlev: *Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht*. Berlin, Duncker & Humblot, 1983.

sei, a nemzetközi bíróságok ítélkezési gyakorlata, a különböző érdekképviseleti szervezetek – egységes fejlődési irányt követelnek, azonban mind-mind különböző érdekek és megfontolások alapján.[4] Kimutatható továbbá a tradicionális elveket hangsúlyozó és a klasszikus jogintézményi hatásokat preferáló munkajog expanziója.[5] Ezek a törekvések érthetőek. A nemzetközi intézmények – bármilyen rendeltetésük van – egyik feladata a folyamatok figyelemmel kísérése, koordinálása, és meghatározott értékek, érdekek mentén egy jól kivehető irány meghatározása. A munkajog hagyományos intézményeinek az expanziója pedig reflexszerű válasz a gazdaság globalizációjára és a digitális technológia előretörésére. Ezek a folyamatok azonban olyan változást okoztak a munkajog intézményrendszerében, amelyet már nem elegendő finomabb korrekciókkal, egyes jogintézmények módosított értelmezésével kezelni, hanem a munkajog egész rendszerének az újragondolása szükséges.

A globális munkajogi rend kialakítására való törekvés, és az egyes lokális munkajogok közötti súrlódás ugyanakkor sajátos kapcsolatot sejtet. A megközelítésbeli eltérés oka ugyanis nem az, hogy a munkajog alapintézményeinek tartalma e két szinten ne lennének azonosak, hanem az, hogy egyes jogintézmények értelmezése, de különösen funkcióik tekintetében a prioritások meghatározása nem azonos. Ez nem azt jelenti, hogy a munkajog egyik vagy másik absztrakciós szinten történő értelmezése közül az egyik helyes, a másik pedig helytelen és így elvetendő. A munkajog általános absztrakció szintjén történő értelmezésének egy ideális állapotot, zsinórmértéket kell tükröznie, amelynek – a munkajogot rendszernek tekintve – a makrofolyamatok egyensúlyát kell kifejeznie. Álláspontom szerint ez a makroszintű állandó a munkajog rendeltetésében ölt testet. Ez pedig a gazdasági fejlődés által meghatározott követelmények biztosítása és a szociális szükségletek lehetséges kielégítése közötti egyensúly kialakítása és fenntartása a munkajog eltérő funkciójú jogforrási elemeinek kohéziója által.

Ezzel összefüggésben rá kell mutatni, hogy a munkajog globális megközelítésben sem statikus. Megjelenésének idején e jogterület rendeltetését a munkavállalók védelmében határozták meg.[6] Ez érthető egyrészt a kor gazdasági-társadalmi körülményei, valamint a szerződéses liberalizmus által uralt magánjogi jogrend hatásai miatt. A munkajog ugyanis a kifejezetten rá vonatkozó joganyag hiányában jött létre, így folyamatosan igazolni kellett a polgári joghoz képest önálló identitását.[7] Napjainkra ez a helyzet megváltozott, és a munkajog személyi hatálya alá tartozók különös jogállásvédelmén van a hangsúly.[8]

II.
A munkajog jogforrási rendszere és a dinamikus egyensúly elvének kapcsolata

A munkajog jogforrási rendszere egyedi, amennyiben három, jogi természetében és rendeltetésében eltérő elemből áll. A munkajog „szerződéses jogág", alapja a munkaszerződés. Következésképpen a magánjogi rend része, de önálló jogalkotási mozgástérrel rendelkezik.[9] Ez azt jelenti, hogy a polgári jogtól különálló szabályok vonatkoznak rá – akár kodifikált keretben is –, azonban ezeknek tekintettel kell lenni a magánjog elveire, és az általuk nem rendezett területeken főszabályként a polgári jog rendelkezései alkalmazandók.[10] A munkajog magánjogi jogi természete azt is jelenti, hogy a felek magánautonómiájába történő jogalkotói normatív beavatkozásának megvannak a korlátai, így

[4] Ezekkel összefüggésben néhány meghatározó dokumentumra utalok csupán. Az ILO 198. sz. Ajánlása a munkaviszonyról (2006); A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, HL L 303., 2000.12.2., 16–22.; Lásd továbbá az egységesítés irányába mutató egyik ikonikus döntést, egy régebbi korból: C–75/63 sz. *Mrs. M. K. H. Hoekstra (née Unger) v. Bestuur Bedrijvereiniging voor Detailhandel en Ambachten* [1963] ECR 177.; C–66/85. sz. *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg* ügyben hozott ítélet (1986. július 3.) ECLI:EU:C:1986:284. A fogalmak indokolatlan egységesítésének veszélyeire hívja fel a figyelmet Rebhahn, Robert: Die Arbeitnehmerbegriffe des Unionsrecht in der modernen Judikatur in des EUGH. *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht: EuZA*. 2012/1. 3–34.

[5] Kiss György: A munkajog lehetőségei és határai. *Jogtudományi Közlöny*. 2023/6. 261–268.; Kiss, György: Possibilities and Limits of Labour Law – Some Remarks on Expansion of Labour Law. In: Athanasou, Lia et al (eds.): *Labour and Law – Passing across 21st Century. Liber Amicorum Costas Papadimitriou*. Athen, Nomikh, 2025. 618–545.

