

SZAKIRODALOM

1. Special Issue: Reconstructing Employment Contract, Industrial Law Journal, Vol. 36. No. 1. March 2007

Mi sem bizonyítja jobban az angol munkajogban a *common law* és a *legislation* ún. pozitív szimbiózisát, mint az a konferencia, amelyet 2006. január 13-án rendeztek a *London School of Economics* szervezésében. A konferencia természetesen nem volt előzmény nélküli. Az Oxford University Press gondozásában jelent meg 2003 márciusában *Mark Freedland: The Personal Employment Contract* című alapvető műve.¹ Ebben a szerző szisztematikus és koherens megoldást keresett a munkajogviszony jogintézményének új megalapozására. Az *Industrial Law Journal* megköszönve a konferencia támogatását a *Modern Law Review*-nak, valamint *Paul Davies* felhatalmazását a konferenciához kapcsolódóan egyes témák publikációjáért, tematikus számot szerkesztett.

a) A tanulmányok a munkajogviszonynak az angol jogban betöltött helyét, szerepét, és néha ambivalens megítélését több oldalról közelítették meg. *Hugh Collins: Legal Responses to the Standard Form Contract of Employment* című tanulmányában a jog és a társadalmi gyakorlat témakörét elemezte, különös tekintettel az egyoldalú teljesítés-meghatározás, illetve már-már az egyoldalú tartalom-meghatározás intézményét (*managerial direction*) előtérbe állítva.² A kontinentális európai munkajogra is nagy hatással volt az EU kötelmi jogi reformja, és korántsem véletlen, hogy Collins részletesen elemzi az *Unfair Contract Terms Act* (1977) rendelkezéseit, valamint a Tanács 93/13/EGK irányelvét a fogyasztókkal kötött szerződésekben alkalmazott tisztességtelen feltételekről.³ Álláspontja szerint, a gyakorlatban a szerződésekben egyoldalúan megállapított feltételrendszer, amely végeredményben a munkajogviszony tartalmát is determinálja nem más, mintegy sajátos *self-regulation*, egy egyoldalú hatalmi pozíció által (*unilateral rule-making power*).⁴ A munkaszerződések mögött meghúzódó egyoldalú alakító jog – pontosabban hatalom – meglehetősen labilis, és többen javasolták e jogkör szabályozását, pl. az írásbeliséget, illetve tartalmában az ésszerűséget.

Az ún. *implied terms* szerepe rendkívül fontos, azonban egyáltalán nem biztos, hogy pozitívan minősíthető. Az irodalomban a szerződéses szabadság, és az egyoldalúan

¹ Freedland, Mark: *The Personal Employment Contract*, Oxford University Press, Oxford, 2003, 560

² Collins Hugh: *Legal Responses to the Standard Form Contract of Employment*, *Industrial Law Journal*, Vol. 36 No. 1 March, 2007, 2 – 18.

³ A fogyasztói szerződés és a munkaszerződés, valamint a fogyasztó és a munkavállaló összekapcsolása a kötelmi jog reformja óta egyáltalán nem új keletű. Csak példaképpen lásd erről a német jogban: Gotthard, Michael: *Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform*, München, 2003, C. H. Beck.

⁴ Lásd erről a problémáról az *Industrial Law Journal* hivatkozott számában Katherine V. W. Stone: *Revisiting the At-Will Employment Doctrine: Imposed Terms, Implied Terms, and the Normative World of the Workplace*, *Industrial Law Journal*, Vol. 36 No. 1 March, 2007, 84 – 101.

meghatározott szerződéses feltételek hiánypótló szerepéről (*gap-filling role*) számos tanulmány készült, és egyesek a már említett korlátozást szorgalmazták. Mások viszont éppen azt hangsúlyozták ki, hogy ezeknek a feltételeknek kettős rendeltetése lehet: egyrésről segíti a kifejezett, írásba foglalt feltételek értelmezését és alkalmazását, másrészt akár kontrollálhatják e kifejezett szerződéses feltételek tartalmát.

Ami a kifejezett szerződési feltételek segítését illeti, olybá tűnik, hogy a hallgatólagos feltételek a hézagpótló szerep helyett egyre erőteljesebben az értelmezés támogatását szolgálják. Ez a munkaszerződés tekintetében egyáltalán nem közömbös, ugyanis mint minden szerződés esetében, a belőle származó köteleességeket is a jóhiszeműség és a tisztesség, valamint a kölcsönös együttműködésnek megfelelően kell teljesíteni. Ebből következően egyértelmű, hogy a munkáltató által kötelezővé tett ún. hallgatólagos feltételek nem léteznek, és mivel ezek a feltételek csakis úgy fejthetik ki hatásukat, mint a megállapodásban elmulasztott feltételek pótlásai, a feleknek jogában áll ezeket kizárni vagy módosítani.

