

TANULMÁNYOK

Lőrincz György

Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2032. évi I. törvényhez – Munkajogi sci-fi*

Az ismert bonmot szerint nehéz jósolni, különösen, ha az a jövőre vonatkozik. Komolyabbra fordítva, érdemes idézni napjaink sztártörténetét. „A történelem arra tanít, hogy az, ami látszólag a következő sarkon vár ránk, előre nem látott akadályok miatt talán sosem valósul meg, más, sosem gondolt forgatókönyvek pedig valóra válhatnak... Amikor a Szputnyik és az Apollo-11 gyújtotta lángra a világ képzeletét, a jóslatok arról szóltak, hogy a század végére emberek élnek majd a marsi és a plútoi telepeken. A jóslatok közül csak néhány vált valóra. Ugyanakkor senki sem látta előre az internetet.”¹ Manapság jól látható, hogy a világ gyorsabban változik, mint valaha, elképesztő mennyiségű adat, eszme, ígélet és fenyegetés áraszt el bennünket. (Miként a mondás tartja: már a jövő sem a régi!) Az ilyen, hol biztató, hol riasztó, de elég komoly bizonyossággal kifejtett vízióktól való elhatárolódás szándéka inspirált arra, hogy a jövő munkajogát egy sci-fi keretében kíséreljem meg felvázolni. Ez, a jogi irodalomban kétségtelenül nem bevett „műfaj” elsősorban arra alkalmas, hogy jelezze: semmiben sem lehetünk biztosak a jövőt illetően. De talán (legalábbis reményem szerint) valamelyest képes arra is, hogy a jogi gondolkodásunkat megérintse, szolid nagyképűséggel szólva, akár befolyásolja. Képzelnék el tehát, hogy az alábbi szöveg 2032. tavaszán íródott...

1. Az új kódex megalkotásának alapvető indokai és általános rendelkezései

1.1. Az Országgyűlés 2031. december 13-án fogadta el a munka törvénykönyvéről szóló 2032. évi I. törvényt (hivatalos rövidítése szerint: Mt.-t). Az Mt. megalkotásának indokoltságát és szükségességét illetően széles körű szakmai egyetértés alakult ki, s bár az új szabályozás célját és tartalmát tekintve a vélemények szóródtak, abban is konszenzusra jutott a tudomány és a gyakorlat, hogy a munkajog reformjának elsősorban az elmúlt két évtizedben észlelhető, hihetetlenül gyors társadalmi – gazdasági változásokhoz kell igazodnia. Konkrétabban: a munkaerő-piacot is elérő „Ipar 4.0” eredményeként a korábbihoz képest alapvetően megváltozott viszonyok kodifikálása vált elengedhetetlenül szükségessé. A 2010-es években, sőt már az ezredfordulótól kezdődően ugyan már elég jól láthatóvá váltak azok a folyamatok (digitalizáció, az ún. okos eszközök térnyerése, stb.), amelyek a munkaerő-piac radikális átalakulását (is) előre vetítették, a jogalkotó a 2012. évi Mt. megalkotásánál nem volt, és (húsz év távlatából visszatekintve mondhatni, hogy indokoltan) nem is

* Másodközlés; a tanulmány megjelent a Munkajog című folyóirat 2018. évi IV. számában

¹ Yuval Noah Harari: SAPIENS. Az emberiség rövid története. Anima Kiadó, Budapest, 2017, 366-367.o.

lehetett ezekre tekintettel. Ennek oka (leegyszerűsítve) az volt, hogy bizonytalan és nehezen kalkulálható jövőképre, ráadásul a magyar viszonyok között még csak szórványszerűen megjelenő jelenségekre kodifikáció nem volt alapozható.

A 2020-as évek elejétől kezdve viszont egyre erőteljesebben és egyre szélesebb körben jelentek meg és terjedtek el az új ipari forradalom generálta változások, ezért mondhatni (legalábbis a fejlett országokban, így az Európa Unió tagországaiban is) a posztindusztriális társadalom ma már nem (egy vágyott, vagy éppen ellenkezőleg, sokak által elutasított) jövőkép, hanem egyre inkább a mindennapok valósága. A későbbiekben részletesebben ismertetett átalakulás a *munkajogviszony jellegét alapvetően annyiban érinti és alakítja át, hogy a jogviszony alanyainak személyes kontaktusa háttérbe szorul, a perszonális viszonyt a munkavállaló és a digitalizált környezet kapcsolata váltja fel. További, a szabályozás tartalmát szükségképpen érintő változás a munkavégzés kötöttségének (elsősorban helyének és idejének) lazulása*. Ezek a változások a munkajogviszony szinte valamennyi elemét érintik, különösen annak teljesítését, egyszerűbben fogalmazva: a munkavégzés jellegét. Ebben a helyzetben a munkavállaló védelmét célzó jogintézmények is szükségképpen átalakulnak: nem elsősorban és kizárólagosan a munkáltatói jogok (a munkáltatói, vagy szervezeti hatalom) korlátozására, hanem a munkavállaló személyiségi (különösen a magánélethez való) jogának integritására kell irányulniuk. Ezért a tiltó normák helyett, vagy azok mellett a munkáltatót valamely kötelesség teljesítésére szorító szabályok dominálnak. Így például az Mt. tiltja az olyan algoritmusok alkalmazását, amelyek (egyébként jogszerű adatszerzés révén) a munkavállaló személyiségéről profilt képesek alkotni, de a tilalom érvényesülését szolgáló eszköz alkalmazását is kötelezővé teszi².

Mindezekre tekintettel az *Mt. Javaslatának miniszteri indokolása az előzőekben vázolt, megváltozott viszonyokhoz való megfelelő alkalmazkodásban határozza meg az új szabályozás szükségességét és egyben célját, hangsúlyozva, hogy ez az aktualizálás a szabályozás elsődleges céljának tekintett munkavállaló-védelmi rendszer megfelelő átalakítását szolgálja*.

1.2. Az elektronizáció nem csak az Mt. tartalmát, hanem annak megalkotását is érintette. *A magyar jogalkotás történetében első alkalommal alkalmazták az Omega Lawmaker algoritmust, amely ugyan (különösen egy kódex méretű és jellegű) jogszabály önálló megalkotására (még) nem képes, de arra már jól alkalmazható, hogy a jogrendszer egészébe illesztését elősegítse*. Így az Mt. első tervezetében több koherencia zavart is feltárt az említett program, illetve számos, a jogalkotásban részt vevő szakemberek által fel nem ismert további szükséges jogszabályi módosításokat is kimutatott.

Lényeges kiemelni: a mesterséges intelligenciának nem csak, sőt nem elsősorban a jogalkotásban, hanem a jogalkalmazásban³ van/lesz döntő szerepe. Ha ugyanis a jogszabályt robot alkalmazza, az nem az írott törvénykönyvet, hanem annak digitalizált, algoritmusokra transzformált változatát tanulmányozza és értelmezi. A jogszabálynak így több formátuma jelent/jelenik meg, s a hagyományos betűkkel írt

² Mindez jól mutatja, hogy az elektronizáció nem csak a munkahely elvesztésének rémét jelenti, hanem a munkavállaló védelmét szolgáló okos eszközök térnyerését is.

³ A jogalkalmazás kifejezést itt a lehető legtágabb értelmében használom, minden olyan tevékenységet értve alatta, amely valamely jogszabályi kötelesség teljesítésével kapcsolatos. Így például a járművezetés szükségképpen a KRESZ szabályai által (is) meghatározott tevékenység.

szöveg mellett elkészülnek a gép által alkalmazható szoftverváltozatai, amelyek az ember számára értelmezhetetlenek.⁴ Ez a jelenség (legalábbis jelenlegi tudásunk szerint) nem változtathat azon, hogy a jogszabályok kihirdetése a hagyományos módon történjen, legfeljebb a kifejezetten technikai jellegű normák számát csökkentheti. Gyakorlati szempontból viszont jelentősége abban áll, hogy felveti a (természetesen nem csak a helytelen jogértelmezéssel kapcsolatos) szoftverhiba által okozott kárért való felelősség kérdését.⁵ A munkavállalónak, illetve harmadik személynek okozott kár esetében az esetleges szoftverhiba ugyanakkor egyértelműen a munkáltató működési körébe tartozik, ezért az Mt. erre vonatkozó sajátos felelősségi alakzatot természetesen nem szabályoz, hiszen az ilyen tényállásokra a munkáltató kártérítési felelősségének szabályai kielégítő megoldást adnak. Ezzel szemben gondot okoz a munkavállaló számára a gép által adott jogellenes utasítás teljesítésének/teljesíthetőségének a megítélése. Ez annyiban tér el a hagyományos, személyesen adott utasítástól, hogy a munkavállalónak általában nincs módja kontaktusba lépni és konzultálni a szerinte jogellenes utasítást adó géppel (mivel az lényegében egy szoftver), esetleg megvitatni az utasítás jogszerűségét. Erre a kérdésre a 4.2. pontban térek ki.

1.3. A korábbi előrejelzések a munkaerő-piac soha nem látott átrendeződését, ezen belül a hagyományos szakmák (munkakörök) túlnyomó többségének megszűnését prognosztizálták. Ugyanakkor a jövőkutatók kétségesnek látták, hogy ez a változás képes lesz-e új munkákat teremteni, azaz a munkaerő-piac keresleti - kínálati egyensúlyát fenntartani. A 2020-as években ténylegesen bekövetkezett változások e jósolatokhoz képest kevésbé voltak radikálisak, az látható, hogy kevesebb szakma szűnt meg a robotizáció, a digitalizáció, a mesterséges intelligencia, stb. (a továbbiakban együtt: automatizáció vagy elektronizáció) következtében a várttal szemben. A McKinsey Global 2017-ben közzétett tanulmányában⁶ felvázolt lassú forgatókönyvhöz közeli helyzet alakult ki, aminek az elsődleges következménye az, hogy a munkanélküliségi ráta a fejlődés élén haladó országokban sem növekedett jelentős mértékben. Ennek egyik természetes oka az, hogy az elektronizáció elsősorban azokat a szakmákat érintette, amelyekben jelentős munkaerőhiány alakult ki, így kevésbé eredményezett elbocsátásokat. E mellett jelentős hatása volt a munkaerő-piacra a *változások tudatos visszaszorítására, megfelelő, illetve annak ítélte mederben tartására irányuló, általánosnak mondható kormányzati törekvés, az úgynevezett „lassítás” politikája.*⁸ Ennek a politikának döntően az alábbi elemei hatottak.

⁴ Gondoljunk az önvezető járművekre, amelyek természetesen nem a KRESZ betűvel írott szövegét, hanem annak szoftver útján kialakított változatát értelmezik. Ugyanakkor az utak mentén egyre több olyan jelzéssel találkozunk, amelyek csak a járműbe épített szoftver számára adnak információt.

⁵ Somkutas Péter – Kóhidai Ákos: Az önvezető autó szoftvere magas szintű szellemi alkotás vagy kifinomult károkozó? In *Medias Res* 2017/2. szám 232-269. o.

⁶ *A Future That Works: Automation, Employment and Productivity.* McKinsey Global, 2017. december.

⁷ Már a 2017. évi, a robotikával kapcsolatos polgári jogi szabályozásról szóló, a Bizottság részére készült és az Európai Parlament által elfogadott, ún. Delvaux jelentés is tartalmazott a „visszafogas” politikáját érintő elgondolásokat.

⁸ Mint az jól ismert, a „lassítás” és a „visszafogas” mérsékelt elve mellett megjelent a „visszalépés” radikális igényét megfogalmazó felfogás is. Ennek lényege: nem csupán korlátozni kell, hanem indokolt

- a) Jogszabály meghatározott tevékenységek ember részéről történő ellátását kötelezővé teszi. Ez elsősorban a szociális szférában (az ápoló-gondozó tevékenység terén) érvényesül, de jogi korlát lépett életbe például az önvezető járművek használatánál, meghatározva a tömegközlekedésben, de a taxi szolgáltatásban is azt a hányadot, amelyben kötelező az ember vezette gépjármű üzemeltetése. (Megjegyzem, mindkét intézkedésre, főként az idősebb korosztály részéről erőteljes igény is mutatkozik.)
- b) A robot használatára kivetett használati-, illetve vagyonadó. Mint ismert, ennek mértéke az EU tagállamai közül Magyarországon a legmagasabb.
- c) Az adatvédelmi szabályok szigorítása. A 2018-ban hatályba lépett GDPR későbbi módosítása elsősorban az elektronikus eszközök által generált adatok megismerését és kezelését korlátozta tovább, különösen pedig az emberi tevékenységet befolyásolni képes biometrikus szenzorok használatát szigorította. Ennek fontos eszköze az ún. Kapuőrök kötelező alkalmazása, erre nézve lásd még az 1.9. pontban írtakat.

A magyarországi munkaerő-piaci helyzetet az előzőekben említett tudatos döntéseken túl az is lényegesen befolyásolta/befolyásolja, hogy a hagyományos termelő vagy szolgáltató tevékenységet ellátó, döntően hazai tulajdonban lévő kis és közepes vállalkozások elsősorban erőforrás hiányában nem voltak képesek az automatizáció eredményeit kihasználni, a több ok miatt korlátozott versenyhelyzetben erre erős kényszer velük szemben nem is érvényesült. Változatlanul nagyobb haszonnal jár többségük számára (igen finoman fogalmazva) az adóoptimalizálás, mint a technikai fejlesztés. Ugyanakkor alaposnak bizonyult az MNB 2018-ban kelt előrejelzése, amelyben a szerzők azt prognosztizálták, hogy 2030-ra 500.000-el csökken a munkaképes korúak száma,⁹ ami viszont az automatizáció szükségszerű felgyorsításához vezetett/vezet, persze azon cégek esetében, amelyeknek ehhez kellő forrásuk volt/van. Az előzőekben vázolt, egymással ellentétes folyamatok eredményeként Magyarországon a 2030-as években a foglalkoztatottak számának egy viszonylag lassú, de állandósuló csökkenése prognosztizálható.