[6] Ezt a szemléletet kitűnően tükrözi Ágoston Péter polgári törvénykönyv tervezete, amelyben úgynevezett „osztályszerződésnek" minősíti a munkaszerződést. Ágoston Péter: A polgári törvény tervezete. *Munkásügyi Szemle*. 1916/8–15.

[7] Így például a német jogban Sinzheimer, Hugo: Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland. In: Sinzheimer, Hugo: *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*. Frankfurt am Main, Europa Verlag, 1920 (1970); Az osztrák jogban is heves viták voltak a Dienstvertrag rendszerbeli elhelyezését illetően. Lásd erről Rümelin, Gustav: *Dienstvertrag und Werkvertrag*. Tübingen, J. C. B. Mohr, 1905; Adler, Emanuel: *Der Arbeitsvertrag im Entwurfe einer Novelle zum ABGB*. Wien, Manz, 1908.; Utalok továbbá a *Code du Travail* megalkotása körüli vitákra a francia jogban. Hordern, Francis: *Les droits des travailleurs*. Paris, Éditions Économie et Humanisme, 1976.

[8] Az megint más kérdés, hogy kik tartoznak és milyen munkajog hatálya alá. Az új munkavégzési és foglalkoztatási módszerek felvetik a munkajog tárgyi és személyi hatályának bővítését, egyfajta *personel employment law, Beschäftigundsrecht* kialakítását. Ez ugyanakkor számos bizonytalansági tényezőt hordoz magában. Jól jellemzi ezt *Langille* kérdése: „If labour law is a subset of employment law, what is employment law a subset of?". Langille, A. Brian: If Labour Law is a Subset of Employment Law, What is Employment Law a Subset of? *Dalhousie Law Journal*. 2020/2. 582–604.

[9] Richardi, Reinhard: Begriff und Enstehung des Arbeitsrechts. In: Richardi, Reinhard – Wlotzke, Otfried (Hrsg.): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*. Band I. München, Beck, 2000. § 1 RdNr. 30.

[10] Lásd erről Henssler, Martin – Preis, Ulrich: *Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes* (ArbVG). Bertelsmann Stiftung, Stand Oktober 2007. „§ 1 Arbeitsvertrag (1) Das Arbeitsverhältnis wird durch Vertrag begründet. Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches." Ennek az érvnek a meglehetősen sajátos átvételét lásd a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 31. §-ában.

a munkajog másik jogforrási eleme, a jogi norma csak bizonyos területeken és célhoz kötötten fejtheti ki hatását. A munkajogi jogforrási rendszer funkciójában legfontosabb harmadik eleme a kollektív szerződés. Sajátosságát kettős jogi természete jelenti,[11] amelynek alapján a munkajog normatív-kontraktuális jogforrásának minősül.

A munkajog jogforrási rendszere nem véletlenül alakult így. Mivel a munkaszerződést úgy kezelték, mint bármilyen magánjogi szerződést és nem vették figyelembe a felek eltérő *de facto* szerződőképességének különbségét, ami később *de iure* egyensúlytalansághoz vezetett,[12] a felek szerződéses autonómiájába való beavatkozás vált szükségessé. Ezt szolgálta az állam közvetlen belépése kógens és relatíve diszpozitív normák által, valamint a kollektív relációk elismerése, melynek révén megjelent a magánjog rendszerében egy új kollektív jogalany[13] és egy olyan szerződés, amely normatív tartalommal rendelkezik.

A munkajog vegyes jogforrási elemeinek és a jogforrási rendszer egészének a viszonya leképezhető a dinamikus egyensúly állapotával, amikor a rendszer egyes összetevői, folyamatai ugyan/akár ellentétes irányúak, de egyenlő súlyúak és így a rendszer egésze változatlan.[14] Ez a munkajog esetében azt jelenti, hogy a munkaszerződés, a kollektív szerződés és a jogi norma különböző, adott esetben egymással ellentétes érdekeket testesít meg, de a három jogforrási elem együttesen a munkajognak a fent leírt rendeltetését van hivatva megvalósítani. Ez az egyensúly azonban nem kizárólag olyan objektív indikátorokon alapul mint eredeti, természettudományos környezetében, az egyensúly szubjektív elemek által torzulhat, miáltal az objektivitás hamis látszatát mutatja. Így azt a környezetet kell megvizsgálni, amelyben a munkajog működik. Ez pedig korántsem állandó, alapvetően gazdaságpolitikai és szociálpolitikai megfontolások, és ezek prioritásai alakítják.