A vizsgált *implied terms* nem rendeltetésszerű tartalmával összefüggésben éppen a fogyasztói szerződések hatására egyre erőteljesebben vetődik fel e feltételek jogszabály általi kontrollja. A fogyasztói szerződések esetében ismert megoldások alkalmazása ugyanakkor számos kétséget is felvet. Mindenekelőtt azt, hogy felmerülhet-e olyan versenyhelyzet a munkáltatók vagy akár a munkavállalók között, mint a fogyasztási piacon? A munkaerőpiac ugyanis sokkal merevebb, szigorúbb, annak ellenére, hogy az egyre változatosabb foglalkoztatási normák ezt a piacot is fokozatosan nyitottabbá teszik. Mindenesetre kialakultak azok a feltételek a munkajogban is, amelyekre a munkavállalónak a munkajogviszony fennállása alatt csekély befolyása lehet. Bizonyos feltételek a munkajogviszony megszűnése után is hatnak, és rendkívül nehéz ezeket később visszautasítani. Collins Freedland álláspontját idézi, amennyiben az *Unfair Contract Terms Act* 3. cikkelye azért nem alkalmazható a munkajogviszonyra, mert az ugyan a bírónak felhatalmazást ad a szerződés tisztességtelen és ésszerűtlen feltételeinek az érvénytelenítésére, de alapvetően az árúk és a szolgáltatások piacán felmerülhető kockázatok elosztása területén.⁵

Az adott cikkely elemzése, és a vitára okot adó egyes döntések mégis azt sugallják, hogy az *Unfair Contract Terms Act* valamennyire mégis behatolt a munkaszerződés tartalmába.⁶ A törvénynek a munkaszerződésre való alkalmazhatósága körüli bizonytalanságok eloszlata volt a célja annak a javaslatnak, amelyet 2005-ben a *Law Commission* készített el.⁷ A javasolt rendelkezés az *Unfair Contract Terms Act* 2. cikkelyét módosította volna oly módon, hogy az alkalmazható legyen a munkaszerződésre anélkül, hogy a munkavállalónak fogyasztói jogállásban kellene lennie a „*standard terms of business*” tekintetében.⁸ Collins megjegyzi, hogy a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony

⁵ Freedland, Mark, 2003, 190.

⁶ Lásd különösen: *Peninsula Business Services Ltd. v. Sweeney* [2004] IRLR 49, EAT.

⁷ Law Commission, *Unfair Terms in Contracts* (Law Com No 292, 2005), Clause 12 of Draft Bill, 154.

⁸ Ezzel összefüggésben lásd: *Commerzbank AG v. Keen* [2006] EWCA Civ 1536.

ugyanakkor jóval szűkebb kategória, mint a „*personal work contracts*”, illetve az ezekhez hasonló egyéb szerződések, amelyekre a vonatkozó rendelkezés alkalmazása továbbra is kétséges. Annak a véleményének ad hangot, hogy mivel valamennyi kategória ismert a common law rendszerében, indokolt lenne olyan védelmi rendszert kialakítani, amely minden munkát vállaló (*worker*) kategóriára vonatkozna.⁹

b) Rendkívül tanulságos *Lizzie Barmes* tanulmánya a common law által kialakított hallgatólágos feltételek, valamint a magatartási standardok összefüggéseinek elemzésében (*Common Law Implied Terms and Behavioural Standards at Work*).¹⁰ A szerző már a bevezetés keretei között rögzíti, hogy indokolt lenne a jelenleginél erőteljesebb állami beavatkozás a common law által elismert köteleességek, illetve klauzulák betartatása érdekében. Kiindulási pontja az, hogy a munkáltató és a munkavállaló köteles a kölcsönös bizalom és jóhiszeműség követelményeinek megfelelően teljesíteni, és nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a másik félnek károsodást okozna. Ez egyben azt is feltételezi, hogy ezek a követelmények minden munkaszerződésnek, mint szükséges velejárói (*necessary incidents*) definiálhatóak a munkajogviszony teljesítése során.

Ez a fajta implikációs módszer természetesen eltávolodást jelent a szerződéses szabadság hagyományos eszméjétől, amely nem nagyon vesz tudomást a felek vélelmezhetőségéről, vagy éppen ki nem fejezett szándékairól. Ezeket a common law szerinti köteleességeket ugyanis nem lehet másokkal azonosítani, és ebből következően kifejezett megállapodással akár ki is lennének zárhatók. Mindazonáltal kétségtelen, hogy jogszabály megtilthatja egyes hallgatólágos feltételek megállapodáson alapuló kizárását.¹¹ Ugyanakkor az is figyelemreméltó, hogy az esetjogban a kölcsönös bizalom és a jóhiszeműség meglehetősen „körülmeny-függő”, annak ellenére, hogy jelentős áttörést jelentett az *unfair dismissal* intézményének alkalmazása. Barmes részkövetkeztetése értelmében a kölcsönös bizalom és jóhiszeműség elve alapján történő teljesítés szintén beletartozik az *implied terms* fogalomkörébe, ugyanúgy, mint az egyéb hallgatólágos követelmények.

A common law követelményeinek alkalmazásával összefüggő bizonytalanságot jól tükrözi a *Johnson v. Unisys Ltd.* ügy,¹² amelyben az a döntés született, hogy a munkáltató megállapodáson alapuló felmondási joga semmilyen korlátozás alatt nem áll a hallgatólágos szerződési feltételek által (*contractual dismissal powers were unfettered*). Ennek a döntésnek az alapja az volt, hogy felmondási hatalom béklyójának bírói megállapítása aránytalanul és alaptalanul terhelne meg az *unfair dismissal* – egyébként jogszabályi – tilalmát. Az *implied terms* körüli bizonytalanságot növelik a hosszabb ideje kialakított és követett

⁹ Hasonlóan Davidov, Guy: Who is a Worker?, *Industrial Law Journal*, Vol. 43, 2005, 57 – 71.

¹⁰ Barmes, Lizzie: Common Law Implied Terms and Behavioural Standards at Work, *Industrial Law Journal*, Vol. 36 No. 1 March, 2007, 2 – 18.

¹¹ Barmes utal az *Unfair Contract Terms Act 2.* cikkely (1) bekezdésére. Ennek értelmében: A person cannot by reference to any contract term or to a notice given to persons generally or to particular persons exclude or restrict his liability for death or personal injury resulting from negligence.

¹² *Johnson v. Unisys Ltd* [2001] IRLR 279 House of Lords.

magatartási standardok, amelyek nyilvánvalóan szerződésen kívüli elemek. E magatartási standardoknak a spektruma szinte végtelen, úgymint megszegésük következményei. Amennyiben e magatartási követelményekkel összefüggő ügyben dönt a bíróság, mindenekelőtt azt vizsgálja, hogy ezek a standardok jogi konverzációja lehetséges vagy sem.

Barnes hangsúlyozza, hogy a hallgatóságos szerződési feltételek a munka jogviszonyainak az immanens sajátosságaiból következnek, létükhöz nem volt szükség semmilyen beavatkozásra, illetve a szerződés tartalmának valamiféle külső megújítására. Ebből azonban axiomatikus módon az is következik, hogy a szerződésszegés jogkövetkezményei is kötve vannak a szerződés feltételeihez, azaz a jogkövetkezmények alkalmazásakor – szintén jó példa erre a már említett unfair dismissal – számos korlátozás lép be.¹³ Kérdés azonban, hogy ez a korlátozás minden esetben indokolt-e, így pl. az ún. konstruktív felmondás esetén.¹⁴

Ami az állami beavatkozás módszerét illeti, több megoldás jöhet szóba, a részleges szabályozástól az egyes jogintézmények teljes, részletes legiszlatórius rendezéséig. Barnes álláspontja szerint, ez utóbbi igencsak kétséges, többek között azért is, mert egyhamar nehezen lenne eldönthető, hogy a common law elemei közül melyeket lehet beemelni ebbe a szabályozási rendszerbe, továbbá az sem egyértelmű, hogy mely jogorvoslati modell adaptálható. Ebből következően olyan szabályozásra van szükség, amely képes lenne felváltani az adott esetben nem kívánatos belső hallgatóságos feltételeket, és a common law rendszerével párhuzamosan képes lenne ezeket legiszlatórius normává alakítani.

c) Simon Deakin a Freedland által „*personal employment contract*”-nak nevezett intézménnyel foglalkozik, feltéve a kérdést, hogy vajon egy ilyen – végeredményben új típusú – szerződés képes lesz-e bázisául szolgálni a foglalkoztatásra vonatkozó joganyag újraegyesítésének (*Does the „Personal Employment Contract” Provide a Basis for the Reunification of Employment Law?*).¹⁵ Mintegy bevezetesként kijelenti, hogy a *personal employment contract* lehet a munkajog új hivatkozási alapja, végeredményben a munkajog jogintézményeinek új kerete. Már e kérdésfeltevés, illetve a Deakin által adott válasz is azt sejteti, hogy Freedland monográfiája nem csupán az angol munkajog számára nyújt megújulási lehetőséget, hanem napjaink nemzetközi munkajogi fejlődésében is egy új mérföldkő¹⁶ lehet.