Az Mt. megalkotása során az egyik legnagyobb érdeklődést kiváltó kérdés az volt, hogy *ennyiben valósítható meg az általános munkaidő csökkentésére irányuló, évek óta érzékelhető törekvés. Ennek szükségszerűsége nem következett az előzőekben bemutatott munkaerő-piaci helyzetből, ezért nem foglalkoztatás-politikai, hanem inkább társadalmi, egyszerűbben kifejezve: a munkavállalók életminőségének javítását célzó megoldásként csökkentette a jogalkotó az általános munkaidőt heti harmincnegy órára.*

1.4. A szakmák struktúráját tehát kevésbé, az ezen belüli munka jellegét viszont meghatározó módon változtatta meg az elektronizáció. Míg a robotizáció a kezdeti korszakában elsősorban a fizikai munkát váltotta ki, ma már világosan látszik,

kizárni a technikai fejlődés által kínált lehetőségeket. Ez, a XXI. századi géprombolásnak is nevezett nézet (nem teljesen stílszerűen) az elektronizáció eszközeit felhasználva javasolja a jelenlegi állapotok konzerválását, olyan okos és önfejlesztő eszközök alkalmazásával, amelyek minden további fejlesztést blokkolnak.

⁹ MNB Fenntartható Felzárkózási Műhely, Kardkovács Kolos – Palotai Dániel: Munkaerő-piaci stratégia, 27. o.

hogy a szellemi munka is egyre erőteljesebben automatizálódik. Az egészségügytől a kereskedelmen át a döntést hozókig ugyanakkor a gépek ma még nem elsősorban kiváltják, hanem inkább kiegészítik az emberi tevékenységet, azaz például az orvosi, az ügynöki és a menedzseri munkát. A várt robotizáció helyett így az ember (munkavállaló) és a robot szoros együttműködésén alapuló cobotizáció¹⁰ elterjedését észlelhetjük. A munka egyfajta nivellálódása tapasztalható ezért, elmosva a szakmunka és szellemi tevékenység közötti határokat, de erősítve, vagy legalábbis megtartva azok kreatív jellegét. A munka jellegének ebből eredő további lényeges változása, hogy térben és időben bihatetlenül tágra nyíltak a munkavégzés határai.

Ma még nem dominánsak, de elterjedésük sebességét látva egyre inkább számolni kell az olyan, a mesterséges intelligencián alapuló eszközökkel, amelyek nem segítik, hanem dominánsan befolyásolják az emberi tevékenységet. Ezeknek a használata a jogi felelősség szempontjából vet fel alapvető kérdéseket, amire a következő alpontban térek ki.

A munkajogviszony struktúráját alapjaiban érintő további változás a platformalapú munkavégzés (gig-economy, sharing economy, stb., a továbbiakban: platformalapú munka) elterjedése. Ebben a formációban figyelhető meg leginkább, hogy a jogviszony alanyai alapvetően eltérő, a személyes kontaktust szinte teljesen nélkülöző kapcsolatban állnak egymással (a „láthatatlan munkáltató” megjelenése), mint a hagyományos munkajogviszony szereplői. Ezen túlmenően a platformalapú munka további olyan sajátos vonásokkal rendelkezik (különösen a munkavégzés időszakos jellege), amelyek még távolabb esnek a megszokott munkajogviszony típusoktól. Nem véletlen ezért, hogy ezeknek a jogviszonyoknak a megítélése és minősítése éles vitákat váltott/vált ki, amelyek jelenleg sem zárultak le valamifajta, az egységes jogi szabályozást megalapozó konszenzussal. A 2010-es években Magyarországon is elterjedt Uber jelenséget még a tevékenység betiltásával meg lehetett oldani (már amennyire ezt „megoldásnak” nevezhetjük). Az uralkodó álláspont ezeket a jogviszonyokat alapjaiban a polgári jog szabályai alá esőnek tekinti.

Mindenesetre a platformalapú munka (egyébként teljes joggal) felveti a munkát végző jogállásának kérdését, konkrétan azt, hogy a munkajogviszony hiányában szinte teljesen kiszolgáltatott helyzetbe került személyek miként részesülhetnek valamifajta védelemben.¹¹ E probléma megoldására a munkajogviszony fogalmának kiterjesztése, vagy egy önálló, a munkajog és a polgári jog határát áttörő, úgynevezett munkaerő-szerződés szabályrendszerének megalkotása is felmerült.¹² A jogalkotó (legalábbis a szabályozás tartalmát érintően) felfigyelt ezekre a javaslatokra, erre nézve lásd a 2.2. és 2.3. pontokban írtakat.

1.5. A jogi szabályozás, s mint erre az előző pontban utaltam, elsősorban a jogi felelősség szempontjából további lényeges, mondhatni paradigmaváltást

¹⁰ McKinsey&Company: Átalakuló munkahelyek: az automatizálás hatása Magyarországon, 2018. május.

¹¹ Részletesen lásd Gyulavári Tamás: A szürke állomány, Pázmány Press, Budapest 2014.

¹² Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: A tervezőasztal dilemmája a munkajogi jogalkotásban: várat építsünk vagy börtönt? Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére, Dialog Campus Kiadó, Budapest, 2018, 837-848. o.

kikényszerítő jelenség elsősorban a biometrikus szenzorok megjelenése, és kisebb mértékben az önvezető járművek használatának elterjedése.

a) A 2000-es évek elején a biometrikus szenzorok elsősorban a személyazonosításra szolgáltak, a 2010-es években kezdődött gyógyászati felhasználásuk (a kiborgok megjelenésével). A gén- és nanotechnológia fejlődése pedig oda vezetett, hogy a 2020-as években az emberi teljesítményt és tudást (döntést) befolyásoló funkciójuk is megjelent. Olyan technika alkalmazásáról van szó, amely valamilyen módon effektíve kapcsolódik az emberi szervezethez (vagy egyszerűen a szervezetünkbe kerülnek, mint a nanobotok), s tipikusan vagy az egészség megőrzésére, vagy valamely készség, ismeret fejlesztésére szolgál. Magyarországon ma még szűk körben terjedt el, néhány biztonsági cég alkalmazza csupán a biztonsági örök reakcióképességének növelésére.

Bár nem ennyire direkt módon (tehát az emberi szervezethez szervesen nem kapcsolódóan), de hasonló dominanciával járhat azoknak az eszközöknek (robotoknak) az alkalmazása, amelyek akár több millió (milliárd!) adat felhasználásával adnak megoldást valamilyen kérdésre. Formálisan tehát az ember (adott esetben a munkavállaló) dönt, de vagy képtelen ellenőrizni a gép javaslatát, mert csak töredék információval rendelkezik a géphez képest (például egy beruházás megtérülésének, vagy egy termék iránti várható kereslet elbírálásánál), vagy a döntés sürgőssége (például az alábbiakban ismertetendő forgalomirányító rendőr esetében¹³) zárja ki a megfelelő kontrollt.

Évtizedek óta tartó és feltehetőleg még hosszan elnyúló vita alakult ki abban a kérdésben, hogy meddig lehet az ember veleszületett tulajdonságait a mesterséges intelligencia eszközeivel átalakítani. A főként humántudományok képviselőinek álláspontja szerint az emberi képesség fokozásának természetes határai vannak, s ezek átlépése azzal jár, hogy robottá válik, azaz elveszti emberi mivoltát. Mások (döntően a reáltudományokat művelők) szerint ez a folyamat évszázadok óta tart (gondoljunk csak a látás szemüveg, vagy a hallás hallókészülék általi javítására), ezért nem kellene más emberi tulajdonságok, így a tudás fejlesztését, különösen pedig az egészség megőrzésére irányuló technikák alkalmazását korlátozni. Mindenesetre a 2030-as években ez a kérdés inkább csak a jövőt fürkészi, és elsősorban tudományetikai vitákat generál. Nem valósultak meg tehát Ray Kurzweilnek a 2000-es évek elején egyébként fantasztikusan alapos tudományos kitekintésen alapuló és élénk visszhangot kiváltó olyan jóslatai, amelyek szerint a 2020-as évekre az ember szervezetébe az egészségét védő és mentális képességét javító nanobotok kerülnek,¹⁴ vagy hogy 2030-ra az ember

¹³ Nagy port vert fel 2028-ban a forgalomirányító rendőr által okozott baleset megítélése. Mint ismert, egy külföldi államfő látogatására tekintettel kikapcsolták a forgalmat irányító lámparendszert, s az ezt helyettesítő rendőr a részére robot által továbbított jelzéseket adta le. Ez, a pár évvel korábban bevezetett rendszer tökéletesen (és a korábbi gyakorlattal ellentétben dugómentesen) volt képes irányítani a forgalmat, mert a robot több ezer információ ismeretében adott a rendőrnek utasítást. A robot adott pillanatban két keresztező úton haladóknak is indulási parancsot adott, amit a rendőr teljesített és ennek eredményeként két személyautó összeütközött. Mint utólag kiderült, a robot azért adott ilyen utasítást, mert egy távolabbról közeledő, a rendőr által nem észlelt mentőautónak kívánt szabad utat biztosítani, s a mentőautóból kapott információ alapján úgy ítélte meg, hogy kisebb hátrányt okoz a két lassan induló jármű összeütközése, mint a súlyos beteget szállító mentőautó késedelme.

¹⁴ Ray Kurzweil: A szingularitás határán, Ad Astra Kiadó, Budapest, 2013., 659. o.

inkább lesz nem biológiai, mint biológiai.¹⁵ Tény viszont, hogy az ilyen változások irányába ható kutatások egyre komolyabb eredményeket mutatnak fel, így feltehetőleg csak idő kérdése megvalósításuk. Ami témánk szempontjából fontosabb: a mesterséges intelligencia egyre nagyobb mértékben befolyásolja, determinálja döntéseinket, vagy legalábbis olyan támogatást nyújt e döntések előkészítése során, amelyek mellett más, reális és az ember helyzetmegítélésén alapuló alternatíva nem kínálkozik, azaz érdemi kontrollt az ember nem tud gyakorolni a mesterséges intelligencia által kínált megoldással szemben.¹⁶

Ezek, az emberi magatartást már jelenleg is befolyásoló technikák (nem csak a munkajogi) felelősség alapjainak újra gondolását teszik szükségessé. Egyszerűen fogalmazva: a jogi felelősség több évszázados tana azon alapult/alapul, hogy az ember képes magatartása következményeit előre látni és felmérni, s ennek megfelelően képes cselekedeteit mérlegelni, irányítani. Mivel *a mesterséges intelligencia ezt a belátási, döntési és mérlegelési lebetőséget és képességet alapjaiban befolyásolja (vagy megengedőbben fogalmazva: determinálja), óhatatlanul felmerül a kérdés, hogy milyen jogi keretek mellett állapítható meg az ezzel kapcsolatos akár személyes, akár anyagi felelősség.*

b) Hasonló, bár kétségekívül kevésbé komplikált és a munkajogi szabályozást nem érintő kérdéseket vet fel az öntanuló, önfejlesztő robotok és az önvezető járművek által harmadik személynek okozott kárért való felelősség szabályozása. A Watson névre keresztelt mesterséges intelligencia 2011-ben még „csak” megnyert egy közkedvelt műveltségi vetélkedőt, legyőzve több korábbi bajnokot. Ma már (azon túl, hogy óvja egészségünket) önállóan intézi a legkülönfélébb ügyeinket¹⁷, nevünkben kapcsolatba lépve harmadik személyekkel. Ez utóbbi problémák (tehát az emberi tevékenységet helyettesítő eszközök által harmadik személynek okozott kárért való felelősség) kezelésére az üzemben tartó vétkesség vizsgálata nélküli felelőssége kielégítő megoldást adhat.

Az Mt. erre vonatkozó (és az 5. pontban részletezett) szabályai e kérdésekre kívánnak megfelelő szabályozást adni. Általánosságban e szabályozás kapcsán az állapítható meg, hogy a felelősséget egyre inkább a biztosítás intézménye váltja fel, elsősorban a munkáltató kártérítési felelősségét érintően.

Természetesen a hagyományosnak mondható, emberi döntésen alapuló, vagy legalábbis ilyen döntés által befolyásolt magatartás megítélésénél (lényegében a korábbiakhoz képest változatlan tartalommal) fenntartja a jogalkotó a vétkességen alapuló felelősségi alakzatot.

1.6. A „lassítás” politikájának és az automatizáció térnyerésének (egymással ellentétes) hatására *ballatlanul differenciált munkaerő-piac alakult ki Magyarországon a 2030-as évek elejére. Ebben egyidejűleg jelen vannak a hagyományos, mondhatni évszázadok óta ismert munkavégzésre irányuló munkajogviszonyok és az automatizáció hatására alakult munkák.* Arányuk nehezen mérhető, feltehetőleg közel azonos mértékben fordulnak

¹⁵ Ray Kurzweil: i. m. 437. o.

¹⁶ Különösen bonyolult kérdéseket vet fel az orvosi diagnosztizálás, ugyanis ennek során merül fel talán a legélesebben a gépi és az emberi felismerés közötti esetleges különbözőség adta helyzetben való megfelelő eljárás problémája.