III.
A munkajog társadalmi, gazdasági környezete és a dinamikus egyensúly elvének kapcsolata

A dinamikus egyensúly elvének a fentiekben leírt, a munkajog jogforrási rendszerére vonatkoztatott adaptációja azért hordoz magában szubjektív, bizonytalansági tényezőt, mert a munkajognak legalább két ellentétes érdeket kell egymásnak megfeleltetni. Ezek túlnőnek a szerződésekben általában meglévő „jogosult-kötelezett" érdekellentéten. A munkajog irányultságát az határozza meg, hogy az adott gazdasági, társadalmi közeg és politikai hozzáállás milyen érdekeket preferál. A munkajog története tükrözi azt a folyamatot, amelyben valamilyen gazdasági célkitűzés elérését követően, vagy annak oldalvizén többé-kevésbé a szociálpolitikai megfontolások léptek előbbre, és ez utóbbiak is képesek voltak befolyásolni a foglalkoztatáspolitikát. Ez egyben jelzi, hogy az absztrakció magas szintjén megfogalmazott munkajogi funkció, a makroszintű egyensúlyi állapot relativizálódik. A makroszinten jelentkező eltérő hozzáállásokat fejezik ki az egyes elméleteket, korszakokat, politikai célkitűzéseket fémjelző megnevezések. Ilyen a *welfare versus workfare state*, vagy akár a „tudáslapú' *versus* „munkaalapú" társadalom párosítás is. Ezeknek az ideáknak ugyanakkor súlyos gyakorlati következményei vannak. Megvalósításuk, a megfelelő szabályok kialakítása eltérő magatartást kíván az állampolgároktól az élet számos területén, és a munkajog számára is markánsan különböző prioritásokat fogalmaz meg. Jól illusztrálja az érdekek és a prioritások különbségét a *flexicurity* eszméjének és gyakorlatának mérsékelt sikere.

A munkajog meghatározott korban, területen és különböző gazdaságpolitikai törekvések hatásainak kitéve működik. A gazdaságpolitika előtérbe állítása azért indokolt, mert ennek függvényében alakul a szociálpolitika is. Leegyszerűsítve, alapvetően két megoldás figyelhető meg. Az egyik a többé-kevésbé liberális gazdaságpolitika, ahol a piaci folyamatoknak és a gazdasági jogügyleti forgalomnak az állam széles mozgásteret enged, hogy biztosítsa a felek szerződéses autonómiáját. A munkajogra vetítve ez azt jelenti, hogy a jogforrások közül a munkaszerződésnek, valamint a kollektív szerződésnek – általában a kollektív munkajognak – nagy szerepe van. A jogi norma ebben a rendszerben a felek alapvető jogait biztosító rendelkezésekkel jelenik meg, továbbá őrködnie kell a felek közötti többszintű egyensúlyi állapot fenntartásán. A jogi norma főszabály szerint nem alakítja azokat a feltételeket, amelyeknek a meghatározása döntően a felek megállapodásának szférájába tartozik.

Egy ilyen konstrukció sikerének azonban több előfeltétele van. Az egyik a gazdaság (a termelés, a szolgáltatás, a logisztika) technológiai színvonala. Amennyiben a gazdaság az innovációra, a magas hozzáadott értékű tevékenység támogatására épül, úgy a szabályozásnak a felek számára nagyobb önállóságot kell biztosítania, és hagynia kell érvényesülni a kölcsönösen előnyös, a helyzethez alkalmazkodni képes rugalmas megoldásokat. Ez hat a munkáltatók magatartására, a munkavállalók attitűdjeire, általános és szakmai képzettségi szintjükre, a társadalomban elfoglalt helyükre és a társadalom egészének a hangulatára. Mindez

[11] Kiss György: A kollektív szerződés magánjogi természetének megítéléséről. *Közjogi Szemle*. 2023/4. 85–92.

[12] Aubert-Monpeyssen, Thérèse: *Subordination juridique et relation de travail*. Paris, CNRS, 1988.

[13] Lásd ezzel kapcsolatban Corby-Hall, Jo: The Legal Status of the British Trade Union [online]. www.ksiegarnia.beck.pl >product_custom_files > 15 11. (2020.03.11.); Hemmen, Wolfgang: *Durchsetzungsfähigkeit als Kriterium für den Gewerkschaftsbegriff im Tarifvertragsrecht*. Münster, Waxmann, 1988.

[14] A dinamikus egyensúly a természettudományokban, jelesül a kémiai tudományokban használatos fogalom, olyan állapot leírására szolgál, amelyben két vagy több ellentétes folyamat azonos sebességgel zajlik, így makroszkopikusan a rendszer állapota állandó, stabil. A mikroszintű folyamatok és a makroszintű stabilitás mérhetők.

azért lényeges, mert a piac, így a munkaerőpiac szereplőinek képesnek kell lenniük arra, hogy jogaikat érvényesítsék. Ez pedig csak azoknak a részéről lehet eredményes, akiknek a társadalmi pozíciója erős.

A másik megoldás a folyamatosan felülről irányított gazdaság, amely ugyan tekintetbe veszi a piaci folyamatokat, azonban időről időre a megszokottaktól eltérő preferenciákat vezet be, érdekeket, csoportokat helyez előtérbe, és a gazdasági jogügyleti forgalom biztonsága helyett – amely egyébként általában ilyenkor is a jogalkotó deklarált célja –, bizonytalan helyzetet teremt. Egy ilyen rendszerben a gazdaság szerkezete általában eltérő az előzőekben vázolttól. Erre inkább a már ismert technológiák újrahasznosítása jellemző, illetve, ha van szignifikáns, a gazdaságra is hatni képes kutatás, az valamely más érdekeltségű konglomerátumhoz kapcsolódik. Ennek a gazdaságnak a versenyképességét jószerével az olcsó munkaerő biztosítja. Mindez a munkajogban azt jelenti, hogy a gazdasági jogügyleti forgalomhoz hasonlóan a munkajogi jogviszonyok is felülről orientáltak, e jogviszonyok tartalmát túlsúlyosan meghatározzák a normák, így viszonylag kevés teret adva a felek szerződéses autonómiájának.