A kiindulási pont az, hogy a munkajog immár tradicionálisnak számító bipoláris felosztása az *employment* és a *self employment* tekintetében téves megoldás.¹⁷ A munkajog

¹³ Lásd különösen az anyagi kompenzáció területéről.

¹⁴ Az ún. *constructive dismissal* azt a munkavállalói felmondást jelenti, amelynek oka a munkáltató olyan magatartása, amely nem teszi lehetővé a továbbiakban a munkajogviszony fenntartását. Szabályozását lásd *Employment Rights Act* (1996) 95. cikkelyben.

¹⁵ Deakin, Simon: *Does the „Personal Employment Contract” Provide a Basis for the Reunification of Employment Law?* *Industrial Law Journal*, Vol. 36 No. 1 March 2007, 68 – 83.

¹⁶ Lásd Green Paper – *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Brussels, 22. 11. 2001.

¹⁷ Freedland, 2003, 13.

fejlődéstörténetének folyamatában számos munkavállalói kategorizálás történt. Ezek az eltérő munkát vállalói kategóriák természetesen tükrözték a XIX., illetve a XX. század hetvenes éveinek különböző foglalkoztatási módszereit, és ennek megfelelően az egyes jogviszonyok sajátosságait. Mivel Freedland álláspontja szerint az említett időszak gazdasági, társadalmi viszonyai alapvetően megváltoztak, szükségesnek látszik a különböző kategorizálások megszüntetése, és egy új, általában a bértől függő munkát vállalókra (*wage-dependent worker*) vonatkozó egységes kategória kimunkálása.¹⁸ Van még egy ok, ami indokolja egy olyan új jogállás kimunkálását, amely alkalmas lehet a munkajog „reunifikációjára”. Időközben ugyanis kialakult egy mindmáig feltérképezetlen réteg, az ún. *semi depend worker*. Minősítésüket az is nehezíti, hogy homályos jogállásuk mögött nem egy jogviszony, illetve nem homogén jogviszonyok húzódnak meg.

A személyesen munkát vállalók jogállásának történeti elemzésében kiemelt helyet foglal el az 1942-ben kimunkált *Beveridge-terv*. A Sir William Beveridge által kimunkált társadalombiztosítási rendszer ugyanis jóval túlmutat szűkebb tárgyánál, és egy olyan egységesítési törekvést és módszert foglal magában, amely Freedland számára is kiindulási pontként szolgált. A fentiekben említett új függőség – nevezetesen a *wage dependency* – a munkajogi, a társadalombiztosítási jogi és az adójogi (általában a pénzügyi jogi) megközelítések egységesítését is előrevetíti.¹⁹

Deakin hangsúlyozza a *personal employment contract*, illetve az általa alapított jogállás határait. Mivel Freedland koncepciója valójában a gazdaságilag függő, ugyanakkor *de iure* a független munkavégzésre vonatkozó valamely szerződést fogja át, ebből következően a tényleges, valódi autonóm munkavégzési módozatokra – vállalkozás, megbízás stb. – a javaslat nem terjed ki. E megfontolás mögött nyilvánvalóan az egyes személyesen munkát végzők szociális védelmi szükséglete húzódik meg, amely óhatatlanul megvonja a munkát vállalókat védő normák személyi hatályának határát. Ebben – és hangsúlyozottan csak ebben – a kontextusban viszont irreleváns a körön belül maradottak (általában tehát a foglalkoztatottak) jogállása.

Deakin tanulmányának rendkívül fontos része annak az elemzése, hogy a Freedland által javasolt új modell milyen hangsúlyeltolódásokhoz vezet, illetve vezethet. Mivel a *personal employment contract* genus-fogalomként szerepel, és az alája tartozó jogállások unifikációját valósítja meg, rendkívüli mértékben megnőhet a különféle – jelenleg atipikusnak nevezett – trianguláris, illetve multilaterális foglalkoztatási jogviszonyok szerepe. Ez valójában számos tradicionális jogintézmény munkajogban betöltött szerepének az átértékelését jelenti, talán legszembetűnőbben a felelősség és a kockázat új elosztását illetően. Deakin végezetül hangsúlyozza, hogy Freedland koncepciója túllép az eddig alkalmazott és egyre bonyolultabb teszteken, és átrajzolja a függő és a független munkavégzés közötti jogdogmatikai alapokat is.

¹⁸ Freedland, 2003, 16 – 17.

¹⁹ Az más kérdés, hogy a Beveridge-terv a maga teljességében sehol nem valósult meg. Erre azért szükséges a figyelmet felhívni, mert a Freedland által javasolt új munkajogi megközelítés – minden előzménye ellenére – szintén a jogrend egy jelentős részének teljes átformálásával járna együtt.