¹⁷ Yuval Noah Harari: Homo deus. A jövő rövid története. Animus Kiadó, Budapest 2017., 271-273. o.

elő a 2030-as évek elejének hazai munkaerő-piacán. Bonyolítja a helyzetet, hogy több területen (különösen ilyen az építőipar) ugyan az adott munka javarészt hagyományos munkafeladatokat tartalmaz, de azok irányítása már (részben vagy egészben) automatizált. A munkakörnyezet ilyen jellegű átalakulása is meglehetősen egyenetlen, ezért érzékelhető, hogy azonos munkakört betöltők között is alapvetően eltérő munkakultúra alakul/alakult ki. Az egyik oldalon tehát létezik a hagyományos, szóbeli utasításon alapuló, sokszor fizikai erőkifejtést igénylő, s mivel több munkavállaló együttes tevékenységén alapul, ezért helyhez és időhöz *kötött munkavégzés*, míg ezzel szöges ellentétben terjed a teljesen önállóan, a munkavállaló által megválasztott helyen és időben ellátható *kötetlen munka*. A munkakörnyezet (jól láthatóan fokozatos) átalakulása következtében e két ellentétes munka között számtalan köztes foglalkoztatási forma alakult ki, s a kodifikáció szempontjából igazán az erre a köztes mezőre vonatkozó szabályok kialakítása, illetve e szabályok rendszerezése okozott nehézséget.

Nem szorul bővebb bizonyításra annak belátása, hogy a fentiek szerint eléggé szélsőségesen eltérő tartalmak (munkavégzési formák) igen nehezen szoríthatók azonos normák hatálya alá. A jogalkotó alapvető dilemmája ezért az volt, hogy melyik típust modellezze. Szakmai körökben erőteljesen megfogalmazódott, sőt általános véleménnyé vált, hogy a munkajogviszonyok „tipikus” és „atipikus” jogviszonyokra történő felosztása meghaladottá vált. Felmerült az Mt. előkészítése során a szabályoknak „általános” és „különös” részre való tagolása. Mivel az „általános” (tehát a valamennyi munkaviszonyra kiterjedő hatályú szabályokat tartalmazó) részbe meglehetősen kevés norma illeszkedett volna, ez az elgondolás sem valósult meg. A 2030. évi országgyűlési választásokat megnyerő (ma már javarészt elavult fogalommal élve) balközép-zöld koalíció is inkább hajlott a hagyományos jogi kategóriák meghaladására, ami további ösztönzést adott arra, hogy egy átfogó, a szétforgácsolt szabályozást összefogó jogi megoldás bevezetésére kerüljön sor.

Minderre tekintettel a hagyományosnak mondható kategorizálás (tipikus – atipikus munkajogviszony, illetve általános – különös szabályok megkülönböztetése) helyett az Mt. a *két szélső típus (kötött, illetve kötetlen munkavégzés) között nem, pontosabban a korábbihoz képest szűkebb körben nevesít sajátos (a korábbi szóhasználat szerinti atipikus) munkajogviszonyokat, hanem ezeket mintegy egységbe foglalva, a „részben kötetlen munkavégzés” jogintézményét¹⁸ vezeti be*. Ez a megoldás képes a gyakorlatban kialakult, rendkívül sokszínű foglalkoztatási formákat egységesen szabályozni. Ennek a szabályozásnak a két pillére: a munkavállalót védő garanciális szabályok kialakítása, illetve e garanciális szabályok keretei között a felek megállapodása. A garanciális szabályok dominánsak ebben a rendszerben, ugyanis a kötetlen munkavégzés fokozatos terjedése reális veszélyt jelent a magánélet korlátozására, vagy még egyszerűbben fogalmazva: a magánélet és a munkavégzés határainak összemosására.¹⁹ A munkajogviszony alanyai közötti lazább kapcsolat tehát korántsem járt/jár együtt a szabályozás lazításával, a munkavállaló magánszférája ugyanis a megváltozott körülmények mellett még erőteljesebb védelemre szorul, aminek leglátványosabb példája a munkaidő mérésére

¹⁸ Az Mt. Javaslat miniszteri indokolása az ilyen jogviszonyt „hibrid munkaviszonynak” nevezi.

¹⁹ A 2025. évi Visegrádi Munkajogi Konferencián Pál Lajos a részben kötetlen munkavégzésről tartott előadásában úgy fogalmazott, hogy „a kötetlenség csábító álarcra erős kötöttségeket takarhat”.

szolgáló algoritmus kötelező alkalmazásának bevezetése. (Ennek részletesebb leírását lásd a 4.3. és 4.4. pontokban.)

Az előzőekből szükségképpen következő, lényeges újítása az Mt.-nek, hogy egymással szoros összefüggésben határozza meg a munkaidőre és a munkavégzés helyére vonatkozó szabályokat. A részben kötetlen munkavégzés jogintézménye a munkajogviszony egyéb elemeit, például a felelősség szabályozását is érinti.

1.7. A szabályozás jellegét tekintve az Mt. lényegében a korábbi megoldásból indul ki, ugyanis *a munkajog védelmi funkciójából eredően változatlanul a kogencia – relatív diszpozitivitás kombinációjából eredő, alapjaiban kötelező erejű normák alkalmazása indokolt.* A munkafeltételeket megszabó normák ennek megfelelően a felek által alakíthatók, de főszabály szerint csak a munkavállaló javára való eltérés a megengedett. A korábbi Mt. erről kifejezetten nem rendelkezett ugyan, de a joggyakorlat egységes volt abban, hogy a munkavállaló javára való eltérést objektív alapon és általában, azaz nem az egyes munkavállaló helyzetét szem előtt tartva kell megítélni. Ennek a megoldásnak elvi alapja nemigen volt, hiszen az eltérő élethelyzetekben (főleg a munkaidőre vonatkozó szabályoktól való eltérés során) eltérő munkavállalói érdekek és igények érvényesülnek. Ezért a jogalkotó nem találta megalapozottnak azt, hogy az egymástól különböző érdekek és igények (legyenek azok akár igen sajátosak, illetve egyediek) mentén kizárja a jogszabálytól eltérő megállapodás megkötésének a lehetőségét. Erre tekintettel kifejezetten kimondja: *az adott munkavállaló javára megengedett a jogszabálytól való eltérés.* Ilyen helyzetekben persze felmerül, hogy a munkáltató (erőfölényét kihasználva) ráerőszakolja az eltérést a munkavállalóra. Ennek kiküszöbölése érdekében az Mt. kimondja, hogy az eltérést tartalmazó megállapodás érvényességi kelléke annak a körülménynek az egyértelmű írásba foglalása, amely az adott helyzetben a közfelfogás szerint a munkavállaló számára előnyösebb a jogszabály által megkívánt munkafeltételekhez képest. További garanciát jelent a munkavállaló számára, hogy az ilyen egyedi megállapodás csak határozott időre szólóan jöhet létre, természetesen – ha az azt megalapozó körülmények továbbra is fennállnak és igazolhatók - a kikötött időtartam meghosszabbítható.

1.8. Az elmúlt húsz évben a szakszervezetek mozgósító ereje nem nőtt, státuszukat és befolyásukat nem ritkán politikai kapcsolatuk révén tudták csak megőrizni, tagjaik száma (jó esetben is) stagnál.²⁰ Azok az előrejelzések váltak tehát valóra, amelyek a jól felhasználható tudásra alapozott egyéni érdekérvényesítés jövőjét vázolták fel, mondván: a munkavállalók egyre jelentősebb és gyarapodó részének nem szakszervezetre, hanem fejedelmekre (pontosabban az ilyen funkciót ellátó intelligens eszközre) van szüksége és igénye. Általánosabban fogalmazva: a munkaerő-piaci érdekérvényesítés is egyre inkább egyénivé vált, s más társadalmi folyamatokhoz (a „kollektív elmagányosodásként” is leírt jelenséghez) hasonlóan a kollektív fellépés háttérbe szorult. (Ebből az is következik, hogy az előzőekben vázolt helyzet korántsem a szakszervezetek hibájából, gyenge minőségű tevékenységük miatt alakult ki.) A szakszervezeti képviselőt ezért lényegében szigetszerűen érvényesül, azaz jól

²⁰ A 2030-as országgyűlési választások során fordult elő az ilyen választások 1990. utáni történetében először, hogy nem baloldali párt kötött szakszervezettel úgynevezett választási szövetséget.

behatárolható területekre korlátozódik, elsősorban a nagyobb méretű, köztulajdonban (az Mt. szóhasználatában állami irányítás alatt) álló munkáltatókra (például közlekedési vállalatok), illetve azokra az ágazatokra, amelyekben a munkafeltételek meghatározásában változatlanul erős munkáltatói hatalom érvényesül (például a kereskedelem). Az érdekképviseletben keletkezett úrt 2019-től kezdődően korporatív alapon szervezett, egyes hivatások kötelező tagságára alapozott kamarák létrehozásával kísérelték meg pótolni. Ez a szisztéma viszont a versenyszférában kevésbé érvényesült, marginális maradt (lényegében csak az újságírókat érintette).

A kollektív munkajogi intézmények szabályozása természetesen nem „mennyiségi” kérdés, ezért az Mt. előkészítése során fel sem merült, hogy a fentiekben vázolt helyzet okán ezen jogintézményeket érintően egyfajta kodifikációs „visszafejlesztésre” kerüljön sor. A jogalkotó belátta azt is, hogy bármennyire kívánatosnak is tartja a kollektív munkajogi intézmények (különösen a kollektív szerződés) térnyerését, ezt direkt jogalkotási eszközökkel, különösen pedig a szakszervezeti jogok erősítésével nem lehet elérni. Ez alól kivételt képez a sztrájkjog gyakorlását korlátozó szabályok²¹ kiiktatásának igénye, kétharmados parlamenti többség hiányában azonban ennek teljesítésére nem volt lehetőség. Összességében ezért az Mt. e körben alapjaiban a korábbi rendelkezéseket tartja fenn, kisebb pontosításokkal. Ez utóbbiak közül kiemelendő, hogy a jognyilatkozatokra vonatkozó általános szabályokat megfelelően adaptálja a kollektív munkajogi jogintézményekre.

1.9. Az elmúlt évtizedekben a munkajog tudománya kiemelten foglalkozott az Mt. és a Ptk. viszonyával. A 2012. évi Mt. e téren alkalmazott megoldása (ami szerint tételesen meghatározza a munkajogviszonyra alkalmazandó polgári jogi szabályokat) kiállta a gyakorlat próbáját, ezért azon nem volt indokolt változtatni. Hangsúlyozni kell, hogy az önálló kódexben való szabályozás nem a két jogterület antagonisztikus, vagy legalábbis valamilyen elvi, ideológiai ellentétén alapul, hanem azon, hogy a Ptk. kötelmi joga a vételi, tehát a „dare” típusú szerződéseket modellezi, így az erre vonatkozó szabályok javarészt nem csak alkalmazhatatlanok, hanem értelmezhetetlenek is a tartós jellegű, „facere” típusú munkajogviszonyra. (Tény viszont, hogy 2031-ben elkezdődött egy új Ptk. előkészítése, amely várhatóan 2040-ben lép majd hatályba.²² Természetesen a két jogterület kapcsolatának áttekintése fontos része lesz ennek a kodifikációs munkának.) Az Mt. és a Ptk. főbb érintkezési pontjai (egyébként a korábbi szabályozáshoz képest alapjaiban változatlanul) az alábbiak.

a) A polgári jog és a munkajog közös gyökere és a két kódexben szabályozott szerződések alapjaiban azonos jogi struktúrája változatlanul indokolja a két jogterület alapelveinek azonos tartalommal történő szabályozását. E mellett az Mt. fenntartja a sajátos munkajogi elveket, úgymint a méltányos mérlegelés követelményét és a munkáltató jogos érdeke védelmének munkavállalói kötelezettségét.

²¹ Különösen a sztrájkjokról szóló 1989. évi VII. törvény 3. § (1) bekezdés a) pontjának utolsó fordulata, amely jogellenesnek minősíti a sztrájkot abban az esetben is, ha annak gyakorlása során nem tartják meg a még elégséges szolgáltatás nyújtásának követelményét.

²² Az Mt. előkészítésére összehasonlíthatatlanul rövidebb idő állt rendelkezésre, a kodifikációs bizottság tagjait 2031. januárjában kérték fel azzal, hogy az első tervezetnek 2031. június 30-ig kell elkészülnie.

b) A jognyilatkozatokat érintően az Mt. szintén átveszi a 2012. évi Mt. szabályait, azzal a lényeges eltéréssel, hogy tipikusnak a korábbi szabályozás szóhasználata szerinti „elektronikus dokumentumot” tekinti. A technikai fejlődés értelmetlenné és meghaladtá tette az ilyen, illetve a „papíralapú” jognyilatkozási formák közötti megkülönböztetést. A digitalizáció társadalmi elterjedése viszont jelenleg még nem olyan méretű, hogy kizárható lenne a hagyományos forma, ezért a munkavállaló kérésére a jognyilatkozatot változatlanul köteles a munkáltató papíralapon is átadni. A jognyilatkozat közléséhez kapcsolódó joghatások azonban nem ez utóbbi átadáshoz kötődnek.