Hogyan értelmezhetők a leírtak a munkajog rendeltetése és a dinamikus egyensúly szempontjából? Korábban hangsúlyoztam, hogy a munkajog általános rendeltetését ugyan le lehet írni egy meghatározott absztrakciós szinten, azonban ennek tartalma különböző értelmezésben jelenik meg az eltérő gazdaságpolitikai és egyéb koncepciók, megfontolások alapján. Mindegyik koncepció megtalálja a maga igazolási pontjait, és ennek megfelelően interpretálja a munkajog funkcióját. Ezek sokszor formálisak, ugyanis csak abban az esetben lehet tartalmi igazolást adni, ha a makroszintű egyensúly úgy marad meg, hogy az egyes elemek rendeltetése és önálló mozgása is biztosított. Ez a munkajog tekintetében azt jelenti, hogy általános rendeltetését a jogforrási elemek saját rendeltetésének meghagyása mellett, azok kohéziója biztosítja.

IV.
A munkajog egyes jogforrási elemeinek rendeltetése

A munkajog jogforrási rendszerének elemei rendeltetésükben és jogi természetükben is eltérnek egymástól. Ezért is indokolt feltárni jogi természetüket, sajátos rendeltetésüket és kohéziójukat a munkajog egészének rendeltetésére vonatkoztatottan.

1. A munkaszerződés

Ami a szerződést illeti, lényege örök időktől kezdve változatlan: a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata, amelyből kötelezettség keletkezik a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság a szolgáltatás követelésére.[15] A szerződést e szikár jogdogmatikai meghatározáson túl egyéb szempontok alapján lehet kategorizálni, egyes jellemzőit kiemelve árnyalni, de a szerződés lényegén ez nem változtat.[16] A munkavégzést kifejező szerződések rendeltetése a szolgáltatás fogadója érdekeinek figyelembe vételével és a munkavégző jogviszonybeli helyzetének megfelelő védelemmel biztosítani, hogy a felek az adott szerződésből származó jogaikat gyakorolhassák és kötelességeiket teljesíthessék.

A munkaszerződés rendeltetése sem más, azonban a felek jogviszonybeli pozíciója minőségében tér el a munkavégzést kifejező polgári jogi szerződések feleinek helyzetétől. A munkajogviszony során ugyanis a teljesítés módját az egyik fél határozza meg a munkajogviszony tartama alatt folyamatosam, a teljesítés minden fázisára kiterjedően.[17] Ennek az is a jogkövetkezménye, hogy a munkavállaló jogállása nem általában a gazdasági forgalomban, hanem csak ebben az egy jogviszonyban értelmezhető, azaz, munkavállalói minőségéből adódóan nem képes részt venni az általános (gazdasági) jogügyleti forgalomban. Tevékenységének eredménye nem az ő neve alatt jelenik meg, entitása a másik fél, a munkáltató külső jogviszonyaiban irreleváns.[18] A munkavállalói jogállásvédelem kiindulópontja tehát nem általában a munkavégzést vállaló, hanem a munkajogviszonyban alárendelt helyzetben lévő fél pozíciója az e szerződésből eredő jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének biztosítása érdekében. Az egyoldalú (munkavállalói) jogállásvédelem azonban torzulásokhoz vezethet, amennyiben tartalma a munkáltató munkajogviszonyból eredő jogának gyakorlását olyan mértékben szűkíti, hogy az megkérdőjelezné az egyoldalú teljesítésmeghatározás értelmét.

A munkaszerződés a rendeltetésének akkor képes megfelelni, ha az alábbi kritériumokkal rendelkezik. Napjainkban ennek a szerződésnek a *long-term, incomplete* és *relational contract* jellegét lehet kiemelni.

A munkaszerződés *long-term contract* karakterének a különlegessége inkább interpretatív mintsem dogmatikai alapozású. A munkaszerződés két szintje, a jelenre és a jövőre vonatkoztatott ígéret *(the promises to employ and be employed)*[19] összetartozásának doktrínája ugyanis nem következik a szerződés dogmatikájának logikájából, de kifejezi azt a megváltozott gazdasági, szociális közeget,

[15] Lásd 2013. évi V. törvény 6:58. § fogalmát a szerződésről.

[16] A szerződés fogalmának leírásánál az egyik szempont a szerződési szabadság megjelenítése. Lomfeld egyenesen úgy fogalmaz, hogy „ein Vertag ist Freiheit". Lomfeld, Bertram: *Die Gründe des Vertrages*. Tübingen, Mohr Siebeck, 2015. 80.

[17] A munkajogviszony tartalmát ezért „idegen meghatározottságú" jelzővel szokták illetni (*Fremdbestimmung*).

[18] Kiss: i. m. (2023) 264.

[19] Freedland, Mark: *The personal employment contract*. Oxford, Oxford University Press, 2003. 88–92.

amelyben a munkaszerződés működik. Egy határozatlan időre létesített munkaszerződés dogmatikájában ugyanis nem különbözik a tartós megbízástól. Az eltérés a jogon kívüli tényezőben keresendő, nevezetesen a munkajogviszony magánjogi alapokon történő megszüntetése a munkavállaló egzisztenciáját, létét is fenyegetheti. Az idézett premissza mintegy sugallja a munkavállalói jogállás különleges védelmi szükségletét. A védelem eszközei azonban részben kívül esnek a munkaszerződésen és a munkajog egyéb forrásai által biztosíthatók.

A munkaszerződés tipikus *incomplete contract*. Ez adódik egyrészről a szerződés tartam jellegéből, másrészről a munkáltató egyoldalú alakítási jogából *(einseitiges Gestaltungsrecht)*. A munkaszerződés a kifejezett munkafeltételek *(express terms)* mellett számos úgynevezett benne rejlő feltételt *(implied terms)* tartalmaz.[20] Ez utóbbiak olyan tényekre vonatkozhatnak, amelyekre a felek ugyan kifejezetten nem utalnak, de a körülményekből arra lehet következtetni, hogy a szándékuk ezek hallgatólagos befogadására irányul. Az *implied terms* egy további csoportja bizonyos diszpozitív szabályok hallgatólagos elfogadása révén épül be a szerződésbe. Végezetül e feltételek harmadik csoportja a szokásokon alapul. Az *incomplete contract* lényegét jelentő *implied terms* elsősorban értelmezési és ellenőrzési problémákat vetnek fel. Ahhoz, hogy a munkaszerződés mint *incomplete contract* megfeleljen a rugalmasság és egyben a kölcsönös jogállásbiztonság követelményeinek, ki kell dolgozni a munkaszerződés tartalmi minősítésének a doktrínáját,[21] továbbá meg kell találni a munkaszerződés tartalmi kontrolljának *(Inhaltskontrolle)* eszközeit.[22] Természetesen mindezektől a problémáktól meg lehet szabadulni, ha a jogalkotó a munkaszerződés (illetve a munkajogviszony) tartalmát részletesen szabályozza, ez azonban általában egy merev, felülről irányított szerződési rendszerre jellemző, amely számos gazdasági és szociális negatív következménnyel jár.

Amennyiben elismerjük a munkaszerződés különleges tartam jellegét, valamint *incomplete contract* természetét, úgy megfontolandó a munkaszerződés *relational contract*-ként való minősítése. A *relational contrat* elmélete a szerződés fejlődésének egy olyan szakaszához kötődik, amikor a megváltozott gazdasági környezet átalakította egyes jogügyletek jellegét. A korábbi klasszikus szerződés *(classical contract)* tökéletes leképeződése volt egy alapvetően önszabályozó társadalomnak.[23] A klasszikus szerződés a *laissez faire laissez passer* korában az ún. *discrete transactional contract* képében jelenik meg.[24] Ez a korszak kidolgozta az azonnali haszonra törekvő, a szerződésben meghatározott kötelezettségek feltétlen végrehajtására irányuló kontraktuális modellt. Ez a szerződési képlet viszonylag egyszerű volt, a tárgyuk áttekinthető és behatárolt (egyszerű csereügyletek). Lényeges továbbá, hogy a szerződés tárgya és tartalma könnyen monetizálható.[25] Ennek a szerződésnek egyenes következménye, hogy a felek a konfliktusok kezelését nem a szerződésen belül, tárgyalás útján oldják fel *(iron out)*, hanem általában bírósági úton intézik el, amely ebben a korban egyáltalán nem szolgálta a szerződés fenntartását. Többnyire azért, mert ez nem állt a felek, vagy inkább az egyik szerződő fél érdekében.

Később azonban erősödött az igény a hosszabb lejáratú, a körülményekhez rugalmasan alkalmazkodó szerződéses feltételek leírására, továbbá a szerződések többszereplőssé váltak és egyre jelentősebb tőke halmozódott fel egy-egy szerződés mögött. Ezt az új szerződéstípust a felek közötti folyamatos együttműködés jellemzi a korábbi gazdasági értelemben vett cserével szemben és előtérbe kerül a jövő kölcsönös tervezése, a szerződés felbontásának elkerülése kompromisszumok, újratervezések által, valamint a szerződés fokozott társadalmi ellenőrzése.[26] Többen vélik úgy, hogy a munkaszerződés megfelel a *relational contract* jellemzőinek, utalva arra, hogy a folyamatos együttműködést nem csupán a gazdasági csere folyamata motiválja, hanem egy sajátos társadalmi, szociális cserefolyamat létezik a munkáltató és a munkavállaló között, amely meghatározza szerződéses magatartásukat.[27] Mások a felek közötti egyenlőtlenségre, a munkajogviszony tartalmát meghatározó szubordinációra hívják fel a figyelmet, amely kétségessé teszi a munkaszerződés fenti minősítését.[28] Mindazonáltal megfigyelhető, hogy a munkajogviszony folyamatában is egyre nagyobb szerepet játszik a jogviszony fenntartásának igénye, akár a munkafeltételek bizonyos határok között történő változtatása árán. Ennek több módszere létezik, az előre

[20] Collins, Hugh: Implied Terms in the Contract of Employment. In: Bogg, Alan et al. (eds.): *The Contract of Employment.* Oxford, OUP, 2016. 474–481.; Grobecker, Wolfgang: *Implied terms und Treu und Glauben.* Berlin, Duncker & Humblot, 1999; Austen-Baker, Richard: *Implied Terms in English Contract Law.* Cheltenham, Edward Elgar, 2011.