1.10. A személyiségi jogok változatlanul a polgári jogi szabályok alapján illetik meg a munkajogviszony alanyait. Sajátos szabályozást igényel viszont a munkavállaló ellenőrzése, ami egyre inkább áttevődött a személyes, emberi megfigyelésen alapuló értékelésről az elektronizáció kínálta eszközökre. Az alábbi két területen –elsősorban a munkavállaló magánéletének védelme okán - jelentős változásokat vezet be az Mt.

a) A 2012. évi Mt. eredeti szövege a munkavállaló nem személyes ellenőrzését illetően mindössze annyit írt elő, hogy ha az ellenőrzés technikai eszköz használatával történik, erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.²³ Az erre vonatkozó tartalmi követelményeket a GDPR határozta meg, mégpedig széles körben az elektronizáció hatásait is figyelembe véve. Az Mt. változatlanul tilalmazza a munkavállaló magánéletének munkáltató részéről történő ellenőrzését. Ennek garanciájaként pedig előírja, hogy ebben az esetben *köteles a munkáltató oly módon kialakítani (pontosabban: olyan technikai megoldással felruházni) az ellenőrzést végző eszközt, hogy az a munkavállaló részéről bármikor blokkolható legyen.* Ez a megoldás különösen a kamerás megfigyelés esetén eredményez új helyzetet. A blokkolás jogával persze a munkavállaló vissza is élhet, ezért sokan (érthető okból elsősorban a munkáltatói érdekképviseltek) ellenezték e jog bevezetését. A jogalkotó ezzel szemben úgy ítélte meg, hogy a magánélet autonómiájához fűződő munkavállalói jog erősebb, mint a munkáltató ellenőrzési jogosítványa. Nem élhet e jogával a munkavállaló, ha az ellenőrzés blokkolása mások életét vagy testi épségét, illetve bűncselekmény felderítését veszélyeztetné.

b) Az elmúlt években olyan algoritmusok alkalmazása is elterjedt, amelyek bármiféle, hagyományosan személyesnek minősülő adat megszerzése, illetve kezelése hiányában is képessé váltak a munkavállaló (akár legszenzitívebb) személyiségi jegyének a megismerésére. Viszonylag pontos profilt képesek alkotni a munkavállalóról önmagában a munkáltatónál folytatott, javarészt jellegükénél fogva a munkavégzéshez kapcsolódó, például a nyilvános belső levelezés szövegét elemezve, aminek a munkáltató részéről való kontrollálása teljesen legitim eljárás a hagyományos adatkezelési rendszerekben. Nem beszélve a munkavállaló által használt közösségi portálok úgyszintén nyilvános adatainak értékeléséről: egy friss felmérés szerint 100 lájkolás feldolgozásával a Facebook pontosabb személyiségképet ad a felhasználóról, mint a házastársa! Az Európai Robotikai Ügynökség (ERA) alapjaiban elfogadhatónak tartja ezt a profilalkotó algoritmust, feltéve, ha azt kizárólag az érintett személy a saját

²³ A 2012. évi Mt. 11. § (2) bekezdés, amely 2019-ben a GDPR-al való összhang megteremtése érdekében módosult ugyan, de tartalmilag alig változott.

céljára használja, ezért ebből eredően tilalmazza a munkahelyi alkalmazásának bármilyen formáját. Ennek az ajánlásnak eleget téve az Mt. is *tiltja az (egyébként öntanuló, tehát önfejlesztő) profilalkotó eszközök használatát, ide értve a munkavállaló részéről történő alkalmazást is. Ennek a korlátozásnak a betartása is az elektronizáció révén valósítható meg, az „ellenőrzést ellenőrző” szűrők, az ún. Kapuőrök alkalmazásával, amit a munkáltató köteles biztosítani.*

1.11. Az Mt. tárgyi és alanyi hatálya lényegesen kibővült: a közalkalmazotti jogviszony munkaviszonnyá minősítésével lényegében a költségvetési szervek jelentős többsége az Mt. szerinti munkajogviszony keretében foglalkoztatja alkalmazottait. Az alább ismertetendő tartalmi okok mellett a Kjt. „kivezetésének” formai oka is volt, nevezetesen az, hogy szabályai egyre inkább kiüresedtek, az általános munkajogi szabályozástól való eltérésük nem igazán volt indokolható. Ennek eredményeként az Mt. az „állami irányítás alatt álló munkáltató” fogalmát vezeti be, amely alatt részben a Kjt. hatálya alá tartozott költségvetési szerveket, részben pedig a korábbi Mt. szerinti, úgynevezett köztulajdonban álló munkáltatókat kell érteni.

Ez a változás a „szerviztársadalom – szervizállam” koncepciójának egyik lényeges elemét fejezi ki. Ez az elv a „szolgáltató állam” évtizedekkel ezelőtti szemléletének tovább fejlesztéséből fakad: megőrzi és erősíti az állami szervezetek a vállalati kultúra átvételére irányuló törekvését, ami különösen az oktatás és az egészségügy területén már évtizedes adóssága a magyar oktatás- és egészségügynek. Ugyanakkor ezen túl lépve alkalmazkodik a megváltozott viszonyokhoz. Paradox módon ugyanis az automatizáció egyik lényeges társadalmi hatása a gondoskodó állami funkció bővülése iránti igény.²⁴ Különösen az életkor²⁵ és az egyszemélyes háztartások számának drasztikus növekedésével soha nem látott kereslet keletkezett ugyanis bizonyos közösségi szolgáltatások iránt, ami alatt elsősorban a gondozó-ápoló tevékenységet kell érteni. Ezek az igények kizárólag piaci alapon nem elégíthetők ki, pontosabban nem fogadtatható el ilyen tartalmú politikai akarat, ezért az állam egyre nagyobb szerepet kénytelen e téren vállalni. Az előzőekben vázolt változásokból szükségképpen következett az a felismerés, hogy a szolgáltatás (legyen az oktatás, egészségügy vagy szociális ellátás) tartalma és formája nem függhet attól, hogy azt a versenyszférában nyújtják, vagy költségvetési szerv látja el, következésképpen tarthatatlanná vált az erre irányuló munkavégzés eltérő jogi szabályozása is.

1.12. A munkajogi viták elbírálásának rendje az Mt. hatályba lépését (2032. július 1.) követő másfél éves felkészülési (a megfelelő szervezetek kialakítására elegendő) idő beiktatásával, tehát 2034. január 1. napjával változik. Lényegében az önálló és valamennyi foglalkoztatási jogviszonyból eredő jogvita elbírálására hatáskörrel rendelkező megyei (fővárosi) munkaügyi bíróság fel-, és egyben visszaállítására kerül sor.²⁶ A hagyományos munkajogi és közszolgálati viták mellett e

²⁴ Atkinson szavaival élve: az „emberarcú közszféra” megteremtésének szükséglete.

²⁵ 2030-ban a magyar lakosság több mint 20 %-ának életkora 65 év felett volt.

²⁶ Mivel ez a megoldás a 2019-ben felállított közigazgatási bíróságok jogállását is érinti, a kormánypártok és az ellenzék egységesen megszavazta a kétharmados többséget igénylő rendelkezéseket.

bíróságok hatásköre kibővül meghatározott társadalombiztosítási és szociális ügyek elbírálásával is.

Ennek a változásnak elsődleges indoka a munkajogi viták gyors és szakszerű elbírálásának biztosítása volt. Lényeges szempont volt az önálló munkaügyi bíróságok kialakításánál az is, hogy *a robotbíró bevezetésével kapcsolatos kísérletek a viszonylag zárt munkajogi szabályozás miatt igen előrehaladtak: az elmúlt öt év Kúria által is elbírált ügyeit a robotbíró 95 %-ban a jogerős döntéssel egyezően ítélte meg. A keresetlevél és az ellenkérelem adatai alapján a robotbíró pár perc alatt képes ítéletet alkotni, vagy legalábbis azokat a körülményeket meghatározni, amelyekre nézve valamilyen bizonyítás szükséges. A robotbíró alkalmazásának további hallatlan előnye, hogy megkérdőjelezhetetlenül kizárja a döntéshozatal szubjektív elemeit, a bíró elfoglaltságának még a gyanúja sem merül fel.* A 2010-es években nagy feltűnést keltett egy izraeli bírók bevonásával készült vizsgálat, amelynek során azt is nézték, hogy milyen összefüggés van a tárgyalás időpontja és a döntés tartalma között. Azt találták, hogy a reggeli után hozott döntésekben a feltételes szabadlábra helyezés iránti kérelmeknek mindössze 35 %-át utasította el a bíró, ez az arány az ebédidőre 85 % fölé emelkedett.²⁷ Ebből arra a következtetésre jutottak a kutatók, hogy az éhes bíró szigorúbban bírálja el az eléje kerülő ügyet. Ez nyilván túlzó megállapítás, de tény, hogy jeles bírák is értekeztek a bíró személyiségének a peres eljárásban játszott szerepéről.²⁸

Ugyanakkor a robotbíró kötelező eljárásjogi bevezetésének ötlete hihetetlenül erős ellenállásba ütközött, már az elnevezésének elfogadtatása is lehetetlennek tűnt. Ezért a „Keresetlevél elektronikus ellenőrzése” címmel került a Pp.-be egy új jogintézmény, amelynek alkalmazása nem kötelező, viszont az ingyenes igénybe vételének lehetősége vonzóvá teheti. Az algoritmus által a keresetlevélre adott minősítést igen tapintatosan „előzetes véleménynek” nevező állásfoglalást így a felperes nem köteles elfogadni, de ha ennek megfelelően jár el (tehát az eredményhez igazodóan eláll a keresetétől vagy módosítja azt) illetékmentesség illeti meg. Mivel a gép az alperes ellenkérelme ismeretének hiányában alkot „véleményt”, feltehetőleg inkább fog a további eljárást (bizonyítást) illetően egyfajta tanácsot adni a felperesnek, mint határozott döntést jósolni, ezáltal inkább az ügyvéd, mint a bíró szerepét váltja ki. Szerény lépés, de jelentőségét kár lenne alábecsülni, hiszen bárhogy is nevezzük, mégis eljárásjogi szerepet (még ha kicsi epizód szerepet is) kapott a robotbíró.

2. A munkaszerződés és a munkajogviszony fogalma, a munkaviszony létesítése

2.1. Az Mt. változatlanul abból indul ki, hogy a munkajogviszony kizárólagos jogalapja a munkaszerződés. (Az Mt. szóhasználatát követve a következőekben a munkajogviszony helyett a munkaviszony kifejezést használom.) A munkaszerződés fogalmát is a korábbi szabályozással²⁹ lényegében egyezően határozza meg, mivel az a

²⁷ Max Tegmark: Élet 3.0. HVG Kiadó Zrt., Budapest, 2018. 118. o.

²⁸ Ld. a Kúria honlapján: http://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/fsc_tanulmany/molnar_ambrus.pdf (2016. október 6.)

²⁹ 1992. évi Mt. 42. § (2) bekezdés.

munkaviszony leglényegesebb és egyben elengedhetetlen elemeit tartalmazza. Ezek közül bármelyik elhagyása a jogviszony domináns jellegét érintené.

a) A munkaviszony fogalmi elemei közül elsőként kiemelés érdemel a „munkáltató irányítása” kifejezés, mivel ez több lényeges tartalmat is hordoz. Bár az „irányítás” szó alatt mást értenek a közigazgatásban, vagy a vezetélméletben, az Mt. e helyen köznap, tehát az általános felfogás szerinti értelemben használja. Így (mivel az irányítás egyfajta uralmi viszonyt tételez fel) mindenekelőtt azt fejezi ki, hogy *a munkavállaló munkavégzése a jogviszony másik alanyának az érdekkörébe tartozik, az a munkáltató javára, illetve hasznára történik.* A munkavállaló teljesítése (tehát a munkavégzése) ugyan egyre inkább önálló, olyan értelemben, hogy annak módját (sőt gyakran a helyét és idejét is) maga határozza meg, azaz egyre inkább befolyásmentesen látja el a munkakörét, a munkaviszony önállótlan (tehát nem saját érdekkörbe tartozó) jellegét ez nem érinti. Ilyen helyzetben a másik fél joga tipikusan a munkavégzés céljának, esetleg eredményének meghatározására korlátozódik, ami természetesen az „irányítás” fogalmi körébe tartozik. Más megközelítésben: a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítése és elhatárolása szempontjából nem elsősorban a munkavégzés jellege (önálló vagy önállótlan volta), hanem *az a mérvadó, hogy a jogviszony melyik alanyának érdekkörébe tartozik, melyikük szervezésén alapul az adott munka ellátása.* Ugyanakkor (tágabb értelemben) „irányítás” alatt értjük az akár legrészletesebb, a munkavégzés legapróbb elemire is kiterjedő iránymutatást, a munkajog hagyományos szóhasználatával, az utasítást is. Összegezve: a munkaszerződés (a munkaviszony) fogalmának a munkáltatói irányításra épülő (változatlan) törvényi meghatározása a praxisban észlelhető valamennyi, egymástól akár szélsőségesen eltérő jegyeket hordozó munkavégzési formákra egyaránt értelmezhető.

Míndezt kiegészítik a munka ellenőrzésére és értékelésére irányuló, ugyancsak az irányítás fogalmi körébe sorolható jogosítványok. Ezeknek a munkáltatói jogoknak a lényegét nem érinti az, hogy egyre inkább személytelenné váltak, mivel javarészt intelligens eszközök látják el.

b) A munkaviszony változatlan fogalmi eleme a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége. Ez a kötelezettség teljesen független attól, hogy a munkavégzés milyen jellegű, azt az általános követelményt támasztja a munkáltató felé, hogy megfelelő munkával lássa el a munkavállalót, ennek hiányában pedig viselje ennek (elsősorban bérfizetési) következményét. A korábbi szabályozással egyezően a munkáltató ezen köteleme nem korlátozódik a tényleges munka biztosítására, hanem a különösen védelemre szoruló munkavállalók (megváltozott munkaképességűek, várandós és kisgyermekes anyák, nyugdíj előtt állók) esetében a munkakörülmények megfelelő módosítására is kötelezi a munkáltatót, aminek következtében a munkáltató eleget tud tenni a foglalkoztatási kötelezettségének. Fenntartja az Mt. az állásidőre járó díjazás korábbi szabályait is azzal, hogy – az e körben kialakult bírói gyakorlatot átveve – mellőzi a munkáltató elháríthatatlan külső okra alapozott kimentési lehetőségét.