[21] A munkaszerződés és a munkajogviszony kritériumkatalógusa az egyes részletektől eltekintve többnyire azonos ismérveken nyugszik. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a korábban stabilnak tűnő néhány elem folyamatosan újabbakkal egészül ki, és a határok elmosódottá válnak. A részletek mellőzésével lásd Nogler: i. m. (2010) 83–101.

[22] König, Dorothea: *Die Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen in Deutschland, England und Frankreich*. Freiburg, Rombach, 2010.

[23] Macneil, Ian Roderick: Contracts: Adjustment of Long-Term Economic Relations under Classical, Neoclassical and Relational Contract Law. *Northwestern University Law Review.* 1979/6. 854–906.

[24] Gray, M. Charles: The age of Classical Contract Law. *Yale Law Journal.* 1980-1981/1. 216–246. https://doi.org/10.2307/795862.

[25] Macneil: i. m. (1978) 873–880.

[26] Macneil, Ian Roderick: Whither Contracts? *Journal of Legal Education*. 1968/4. 404–407.

[27] Így többek között Bird, C. Robert: Employment as a Relational Contract. *U. Pa. Journal of Labor and Employment Law.* 2005/1. 149–207.

[28] Brodie, Douglas: How Relational is the Employment Contract? *Industrial Law Journal.* 2001/3. 243; Barnett, E. Randy: Conflicting Visions: A Critique of Ian Macneil's Relational Theory of Contract. *Virginia Law Review.* 1992/5. 117–120. https://doi.org/10.2307/1073395.

megfogalmazott szerződési klauzuláktól kezdve a szerződésben foglalt munkáltatói felhatalmazásig.[29] Lényeges a szerződéses kontroll biztosítása, ami többek között felveti a munkaszerződés általános szerződési feltételekkel megkötött szerződésként való értelmezését is.[30]

2. A kollektív szerződés

Ahhoz, hogy a kollektív szerződés a normatív-kontraktuális jogforrási rendeltetését betöltse, ki kell alakítani a kollektív szerződés kettős jogi természetének megfelelő dogmatikai bázist, mert ez a jogintézmény mint szerződés, a munkaszerződéstől eltérő sajátosságokkal rendelkezik, és mint normatív hatályú szerződés, természetesen nem azonosítható a jogi normával sem. Ez a követelmény vonatkozik a szerződéskötési képességre,[31] az érvényességre és a hatályosságra,[32] és ezen túl minden olyan tényezőre, ami a szűkebb értelemben vett szerződéses dogmatikán túlmutat. Utalok a kollektív szerződés mögött meghúzódó, esetlegesen változó erőviszonyokra, ami szükségessé teszi e jogintézmény dinamikájának a kezelését.[33] Tisztázni kell továbbá a kollektív szerződés és a munkaszerződés, valamint a kollektív szerződés és a jogi norma egymáshoz való viszonyát.

Mivel a kollektív szerződés – és általában a kollektív munkajog – a tradicionális individuális szerződési rendszer ellenében fejlődött ki, a kollektív szerződés jogforrásként való minősítéséhez jogpolitikai szándék is szükséges. Ez egyben azt is jelenti, hogy a jogalkotó az egyéni szerződéses autonómia mellett elismeri a kollektív autonómiát, ami azzal járhat, hogy a munkajogviszony tartalmának alakítását a munkaszerződés alanyain túl a kollektív szerződést kötő felek is befolyásolják. A kollektív szerződések rendszerének továbbá hatása lehet a munkaerőpiac egészére. Ez egyben a jogalkotó bizonyos önkorlátozását is jelenti, hiszen akár a munkafeltételek alakításának egyes stratégiai területeit érintő döntésekbe is bevonja a szociális partnereket.

Ezzel is összefügg a kollektív autonómia hatékonysága. A munkajogtudományban és a gyakorlatban az egyik előtérbe került probléma a munkavállalóra kedvezőbb feltételek alkalmazásának elve, azaz a kollektív szerződés jogszabálytól való eltérése lehetséges irányának kialakítása. Az elv ugyan napjainkban is erős hatást gyakorol a munkafeltételek meghatározásának mechanizmusára, azonban alkalmazása számos érv mentén megtört, szintén éles jogdogmatikai és jogpolitikai vitákat indukálva.[34] E helyütt csupán azt rögzítem, hogy a kétirányú eltérés (a munkavállaló javára és terhére egyaránt) az egyik fontos összetevője lehet a munkaszerződés *relational contract*-ként történő minősítésének, azonban egy ilyen tág mozgástér megnyitása a kollektív autonómia számára megfelelő dogmatikai alapokon nyugvó jogszabályi hátteret követel.[35]

3. A jogi norma

A munkajog makroszintű egyensúlyának biztosítása döntően a jogi normák tárgyán és jellegén múlik. A jogi norma szerepe mint minden szerződéses alapú jogág esetében rendkívül kényes. Mivel a munkajog is ilyen, a jogalkotó beavatkozásának elsősorban a felek autonómiájára kell tekintettel lennie.

A munkajogot meghatározó jogi normákat tárgyuk szerint három csoportba lehet sorolni. Az elsőbe a felek jogállásvédelmét biztosító normák tartoznak, amelyeknek alapvetően diszpozitívnak kell lenniük, de a kógencia a munkavállaló egzisztenciális védelme érdekében bizonyos tényállások esetében elkerülhetetlen. Példaként említem a munkavállalói felmondásvédelmet,[36] valamint a munkaidőre vonatkozó egyes rendelkezéseket. Az egyes normák kógens versus diszpozitív jellegét nem feltétlenül a jogdogmatika alapozza meg, hanem jogpoliti-

[29] A német jogot illetően összefoglalóan lásd Mentzel, Thomas: *Die Änderung von Arbeitsbedingungen kraft Direktionsrecht oder im Wege vorab konsentierter Änderungsverträge – Zur Frage der Anerkennung und Kontrolle eines „erweiterten" Weisungsrechts.* Hamburg, Kovač, 2003; A francia munkajogban a klauzulák jelentőségéről lásd Clavel-Fauquenot, Marie-Françoise – Marignier, Natacha – Rigaude, Frédérique: Clauses du contrat de travail. *Numéros juridiques, Liaisons sociales*, fevrier 2010.

[30] Lásd erről összefoglalóan: Kiss György: Az általános szerződési feltételek alkalmazhatósága a munkajogban. In: Auer Ádám (szerk.): *Nizsalovszky Magánjogi Kollokvium*. Budapest, Ludovika, 2026. (megjelenés alatt).

[31] A kollektív szerződéskötési képesség nem azonos a magánjogi szerződőképességgel. Az eltérés a kollektív szerződés normativitásával van összefüggésben. Az egyes országokban a részletektől eltekintve, nagyjából hasonló jogpolitikai megfontolásokból alakultak ki a kollektív szerződéskötési képesség feltételei. Lásd a német jogban Däubler, Wolfgang (Hrsg.): *Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz*. Baden-Baden, Nomos, 2006. 822–865.; a francia jogot illetően különösen Code du Travail Article L. 2121-1– L. 2122-13; az angol jogban Morris, S. Gillian – Archer, J. Timothy: *Collective Labour Law*. Oxford, Portland Oregon, Hart, 2000. 54–57.

[32] Az ún. *Tarifgebundenheit* problematikáját lásd Däubler i. m. (2006) 894. Az angol jog megoldásait lásd Weekes, Brian et al.: *Industrial Relations and the Limits of the Laws*. Oxford, Blackwell, 1975.

[33] Magyar példára utalva lásd Nemeskéri-Kutlán Endre: „Örökös tagság?" avagy a kollektív szerződés kötésére vonatkozó szervezeti jogosultság anomáliáinak feloldhatósága a jogalkotás által. In: Bankó Zoltán et al. (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. Budapest, HVG-Orac, 2019. 292–298.; Kiss: i. m. (2023) 85–92. Lásd ezzel összefüggésben többek között az Alkotmánybíróság 22/2023. (X. 4.) AB határozatát.

[34] Ez érinti a munkavállalói jogállás védelmét, a koalíciós fegyelmet és a kollektív szerződések hierarchiája tekintetében a szerződési szabadság munkajogi érvényesülését. Lásd erről Morin, Marie-Laurin: *Le droit des salariés á la négociation collective principe général du droit*. Paris, L.G.D.J., 1994.

[35] Utalok ezzel összefüggésben a hatályban lévő Mt. 43. § (2) bekezdésére, amelynek értelmében „az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni". Ennek a rendelkezésnek a tartalma értelmezhetetlen, és így teljes jogbizonytalanságot okoz.

[36] Összehasonlító elemzését lásd Waas, Bernd (ed.): *Restatement of Labour Law in Europe. Volume III. Dismissal Protection. A Handbook*. München: Verlag C. H. Beck – Oxford: Hart Publishing – Baden-Baden: Nomos, 2023.

kai megfontolások alakítják. Jó példa erre a hazai munkajog bérszabályozási rendszere, amely számos elemében – lásd pótlékok – kötött, továbbá szerkezete a munkaidő intézményével lett összekapcsolva.[37]

A második csoportba azok a normák tartoznak, amelyek a klasszikus szerződéses autonómián, továbbá a tradicionális munkajogi jogállásvédelem tartalmi keretein kívül alakítják át a felek szerződés nyújtotta lehetőségeit. Ezek közül a munkajogban különös helyet foglal el a hátrányos megkülönböztetés tilalma, amely az egyenlő bánásmód követelményével azonosítanak, ez utóbbit az előző konverzeként minősítve.[38] Ebben a tanulmányban nem térek ki a kettő közötti lényeges különbségre, csupán jelzem, hogy megsértése esetén még a hátrányos megkülönböztetés tilalmának közjogi (alkotmányos) jellege sem képes a jogsértés klasszikus magánjogi következményeinek teljes tárházával élni (például érvénytelenség). A két jogintézmény téves összemosása a munkajog gyakorlatában számos nehézséget okozott, és az idők folyamán mind a jogalkotás, mind a jogalkalmazás többször kompromisszumra kényszerült.[39]