2.2. A platform alapú munka minősítésének alapvető problémájáról már szó esett az 1.4. pontban. E kérdésben már a 2010-es években is igen élénk elméleti és

gyakorlati diskurzus alakult ki,³⁰ amely a mai napig tart, anélkül, hogy legalább konszenzusközeli vélemény formálódott volna. Ezeknél a munkavégzési formációknál igen nehezen határozható meg, hogy az mennyiben alapul a foglalkoztató „irányításán”, vagy a foglalkoztatott saját belátásán, következésképpen a munkaviszony leglényegesebb eleme (lásd az előző, 2.1.a. pontban írtakat) válik olyannyira láthatatlanná, hogy az a hagyományos, jogviszony elhatárolási gondolkodás számára követhetetlen és megoldhatatlan. A jogalkotó az ilyen jellegű jogviszonyok megítélését és elhatárolását illetően abból indult ki, hogy ha az érintett felek szerződése rendszeres, legalább a törvényes munkaidő kétharmadát elérő foglalkoztatási kötelezettséget ír elő (lásd az előző 2.1.b. pontban írtakat), az munkaszerződésnek minősül, ennek hiányában viszont munkaviszony nem jön létre a felek között. Jelentős vitát váltott ki ez a megoldás az Mt. előkészítése során, ugyanis többen (feltehetőleg alappal) vitatták, hogy ilyen formális ismérv önmagában és meghatározó módon lehet-e az elhatárolás alapja. A vitában elhangzottakra figyelemmel az előzőekben említett szabály vélelemmé szelődött, amellyel szemben bizonyításnak van helye, azaz rövidebb tartamra vállalt foglalkoztatási kötelezettség is alapul szolgálhat a munkaviszony megállapíthatóságához.

2.3. Az egyre nehezebb (és az előző pontban is érintett) jogviszony elhatárolási problémáknak mintegy a jelentőségét csökkentve, s ezáltal az ebből eredő munkavállalói/foglalkoztatotti kiszolgáltatottság enyhítésére ugyanakkor az Mt. bevezeti a „munkavállalóhoz hasonló jogállású személy” jogintézményét, amelynek hatálya természetesen nem csak a platform alapú, hanem bármilyen más (tehát nem munkaviszonynak minősülő, másként fogalmazva: nem a szervezeti, hanem a gazdasági függőségen alapuló) jogviszonyra kiterjed, meghatározott feltételek fennállása esetén. Az Mt. ezt a jogintézményt lényegében a 2012. évi Mt. első tervezetében³¹ írt tartalommal vezeti be, egy lényeges eltéréssel. A korábban tervezett szabályozás a „rendszeresen és tartósan” azonos személy részére végzett munkára utalt, s e szöveg tartalma kétségkívül tágran értelmezhető tényállási elemeket ölelt fel, ami valószínűleg megnehezítette volna az alkalmazását. E helyett az Mt. a törvényes munkaidő kétharmadában jelöli meg a tárgyalt szabály alkalmazásának a feltételét, amit negyedéves átlagban kell számolni. Amennyiben a végzett munka ideje nem állapítható meg, a díjazás összege a mérvadó: az minősül e rendelkezés alkalmazása szempontjából „munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek”, akinek a havi jövedelme – szintén negyedéves átlagban – eléri a kötelező legkisebb munkabér összegét. Kétségtelen, hogy ez a megoldás, noha objektív feltételekhez köti a jogállás megállapíthatóságát, több bizonytalansági elemet tartalmaz. Elsősorban azzal járhat, hogy egyes naptári negyedévek nem esnek azonos megítélés alá, mert nem felelnek meg az előzőekben említett kritériumoknak. Ezért mintegy kiegészítő szabályként kimondja az Mt.: arra is alkalmazni kell a szóban lévő szabályokat, akinél nem állnak fenn ugyan az előző, objektív feltételek, de akitől a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

³⁰ Összefoglalóan lásd: Ráczy Ildikó: Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2017/1.

³¹ A Munka Törvénykönyve, Javaslat, NGM 2011. július 18. 3. §.

Ami pedig az érintett kör védelmét illeti, az abban áll, hogy a „munkavállalóhoz hasonló jogállású személy” jogosult a munkaviszonyban álló munkavállalót megillető kötelező legkisebb (vagy garantált) munkabérrre, szabadságra, felmondási védelemre és időre, végkielégítésre és kártérítésre. Ez a védelem kétségkívül nem túl erős, amit az Mt. egy lényeges szabállyal bővít: kimondja, ha a foglalkoztatónál azonos tevékenységet munkaviszony keretében is ellátnak, a nem munkaviszonyban (értelemszerűen azonos) munkát végzőkre a munkaviszonyban állókra irányadó munkafeltételeket (ide értve az ezzel kapcsolatos kollektív szerződéses rendelkezéseket is) alkalmazni kell.

2.4. A munkaviszony létesítésének jogalapja az Mt. szerint (változatlanul) a munkaszerződés. Abban is követi az Mt. a korábbi szabályozást, hogy a munkaszerződés kötelező tartalmi elemének tekinti az alapbérben és a munkakörben való megállapodást, ennek hiányában a munkaviszony nem jön létre. Amennyiben a felek *részen kötetlen munkavégzésre irányuló munkaviszonyt létesítenek, erről a munkaszerződésben kell rendelkezniük, a 4.3. pontban részletezett tartalmi elemek meghatározásával.*

A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a korábbi szabályozáshoz képest azzal egészült ki, hogy azt is közölnie kell a munkavállalóval, miszerint a munkavállaló által használt, *a munkavégzés módját vagy tartalmát meghatározó, tehát a munkáltató utasítási jogát is gyakorló technikai eszközöket miként kell beazonosítani.* A beazonosíthatóságra vonatkozó tájékoztatás hiánya a munkavállaló felelősségét kizáró, az azonosítás kötelező előírása esetén annak elmulasztása a munkavállaló felelősségét (önmagában) megalapozó körülménynek minősül/minősülhet.

3. A munkaviszony alanyai, az állami irányítás alatt álló munkáltatóra vonatkozó sajátos szabályok

a) A munkaviszony fogalom tartalmi elemeinek megőrzéséből szükségképpen következik, hogy a jogviszony alanyi köre sem változott a korábbi szabályozáshoz képest, tehát a munkaviszony (változatlanul) munkáltató/munkáltatók és munkavállaló/munkavállalók között jön létre. A vagylagosságból az következik, hogy az Mt. változatlanul megengedi a munkakör megosztását és a több munkáltató által létesített munkaviszonyt, anélkül, hogy ezekre külön szabályozást adna. Bár a korábbi Mt. vonatkozó rendelkezéseit³² elsősorban az a kritika érte, hogy aluszabályozottak az adott jogviszonyok, a gyakorlatban ennek éppen az ellenkezője volt érzékelhető: feleslegesnek bizonyultak azok a korlátozó rendelkezések, amelyek az érintett felek számára egyre csökkenéséhez a megszűnés jogkövetkezményét fűzték. Ezért elegendőnek látta a jogalkotó, ha csupán általánosságban rendelkezik arról, hogy munkaviszonyt több munkáltató, illetve több munkavállaló együttesen is létesíthet, egyebekben az ilyen jogviszonyra az általános szabályok az irányadók.

b) A leglényegesebb változás a munkaviszony alanyait érintően a korábbi szabályozáshoz képest abban áll, hogy az Mt. hatálya az 1.11. pontban írtak szerint

³² 2012. évi Mt. 194. és 195. §-ai.

kiterjed a költségvetési szervek jelentős részére, lényegében azon szervezetekre, amelyek korábban a Kjt. hatálya alá tartoztak.

Az előzőeknek megfelelően az Mt. bevezeti (a köztulajdonban álló munkáltató kifejezés helyett) az „állami irányítás alatt álló munkáltató” fogalmát. Ez nem csak az ide sorolható munkáltatók körének (jelentős) bővülésével, hanem a szabályozás tartalmának változásával is jár. *A szóban lévő munkáltatói kör leglényegesebb és a munkajogi szabályozást óhatatlanul érintő sajátossága az, hogy a tulajdonosi minőséghez kötődő munkáltatói érdekeltség hiányában a versenyszférában működő érdek-kiegyenlítő intézmények (különösen a béralku) nem működnek hatékonyan.* Ezt a hiányt kétségkívül javarészt kompenzálja az erős költségvetési korlátozás, ami viszont egyben gátolja is a menedzsmentet a piachoz alkalmazkodó, vállalatszerű működésben. Ez a helyzet (azaz a működési feltételeket szűkítő költségvetési korlátozás) azért sem tartható fenn, mert az érintett szektorokban (legyen szó akár az egészségügyről, akár az oktatásról, akár a szociális ellátásról) egyre erőteljesebb versenynek vannak kitéve az állami szervek. Alapvető társadalmi, így politikai kérdéssé is vált az elmúlt években, hogy az állam vállalja-e ezt a versenyt (ráadásul ingyenes vagy nyomott áron történő szolgáltatás nyújtásával), vagy tudomásul veszi, hogy óhatatlanul kiszorul ebből, ami egyet jelent azzal, hogy csak másodrendű, a piachoz képest lényegesen gyengébb szolgáltatást képes nyújtani (persze változatlanul ingyenesen vagy nyomott áron). Ez a régóta megoldatlan, és egyre égetőbbé váló probléma természetesen elsősorban költségvetési reformmal oldható meg, de nem mellőzhető a foglalkoztatás egységes feltételeinek meghatározása sem, ami értelemszerűen a munkajogi szabályozást érinti. *Önmagában az, hogy a (mind a verseny-, mind a költségvetési szférában) munkát végzők, tehát a szolgáltatást nyújtók foglalkoztatási (kiemelten, de korántsem kizárólagosan bérezési) feltételei az egységes szabályozás eredményeként jelentősen közelednek, azt a felfogást tükrözi, amely a „szervizállam” ehézből fakadóan e két terület közeledését is célozza.* Ebből az következik, hogy a jogalkotó e téren nem a Kjt. korábbi részletező szabályait veszi át, hanem – pár kivételtől eltekintve – a „lazább”, elsősorban a munkavállalók (és nem a költségvetés!) védelmét szolgáló rendelkezéseket tartalmaz. A leglényegesebb kivétel az a felhatalmazás, amely az érintett minisztert feljogosítja bérmaximum megállapítására. Ugyanakkor az ily módon meghatározott bérmaximumokat – a vonatkozó ágazati törvények egyidejű módosítása értelmében – a versenyszférában működő munkáltatók is kötelesek megtartani.³³ Más esetekben (elsősorban a munka- és pihenőidő szabályozását érintően) is felmerült a kivételes, miniszteri szintű szabályozás igénye, de erre az Mt. nem ad lehetőséget, a szektorsemlegesség fentiekben vázolt elvének következetes megtartása érdekében. Ez kisebb mértékben „túlszabályozáshoz” vezetett, mert például a pedagógusok pótszabadságáról és az orvosok ügyeletének tartamáról is az Mt. rendelkezik.

Valamennyi állami irányítás alatt álló (tehát a költségvetési szervként, illetve gazdasági társaságként működő) munkáltatóra nézve mellőzi az Mt. azt a korábbi (korlátozó) rendelkezést, amely tiltotta a munkaviszony megszüntetése esetén a munkavállalót a törvény alapján megillető járandóságot meghaladó kifizetés

³³ Mint ismert, az ágazati törvényeknek ezt a rendelkezését többen sérelmezik a vállalkozás szabadságának alkotmányos elvének megsértésre hivatkozva. A korábbi parlament által választott köztársasági elnök az Alkotmánybíróság előtt támadta ezeket a szabályokat, a kézirat lezárásig (2032. május 31.) az elnöki előterjesztésről döntés még nem született.

(munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben való) kikötését. Ennek az az indoka, hogy a még 2010-ben bevezetett, majd 2018-ban hatályon kívül helyezett, egyes magánszemélyeket terhelő különadóra vonatkozó szabályozást³⁴ ismét bevezette a jogalkotó,³⁵ ami azzal is jár, hogy a költségvetésnek inkább haszna, mint bevételkiesése származik a törvényeshez képest magasabb összegű kifizetések eredményeként. Nem teljesen érthető a különadó ismételt bevezetésének indoka, mert az totálisan ellentétes a jogalkotó által is hangsúlyozott és az előzőekben ismertetett szervezet-semleges szabályozás elvével.³⁶

4. A munkaszerződés teljesítése: a munkavégzés, a munkahely, a munka- és pihenőidő és a munka díjazása

4.1. A munkaszerződésből a munkavállalóra háruló alapkötelezettség változatlanul és értelemszerűen a munkavégzés. A „munka” fogalmát az Mt. változatlanul nem határozza meg, noha az utóbbi években egyre több jogvita keletkezett annak megítélése kapcsán, hogy az adott munkáltatónál történő munkavégzéshez is szükséges, de a munkavállaló munkaerő-piaci értékét egyébként (akár jelentősen) növelő ismeretek, de egyre gyakrabban készségek elsajátítása mennyiben tekinthető „munkának”, konkrétan: az erre fordított idő mennyiben része a munkaidőnek. Bonyolítja az ilyen tényállások elbírálását, hogy a munkavégzés és az ismeretszerzés gyakran szétszalazhatatlanul összetapad, hiszen egy új technikai megoldás megfelelő alkalmazása általában egyben új ismeretek elsajátítását igényli. Az természetes, hogy a munkáltató által kötelezően előírt képzésen való részvétel, illetve a munkaköri feladat teljesítéséhez elengedhetetlenül szükséges ismeret megszerzésének ideje változatlanul „munkának”, következésképpen munkaidőnek minősül.

Ugyanakkor az „élethosszig tartó tanulás” mára olyan társadalmi szükségletté vált, amely túlmutat a munkaviszony alanyainak érdekkörén, foglalkoztatáspolitikai jelentőségénél fogva ugyanis lényeges állami beavatkozást is igényel. Az állam szerepe természetesen elsődlegesen a foglalkoztatás igényeihez (is) igazodó közoktatás kialakításában áll, de nem elhanyagolható a munkaviszony keretében történő tanulás terén sem, hiszen az „élethossz” jelentős részét munkavállalóként tölti a társadalom túlnyomó többsége.³⁷ A modern (szerviz)állam e téren szükséges beavatkozásának módjai és eszközei régóta ismertek, már a 2010-es években jelentős kutatások eredményei váltak e körben ismertté³⁸. Az Mt. hatályba lépésével egyidejűleg bevezetett lényeges változás, hogy a munkaügyi központok feladatköréből kikerülő átképzés (is) az újonnan létrehozott, az állam és a munkáltatók által közösen

³⁴ 2010. évi XC. törvény II. fejezet.

³⁵ Mint ismert, a korábbihoz képest jóval alacsonyabb, 35 %-os adókulccsal élesztette fel a jogalkotó ezt az adóformát.

³⁶ Feltehetőleg a különadó bevezetésének célja a „lecserélés” alatt álló, politikailag kétségkívül sok tekintetben a korábbi kormányhoz lojális személyekkel szembeni szankció alkalmazása.

³⁷ Könnyű belátni, hogy amilyen mértékben nem teljesül a közoktatásban a munkaerő-piac részéről elvárt tudás nyújtása, olyan mértékben nő ez az igény a felnőttképzéssel szemben.

³⁸ Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra. Szerkesztette: Kun Attila, Károlí Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2017.

finanszírozott Karrierközpontokhoz került, ahol egyénre szabott, modulszerű képzési formák igénybe vétele is lehetővé vált. A munkaviszony keretében történő képzéseket illetően a jogalkotó meglehetősen „diszkrét”, a felek autonómiáját kevésbé befolyásoló megoldásokat választott, amelyek elsősorban meghatározott adókedvezmények biztosítására korlátozódnak. A munkavállaló által kezdeményezett képzésben való részvétel költségének viselésére, kiemelten a képzés munkaidőre eső tartamára eső, fizetett szabadidő biztosítására a felek változatlanul köthetnek tanulmányi szerződést, újdonság viszont e körben, hogy – a külön törvényben meghatározott tartalmú képzésben való részvétel esetén – a munkáltatói támogatás jelentős adókedvezményben részesül. Értékelte ezen túlmenően a jogalkotó azt is, miszerint a munkavállaló tanulása nem függhet attól, hogy mennyiben támogatja ebben a munkáltatója. Ezért akként rendelkezik, hogy tanulmányi szerződés hiányában is a munkáltató köteles szabadidőt biztosítani a munkavállalónak, lényegében az 1992. évi Mt. szabályozása szerint.³⁹ Ilyen esetben – a személyi jövedelemadóról szóló törvényben meghatározott költségének erejéig – a munkavállalót adókedvezmény illeti meg. Ez utóbbi javaslatot a munkáltatói érdekképviseltek hevesen támadták, a munkaviszonytól idegen, a munkáltatónak felesleges kötöttséget és korlátozást eredményező hatása miatt. Ez a munkáltatói ellenállás jelentősen csökkent, miután kiderült: a személyes jelenlétet igénylő, hagyományos felnőttképzési formák szinte teljesen eltűntek, a helyükbe a munkaidőn kívül is teljesíthető online oktatás lépett.

4.2. A munkáltató irányítási jogából következik a munkáltató utasítási jogköre. Amennyiben a *munkavégzés kötetlen, a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – csak a munkavállaló által ellátandó feladat meghatározására terjed ki*. A munkáltató utasításának minősül az általa megjelölt és a munkavállalóval előzetesen közölt, a munkavállaló által azonosítható digitális eszköz által közvetített előírás, „parancs”. Mint arra utaltam, a robotizáció nem feltétlenül jár azzal, hogy a munkavállaló számára kötelező eljárást szab meg a gép, hanem (legalábbis egyelőre) inkább az ember (munkavállaló) és a robot együttműködése a jellemző, amely akként is leírható, hogy az adott munkavégzéshez kapcsolódó döntést továbbra is a munkavállaló hozza, noha azt alapjaiban determinálják azok a tények, alternatívák, amelyeket a digitális környezet sugall és amelyeknek a kontrollálása a munkavállaló részéről nem, vagy csak korlátozottan lehetséges. Kérdés tehát, hogy az ember és a gép ilyen kapcsolata alapján hozott döntés mennyiben tekinthető önállóan, vagy ellenkezőleg, quasi utasításadásnak kell-e minősíteni azt a helyzetet, amelyben a munkavállalónak nincs reális választási lehetősége. Jogi szempontból nem kétséges: amennyiben a munkáltató nem írja elő a munkavállalónak a gépi alternatíva elfogadásának köteleességét, utasításról általában nem lehet szó. (Így például az 1.5. pontban említett forgalomirányító rendőr sem utasításra, hanem saját döntése alapján cselekedett, noha választási lehetősége nemigen volt.) Ugyanakkor az Mt. nem határozza meg az „utasítás” fogalmát, ezzel tág teret enged a jogalkalmazónak az adott helyzet mérlegelésére, nem kizárva azt a lehetőséget sem, hogy a bíró utasítás alapján hozott

³⁹ 1992. évi Mt. 115. §.

döntésnek minősítse az olyan munkavállalói eljárást, amelyben formálisan igen, de tartalmát tekintve nem a saját belátása alapján határozott.⁴⁰

Ilyen, bizonytalanok is mondható jogi környezetben komoly jelentőséget kapott az utasítás megtagadhatóságának kérdése. Arról változatlanul „hallgat” a jogalkotó, hogy ha az utasítás teljesítése bűncselekményt valósít meg, az utasítást a munkavállaló köteles-e megtagadni. Ezzel voltaképpen egy korábbi alkotmánybíróági határozat⁴¹ iránymutatása marad mérvadó, amelynek értelmében az ilyen utasítást köteles a munkavállaló megtagadni, akkor is, ha ezt külön jogszabály nem mondja ki. Már korábban is felmerült ezzel szemben az az aggály, hogy miként döntheti el a munkavállaló (adott esetben másodperceken belül) az utasítás teljesítésének büntetőjogi tartalmát, különösen, ha később tanult büntetőjogászok éveken át vitatkoznak a felől, hogy valóban bűncselekmény valósult-e meg az utasítás teljesítésével? Ma ehhez hozzá tehetjük, hogy a mesterséges intelligencia inkább képes azt felmérni, hogy az utasítás teljesítésével valóban megvalósul-e bűncselekmény, s ha igen, az nem a munkavállaló által előre nem látható, súlyosabb bűncselekmény megelőzését szolgálja-e? Végül a jogalkotó – a korábbi szabályozással egyezően, szerintem helyesen – nem ad kifejezett rendelkezést a szóban lévő kérdésben, hanem – az alább ismertetett kivétellel - átveszi a 2012. évi Mt. vonatkozó szabályát⁴². Ezek a rendelkezések lényegében a munkavállaló vagy harmadik személy egészségének, testi épségének, továbbá a környezet megvédésére korlátozzák az utasítás megtagadásának a kötelezettségét, illetve jogát, az utasítás célszerűségét és megfelelőségét illetően a munkavállalónak „kétkedési joga” változatlanul nincs. E körben az volt vitatott, hogy a jogszabályba ütköző utasítás teljesítését mennyiben jogosult, netán köteles a munkavállaló megtagadni⁴³. Felmerült, hogy különbséget kellene a szabályozásnak tennie a személyesen, illetve a gép által adott utasítások között, mert ez utóbbi esetben általában nincs lehetőség az ellentétes álláspontok kifejtésére, egyeztetésére, lásd a szoftverhibából eredő téves utasítás kapcsán az 1.2. pontban írtakat. Ezt a különbséget a jogalkotó annyiban fejezi ki, hogy a személyesen adott jogellenes utasítás esetén előírja a munkavállaló figyelem felhívási kötelezettségét (feltéve, hogy ennek lehetősége az adott körülmények között fennáll), de ha az utasítást adó ennek ellenére fenntartja az utasítást, azt a munkavállaló köteles teljesíteni. Mivel ember és gép közötti kapcsolatban az ilyen figyelem felhívás értelmezhetetlen, a nem személyesen adott utasítással szemben ez a munkavállalói kötelezettség nem érvényesül. Egyebekben pedig a munkavállaló munkaviszonyból eredő jogát sértő (például a

⁴⁰ Hangsúlyozom, a fentiekben csak az utasítás fogalmát érintettem, az ennek teljesítésével kapcsolatos felelősség jogalapja egészen más elbírálás alá esik. A kártérítési vagy személyes felelősség szempontjából ugyanis nem annak van ügvdöntő jelentősége, hogy formailag utasítás alapján járt-e el a munkavállaló, hanem annak, hogy az adott körülmények között milyen döntési alternatívák álltak a rendelkezésére. Ilyen megközelítésben a hivatkozott forgalomirányító rendőr felelőssége aligha állapítható meg a magatartásával kapcsolatban keletkezett kárért.

⁴¹ 1354/B/1992. AB határozat.

⁴² 2012. évi Mt. 54. §.

⁴³ A 2012. évi Mt. 54. § (2) bekezdése a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző, tehát jogellenes utasítás teljesítése kapcsán lehetőséget adott a munkavállalónak a teljesítés megtagadására. A fentebb írtak szerint az Mt. csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos jogát sértő utasítás megtagadását engedi meg.

rendkívüli munka elrendelhető maximumába ütköző) utasítás esetében tartja csak fenn azt a korábbi szabályt, amely lehetővé teszi az utasítás teljesítésének a megtagadását.

4.3. Az Mt. (a korábbi szabályozással egyezően) előírja, hogy a munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló munkakörét, ennek hiányában a jogviszony nem jön létre. A munkakörhöz tartozó feladatok meghatározásánál továbbra is a felek megállapodása a mérvadó, természetesen a munkaviszonyra vonatkozó szabályok keretei között. A munkakör olyan értelemben kötött, hogy a munkavállaló csak az abban foglalt munka ellátására kötelezhető, ugyanakkor a *munkavégzés meghatározható kötetlen jellegűként is. Ez hagyományos, de nem feltétlenül a magánjogi tartalmat hordozó kifejezéssel élve egyfajta eredménykötelemnek tekinthető, azaz a munkavégzés módjának (és általában ebből eredően helyének és idejének) a megválasztása a munkavállaló döntésén alapul.* Számos munkakörben ugyanis az elektronizáció eredményeként a munkavégzés földrajzi és időbeli keretei lényegtelené váltak, így a kötetlen munkavégzés egyben kötetlen munkahelyet és munkaidőt is jelent. Természetesen számos olyan munkakör létezik (ha úgy teszik, maradt), amely jellegénél fogva helyhez kötött. *A munkahely meghatározása csak a kötött munkavégzés esetében kötelező, lényegében a korábbi szabályozással egyező módon.* Amennyiben a munkaszerződés nem rendelkezik a munkahelyről, a munkavégzést *főszabály szerint kötetlennek kell tekinteni, kivéve, ha a munkakör jellegéből kötött munkahely nem következik.*

A kötött és a kötetlen munkavégzés között számos átmeneti foglalkoztatás létezik, amelyekre az Mt. *egy új jogintézményt vezet be és ezekre egységesen a „részben kötetlen munkavégzés” szabályait rendeli alkalmazni.* Ezzel lehetőséget ad arra, hogy a munkahely és/vagy a munkaidő meghatározása csak részben kerüljön a munkavállaló döntési kompetenciájába, így annak másik részéről értelemszerűen a munkáltató rendelkezik. Lényegét tekintve ez a jogintézmény *lefedi a kötött és a kötetlen munkavégzés közötti rendkívül széles mezőt, beleértve a korábbi Mt. szerinti atipikus foglalkoztatásokat is.*⁴⁴ Ez a munkavégzési forma kétséggkívül munkáltatói visszaélésre is alkalmat adhat, elsősorban azért, hogy a feladatok elosztása, meghatározása révén aránytalan munkaterhet ró/róhat a munkavállalóra a kötetlen munkavégzés idejére. Az ilyen visszaélések megelőzése érdekében az Mt. több feltételhez köti a részben kötetlen munkavégzésre irányuló megállapodás érvényességét. Ezek a garanciális szabályok a következők.

a) Ez a foglalkoztatási mód a felek megállapodásán alapul és *csak akkor alkalmazható, ha a felek azt is meghatározzák legfeljebb egyhavi munkaidő-keretben, hogy milyen arányban érvényesül a kötött, illetve a kötetlen munkavégzés.*

b) *A kötetlen munkavégzés idejére olyan auditált mérőrendszert kell alkalmazni, amely kétséget kizáróan igazolja a munkával töltött idő tartamát.*

c) *A felek megállapodásának tartalmaznia kell (előzetesen legalább az adott munkaidő-keret kezdetét megelőző hét nappal korábban) azt a naptárilag megjelölt konkrét időtartamot is, amelyben az egyik vagy a másik munkavégzési módot alkalmazzák.* Értelemszerűen az ilyen tartalmú megállapodások (amennyiben időszakonként eltérő tartamra esik a kötetlen munkavégzés) eseti jellegűek.

⁴⁴ Az Mt. egyedülként a behívás alapján történő munkavégzést nevesíti sajátos munkaviszonyként, lényegében a korábbi Mt.-ben szabályozott tartalommal.

d) További korlát, hogy a munkaidő legalább egyharmad részének valamelyik (tehát kötött vagy kötetlen) munkavégzésnek kell minősülnie.

Az Mt. Javaslatát ezt a megoldást egyfajta „hibrid munkaviszonyként” írja le, amelyben – a felek megállapodása alapján – egy olyan jogviszony jön létre, amelyben a munkavégzés jellegétől függően, időszakonként markánsan eltérő szabályozás alkalmazandó. Ez különösen a munka- és pihenőidő tekintetében meglehetősen bonyolult megoldásokat eredményez, amelyekre a következő, 4.4. pontban térek ki.

4.4. A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályozás attól függően alakul, hogy a munkavégzés kötött vagy kötetlen. Az elmúlt évtizedekben szinte változatlan EU irányelvekre figyelemmel lényegében a korábbi (tehát a kötött munkaidőt előíró) szabályokat veszi át az Mt., azzal az eltéréssel, hogy a kötetlen munkavégzés esetén értelemszerűen a kötetlen munkarend korábbi jogintézményének rendelkezését kell alkalmazni. (Megjegyzendő, hogy a korábbi munkajogi szabályozás gyakorlati alkalmazásában a kötetlen munkarend egyben a munkavégzés helyének munkavállaló részéről történő, lényegében teljesen szabad megválasztását is jelentette. Ehhez képest tehát e két jogintézmény – azaz a kötetlen munkarend és munkahely – összevonása inkább csak elméleti, kodifikációs jelentőséggel bír.)

Jóval bonyolultabb a munka- és pihenőidő szabályozása a részben kötetlen munkavégzés esetén. Mint erre a 4.3. alpontban utaltam, ilyen munkavégzési forma csak a felek olyan megállapodása alapján alkalmazható, amely – egyebek mellett – egyértelműen meghatározza a kötött és kötetlen munkavégzés arányát. Általánosságban a szabályozás abból indul ki, hogy a kötött munkavégzés tartamára az erre vonatkozó – lényegében a korábbival egyező – rendelkezéseket kell alkalmazni, természetesen az arányosság figyelembe vételével. Ha például havi átlagban fele-fele arányban oszlik meg a két munkavégzési forma, a kötött munkavégzésre eső munkaidő és a pihenőidő is ennek megfelelő arányban alakul. Nehezebb a *munkaidő beosztásának szabályozása* ilyen helyzetben, különösen akkor, ha a felek megállapodása alapján nem egybefüggő időszakonként váltakozik a kötött és kötetlen munkavégzés. A munkaidő beosztása a kötött munkavégzés tartama alatt változatlanul a munkáltató joga, s ennek gyakorlása során (az előzőekben említett arányosság megtartásával) be kell tartsa a vonatkozó szabályokat. Kérdéses viszont, hogy a kötetlen munkavégzési periódus idején valóban a munkaidő beosztásának „jogát” gyakorolja-e a munkavállaló, ami ilyen felfogás esetén egyben köteletségnek is minősíthető. Elvben a korábbi szabályozás szerinti kötetlen munkarend esetében is köteles volt a munkavállaló a munkaidő mértékére vonatkozó szabályokat betartani, de ezek megtartása vagy megszegése *jogkövetkezmény hiányában indifferens volt. Lényegében az Mt. is „csak” ezt a kötelezettséget írja elő, de egyben megteremt a vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzését is azáltal, hogy kötelezővé teszi a munkaidő mérésére vonatkozó és mára alapjaiban megbízhatóvá vált applikáció alkalmazását a részben kötetlen munkavégzés idejére.*⁴⁵

⁴⁵ Vita volt a tekintetben, hogy ezt az applikációt a nem csak részben, tehát a teljes mértékben kötetlen munkavégzés esetén is alkalmazni kelljen-e. Mivel ez a foglalkoztatási forma igen nagyfokú szabadságot biztosít a munkavállalónak, a munkaidő mérésének kötelező alkalmazását csak a részben kötetlen munkavégzés esetén írja elő az Mt.

A kötetlen munkavégzés egyik nagy előnye, hogy a munkavállaló saját belátása és igénye szerint oszthatja meg a munkával, illetve a magánéletével kapcsolatos teendők elvégzését. Ezáltal meglehetősen tipikus a munkavégzés akár gyakori megszakítása (megosztása), s a köztes időben személyes (magánjellegű) tevékenység végzése. Ennek a „köztes időnek” a mérése viszont okozhat technikai nehézséget, egyszerűbben szólva: a munkaidő mérésére szolgáló algoritmus kijátszható, manipulálható, a ténylegeshez képest hosszabb munkaidő látszatát keltve. Ennél is komolyabb gondot okozhat, ha a munkavállaló meghatározott, főleg rutinjellegű munkaköri feladatai teljesítését más személyre (például családtagjára) bízta. Az ilyen helyzetek jogi szabályozással aligha előzhetőek meg, legfeljebb a munkáltató ellenőrzési jogának megfelelő gyakorlásával szűrhetőek ki. Nem véletlen, hogy egyre inkább terjednek azok az okos számítógépek, amelyek alkalmasak a használójuk felismerésére, s a vele való kontaktus alapján a tényleges munkaidő mérésére.

Végül említést érdemel az a lényeges, az ilyen munkát végzőt védő szabály, miszerint a részben kötetlen munkavégzés esetén a szabadságot csak *a kötött tartam idejére adhatja ki a munkáltató*.

4.5. A munka díjazását illetően az Mt. (a korábbi szabályozással egyezően) elsősorban a munkabér védelmét helyezi előtérbe, kimondva azt is, hogy virtuális valutában tilos a bérfizetés. Az új kormánynak az euró övezetbe való csatlakozási szándékára figyelemmel viszont megengedi a munkabér euróban történő megállapítását és fizetését.

A legnagyobb vita e körben a bérplafon bevezetését érintően alakult ki az Mt. előkészítése során. Mint azt a 2010-es években megjelent több sikerkönyv⁴⁶ meggyőzően bemutatta, a nyugati civilizáció egyik legnagyobb társadalmi deficitje az egyre nagyobb vagyoni különbségek kialakulása. A várakozásoknak megfelelően az elektronizáció ezt a folyamatot gyorsította, amivel szemben egyre több kormányzati beavatkozásra került sor. A beavatkozás két (nem ritkán együttesen alkalmazott) legerjedtebb formája a bérplafon vagy/és erősen progresszív személyi jövedelemadó-rendszer bevezetése. A jogalkotó (bevallottan egyelőre) ez utóbbi eszközzel élt csak, ezért a bérek mesterséges visszafogására, azok felső határának meghatározására sem került sor. (Kivétel ez alól az állami irányítás alatt álló munkáltatók esetében a miniszter által meghatározható bérmaximum.) Ugyanakkor abban nem volt vita, hogy az érdekegyeztetésen alapuló minimálbér jogszabályi rögzítése változatlanul indokolt.

4.6. A magyar munkajogban régóta vitatott, hogy a jogalkotó mennyiben állapítson meg a felek által kikötött alapelvén felül kötelezően fizetendő további juttatásokat, elsősorban a sajátos munkavégzési körülményekre tekintettel a munkavállalót megillető bérpótlékokat, vagy azt bízta a felek megállapodására. A törvényi megoldás felemás: *a kötetlen munkavégzés tartamára (legalábbis alanyi jogon) semmilyen többletjuttatás nem illeti meg a munkavállalót, míg a kötött munkavégzés esetében*

⁴⁶ Különösen: Thomas Piketty: A tőke a XXI. században, Kossuth Kiadó, 2015., Anthony B. Atkinson: Egyenlőtlenség, Kossuth Kiadó, 2017.

fenntartja az Mt. a korábbi bérpótlékokat⁴⁷. Ez a szabályozás logikusnak mondható, hiszen a kötetlen munkavégzés beosztása a munkavállaló döntésén alapul, arra a munkáltatónak nincsen befolyása.

5. A munkajogi felelősség

5.1. A jogi felelősség alapját érintő változásokra az 1.5. pontban utaltam már. Ennek lényege: a mesterséges intelligencia oly mértékben befolyásolja, sőt egyre inkább átveszi a tudatos és mérlegelésen alapuló emberi döntés szerepét, hogy ezáltal kétségessé teszi a beszámíthatóságon alapuló személyes, illetve kártérítési felelősség morális alapját. Mint a korábbi ipari forradalmak, ez a változás is a jogi felelősség alapjainak újra gondolását és szabályozását eredményezi. Amíg viszont korábban elegendő volt a vétkesség vizsgálata nélküli felelősség jogintézményének egyre szélesebb körű alkalmazása,⁴⁸ ma már nincs további „menekülési” lehetőség. Ha ugyanis a felelősség szubjektív eleme (a vétkesség) „lehelete” is csaknem teljesen kiiktatódik, voltaképpen már nem felelősségről, hanem helytállásról, kártalanításról van értelme beszélni. A magatartás értékelésén alapuló felelősség ezért fokozatosan visszaszorul, s egyre szűkebb körben képes a hagyományos preventív hatását kifejteni.

5.2. Az előző alpontban írtak különösen helytállóak a munkáltató kártérítési „felelősségére”, amelyben az előreláthatóság emberrel szemben támasztott követelménye (legfeljebb igen szűk körben) érvényesíthető. Az automatizáció ugyanis olyan döntéseket és helyzeteket generál, amelyekben az emberi hiba szinte felfedezhetetlen (az esetek túlnyomó többségében nincs is), sőt az is belátható, hogy a károkozás adott esetben egy nagyobb hátrány megelőzését szolgálta.⁴⁹ Minderre tekintettel az Mt. *kötelezővé teszi a munkáltatók számára, hogy a munkavállaló javára felelősségbiztosítást kössön, s e kötelesség alól semmilyen kivételt nem enged.* (Előzetes számítások szerint a biztosítási díj nem éri el az adott munkavállaló bérének két százalékát sem.) Ezzel összefüggésben a munkáltató kárfelelősségének jogalapja is jelentősen bővül: *valamennyi, a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárra kiterjed, kivéve arra, amelyet a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása okozott, továbbá fenntartja az Mt. a munkavállaló vétkes közrehatásán alapuló kármegosztás intézményét is. Ez utóbbi mentesülési tényállások azok a „felelősségmorzsák”, amelyek a klasszikus felelősségi szabályokból még megmaradtak e körben.*

⁴⁷ Ennek megfelelően bérpótlék illeti meg a munkavállalót a vasárnapi (munkaszüneti napon végzett), az éjszakai munka és rendkívüli munkavégzés tartamára, továbbá jár részére az átlagostól különösen eltérő munkaidő-beosztás esetén a műszakpótlék. Fenntartja az Mt. a készenléti és az ügyeleti díjat is.

⁴⁸ A veszélyes üzemi felelősség (amit tévesen neveznek sokan „objektívnek”) alapjaiban felróhatóságon alapul. A klasszikus vétkességi és a veszélyes üzemi felelősség tartalmi azonosságára Eörsi Gyula frappáns mondata világít rá leginkább, amely szerint: az adott helyzetben általában elvárható, hogy háráts el minden olyan káreseményt, amely nem külső és egyben nem elháríthatatlan.

⁴⁹ Konkrét esetben egy építkezésen a robot által vezérelt daru váratlanul megszakította az előírt műveletet és a terhét úgy tette le, hogy az két munkavállalónak (szerencsére nem súlyos) sérülést okozott. Ez a helyzet magyarázatot akkor kapott, amikor ismét elindították a megszakított műveletet, amit már a rögzítő elem hibája miatt a robot nem is engedélyezett. Így megállapíthatóvá vált, hogy ha nem szakítja meg a korábbi műveletet, a szállított rakomány kontrolálatlanul zuhant volna le, akár tömeges balesetet is okozva.

5.3. A munkavállaló kártérítési és személyi felelősségének változatlan jogalapja a vétkességen alapuló felelősségi alakzat. Ennek tartalma sem változott: az adott helyzetben általában elvárható magatartás zsinórmértékét szabja meg a magatartás értékelésénél az Mt.

Ugyanakkor részben változott a bizonyítási teher: változatlanul a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a munkavállaló magatartásával összefüggésben kár érte, *de ha a károkozás kötetlen munkavégzés keretében történt, a munkavállalónak kell igazolnia azt, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható volt.* Könnyű belátni, hogy ilyen jelegű munkavégzés esetén a munkáltató általában nem képes a vétkesség bizonyítására, egyszerűen azért, mert számára nem átláthatóak a munkavégzés körülményei, így a munkavállaló esetleges vétkes magatartása sem bizonyítható.

Ami a munkavállaló kártérítési felelősségének mértékét illeti, az Mt. a korábbi szabályozással egyezően a teljes kár megtérítését rendeli szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén, egyebekben négyhavi alapbérnek megfelelő limit érvényesül. Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása ez utóbbi esetre magasabb, akár a teljes kár megtérítését is előírhatja, de ennek feltétele, hogy *a munkáltató (a saját költségén) felelősségbiztosítást kössön a munkavállalóra.*

5.4. A munkavállaló személyes, a hagyományos munkajogi szóhasználatnál élve: fegyelmi felelőssége folyamatosan kikopott a magyar munkajoból, lényegében az úgynevezett jogállási törvényekben szabályozott jogviszonyokra korlátozódott. Ugyanakkor a helyébe lépett a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának a lehetősége, súlyos szerződésszegés esetén pedig az azonnali hatályú felmondás jogintézménye. Ennek a folyamatnak a lényege, illetve a szabályozásban megnyilvánuló eredménye az, hogy a jogi szabályozás szinte teljesen mellőzi az eljárási rend meghatározását és a jogkövetkezmény alkalmazására (jogalapjára), sőt magára a jogkövetkezményre nézve is csak keret tényállásokat fogalmaz meg. Az Mt. – mintegy lezárva ezt a folyamatot – a hátrányos jogkövetkezmény intézményének szabályozását mellőzi. Ennek (a felek szerződéses autonómiájának feltétlen érvényesüléséből levezethető) elvi alapja az, hogy *a munkavállalót alanyi jogon megillető jogosultságot a munkáltató semmilyen körülmények mellett ne korlátozhasson, azaz még átmenetileg se csökkenthesse egyoldalúan a munkavállaló alapbérét és ne változtathassa meg a munkakörét.* Mint azt a Javaslat miniszteri indokolása is hangsúlyozza, természetesen annak nincs akadálya, hogy a munkáltató az általa biztosított valamely juttatás (például prémium, bonusz) feltételül szabja a kifogástalan munkavégzést, azaz csökkentő vagy kizáró feltételként határozza meg a munkavállaló vétkes kötelezettségszegését.⁵⁰ Ugyanakkor a súlyos szerződésszegés esetére az Mt. (a korábbival egyező tartalommal) fenntartja a mindkét felet megillető azonnali hatályú felmondás jogintézményét.

5.5. A kártérítési felelősség sajátos esete a másik fél személyiségi jogának megsértéséből eredő igény. Ez párosulhat vagyoni hátrányt kompenzáló kárigénnyel,

⁵⁰ A munkáltató egyoldalú fegyelmezési jogának ez a kiiktatása erős lépés egyben a magánjogi szemlélet munkajobba ültetése felé.

de természetesen önállóan is érvényesíthető. Az Mt. az ilyen igények elbírálásánál változatlanul a Ptk. vonatkozó szabályainak alkalmazására utal.

6. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

6.1. A magyar munkajog legstabilabb jogintézménye a munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó szabályrendszer. A szabályozás rendszere, annak elvei, sőt konkrét fogalmi készlete alig változott az 1967. évi Mt. rendelkezéseivel képest. Ennek több oka közül kiemelendő, hogy nemzetközi kötelezettségeink szükségképpen konzerválják a szabályozást. Az 1967. évi Mt. megalkotásakor a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 119. számú Ajánlása volt irányadó, amit kibontott és részletezett a 158. számú Egyezmény és az ehhez kapcsolódó 166. számú Ajánlás. Bár ez utóbbi Egyezményhez hazánk (szerintem ma már nem igazán érthető okból) nem csatlakozott, az a jogalkotásban és a jogalkalmazásban ettől függetlenül irányadó volt. A korábbi szabályozást konzerválják a Módosított Európai Szociális Karta 24. cikkében és az Európai Unió Alapjogi Chartája 30. cikkében foglalt, a munkáltatói felmondás indokolását alapkövetelményként meghatározó rendelkezések is. Ezen túlmenően (és talán ez a legfontosabb) a munkaviszony változatlanul a munkát végzők túlnyomó többsége számára megélhetési forrást jelent, ami a vonatkozó jogi szabályozás munkavállalót védő szabályozási felfogásának megtartását indokolja. Erőteljes munkáltatói törekvés volt érzékelhető az Mt. előkészítése során arra, hogy a bizalmi elv erősödése e védelem enyhítésével, még pontosabban az indokolási kötelezettség bizonyos körben való mellőzhetőségével járjon. Végül a jogalkotó a felmondási tilalmak újszerű szabályozásán túl (lásd az alábbi, 6.2. pontot) a munkáltatói felmondásra vonatkozó korábbi szabályozást tartalmában fenntartotta, és a munkáltatók egyébként több tekintetben méltányolható érvelését a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos jogkövetkezmények meghatározásánál (lásd alábbi 6.3. alpontot) értékelte. A jogirodalomban ugyanakkor (szemben az előzőekben hivatkozott munkáltatói törekvéssel) nem ritkán felmerül, hogy a munkaviszony munkáltató részéről történő megszüntetésével szemben a jelenleginél erősebb szociális védelemben kellene a munkavállalót részesíteni.⁵¹ A jogalkotó a felmondási védelem további bővítését sem találta indokoltnak. Úgy ítélte meg, hogy a korábbi szabályozás megfelel az „adekvát” védelem követelményének, ráadásul a túl erős védelmet kontraproduktívnak vélte. Számos vizsgálat igazolja ugyanis, hogy a munkáltatók tartózkodnak az ilyen védelemmel rendelkező munkavállalók alkalmazásától, tudva, hogy az elbocsátásuk vagy lehetetlen, vagy aránytalanul költséges.⁵²

Végül röviden érdemes e téren arra a felfogásra is utalni, amely a 2020-as évek második felében a feltétel nélküli alapjövedelem esetleges bevezetésének egyik pozitív „mellékhatásaként” a felmondási védelem mellőzésének lehetőségét vetette fel. Nem vitatható, hogy ha a munkavállaló számára nem okoz egzisztenciális bizonytalanságot a

⁵¹ Lásd például Prugberger Tamás – Törő Emese: Szociális és jogdogmatikai problémák a munkaviszony megszűnése és megszüntetése körül. Magyar Jog 2018. január, 40-50. o.

⁵² Lásd például Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. Doktori értekezés, Budapest, 2016. 61. o.

munkaviszonyának a megszüntetése, a felmondási védelem egyik lényeges motívuma kiesik. Ezzel szemben viszont helyes és elfogadható érv, miszerint a munkaviszony korántsem csak az anyagi biztonság megeremtését biztosítja, hanem az emberi lét és aktivitás fontos terepe, ezért a megszüntetése a munkavállaló személyiségére jelentős hatással bír. Ezért a többségi álláspont szerint akkor sem lehet korlátlan a munkáltató felmondási joga, ha a feltétel nélküli alapjövedelem bevezetésre kerülne.

6.2. Nem véletlen az előző pontban írtak alapján, hogy az Mt. e körben lényegében a korábbi szabályozást veszi át, az alábbi (formailag talán jelentős, tartalmilag alig érzékelhető) változással. A munkáltatói felmondást a korábbi Mt. meghatározott tartamok alatt tilalmazta, ezért az ilyen időben közölt felmondás érvénytelennek minősült. A 2012. évi Mt. a tilalmazott időszakok közül kiemelte a munkavállaló keresőképtelenségét, s ahhoz a felmondás későbbi (a keresőképeség helyreállása időpontjához igazodó) hatályosulásának következményét fűzte. Az Mt. ezt a megoldást valamennyi felmondási „tilalom” tényállására kiterjesztette, ami azzal jár, hogy ezek tartama alatt jogszerű a felmondás közlése, de a felmondási idő csak a szóban lévő (tilalmazott) tartam lejártával veszi kezdetét. E változás mögött a szóban lévő jogintézmény tartalmának helyes meghatározása áll, aminek eredményeként valós és hatékony védelmet képes biztosítani. Az kétségtelenül nem vitatható, hogy a munkaerőpiacon különösen hátrányos helyzetben levőket (elsősorban a várandós vagy reprodukciós eljárás alatt álló nőt, a kisgyermekes anyát) védeni indokolt, azonban a védelemhez nem az érvénytelenség, hanem az „alkalmatlan időhöz” kapcsolódó jogkövetkezmény alkalmazása az adekvát. Ez utóbbi azt jelenti, hogy a tilalmazott időszakban közölt felmondás önmagában ez okból nem érvénytelen, de csak akkor lép hatályba, azaz a felmondási idő akkor kezdődik, ha ez az időtartam lejár. A korábbi jogi szabályozás, különösen a kisgyermekes anyákat kiszolgáltatott helyzetbe hozta, ugyanis a visszatérésüket követően (a legtöbbször azonnal) közölt felmondás kész helyzet elé állította őket. Ezzel szemben, ha kellő időben tudomásukra jut a munkaviszonyuk jövőbeli megszüntetése, módjuk van nem csak a fizetés nélküli szabadság tartamának, hanem további életvitelüknek más módon való befolyásolása, legalább az időben elkezdett álláskereséssel. A fentiekből az is következik, hogy az „alkalmatlan időben” közölt felmondás nem minősül érvénytelennek, a tárgyalt szabály megsértése esetén érvényesíthető munkavállalói igény a felmondási idő meghosszabbítására (későbbi időponttól való számítására) irányulhat.

6.3. A 2012. évi Mt. hatályba lépést követően a kódex egyik legvitatottabb szabályrendszere a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos jogkövetkezmények meghatározása volt. Mint ismert, a 2012. évi Mt. az eredeti állapot (tehát a munkaviszony) helyreállítását néhány esetkörre szűkítette, s főszabályként a munkáltató kártérítési felelősségének alkalmazását írta elő. Önmagában ez a megoldás is vitát generált, de különösen azt támadták többen, hogy a kártérítés összegét a jogalkotó limitálta.⁵³ Azok az indokok (különösen a munkaviszony bizalmi jellege), amelyek ezeket a jogszabályi változásokat kiváltották, jelenleg még erősebben

⁵³ Lásd a 2012. évi Mt. 82-83. §-ait.

érvényesülnek. A munkáltató és a munkavállaló perszonális kapcsolatának szűkülése, és ezzel összefüggésben a munkavégzés módja meghatározásának a munkavállaló részére való egyre nagyobb mérvű átengedése a bizalom nagyfokú fennállását feltételezi, amelynek gyengülése olyan helyzetet teremt, amelyben méltánytalan elvárni a munkáltatótól a további foglalkoztatást, még akkor sem, ha a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg. *Erre tekintettel az Mt. kizárólag a munkáltató kártérítési felelősségére irányuló igény érvényesítését engedi meg a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetére.*⁵⁴ Mintegy ennek a (valljuk meg drasztikus és élénk társadalmi visszhangot kiváltó) szabálynak az ellensúlyozására az Mt. bizonyos értelemben oldotta a kártérítés összegének felső határát. A kártérítés limitálásának az indoka az, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése és az ezzel okozott kár közötti oksági kapcsolat nem, vagy nehezen bizonyítható, pontosabban ítéleti bizonyossággal megállapíthatatlan: mennyiben okozta a munkavállaló kárát a munkáltató jogellenes eljárása, illetve más körülmény (például az, hogy a munkavállaló nem aktív új munkaviszony vagy más kereső foglalkozás létesítésében). Felmerült olyan javaslat is, miszerint a szóban lévő limitet el kellene hagyni, mert az előreláthatósági klauzula egyébként is korlátot szab a munkavállaló kártérítési igényének.⁵⁵ Ennek, a kétségkívül logikus javaslatnak az elfogadása viszont azzal járt volna, hogy a törvény helyett a bírói gyakorlat kényszerülne egyfajta felső határ meghatározására, ráadásul nem is a munkavállaló tényleges kárát, hanem a munkáltató „előrelátását” mérlegelve. E megoldás helyett ezért az Mt. *(a korábbi szabályozással egyező mértékben) fenntartja a kártérítési limitet, viszont az túlléphető, ha a munkavállaló bizonyítja, hogy a munkaviszonya jogellenes megszüntetésével okozati kapcsolatban áll a limitet meghaladó kára.*

7. Rövid összegezés

A fentiekben elsősorban az Mt.-nek a korábbi szabályozáshoz képest eltérő megoldásait ismertettem. Ezeket összegezve, a változások jellegét értékelve nézetem szerint a jogalkotó *a fontolva haladás stratégiáját választotta. Ebből eredően nem érzékelünk egyfajta paradigmaváltást, mert az Mt. szinte kivétel nélkül a már meglévő jogi fogalomrendszert alkalmazza, ami könnyíti az ezekhez kapcsolódó (kisebb vagy nagyobb) tartalmi változások befogadását. Ugyanakkor számos jogintézményt érintően (a sajátos munkavégzési formák egységes szabályozása, a munkáltatói kárfelelőség, a költségvetési szféra jelentős részének befogadása) az Mt. korszakos és érdemi újítással él. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre vonatkozó szabályozás pedig újdonsága mellett a hagyományos munkajogi keretek meghaladásaként is értékelhető.* Ez, a némileg fontolva haladó szabályozási stratégia azért is indokolt, mert azok a változások, amelyek az újítást generálják folyamatosak és hatásuk bizonyosan ma sem látható hosszabb távon előre. Még az is megeshet, hogy az utolsó ember által kodifikált munkajogi kódexet alkalmazzuk,⁵⁶ s ha ez így lesz, a következő Mt. kommentárját is gép írja majd ...

⁵⁴ Hatásosan érvelt e megoldás mellett Berke Gyula a 2029. évi Visegrádi Munkajogi Konferencián.

⁵⁵ Lásd Petrovics Zoltán: i.m. 294-295. o.

⁵⁶ Hírek szerint a bevezetőben említett Omega Lawmaker 2040-re hibátlan jogszabályalkotó algoritmust lesz képes kifejleszteni!