A munka magánjogát végezetül olyan normák is átrendezik, amelyek adott esetben a munkajoghoz közvetlenül nincs közük, de hatással vannak rá. Ide tartoznak bizonyos gazdaságpolitikai, szociálpolitikai és foglalkoztatáspolitikai döntések, egyes munkáltatói vagy munkavállalói csoportokat támogató, preferáló intézkedések vagy akár a közmunka szabályozása is. Annak ellenére, hogy ezek a normák valamilyen, a munkajogtól adott esetben távoli államcélt szolgálnak,[40] nem árt tekintettel lenni a jogi normák koherenciájára, továbbá arra, hogy a norma által kifejezett célok mögött meghúzódó látens törekvések ugyanolyan zavart képesek okozni, mint a nyílt, indokolatlan beavatkozás. Ilyen jellegű beavatkozásokra kivételesen, alapos gazdasági vagy egyéb társadalompolitikai indokok alapján kerülhet sor.

4. Mikor borul fel az egyensúly?

A kiindulópont ismét a munkajog szerződéses bázisa. Ebből következően a munkajog dinamikus egyensúlyát e jogterület elveinek megfelelő megoldásokkal lehet biztosítani. Az első ilyen elv a felek *de iure* mellérendeltsége, ami a munkajogban a kölcsönös jogállásvédelem sajátos tartalmában jelenik meg. Ennek lényege a munkavállaló jogállásának stabilizálása úgy, hogy a munkáltató képes legyen gazdasági jogait gyakorolni. A másik elv a szerződés tartalmának szabad alakítása, ami nem változtathatja meg a mellérendeltséget biztosító jogintézményeket, továbbá kellő teret biztosít a kollektív autonómia érvényesülésének. S végül említem a szerződéses partner kiválasztásának szabadságát, amelynek elvei és módszerei eltérőek az egyéni és a kollektív munkajogban. Ami a munkaszerződést illeti, természetesen számolni kell a hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartásával együttjáró korlátozásokkal és megsértésük közjogi és részben magánjogi következményeivel.

Ez az egyensúly abban az esetben borul fel, ha a három jogforrási elem közül bármelyik túlsúlyba kerül. E megállapítás az általános absztrakció szintjén magától értetődő, ha elfogadjuk a jogforrási elemek kohéziójának doktrínáját. A munkajog azonban nem vákuumban működik. Amennyiben a jogalkotó a gazdaságpolitikai, szociálpolitikai céljai megvalósítása érdekében háttérbe szorítja a polgárok autonómiáját, és egy szerződéses alapú jogágban sem érvényesül a szerződésesség, úgy a jogalkotó számára az e célt szolgáló intézményrendszer jelenti az egyensúlyt. A diszkrepancia az ideális állapot és a deformált, felborított egyensúly között nyilvánvaló, de egy ideig el lehet fedni ideológiával, rövid távú taktikai sikerekkel. Ebben az esetben ugyanis a jogforrási rendszeren belül olyan folyamatok zajlanak, amelyek azon túl, hogy az egyes elemek saját rendeltetésüktől is eltérnek, a makroszintű egyensúlyt is borítják.

V. Összegzés

Napjaink munkajoga a bérleti szerződés egy típusából *(locatio conductio operarum)* fejlődött egy bonyolult rendszerré, amelyben az egyéni és a kollektív relációk korrelatív kapcsolatban állnak egymással. Ennek következtében a munkajognak sajátos, összetett jogforrási rendszere alakult ki. Ez a differenciált szerkezet szinte felkínálja a munkajog különböző értelmezését, eltérő értékeken és érdekeken alapuló preferenciák hangsúlyozását. Így a munkajogot minősítették szociális jognak, a privátautonómia egyik megnyilvánulási módjának, munkásvédelmi jognak stb. Az alapintézmények azonban eredeti funkcióikat nem veszítették el. Így a szerződés szubsztanciája sem változott, és erre épül a magánjog egésze, amelynek része a munkajog. Ezt a gazdagságot, sokszínűséget nem tompítani vagy egyenesen elnyomni kellene, hanem felhasználni valamennyi fél érdekében.

[37] Lásd az Mt. 135. § (2) bekezdését, amelynek értelmében az alapbért időbérben kell megállapítani. Ez a rendelkezés összefüggésben van a munkabér kazuisztikus szabályozásának szerkezetével.

[38] Menyhárd, Attila: Diszkrimináció-tilalom és polgári jog. *Polgári Jogi Kodifikáció.* 2006/3. 10.

[39] Lásd többek között a kor szerinti hátrányos megkülönböztetés és az igazolt egyenlő bánásmód dilemmáját, vagy akár a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv felemás szabályozása által okozott bizonytalanságokat.

[40] Utalok a felek jogállását megváltoztató, a kollektív autonómia hatását kizáró rendelkezésekre. Lásd a magyar jogalkotás újabb történetéből az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvényt, a közfeladat ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítványokról szóló 2021. évi IX. törvényt, és végezetül a pedagógusok életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvényt.