

Pécsi Munkajogi Közlemények

XVI. évfolyam • I-II. szám • 2023.



Pécsi Munkajogi Közlemények

XVI. évfolyam • I-II. szám • 2023

Pécsi Munkajogi Közlemények

*A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézetének folyóirata*

A Munkajogi Folyóiratok Nemzetközi Szövetségének Tagja
Member, International Association of Labour Law Journals

A Szerkesztő Bizottság elnöke: Kiss György
A Szerkesztő Bizottság tagjai:
Hajdú József, Héthy Lajos, Öry Csaba, Pál Lajos

Főszerkesztő: Berke Gyula
Szerkesztő: Bankó Zoltán

A szerkesztőség címe:
Levélcím: 7622 Pécs 48-as tér 1. • Telefonszám: 72/501-500/23222

Kiadja:
Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Felelős kiadó:
Fábián Adrián dékán

Tervező szerkesztő:
Molnár László

A folyóiratban közölt művek szerzői jogilag védettek. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A művek a kiadó írásbeli engedélye nélkül részeiben sem reprodukálhatók, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozhatók fel, nem tárolhatók, nem sokszorosíthatók és nem terjeszthetők.

Nyomdai munkálatok: Kódex Nyomda, Pécs

A folyóirat e száma az HUN–REN–PTE–NKE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoportja (HUN–REN–PTE–NKE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law) támogatásával készült.

A kutatócsoport vezetője: Papp Tekla egyetemi tanár

HUN-REN
Magyar Kutatási Hálózat

HU ISSN 1789-7637

E számunk szerzői:

Báles Máté

PhD hallgató

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Békési Gábor

PhD hallgató, tudományos segédmunkatárs

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Fekete Kristóf Benedek

PhD hallgató

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Lőrincz György

ügyvéd

Lőrincz Ügyvédi Iroda

Marosán Melinda

bírósági titkár

Pécsi Törvényszék

Szita Natasa

PhD hallgató

Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar

TARTALOM

Tanulmányok

<i>Lőrincz György:</i> A munkaviszony munkáltató által kezdeményezett megszüntetése – problémás helyzetek.....	7
<i>Báles Máté:</i> A fiatal munkavállalókra vonatkozó munkajogi szabályok fejlődése a magyar munkajogban 1949-ig.....	29

Joggyakorlat

<i>Szita Natasa:</i> A csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó hazai szabályok és gyakorlat az uniós joggal összevetve.....	51
<i>Marosán Melinda:</i> A bírói álláspályázatok elbírálásának részletszabályairól szóló 7/2011. KIM rendelet tervezett módosításáról	64
<i>Békési Gábor:</i> Overview of the legislative process regarding telework.....	69

Ismertetés

<i>Marosán Melinda:</i> Ünnepi tanulmánykötet Kiss György 70. születésnapjára.....	74
--	----

Doktori tanulmányok

<i>Báles Máté:</i> Az iskolaszövetkezet 18 év alatti nappali tagozatos tanuló, hallgató tagjaira vonatkozó szabályozás áttekintése	78
<i>Fekete Kristóf Benedek:</i> A bírói szolgálati jogviszony mint foglalkoztatási jogviszony és a bírói függetlenség egymáshoz való viszonya.....	102

TANULMÁNYOK

Lőrincz György:

A munkaviszony munkáltató által kezdeményezett megszüntetése – problémás helyzetek*

1. Bevezető megjegyzések

Magyarországon a munkaerő fluktuáció 2021-ben 32, 2022-ben 33 százalék volt. Ebből az következik, hogy az említett két évben a foglalkoztatottak mintegy harmada évente munkahelyet változtatott, ami számokban kifejezve (e két év átlagában 4,66 millió összefoglalkoztatottat alapul véve)¹ hozzávetőleg 1,5 millió munkaviszony megszüntetést, illetve új jogviszony létesítést jelez.² Minden felmérés, de a mindennapi tapasztalat is azt igazolja, hogy a munkahelyváltások döntő többségét a munkavállalók kezdeményezik, amit elsősorban a munkaerőpiac keresleti dominanciája generál. A folyamat másik lényeges oka a csaknem teljes foglalkoztatottság, aminek következtében elapadt a foglalkoztatási tartalék, így a munkaerőhiánnyal küzdő munkáltatók javarészt máshol munkában álló személyt képesek csak felvenni. Ugyanakkor az is érzékelhető, hogy a foglalkoztatók is megválnak alkalmazottaik egy részétől, ami leginkább létszámcsökkentésre, minőségi cserére, vagy egyszerűen a munkavállaló nem megfelelő munkavégzésére vezethető vissza. Előtte nem ismert olyan statisztika, amelyik annak az számát/arányát mérné, miszerint a munkaviszony melyik fél kezdeményezésére szűnt meg. Talán egyetlen adatból lehet erre következtetni, nevezetesen az álláskeresők számából, az esetükben ugyanis alappal lehet azt feltételezni, hogy nem az ő akaratukból szűnt meg a munkaviszonyuk. 2021-ben az álláskeresők átlagos száma hozzávetőleg 269e, 2022-ben 238e fő volt, a két év átlaga cca. 250e fő. E (nem vitatom, durva) becslés szerint a munkaviszonyok megszüntetésének (a legutóbbi két naptári év átlagával számolva) évente legalább hatoda (250.000/1.500.000) történt, pontosabban történhetett a munkáltató kezdeményezése alapján. Arányát tekintve ez nem túl magas mérték, de abszolút számokban kifejezve azt jelzi, hogy évente hozzávetőleg negyedmillió, a munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói intézkedés történt.

* A tanulmány a 2020-1.1.2-PIACI-KFI-2021-00306. számú „Okos Révkalauz HUB” projekt keretében készült.

¹ A foglalkoztatottak száma 2021-ben 4,635m, 2022-ben 4,696m fő volt, e kettő átlaga 4,66m.

² A KSH a foglalkoztatottak számát méri, ami természetesen nem egyezik a munkaviszonyban, illetve más jogállási törvényben szabályozott jogviszonyban állók számával. Mivel az említett folyamatra csupán azért utalok, hogy érzékeltessem a fluktuáció mértékét, a „munkaviszonyban állók” és a „foglalkoztatottak” összemosása megengedhetőnek tűnik. E pontban „munkaviszonyban állónak”, illetve „munkavállalónak” tekintem a jogállási törvények hatálya alá tartozó alkalmazottakat, így például a közalkalmazottakat, köztisztviselőket is.

A munkavállaló önkéntes távozása jogszabályi szigorítással aligha korlátozható, sőt az erre irányuló jogalkotás a munkavállalás szabadságának elvébe³ ütközne, így Alaptörvény ellenes lenne. (A hatályos szabályozás két feltételt ír elő e tekintetben: írásban kell a munkavállalónak felmondania a munkaviszonyát és a felmondási időt – ellentétes megállapodás hiányában – munkával kell tölteni. A gyakorlatban még e feltételek megtartása sem érvényesül maradéktalanul, egyszerűen azért, mert a munkavállaló annnyival jobb ajánlatot kap a leendő munkáltatójától, hogy emellett megéri a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményét kockáztatni.) Ezzel szemben a munkajogi szabályozás számos olyan feltételt határoz meg, amelyek a munkaviszony munkáltató részéről történő megszüntetését érintik. Ezek a feltételek (amelyeket korlátozásként is felfoghatók) tételesen meghatározzák a munkaviszony megszüntetésének jogcímeit és az egyes jogcímek alapján történő megszüntetés tartalmi és formai kellékeit. A következőkben ezeket a jogszabályi előírásokat kifejezetten csak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatálya alatt álló munkáltatókat (és értelemszerűen munkavállalókat) érintően ismertetem, mégpedig akként, hogy az általános előírásokat röviden érintem, viszont részletesebben tárgyalok olyan helyzeteket, amelyekben a munkaviszony munkáltató részéről történő megszüntetése nehézségbe ütközik/ütközhet. Ez utóbbi élethelyzeteket az alapján választottam, hogy a bírói gyakorlat visszatérően kitér ezekre a tényállásokra, ami egyben a munkáltatók joggyakorlatának bizonytalanságát is mutatja. Nem véletlen ezért, hogy a következőkben elsősorban legfelsőbb bírósági, illetve kúriai döntésekre hivatkozok.

2. Közös megegyezés – a megállapodás lehetséges hibái

Az Mt. a munkaviszony megszüntetésére irányuló jogcímek közül elsőként a közös megegyezést említi.⁴ A munkaviszony kizárólag a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata, azaz a munkaszerződés alapján jön létre, főszabály szerint ilyen megállapodással módosítható, következésképpen logikus az a jogalkotói feltételezés, hogy a jogviszony felszámolása is tipikusan a felek kölcsönös egyetértésével történik. Ugyanakkor a gyakorlati tapasztalatok azt jelzik, hogy a munkaviszonyt többnyire valamelyik fél egyoldalú jognyilatkozata (felmondás, azonnali hatályú felmondás) szünteti meg, ezért helytelen lenne az Mt. 64. § (1) bekezdésében meghatározott felsorolás sorrendjének (az előzőkben említett dogmatikai jellegétől eltekintve) bármilyen jelentőséget tulajdonítani.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodásra az Mt. – a jognyilatkozatokra vonatkozó általános rendelkezéseken⁵ túl – sajátos szabályokat nem határoz meg, így e tekintetben nem érvényesülnek a munkáltatói felmondásra/azonnali hatályú felmondásra vonatkozó, sok tekintetben jelentős korlátozást megszabó rendelkezések.⁶ Ez csábító a munkáltatóknak, egyszerűen azért, mert jóval kevesebb támadási lehetőséget ad az érintett munkavállaló számára. Ebből fakad az a munkáltatói

³ Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdés.

⁴ Mt. 64. § (1) bekezdés a) pont. Megjegyzem, a „megegyezés” szükségképpen kölcsönös akarat-elhatározást feltételez, ezért a „közös” jelző teljesen felesleges.

⁵ Mt. II.- IV. fejezete.

⁶ Erre nézve részletesebben lásd a 4. és 5. pontban írtakat.

törekvés, hogy – különösen védhető felmondási/azonnali hatályú felmondási ok hiányában - a jogviszonyt közös megegyezéssel szüntessék meg, amihez persze a munkavállaló hozzájárulása is szükséges. Leegyszerűsítve e jogintézmény kockázatát az jelenti, hogy a munkáltató milyen eszközökkel, milyen módon kívánja a munkavállalói beleegyezést befolyásolni, végső fokon elérni. Amennyiben a megállapodás valódi munkavállalói előnyök biztosításával, korrekt tárgyalások eredményeként jön létre, aligha kell a munkáltatónak tartani az esetleges bírói kontrolltól. Az alábbiakban az ezzel ellentétes eseteket emelem ki, tehát azokat, amelyekben a bíróság nem találta jogszerűnek a munkaviszony közös megegyezéssel történt megszüntetését.

a) A közös megegyezés egyértelműségének hiánya

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásban a felek akaratának kifejezettnek, egyértelműnek és félreérthetetlennek kell lennie.⁷ Ezért nem tekinthető létrejöttnek az a megállapodás, amely nem tartalmazza a munkaviszony megszüntetésének időpontját, illetve nem terjed ki a megszüntetéssel kapcsolatos jogokra és kötelezettségekre.⁸ Vitatott a gyakorlatban, hogy a munkaviszony megszüntetésével járó közös megegyezésben rendezni kell-e a felek közötti valamennyi vitás kérdést. A Legfelsőbb Bíróság egy döntésében a megállapodás érvényességi feltételeként határozta meg ezt a követelményt,⁹ de a joggyakorlat ezt a túlzó elvárást nem követi. Így például, ha a megállapodás részletesen meghatározza a feleknek a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos jogait és kötelezettségeit, de azt is rögzíti, hogy közöttük vitatott például a kitűzött prémium teljesítése, megítélésem szerint a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntnek kell tekinteni, legfeljebb a prémiumra való jogosultság kérdésében marad vita a felek között, amelyet feltehetőleg a bíróság dönt majd el. A bírói gyakorlat nem tekinti egyértelmű megállapodásra utalónak azokat a helyzeteket, amelyekben ugyan a munkavállaló aláírja és átveszi a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó munkáltatói igazolásokat, mert önmagában ebből nem lehet a munkaviszony megszüntetésére irányuló hozzájárulására következtetni.¹⁰ Amennyiben a bíróság azt állapítja meg, hogy a közös megegyezés mögött hiányzik a munkavállaló konszenzusa, a megállapodást létre nem jöttnek minősíti és a munkaviszony munkáltató részéről történt jogellenes megszüntetésével kapcsolatos jogkövetkezményeket alkalmazza.

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásban a felek szinte kivétel nélkül kijelentik, hogy a megállapodásban foglaltakon túl egymással szemben nincs további követelésük. A bírói gyakorlat szerint az ilyen kikötésnek is egyértelműnek kell lennie. Konkrét esetben ilyen, általános záradék ellenére a bíróság érdemben vizsgálta a munkavállaló később előterjesztett rendkívüli munkavégzés ellenértékére irányuló igényét,¹¹ más esetben pedig a prémium

⁷ BH 2002.202.

⁸ Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.777/2000.

⁹ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.777/2002.

¹⁰ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.685/2010.

¹¹ BH 2011.146.

megfizetésére előterjesztett keresetét.¹² Mindebből az a tanulság szűrhető le, hogy a megállapodásban akár jogcímenként is pontosan megjelölve indokolt feltüntetni, hogy ezeket érintően a felek teljes körűen elszámoltak egymással, így valóban nincs a munkavállalónak további követelése.

b) A közös megegyezésre irányuló megállapodás semmissége

Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre vagy nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik.¹³ A semmis megállapodás érvénytelen, abból jogok és kötelezettségek nem származnak, ezért az ilyennek minősülő megállapodás a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit vonja maga után.

A semmisség oka lehet, ha a megállapodást a munkáltató képviselőjében nem a munkáltatói joggyakorlásra feljogosított személy köti. Ez a semmisségi ok azonban orvosolható azzal, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója utólag a megállapodást jóváhagyja. A bírói gyakorlat az utólagos jóváhagyást nem köti határidőhöz, így az akár a megállapodás jogellenességének megállapítására irányuló perben is joghatályosan megtörténhet. A közös megegyezésre irányuló megállapodás írásbeli alakhoz kötött, ennek elmulasztása ugyancsak semmisségi ok. Nem lehet viszont az ebből fakadó jogkövetkezményt alkalmazni, ha a megállapodás a felek egyező akaratából teljességbe ment.¹⁴ Hangsúlyozom, hogy az érvénytelenség jogkövetkezménye mellőzésének feltétele: a körülményekből egyértelműen megállapítható legyen a felek közös, egyező akarata. Az előző alpontban utaltam arra, hogy önmagában a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos okiratok aláírásából és átvételéből általában nem következik a munkavállalónak a munkaviszony megszüntetésére irányuló hozzájárulása, ehhez valamilyen többlet tényállás szükséges, tipikusan az, hogy a munkahelyén a továbbiakban nem jelenik meg, még inkább, ha újabb munkaviszonyt létesít.

Az előzőekben említett, lényegében formai hibák mellett a közös megegyezés semmisségéhez vezet, ha a megállapodás megkötése, annak módja munkaviszonyra vonatkozó szabályt sért. A munkaügyi bírósági gyakorlatban már-már klasszikusnak minősül az a döntés, amelyben az eljáró bíróság az alábbiakat fejtette ki. „A bíróság általában nem helyesli, ha a munkáltató a közös megegyezéssel jogviszony megszüntetésére irányuló megbeszéléseket mintegy statáriálisan folytatja le és a kiszolgáltatott helyzetben lévő személytől azonnali döntést követel. Nem egy esetben kifejtette már, hogy az efféle eljárás sérti a tisztesség elvét, ezért az ilyen légkörben kiereszkolt megállapodást rendszerint érvénytelennek nyilvánítja”.¹⁵ Az idézett döntés azon alapul, hogy az Mt. általános magatartási szabályként írja elő, miszerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan

¹² Fővárosi Törvényszék 59. Mf. 635.223/2014.

¹³ Mt. 27. § (1) bekezdés.

¹⁴ Mt. 22. § (2) és (3) bekezdés.

¹⁵ Fejér Megyei Bíróság 3. Mf. 20.663/2011., 10/2012. számú munkaügyi elvi döntés.

magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.¹⁶ Az újabb bírói gyakorlat az ilyen és ehhez hasonló tényállásokat már másként ítéli meg, nem semmisségi oknak, hanem a megállapodás megtámadását megalapozó körülménynek tekinti. Ezért erre a következő alponthoz térek ki.

c) A közös megegyezésre irányuló megállapodás megtámadhatósága

A semmisség mellett a jognyilatkozat érvénytelenségének másik jogcíme a megtámadhatóság. Mint erre utaltam az előző alponthoz, a semmisség általában a jognyilatkozatnak a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközését jelenti. Ezzel szemben a megtámadható jognyilatkozat megfelel az irányadó szabályoknak, de a szerződéses akarat valamilyen okból hibás, ezért alkalmatlan kellő joghatás elérésére. Megtámadható a megállapodás, ha annak megkötésekor a fél valamely lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. A megállapodást bármelyik fél megtámadhatja, ha a szerződéskötéskor lényeges körülményben ugyanabban a téves feltevésben voltak. Lényeges körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést. A megtévesztés hatására kötött megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt vagy tévedésben tart. A megállapodást megtámadhatja az a fél is, akit a másik fél jogellenes fenyegetéssel vett rá a megállapodás megkötésére.¹⁷ Egyszerűbben: a másik fél által okozott vagy felismerhető tévedés, megtévesztés vagy jogellenes fenyegetés esetén a sérelmet szenvedett fél megtámadhatja a munkaviszonyt megszüntető közös megegyezést. A semmisséggel szemben a megtámadást a bíróság nem hivatalból veszi figyelembe, hanem a fél erre irányuló (és értelemszerűen megalapozott) jognyilatkozata alapján, amely jognyilatkozatát a fél szoros határidőn – általában harminc napon – belül teheti meg.¹⁸ A gyakorlatban szinte kivétel nélkül a munkavállaló él a megtámadás jogával, s ha ezt a munkáltató nem fogadja el (amint ez is tipikus), a munkavállaló bíróság előtt kérheti a közös megegyezés érvénytelenségének, azaz a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésével kapcsolatos jogkövetkezmények alkalmazását. Az alábbiakban az e körben kialakult bírói gyakorlat néhány tanulságos döntését ismertetem, amelyek javarészt kapcsolódnak az előző alponthoz ismertetett és „statáriálisnak” minősített eljárásokhoz.

A közös megegyezés érvénytelenségét eredményező kényszerhelyzet fennáll, ha a munkavállalók részére a munkáltató a megállapodás aláírására a munkavállaló számára gondolkodási időt nem biztosít, jogi felvilágosítás kérésétől, ügyvéd igénybevételeének lehetőségétől elzárkózik, a telefonálást nem teszi lehetővé.¹⁹ Más döntés szerint a megállapodás tanulmányozására, illetve aláírására kellő időt kell biztosítani, és a munkáltató nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkavállalóra kényszerítőleg hat vagy őt megtéveszti. Az azonnali döntésre való felszólítás teremthet olyan helyzetet,

¹⁶ Mt. 6. § (2) bekezdés.

¹⁷ Mt. 28. § (1), (3) – (4) bekezdés.

¹⁸ Ezt az eljárást részletesen szabályozza az Mt. 28. § (7) és (8) bekezdése.

¹⁹ BH 2013.252.

amely a jogban járatlan munkavállalóra kényszerítőleg hathat.²⁰ További esetben az egyébként gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságát töltő munkavállalóval kötött a munkáltató a munkaviszonyt megszüntető megállapodást, de a váratlanul kezdeményezett egyeztetés során nem tájékoztatta őt arról, hogy felmondási védelem alatt áll. E körülmények alapján az eljáró bíróságok arra a következtetésre jutottak, hogy a munkavállaló hozzájárulása a munkaviszonya megszüntetéséhez nem volt befolyásmentes.²¹ Ismét hangsúlyozom: az előző alpontban ismertetett 10/2012. számú munkaügyi elvi döntésben kifejtett álláspontot a bírói gyakorlat meghaladta, azaz nem semmisségi oknak, hanem megtámadást megalapozó körülménynek tekinti a közös megegyezést megelőző, és nem tisztességesen lefolytatott eljárást. Ezekből a bírói ítéletekből egyértelmű tanulságok vonhatók le. Mindenekelőtt az, hogy a munkáltató – amennyiben ezt a munkavállaló igényli – biztosítson kellő időt a munkaviszony megszüntetésére irányuló ajánlatának a megfontolására. Sőt: a későbbi viták elkerülése érdekében indokolt lehet ezt a körülményt írásban is dokumentálni. Jelentősége lehet továbbá a megállapodás létrejöttét megelőző tárgyalás stílusának, hangnemenek is. A tisztességes eljárás követelményét sérti, így a munkavállaló kényszerhelyzetéhez vezethet ugyanis, ha a munkáltató erőszakosan, ellenérvet nem tűrő stílusban – az előző alpontban ismertetett ítélet szóhasználatában: statáriálisan – folytatja le ezeket a megbeszéléseket. Az ilyen eljárást sérelmező munkavállalói kifogás megelőzhető, ha a munkáltató részéről többen vesznek részt az ilyen tárgyaláson, akik egy esetleges perben igazolhatják a folyamat korrekt, normális hangvételű lezajlását.

3. A próbaidő – a munkáltató megszüntető jognyilatkozatának indokoltsága

A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig – kollektív szerződés rendelkezése alapján hat hónapig – terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három - kollektív szerződés ilyen tartalmú rendelkezése esetén a hat – hónapot.²² Kiemelendő: próbaidő csak a munkaszerződésben és akként köthető ki, hogy annak kezdete egybeessen a munkaviszony kezdetével. Ebből következően nem jogszerű a próbaidő kikötése, ha az egymást folyamatosan követő második vagy további határozott idejű munkaszerződésben állapodnak meg a felek próbaidőben. Ugyanakkor nem jogellenes próbaidő kikötése a határozott idejű munkaviszony létesítése esetén, az előbbi példa szerint értelemszerűen a felek között elsőként létrejött ilyen tartalmú munkaszerződésben. A próbaidő jogintézményének célját jól mutatja az elnevezése, arra szolgál, hogy a felek kiismerjék egymást, tájékozódjanak a munkavégzés konkrét körülményei és feltételei felől. Jogi jelentősége abban áll, hogy a próbaidő lejártáig bármelyik fél azonnali hatályú felmondással megszüntetheti a munkaviszonyt, mégpedig indokolás nélkül.²³ Főszabály szerint az azonnali hatályú felmondás akkor joghatályos,

²⁰ BH 2001.340.

²¹ Kúria Mfv. 10.627/2014.

²² Mt. 45. § (5) bekezdés.

²³ Mt. 79. § (1) bekezdés a) pont.

ha annak a közlése még a próbaidő lejárta előtt megtörténik. Az ebből fakadó gyakorlati problémák megelőzése érdekében a postai úton történő közlés esetén a főszabály alól egy kivételt állapít meg az Mt., nevezetesen: a próbaidő alatt a munkaviszonyt megszüntető azonnali hatályú felmondás érvényesen megtehető úgy is, ha legkésőbb az időtartam utolsó napján postára adják.²⁴ Ennek kapcsán kiemelendő, hogy a próbaidő tartamának számítására nem a határidőre, hanem az időtartamra irányadó szabályokat kell alkalmazni. Így például az augusztus 1. napjával kezdődő három hónapos próbaidő október 31-én jár, attól függetlenül, hogy az milyen napra esik. (Amennyiben a határidőre irányadó szabályokat kellene alkalmazni, az adott esetben csak november 1. napján járna le a háromhavi próbaidő, s mivel ez munkaszüneti nap, a lejárata tovább halasztódna.) Amennyiben a próbaidő sikeresen eltelik, értve ezalatt azt, hogy egyik fél sem szünteti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ennek a körülménynek nincs jelentősége, tehát a jogviszony változatlan tartalommal folytatódik, s annak megszüntetésére az általános szabályok alapján kerülhet sor.

Mint erre utaltam, a próbaidő jogi jellegét az szabja meg, hogy a tartama alatt a munkaviszonyt bármelyik fél indokolásmentes azonnali hatályú felmondással megszüntetheti. Látszólag tehát a munkáltató szabad belátása alapján dönthet ebben a kérdésben, valójában az elhatározásának több korlátja van, amelyek megsértése azzal jár, hogy a munkaviszony megszüntetése jogellenessé válik. Az alábbiakban ezeket a korlátokat ismertetem.

a) Az azonnali hatályú felmondás az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) felsorolja azokat a munkavállalói tulajdonságokat (például életkor, nem, nemzetiség), illetve élethelyzeteket (például a foglalkoztatás jellege, családi állapot, vagyoni helyzet), amelyekre tekintettel tiltja a hátrányos megkülönböztetést. Amennyiben a munkavállaló valószínűsíti, hogy ilyen védett tulajdonsággal rendelkezik, illetve ilyen helyzetben van és emiatt hátrány érte, a munkáltatónak kell azt bizonyítania, hogy nem történt hátrányos megkülönböztetés. Ez sikerrel csak abban az esetben történhet, ha a munkáltató feltárja és igazolja (vita esetén bizonyítja) a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés tényleges indokait.²⁵

A bírói gyakorlatban jogellenesnek minősült az a munkáltatói eljárás, amelyben a kétéves gyermekét nevelő munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg a próbaidő alatt azonnali hatályú felmondással a munkáltató. A munkavállaló állította, hogy a megszüntetés valódi oka az volt, miszerint a gyermeke gyakori betegsége miatt több alkalommal kiesett a munkából. Mivel a munkáltató nem tudta igazolni az azonnali hatályú felmondás valódi okát, az Egyenlő Bánásmód Hatóság az ügyben marasztaló határozatot hozott.²⁶

²⁴ Mt. 26. § (2) bekezdés.

²⁵ Ebktv. 22. és 72. §.

²⁶ Egyenlő Bánásmód Hatóság 23/2011.

b) Az azonnali hatályú felmondás a joggal való visszaélés tilalmába ütközik

Az Mt. általános magatartási követelményként írja elő, miszerint tilos a joggal való visszaélés. Az Mt. alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet. Amennyiben a munkavállaló arra hivatkozik, hogy a munkaviszonya megszüntetésének valódi oka valamely, a fentiek szerinti joghátrány, és ezt bizonyítja, a munkáltató tartozik azt igazolni, hogy a munkavállaló által felhozott (és bizonyított) tény vagy körülmény és a hátrány bekövetkezése között nincs okozati összefüggés.²⁷ Egy példával illusztrálva: a próbaidő alatt a munkáltató azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát, aki ezt arra hivatkozva sérelmezte, miszerint eltávolításának valódi oka az volt, hogy a felettese utasításait kritikával illette. Amennyiben a munkavállaló bizonyítja, hogy valóban elhangzottak ilyen kritikai megjegyzések, a munkáltatónak kell azt bizonyítania, hogy nem ez volt a munkaviszony megszüntetésének az indoka. Az ilyen, nemleges bizonyítás csak akkor lehet sikeres, ha a munkáltató igazolja a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés valódi indokát.

A gyakorlatban jogellenesnek találta a bíróság azzal a munkavállalóval szembeni, próbaidő alatt közölt azonnali hatályú felmondást, aki állította, hogy a jogviszony megszüntetésének valódi indoka az volt, hogy a feléje irányuló szexuális zaklatást elutasította.²⁸

c) Az azonnali hatályú felmondás utólagos indokolásának kötelezettsége

Az Mt. (2023. január 1. napjával hatályos) szabálya²⁹ meghatározott esetekben feljogosítja a munkavállalót, hogy az egyébként jogszerűen nem indokolt, a munkaviszonyát megszüntető munkáltatói jognyilatkozat utólagos indokolását kezdeményezze. A munkavállalót ez a jog a munkaviszonyát megszüntető jognyilatkozat közlését követő tizenöt napon belül illeti meg, feltéve, ha arra hivatkozik, hogy a jogviszonya megszüntetése az alábbi okokra vezethető vissza: az Mt. 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti (hozzátartozó ápolása miatti) munkaidő-kedvezmény, az apasági szabadság, a szülői szabadság, az Mt. 128. § szerint a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, vagy az Mt. 61. § (2) és (4) bekezdése szerinti kérelme (amely a munkaszerződése vagy egyes munkafeltételei módosítására irányul) miatt került sor.

Az előzőekben felsorolt három esetkorre a munkavállalók gyakran és – különösen a munkáltatót terhelő kimentési bizonyítási kötelezettségre tekintettel – sikerrel hivatkoznak. Ebből az a tanulság vonható le, hogy a munkáltatónak bármikor készen kell állnia az egyébként indokoláshoz nem kötött munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozata okának megfelelő bizonyítására.

²⁷ Mt. 7. § (1) és (3) bekezdés.

²⁸ BH 2011.347.

²⁹ Mt. 64. § (3) bekezdés.

4. Munkáltatói felmondás

4.1. A munkáltatói felmondás indokolásával szemben támasztott követelmények

A munkaviszonyt felmondással mind a munkáltató, mind a munkavállaló megszüntetheti. A határozatlan idejű munkaviszony munkavállaló részéről történő felmondását az Mt. csak ahhoz a feltételhez köti, hogy írásban történjen, továbbá a munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – munkával töltse a felmondási időt. Ezzel szemben a munkáltatói felmondást érintően az Mt. több jogszerűségi feltételt meghatároz annak érdekében, hogy a munkaviszony ilyen módon való megszüntetésére akkor kerüljön csak sor, ha a jogviszony már nem tölti be a rendeltetését. A leglényegesebb feltétel az, hogy a munkáltató – a nyugdíjasnak minősülő és a vezető állású munkavállalót kivéve – a felmondását köteles megindokolni.³⁰

A felmondási indok tartalmát illetően az Mt. több elvárást is meghatároz.³¹ Természetes követelmény, hogy az indoknak valósnak kell lennie. További jogszabályi feltétel a felmondás okának világossága. Ez egyszerűen fogalmazva azt jelenti, hogy a munkavállaló számára a felmondás indokából ki kell tűnnie, miszerint miért nincs szükség a további munkájára. Ettől függetlenül az indok megfogalmazható összefoglaló jelleggel (például: létszámcsökkentés), ebből a szempontból a lényeges az, hogy a munkavállaló az indok valóságát ellenőrizni, adott esetben vitatni tudja. A bírói gyakorlat szerint nem világos „az elvárásainknak nem felelt meg”,³² vagy a „nem sikerült munkára bírni”³³ indok. A harmadik általános elvárás a munkáltatói felmondás indokolásával szemben az, hogy annak okszerűnek kell lennie. Ez azt jelenti, hogy olyan tény vagy körülmény minősül jogszerű felmondási oknak, amelyből következik a munkaviszony megszüntetése. Nem minősül okszerűnek a munkavállaló többszöri betegségére hivatkozó indoklás.³⁴ Ugyancsak okszerűtlen az indok, ha az arra hivatkozik, miszerint a munkavállaló nem járult hozzá a munkaszerződése módosításához. Jogszerű lehet viszont az indoklás ez utóbbi esetben, ha arra a körülményre utal, amely indokoltá tette a munkaszerződés módosítását. Így például, ha a munkáltató felszámolja azt a telephelyét, ahol a munkavállaló a munkaszerződés alapján munkát végezni tartozik, a felmondásban nem arra indokolt hivatkozni, hogy az emiatt szükséges munkaszerződés módosításához nem járult hozzá a munkavállaló, hanem arra, hogy a telephely megszüntetése miatt lehetetlenné vált az érintett munkavállaló további foglalkoztatása. Az okszerűség követelményéből a bírói gyakorlat azt is levezeti, hogy a felmondási indoknak időszerűnek kell lennie. Konkrét esetben a munkavállaló súlyos kötelezettségszegéseit tárta fel az adott év májusában lefolytatott vizsgálat, de erre hivatkozva a munkáltatói felmondást csak az év októberében közölték a munkavállalóval. E körülményből ugyanis a bíróság arra következtetett, hogy ha a feltárt hiányosságok ellenére hónapokon keresztül tovább foglalkoztatta a munkáltató a

³⁰ Mt. 66. § (1) bekezdés.

³¹ Mt. 64. § (2) bekezdés, 66. § (2) bekezdés és 66. § (8) bekezdés.

³² BH 1998.195.

³³ Kúria Mfv. 10.185/2013.

³⁴ MK 95. számú állásfoglalás I.a) pont.

munkavállalót, az erre az okra való hivatkozás nem okszerű.³⁵ Az okszerűség követelményéből az is következik, hogy ha az indoklás a munkavállaló meghatározott kötelezettségzegésére utal, annak súlya vagy jellege olyan kell legyen, amelyből következik a munkaviszony megszüntetése. Így például néhány késedelmes adatrögzítés nem minősül okszerű felmondási oknak.³⁶ Az újabb bírói gyakorlat még szigorúbban ítéli meg az ilyen jellegű indoklás jogszerűségét. Így okszerűnek azt az indokolást tekinti, amely a hasonló munkát végző munkavállalók hibaszázalékát többszörösen meghaladó hibával történő munkavégzésre utal.³⁷

A határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói felmondás indoka – az előző bekezdésben írtakon felül – csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.³⁸ A munkavállalónak a munkaviszonyon kívüli magatartása (például bűncselekmény elkövetése) is jogszerű felmondási ok lehet, ha az bármilyen módon érinti az adott munkaviszonyt. Az úgynevezett minőségi csere a joggyakorlat szerint nem a munkavállaló képességével, hanem a munkáltató működésével összefüggő indok, aminek a végkielégítésre való jogosultság szempontjából van jelentősége. Önmagában a munkavállaló nem megfelelő teljesítménye nem jogszerű felmondási indok, erre nézve lásd a 4.4. pontban írtakat. A munkáltató működésével összefüggő tipikus indok az átszervezés, a létszámcsökkentés, feltéve, hogy az érinti a munkavállaló munkakörét. Ebben az esetben a bíróság nem vizsgálja az átszervezés vagy a létszámcsökkentés célszerűségét és azt sem, hogy miért az adott munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg a munkáltató. Itt érdemes utalni arra, hogy ha viszont a munkavállaló az egyenlő bánásmód követelményének vagy a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére hivatkozik, vita esetén a bíróság részletesen vizsgálja/vizsgálhatja az előbb említett körülményeket is. Határozott idejű munkaviszony munkáltatói felmondása esetén még szűkebbek a lehetséges felmondási indokok, nevezetesen a felmondás csak a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt, vagy a munkavállaló képességére alapított okból jogszerű, vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.³⁹

A munkáltatói felmondás további korlátját jelenti a felmondási tilalomra⁴⁰ és a felmondási korlátozásra⁴¹ vonatkozó szabályozás. Meghatározott időtartam (például várandósság, szülési szabadság vagy a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság ideje) alatt tilalmazott a munkáltatói felmondás közlése, illetve más helyzetekben (például az úgynevezett védett kor, három év alatti gyermek nevelése) pedig korlátozott a munkáltatói felmondás alkalmazása. Munkaviszonyra vonatkozó szabály további felmondási védelmet is megállapít, amelyek közül a legismertebb a szakszervezeti tisztségviselő védelme.⁴² Sőt: a felek megállapodása is tilthatja a munkaviszony felmondással történő megszüntetését, legfeljebb a munkaviszony

³⁵ Kúria Mfv. 10.596/2015.

³⁶ BH 2004.158.

³⁷ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.904/2009.

³⁸ Mt. 66. § (2) bekezdés.

³⁹ Mt. 66. § (8) bekezdés.

⁴⁰ Mt. 65. § (3) – (5) bekezdés.

⁴¹ Mt. 66. § (3) – (7) bekezdés.

⁴² Mt. 273. §.

kezdetétől számított egy évig.⁴³ Említést érdemel, hogy az Mt. nem vette át azt a korábbi szabályt, amely a keresőképtelenség tartamára is felmondási tilalmat írt elő. Ugyanakkor akként rendelkezik, hogy a keresőképtelenség, legfeljebb a betegszabadság lejártát követő egy év alatt közölt munkáltatói felmondás esetén a felmondási idő az említett időtartam lejártát követő napon kezdődik.⁴⁴

A bírói gyakorlat szerint nem jogszerű az a felmondási indok, amelyre tekintettel a munkavállaló korábban már figyelmeztetésben részesült.⁴⁵ Végül a munkáltatói felmondás jogszerűségének alakszerű feltétele, hogy az írásban történjen.⁴⁶

Jól látható, hogy az Mt. a munkáltatói felmondás jogszerűségét több tartalmi és formai követelmény megtartásához köti. Ezek a követelmények megfelelő körültekintéssel teljesíthetők. A következő alpontokban olyan helyzetekre utalok, amelyek a gyakorlatban tipikusnak tekinthetők, de a munkaviszony munkáltató részéről történő felmondása szempontjából sajátos problémát vetnek fel.

4.2. A bizalomvesztés

A munkaszerződés megfelelő teljesítése a felek kölcsönös bizalmán alapul. Az Mt. utal is arra, hogy a munkavállaló köteles a munkakörének ellátáshoz szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.⁴⁷ A munkáltatónak a munkavállalóval szembeni bizalma számos okból megrendülhet. Amennyiben ez az indok egyértelmű és jól bizonyítható, semmi akadálya nincs a munkaviszony felmondással történő megszüntetésének, de hangsúlyozni kell, hogy a felmondás legitim indoka nem önmagában a bizalomvesztés, hanem az azt megalapozó tény vagy körülmény. Nem vitás, ha a munkavállaló a munkáltatót (akár szándékosan, akár gondatlanul) megkárosítja, ez alappal járhat bizalomvesztéssel. A bírói gyakorlat abból indul ki, hogy a bizalomvesztésnek objektív körülményeken kell alapulnia, ezt a vezető szubjektív megítélése, érzete nem helyettesítheti. A munkáltató bizalomvesztését megalapozottnak tekintette a bíróság abban az esetben, amelyben a munkavállaló bizonyított tényeket tagadott és felelősséget másra kívánta hárítani.⁴⁸ A munkavállalónak az a magatartása, hogy kifejezett és indokolt vezetői tiltás ellenére olyan szakmai kérdésben is a felsőbb vezetéshez fordult, amelynek megítélése a többi munkatárs számára egyértelmű és megoldható volt, ezáltal alkalmas lehetett a munkatársak szakmai képességének megkérdőjelezésére, megalapozza a bizalomvesztésre alapított munkáltatói felmondást.⁴⁹

A bizalomvesztés tehát önmagában nem megalapozott felmondási indok, azt konkrét és objektív tényekkel kell alátámasztania és vita esetén bizonyítania a munkáltatónak. Amennyiben ilyen indok nincs, legfeljebb valamilyen gyanú merül fel

⁴³ Mt. 65. § (2) bekezdés.

⁴⁴ Mt. 68. § (2) bekezdés a) pont.

⁴⁵ BH 2007.311.

⁴⁶ Mt. 22. § (3) bekezdés.

⁴⁷ Mt. 52. § (1) bekezdés d) pont.

⁴⁸ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.751/1998.

⁴⁹ Kúria Mfv. 10.369/2016.

csak a munkavállalóval szemben, célszerű a munkaviszony megszüntetését közös megegyezésre törekedve elérni.

4.3. Egészségi alkalmatlanság

A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. Amennyiben tehát a munkavállaló egészségi állapota oly mértékben vagy módon változik, hogy a munkaszerződés szerinti munkakörét nem, vagy csak részben képes ellátni, általában felmerül a munkaviszony megszüntetésének a lehetősége. Ilyen helyzetben a munkáltató köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani.⁵⁰ A munkáltatót tehát nem terheli a munkaszerződés módosításának – pontosabban az erre irányuló ajánlat megtételének - a kötelezettsége, és értelemszerűen a munkafeltételek változtatása is csak abban az esetben várható el részéről, ha annak megfelelő feltételei adóttak. A munkafeltételek átalakításának lehetősége hiányában szinte szükségszerű a munkaviszony megszüntetése, hiszen annak egyik leglényegesebb eleme, a munkavállaló teljesítőképessége meghiúsult, illetve korlátozottá vált. Mint erre a 4.1. pontban utaltam, a munkavállaló képességére (adott esetben annak hiányára) alapított munkáltatói felmondás lehetősége jogszerű, és látszólag egyszerű is. A joggyakorlat az ilyen helyzetekben ugyanakkor egy sajátos eljárási rendet határoz meg.

a) Az egészségi alkalmatlanság megállapítására jogosult szerv

Logikusnak tűnne, hogy a munkavállaló egészségi állapotát hitelesen igazolja a kezelő orvosa, akinek leginkább van információja e téren. Ugyanakkor a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI.24.) NM rendelet 11. § (1) bekezdése értelmében a munkaviszonyban álló személy ilyen jellegű alkalmasságának megállapítását a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás nyújtására jogosult orvos végzi. A bírói gyakorlat egységes abban, hogy csak az említett szerv véleménye alapján lehet a munkavállaló egészségi alkalmatlanságát megállapítani.

b) Az egészségi alkalmatlanság megállapítására irányuló eljárás

Amennyiben vitatott az előző alponthoz említett orvos véleménye, azzal szemben akár a munkáltató, akár a munkavállaló felülvizsgálatot kezdeményezhet az előző alponthoz említett NM rendelet mellékletében meghatározott módon. A másodfokú vélemény viszont bíróság előtt nem támadható meg,⁵¹ tehát az a munkáltatót köti. Amennyiben a végleges (másodfokú) határozat a munkavállaló egészségi alkalmatlanságát állapítja meg, ez megfelelő indoknak tűnik a munkaviszony ilyen okból történő munkáltatói felmondásának. Ugyanakkor a munkavállaló természetesen nincs elzárva az elől, hogy az ilyen indokú munkáltatói felmondással szemben bíróság előtti jogvitát kezdeményezzen, állítva, hogy esetében nem áll fenn az egészségi

⁵⁰ Mt. 51. § (3) bekezdés.

⁵¹ Legfelsőbb Bíróság 1/2004. KPJE határozat.

alkalmatlanság. A bíróság már nincs kötve a foglalkozás-egészségügyi határozatban foglaltakhoz, így ilyen esetben igazságügyi orvosszakértő véleményét is beszerezheti. Konkrét ügyben az igazságügyi szakértő a korábbihoz (tehát a foglalkozás-egészségügyi szerv egészségi alkalmatlanságot megállapító álláspontjához) képest ellentétes véleményt fogalmazott meg, amelyet a bíróság el is fogadott, s az egészségi alkalmatlanságra alapított munkáltatói felmondást jogellenesnek ítélte.⁵² Az a paradox helyzet állt elő ebben az esetben, hogy a munkáltató minden lépése megfelelt a vonatkozó jogszabályi előírásoknak, ennek ellenére a felmondása jogellenesnek minősült. Ennek megelőzése – az ismertetett jogszabályi keretek között – a munkáltató részéről szinte lehetetlen, legfeljebb arra lehet a figyelmet felhívni, hogy minden esetben érdemes beszerezni a másodfokú foglalkozás-egészségügyi véleményt, bár a fentiek szerint ez sem zárja ki a felmondás kockázatát.

4.4. A munkavállaló nem megfelelő teljesítménye

A munkák többségének intenzitása, hatékonysága mérhető, következésképpen a munkavállaló teljesítménye objektíve is meghatározható. A „teljesítmény” kifejezést e körben a köznyelvben elfogadott tartalmához képest szűkebb értelemben használom, a munkavállaló munkavégzésének mérhető, így számokkal, adatokkal kifejezhető eredményét értem alatta. (Például az előállított vagy értékesített termék, szolgáltatás mennyisége, az elintéztett ügyek száma.) Érthető, ha a munkáltató a tartósan az elvárthoz képest gyengébb teljesítményt elérő munkavállaló munkaviszonyát nem kívánja fenntartani, ami tipikus esetben munkáltatói felmondást generál. Kérdés, hogy jogszerű indoka a munkáltató felmondásának, ha az csak a teljesítmény nem megfelelő voltára utal.

A bírói gyakorlat egyértelműen nemmel válaszolja meg az előzőekben feltett kérdést. Önmagában az elvárt teljesítmény hiánya nem okszerű indoka a munkáltatói felmondásnak, ha nem bizonyított, hogy azt a munkavállaló képessége, illetve magatartása okozta.⁵³ Más ügyben a munkáltató arra hivatkozva monda fel az üzletvezető munkaviszonyát, hogy az üzlet forgalma visszaesett. Az eljáró bíróságok a felmondást jogellenesnek ítélték, mert annak indokolásából nem tűnt ki, hogy a forgalom visszaesése a munkavállaló magatartására vagy a munkáltató működésével összefüggő okra vezethető vissza.⁵⁴ Ezeket a döntéseket a bíróságok azzal indokolták, hogy a munkavállaló nem megfelelő teljesítménye nem szerepel a munkáltatói felmondás lehetséges okait meghatározó Mt. 66. § (2) bekezdésében.⁵⁵ Az esetek jelentős részében a nem megfelelő munkavállalói teljesítmény okai is nehezen tisztázhatók, így vita esetén aligha bizonyíthatók. A lehetetlenséggel határos például annak az igazolása, hogy a nem megfelelő teljesítmény/eredmény a munkavállaló képességére vezethető vissza. (A példában említett üzletvezető feltehetőleg rendelkezett mindazokkal az ismeretekkel, tudással, amelyek az üzlet irányításához szükségesek

⁵² Kúria Mfv. 10.212/2017.

⁵³ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.006/1999.

⁵⁴ Kúria Mfv. 10.677/2016., 4/2018. számú munkaügyi elvi határozat.

⁵⁵ Az Mt. 66. § (2) bekezdése értelmében a munkáltatói felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

voltak.) Némileg egyszerűbb a helyzet, ha az eredmény elmaradásával kapcsolatban a munkavállaló (értelemszerűen nem megfelelő) magatartása is kimutatható, például rendszeres késés, a képzések elmulasztása. Ez utóbbi esetekben ezek a magatartásbeli hiányosságok már jogszerű felmondási okként megjelölhetők. (Ismét a példabeli üzletvezetőre visszatérve: amennyiben a nem megfelelő rendelkezések is szerepet játszottak az üzlet forgalmának a visszaesésében, ez a körülmény már jogszerű felmondási oknak minősülhet.)

Összegezve a fentieket, a munkavállaló nem megfelelő teljesítménye önmagában nem jogszerű felmondási ok, ilyen helyzetben azt szükséges vizsgálni, hogy milyen körülmények játszanak szerepet az elvárt eredmény elmaradásában. Amennyiben kimutatható, hogy valamely kötelezettségét nem megfelelően teljesíti a munkavállaló, ez megalapozhatja a munkáltatói felmondást. Ennek hiányában marad a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésének lehetősége.

4.5. A visszatérő kismama munkaviszonyának megszüntetése

Gyakori élethelyzet, hogy különösen a hosszabb ideig távol lévő kismama visszatérésekor alapjaiban megváltozik a munkahelyi környezet, aminek következtében a munkáltató nem kívánja őt foglalkoztatni, tipikusan azért, mert meg kívánja tartani a kismama helyére felvett munkavállalót. Ugyanakkor - amennyiben az adott munkakörben a kismama távolléte alatt változás nem történt - a munkáltató alapvető kötelezettsége, hogy a fizetés nélküli szabadság lejártát követően a visszatérő munkavállalót a munkaszerződése szerint tovább foglalkoztassa. Ennek a helyzetnek a megoldása munkáltatói felmondással nem lehetséges, egyszerűen azért, mert nem hozható fel jogszerű felmondási ok. (A kismama nem dolgozott, így a magatartásával kapcsolatban sem merülhet fel kifogás, a képessége sem változott, s a munkáltató működésében sem történt semmi változás.) Más lehetőség hiányában a munkaviszony megszüntetésére csak a közös megegyezés marad.

Itt jegyzem meg, hogy a bírói gyakorlat szerint jogszerű, ha a távollévő munkavállaló helyettesítésére határozott időre alkalmaz munkavállalót a munkáltató, s az is elfogadható, ha a határozott idő tartamát nem naptár szerint, hanem a helyettesített munkavállaló távollétének tartamában határozzák meg a felek.⁵⁶ Ez persze az előzőekben jelzett problémát nem oldja meg, de legalább egyszerűbbé (és nem mellékesen olcsóbbá) teszi a helyettesítő munkavállalótól való megváltást.

5. Munkáltatói azonnali hatályú felmondás

5.1. Az azonnali hatályú felmondással szemben támasztott követelmények

5.1.1. Az azonnali hatályú felmondás esetei

⁵⁶ Kúria Mfv. 10.703/2012.

Az azonnali hatályú felmondás – elnevezéséből következően – felmondási idő közbeiktatása nélkül szünteti meg a munkaviszonyt.⁵⁷ Az Mt. három tényállás alapján ad lehetőséget arra, hogy a munkáltató azonnali hatályú felmondással szüntesse meg a munkavállaló munkaviszonyát. Ezek a következők.

- a) A munkavállaló súlyos szerződésszegése, Mt. 78. §.
- b) A próbaidő tartama alatt, Mt. 79. § (1) bekezdés a) pont.
- c) A határozott idejű munkaviszony megszüntetése, feltéve, hogy a munkáltató megfizeti a munkavállalónak a határozott időből még hátra lévő időtartamra járó, de legfeljebb tizenkét havi távolléti díját, Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont és 79. § (2) bekezdés.

A b) pont alatti esetet érintettem a 3. pontban, a c) alatti pedig gyakorlati problémát nem okoz. Ezért ebben a pontban az a) alatti azonnali hatályú felmondásról esik szó.

5.1.2. Az Mt. 78. §-án alapuló munkáltatói azonnali hatályú felmondás jogalapja

Az Mt. 78. § (1) bekezdése a következőt rendeli. „A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.” Két indokcsoportot határoz meg az idézett szabály, amelyek közül nagyobb gyakorlati jelentősége az elsőnek van. Eszerint a munkavállaló munkaviszonyát abban az esetben szüntetheti meg a munkáltató azonnali hatályú felmondással, ha a munkavállaló i) szándékos vagy súlyosan gondatlan magatartással, ii) a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét, iii) jelentős mértékben megszegi. A munkáltatói azonnali hatályú felmondás akkor jogszerű, ha a három említett feltétel együttesen megvalósul. A gyakorlatban az alábbi kötelezettségszegések alapozhatják meg a munkáltató azonnali hatályú felmondását.

a) *Munkaköri kötelezettség megszegése.* E körben tipikus indok az igazolatlan mulasztás, a munkaidő nem munkával töltése. Az igazolatlan távolléttel esik egy tekintet alá, ha a munkavállaló a kötelezően elrendelt oktatásról késik vagy attól igazolatlanul távol marad, továbbá ha a munkavédelmi oktatáson való részvételt megtagadja.⁵⁸ De: a munkáltató belső szabályainak (akár súlyos) megsértése csak abban az esetben értékelhető a munkavállaló terhére, ha a munkáltató bizonyítja, hogy a belső szabályzat mindenki számára hozzáférhető volt, azt mindenki megismerhette.⁵⁹ Súlyos, azonnali hatályú felmondást megalapozó kötelezettségszegés a munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása, továbbá az alkoholos befolyásoltság vagy más tudatmódosító szer hatása alatt történő munkavégzés is. Megjegyzem, az is megalapozhatja a munkáltató azonnali hatályú felmondását, ha a munkavállaló alapos ok nélkül megtagadja a munkára képes állapotának a vizsgálatát. Értelemszerűen alapulhat az azonnali hatályú felmondás a munkavállaló szabálytalan, előírásba ütköző munkavégzésén, ide értve a feladat

⁵⁷ A joggyakorlat elfogadja, ha az ilyen tartalmú felmondás annak közléséhez képest néhány nappal később szünteti meg a munkaviszonyt.

⁵⁸ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.820/2007.

⁵⁹ Kúria Mfv. 10.338/2016.

elvégzésére megadott határidő elmulasztását is. *De:* ez utóbbi kötelezettségszegések esetében a bíróság azt is vizsgálja, hogy a kötelezettségszegés mennyiben volt jelentős mértékű, illetve sorozatos, e körülmények hiányában megalapozatlannak minősíti a munkáltató azonnali hatályú felmondását. Okszerűen élhet az azonnali hatályú felmondás jogával, ha a munkavállaló (szándékosan vagy súlyosan gondatlanul) kárt okoz, a kártérítési igény érvényesítése mellett. Végül e körben kiemelem, hogy a joggyakorlat a vezetővel szembeni elvárhatóság szintjét az általánoshoz képest magasabb szinten határozza meg. Adott esetben jogszerűnek ítélte a bíróság a vezetővel (konkrétan gazdasági igazgatóval) szembeni azonnali hatályú felmondást, mert nevezett első helyen írt alá több átutalási megbízást, noha a belső szabályzat értelmében csak másodhelyi aláíró volt.⁶⁰

b) Az általános magatartási követelmények megsértése. Az Mt. 52. § (1) bekezdés d) és e) pontjai értelmében a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, továbbá a munkatársaival együttműködni. E kötelezettségek jelentős mértékű megszegése megalapozza a munkavállaló munkaviszonyának azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését. Néhány példa a gyakorlatból. A munkatársakat megillető kellő tiszteletet és a munkatárs emberi méltóságát sérti, ha a munkavállaló obszcné képeket küldött munkatársnőjének a munkáltató belső levelezési rendszerében.⁶¹ Az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a felettesét alapos ok nélkül rendszeresen lejáratja a munkatársai előtt.⁶² Az együttműködési kötelezettség a munkavállalót a keresőképtelensége tartama alatt is terheli.⁶³ *De:* A Kúria egy viszonylag friss döntésében némileg eltérő álláspontot fejtett ki a munkatárs emberi méltóságát sértő magatartás megítélésével kapcsolatban. Az adott per tényállása szerint a munkáltató egyik középvezetője kifejezetten obszcné kifejezésekkel illetve (egyébként távollétében) az egyik munkatársát. Erre tekintettel a munkáltató a középvezető munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntette. A Kúria – megalapozatlannak minősítve a munkáltató azonnali hatályú felmondását - ezen ügy elbírálása során kifejtette: a munkavállalótól is elvárt együttműködési kötelezettség megszegése abban az esetben értékelhető jelentős mértékűnek, ha akadályozza a munkafeladatok hatékony teljesítését.⁶⁴ Más ügyben viszont az eljáró bíróságok nem vizsgálták azt, hogy adott esetben a munkavállaló véleménynyilvánítása mennyiben érintette a „munkafeladatok hatékony teljesítését”, hanem önmagában a másokat sértő kijelentéseket úgy minősítették, hogy azok megalapozzák a munkáltató azonnali hatályú felmondását.⁶⁵ Látható, hogy e téren némileg ellentmondó a joggyakorlat, ami óvatosságra int az ilyen és hasonló indokra alapított munkáltatói felmondást/azonnali hatályú felmondást tartalmazó döntés meghozatalánál.

A munkáltatói felmondás indoka lehet a munkavállaló munkahelyen kívüli, illetve összeférhetetlen magatartása, ezekre az 5.2. és az 5.3. alpontokban térek ki.

⁶⁰ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.773/1998.

⁶¹ BH 2006.201.

⁶² BH 2009.161.

⁶³ BH 1999.573., Mfv. 10.149/2022.

⁶⁴ Kúria Mfv. 10.112/2021.

⁶⁵ Kúria Mfv. 10.011/2023.

5.1.3. Az Mt. 78. §-án alapuló azonnali hatályú felmondás közlésének határideje

Az Mt. általános magatartási követelményeiből, különösen a joggal való visszaélés tilalmából következik, hogy a munkáltató a munkavállaló azonnali hatályú felmondást megalapozó magatartására rövid időn belül reagáljon, azzal ne éljen vissza, ne tartsa bizonytalanságban a munkavállalót. Erre tekintettel az Mt. 78. § (2) bekezdése az alábbiakat rendel. „Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.” A tizenöt napos határidő a tudomásszerzéstől számítandó. Ennek kapcsán kiemelem, hogy a joggyakorlat a tudomásszerzést általában akkor tekinti megvalósultnak, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója szerez ismereteket az azonnali hatályú felmondást megalapozó munkavállalói magatartásról. Lényeges továbbá, hogy tudomásszerzés alatt érteni kell mindazon körülmények ismeretét, amelyek alapján az adott munkavállalói magatartás alaposan megítélhető. Ennek érdekében sok esetben vizsgálatot kell a munkáltatónak lefolytatni, ami időigényes is lehet. Konkrét döntés indokolásából idézve: a szóban lévő határidő akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkört gyakorló a megalapozott döntés meghozatala szempontjából valamennyi releváns tényt megismer. A tudomásszerzés érdekében lefolytatott vizsgálat így a szubjektív határidőbe nem számít be. Értékelendő az is, hogy a gyanú felmerülésekor a vizsgálatot azonnal megkezdte a munkáltató és azt ésszerű határidőben be is fejezte.⁶⁶ A tizenöt napos határidő megtartása tehát nem feltétlenül igazodik annak naptári lejártához, ezzel szemben az egyéves határidő objektívnek minősül, azaz ennek elteltét követően azonnali hatályú felmondás nem közölhető abban az esetben sem, ha a tudomásszerzés e határidő lejártát megelőző napokban történt.

A tizenöt napos határidőt – főszabály szerint - abban az esetben kell megtartottnak tekinteni, ha a munkáltató ezen határidőn belül közli a munkavállalóval az azonnali hatályú felmondást.⁶⁷ A gyakorlatban nem kis nehézséget okozott, ha a munkáltató postai úton közölte a jognyilatkozatát, ugyanis ebben a helyzetben kis részben a posta, nagyobb részben a címzett eljárástól (is) függött az, hogy a munkavállaló részére történő kézbesítés mely időpontban történik meg. A bírói gyakorlat ezért már évek óta jogszerűen közöltnek tekinti az azonnali hatályú felmondást, ha azt a (tizenöt napos) határidő lejártának legkésőbb az utolsó napján postára adták, mégpedig a munkavállaló ismert címére. Ezt a joggyakorlatot az Mt. jogszabályi szintre emelte.⁶⁸

⁶⁶ Kúria 10.081/2022.

⁶⁷ Természetesen ez igaz az egyéves, úgynevezett objektív határidőt illetően is, de a közlés megtörténte ez esetben nem okoz gyakorlati nehézséget.

⁶⁸ Mt. 26. § 2023. január 1. napjától hatályos (6) bekezdése.

5.2. A munkavállaló munkaidőn kívüli magatartása

Az Mt. 8. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A 8. § (2) bekezdése a munkavállaló lojalitási kötelezettségét kiterjeszti, kimondva: a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírvének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A gyakorlatban e tilalom megsértését döntően a munkavállaló a munkáltatót is érintő véleménynyilvánítása, esetenként a munkaviszonyt közvetlenül nem érintő bűncselekmény elkövetése eredményezi/eredményezheti.

a) *A munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága.* A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.⁶⁹ Az egyértelmű, hogy megalapozott az ilyen véleménynyilvánításra hivatkozó azonnali hatályú felmondás, ha a munkavállaló a munkáltató, illetve annak meghatározott munkavállalói (vezetői) tevékenységét negatív színben tünteti fel. A joggyakorlat szerint a munkavállalót megillető véleménynyilvánításhoz való alkotmányos jog nem jelentheti azt, hogy e jogát a meglévő hiányosságoknak a sajtónyilvánosság felhasználásával történő közzétételével a munkáltató érdekeivel ellentétesen gyakorolhatja.⁷⁰ Sőt: az is maga után vonhatja a legsúlyosabb jogkövetkezményt, ha a munkavállaló méltatlanná válik véleménye alapján a munkaköre betöltésére. Így, ha a pedagógus Facebook (szülők által is elérhető) oldalán a zsidókat, a romákat és a menekülteket érintő negatív bejegyzéseket tesz, illetve lájkol, erre tekintettel jogviszonyának azonnali hatályú felmondása jogszerűnek tekinthető.⁷¹

Ugyanakkor jóval nehezebb a munkáltatót érintő, de semleges bejegyzések megítélése. A magyar ítélkezési gyakorlatból az egyik legvitatottabb esetet érdemes e körben idézni. A felperesi munkavállaló egy bank alkalmazottja volt. Egyik munkatársával egy szakmai blogot szerkesztett, amelyben két általános kérdést feszegetett oly módon, hogy azok tartalmából a munkáltató személyére nem volt levonható következtetés. A munkáltató felmondással megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát, azzal az indokkal, hogy a nála szerzett szakmai tapasztalatát osztotta meg a nyilvánossággal, amivel sértette a munkáltató jogos gazdasági érdekét. A munkavállaló keresetét az eljáró bíróságok elutasították, és az Alkotmánybíróság sem találta megalapozottnak a bírói döntéssel szembeni panaszt. Az Emberi Jogok Európai Bírósága (EJEB) a véleménynyilvánítás szabadsága megsértésének minősítette a munkáltató eljárását, az alábbi négy szempont értékelése alapján:

1. A közlés jellege. Az Alkotmánybíróság álláspontjával szemben az EJEB arra következtetésre jutott, hogy a munkavállaló védelme nem csupán a közéleti, hanem a szakmai kérdésekre is kiterjed.

⁶⁹ Mt. 8. § (3) bekezdés

⁷⁰ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.119/2003.

⁷¹ Kúria Mfv. 10.098/2019.

2. A közlés személyes indítéka. Az EJEK hangsúlyozta, hogy a személyes sértettségből eredő közlés valóban nem áll védelem alatt, de ilyen motívuma a munkavállalónak nem volt.

3. A közléssel okozott kár. Az EJEK elfogadta, hogy a magyar munkajog a munkakör teljesítése során szerzett információk megosztását a munkáltató jogos gazdasági érdeke sérelmének tekinti, de azt is megállapította, hogy az adott ügyben nem bizonyított a munkáltató bármilyen kára, hátránya.

4. A joghátrány súlya. Az EJEK álláspontja szerint az állásból való elbocsátás súlyos joghátrány.⁷²

Az EJEK által meghatározott szempontok iránymutatásul szolgálhatnak az e körben felmerülő tényállások megítélése során.

b) *Bűncselekmény elkövetése.* Egyértelmű, ha a munkavállaló a munkáltató sérelmére követ el bűncselekményt (például eltulajdonítja valamely vagyontárgyat), ez egyben megalapozza a munkaviszonyának azonnali hatályú felmondását. Kérdéses ugyanakkor, hogy miként kell megítélni azt a helyzetet, amelyben felmerül a bűncselekmény elkövetésének a gyanúja és emiatt a munkavállaló előzetes letartóztatásba kerül, azaz nem tud eleget tenni munkavégzési (rendelkezésre állási) kötelezettségének. Hangsúlyozni kell, hogy ilyen esetben még csak a bűncselekmény elkövetésének (alapos) gyanúja merül fel. A joggyakorlat szerint bűncselekmény elkövetésének alapos gyanúja szigorúan körülhatárolt feltételek fennállása esetén megalapozhatja a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését. A bizalmi munkakörben foglalkoztatott munkavállalóról a rendőrségtől kapott, a letartóztatásáról szóló értesítés a bizalomvesztést megalapozhatja, ami azonnali hatályú felmondás alapjául is szolgál.⁷³ Az azonnali hatályú felmondás ilyen feltételek mellett jogszerű lehet akkor is, ha végül a bíróság felmenti a munkavállalót.⁷⁴ Ugyanakkor jól látható, hogy az ilyen alapon meghozott azonnali hatályú felmondás kockázatos, ezért megfontolandó a jogviszony fenntartása, arra is tekintettel, hogy az előzetes letartóztatásban lévő munkavállaló részére – munkavégzés hiányában – munkabér nem jár. Jóval megalapozottabb lehet a munkáltatói reagálás, ha legalább a nyomozati eljárás lezárulását követően, annak ismeretében történik.

5.3. Összeférhetetlenség

A munkajogi szabályozás az „összeférhetetlenség” jogi kategóriáról kifejezetten nem rendelkezik, mindössze a vezető állású munkavállalót érintően határoz meg ilyen tartalmú korlátokat.⁷⁵ A jogi értelemben vett összeférhetetlenség személyi vagy tárgyi lehet, ez utóbbi a munkajogban tipikusan a munkavállaló többes foglalkoztatása kapcsán merül fel.

Személyi összeférhetetlenség a munkaviszonyt érintően abban az esetben alakulhat ki, ha hozzátartozók kerülnek mindkét fél, tehát a munkavállaló és a munkáltató/munkáltatói jogkör gyakorlója pozíciójába. Ezt tilalmazó szabályt az Mt.

⁷² Herbai v. Hungary No 11608/15. 2019. november 5.

⁷³ EBH 2005.1244.

⁷⁴ Kúria Mfv. 10.616/2015.

⁷⁵ Mt. 211. §.

nem tartalmaz, legfeljebb általános magatartási szabályba (különösen a tisztességes joggyakorlás követelményébe) ütközhet az ilyen helyzet kialakulása. Természetesen nincs elzárva a munkáltató attól, hogy belső szabályzatban állapítson meg tiltó rendelkezéseket, például azt, hogy az ellenőrző és az ellenőrzött nem lehet közeli hozzátartozó. Ilyen belső rendelkezés megsértése akár a legsúlyosabb joghátrányt, azaz munkáltatói azonnali hatályú felmondást is megalapoz.

A tárgyi összeférhetlenség a munkavállaló többes foglalkoztatása esetén merülhet fel. Mindenekelőtt hangsúlyozom, hogy kifejezett rendelkezést nem tartalmaz az Mt. még arra nézve sem, hogy miként kell ezt a munkavállalónak a munkáltató felé bejelenteni. Az együttműködési kötelezettségből azonban következik, hogy konkrét rendelkezés hiányában is köteles a munkavállaló előzetesen tájékoztatni a munkáltatót a további munkaviszony létesítésére irányuló szándékáról. A további munkavégzésre vonatkozó bejelentés akkor megfelelő, ha kellően konkrét, kitér a munkavégzésnek a munkáltató gazdasági érdekeit és működését érintő valamennyi körülményére és feltételére, és a munkavállaló bizonyítja a munkáltatói jogkör gyakorló részére adott ennek mindenben megfelelő bejelentését.⁷⁶ Önmagában a bejelentés elmulasztása, illetve annak valótlan tartalma is megalapozhatja a munkáltató azonnali hatályú felmondását. A bejelentés tartalma alapján vizsgálhatja a munkáltató azt, hogy a munkavállaló további munkavégzése sérti-e bármely jogos gazdasági érdekét. Ennek során nem elegendő a további foglalkoztatással érintett munkáltató cégjegyzékében szereplő tevékenységi körének értékelése, e cég konkrét tevékenysége mérvadó annak megítélésénél, hogy a munkavállaló további foglalkoztatása érinti-e a munkáltató jogos gazdasági érdekét. A gazdasági élet szereplőinek a cégjegyzékben lévő azonos tevékenységi köre mellett sem kizárt, hogy a munkavállaló nem veszélyezteti a munkáltató gazdasági érdekeit. Adott esetben mindkét munkáltató cégjegyzékében szerepelt a „vegyi árú nagykereskedelem” tevékenységi kör, s mindkét cég ténylegesen folytatott ilyen tevékenységet. Tekintettel azonban arra, hogy a munkavállaló foglalkoztatója semmilyen olyan terméket vagy szolgáltatást nem nyújt, amely hasonlít a másik munkáltatóéhoz, jogsértés nem állapítható meg. A további foglalkoztatás jogellenességét a munkáltatónak úgy kell bizonyítania, hogy a tényállás egyedi sajátosságai alapján kétséget kizáróan megállapítható legyen a gazdasági érdekeinek tényleges megsértése, vagy ennek valós veszélye.⁷⁷ Megjegyzem, a munkáltató abban az esetben sem tilthatja meg a munkavállaló további munkavégzését, ha azt összeférhetetlennek tartja a nála fennálló munkaviszonnyal. Amennyiben a munkavállaló a munkáltató összeférhetlenségre történő jelzése ellenére további jogviszonyt létesít, a fennálló munkaviszony (akár azonnali hatályú felmondással történő) megszüntetésének lehet helye.

6. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

Az előzőekben olyan helyzetekről esett szó, amelyekben a munkaviszony megszüntetése meghatározott kockázatokkal jár/járhat. A kockázat abban áll, hogy a munkavállaló által kezdeményezett jogvitában a bíróság jogellenesnek

⁷⁶ 2340. EH.

⁷⁷ 15/2014. számú elvi döntés.

minősíti/minősítheti a munkaviszony megszüntetését, legyen az a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés, felmondás vagy azonnali hatályú felmondás. Érdemes ezért végül röviden áttekinteni, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése milyen a munkáltatót terhelő jogkövetkezménnyel jár.

a) *Kártérítés.* Az Mt. 82. § (1) bekezdése főszabályként kimondja: a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A munkáltató kártérítési felelősségére irányadó szabályokat az Mt. XIII. fejezete tartalmazza. A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a munkavállaló által igényelhető tipikus kár az elmaradt jövedelem, ami abból ered, hogy elesik a megszüntetett munkaviszonyában kapott munkabérétől. Értelemszerűen e körbe sorolható az alaphét, de ezen kívül minden olyan juttatás, amely rendszeresen megillette a munkavállalót, ide értve a cafeteriát is.⁷⁸ Az általános kártérítési szabályokhoz képest viszont lényeges eltérés, hogy elmaradt jövedelem jogcímén a munkavállaló legfeljebb tizenkét havi távolléti díjának megfelelő összeget igényelhet.⁷⁹ Ennek a korlátozásnak az indoka az a jogalkotói feltevés, miszerint meghatározott idő elteltével a munkavállaló kára és a korábbi munkaviszonyának jogellenes megszüntetése között már nem igazolható az oksági kapcsolat.⁸⁰ Az elmaradt jövedelembe értelemszerűen be kell számítani a munkavállaló által ténylegesen elért jövedelmet. Ezen túlmenően úgynevezett kárenyhítési kötelezettség terheli a munkavállalót, amiből az következik, hogy az elmaradt jövedelmet csökkenteni kell azzal az összeggel is, amelyet a munkavállaló az adott helyzetben elvárható módon elérhetett volna.⁸¹ A joggyakorlat szerint elvárható a munkavállalótól, hogy keresőfoglalkozás hiányában álláskeresőként regisztráljon, így igényelje az e címen őt megillető járandóságot. Egyebekben a munkáltatót terheli annak a bizonyítása, hogy milyen jövedelmet érhetett volna el a munkavállaló. Ez a bizonyítás akkor sikeres, ha konkrétan megjelöli a munkáltató azt a foglalkoztatási lehetőséget, amelynek igénybe vétele a munkavállalótól elvárható lett volna. Önmagában az, hogy a munkavállaló munkakörében több álláshirdetés is megjelent, nem jelenti azt, hogy a munkavállaló megszegte a kárenyhítési kötelezettségét.

b) *Átalánykár.* Kártérítés helyett a munkavállaló a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget igényelhet.⁸² Ilyen tartalmú igényt nyilvánvalóan az a munkavállaló érvényesít, aki a munkaviszonya (jogellenes) megszüntetését követően olyan jogviszonyt létesít, amelyben a jövedelme legalább eléri a korábbi munkabérét, ezért elmaradt jövedelme nincs. Ez az igény – a bírói gyakorlatban is használt elnevezése ellenére – nem kártérítési alapú, ezért az elbírálása során nem vizsgálándó a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége.

c) *A munkaviszony helyreállítása.* Az Mt. a munkaviszony jogellenes megszüntetése kivételes jogkövetkezményének tekinti a munkaviszony helyreállítását.⁸³ Ezt csak akkor

⁷⁸ Mt. 169. § (1) bekezdés.

⁷⁹ Mt. 82. § (2) bekezdés.

⁸⁰ Ugyanakkor kiemelandó, hogy a limitet meghatározó szabály nem tizenkét havi időtartamra, hanem meghatározott összegre korlátozza az elmaradt jövedelem iránti igényt.

⁸¹ Mt. 167. § (2) bekezdés.

⁸² Mt. 82. § (4) bekezdés.

⁸³ Ennek indokait nem részletezem, de érdemes megjegyezni, hogy a korábbi, a munkaviszony helyreállítását preferáló szabályozás alapján is csak kivételesen igényelték ezt a munkavállalók.

igényelheti a munkavállaló, ha a munkaviszonya megszüntetésének jogellenességét az Mt.-ben tételesen meghatározott jogcímek valamelyike alapján állapította meg a bíróság.⁸⁴ Ebben az esetben a munkáltatónak természetesen ismét foglalkoztatni kell a munkavállalót a munkaszerződése szerint, továbbá meg kell térítenie a munkavállaló elmaradt jövedelmét és egyéb kárát. Ez utóbbi meghatározása során nem érvényesül az elmaradt jövedelem a) pontban említett limitösszege, de vizsgálendő a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének teljesítése.

⁸⁴ Mt. 83. § (1) bekezdés.

A fiatal munkavállalókra vonatkozó munkajogi szabályok fejlődése a magyar munkajogban 1949-ig

Bevezetés

A fiatal munkavállalókra vonatkozó speciális rendelkezéseket vizsgálom a kezdeti időszaktól (1840-es évek) 1949-ig terjedő időszakig, kizárólag magyar munkajogtörténeti szempontból jelen tanulmányban. Nem képezi tárgyát tanulmányomnak a nemzetközi és külföldi államok releváns szabályozásainak elemzése. A jogtörténeti elemzések mindig támpontot adnak a jövőbeni jogfejlődési irányok meghatározásában, és emiatt álláspontom szerint aktuális a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezések áttekintése, mivel a jelenleg hatályos joganyagnál differenciáltabb, részletesebb szabályozás is hatályosult munkajogunkban. Az elemzés könnyebb érthetősége miatt a mai terminológiát használva a fiatal munkavállalók csoportjába beleérttem a gyermekeket és fiatalkorú munkavállalókat is. Elsődlegesen a munkaidőre vonatkozó szabályokat elemzem, véleményem szerint ezek a rendelkezések a leglényegesebbek a fiatal munkavállalók védelmének vonatkozásában. Tanulmányom első részében a fiatal munkavállalókra vonatkozó speciális szabályok kialakulásáról írok, kiemelve a legfontosabb rendelkezéseket. A következő részben elemzem és összehasonlítom az iparban és kereskedelemben alkalmazott fiatal munkavállalókra vonatkozó releváns szabályok tükrében a 1872. évi VIII. törvénycikket az ipartörvényről (a továbbiakban: I. Ipartörvény), az 1884. évi XVII. törvénycikket az ipartörvényről (a továbbiakban: II. Ipartörvény), valamint annak módosítását az 1922. XII. törvénycikket (a továbbiakban: 1922. évi XII. tc.). Ezután a cselédtörvények - melyek a fiatal munkavállalók mezőgazdasági munkáit is szabályozták - kapcsolódó rendelkezéseit tekintem át. A továbbiakban részletesen elemzem és összehasonlítom a II. Ipartörvény vonatkozó releváns rendelkezéseivel az 1909. évi Ipartörvény tervezetet (a továbbiakban: Ipartörvény tervezet), mely igen részletes, differenciált szabályozást rögzített a 18 év alatti munkavállalók vonatkozásában. Vizsgálom az 1911. évi XIX. törvénycikk az iparüzemekben alkalmazott nők éjjeli munkájának eltiltásáról (a továbbiakban: 1911. évi XIX. tc.) éjjeli munkára vonatkozó releváns rendelkezéseit, majd a sütőiparra vonatkozó speciális rendelkezéseket. Feltárom a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetbe (a továbbiakban: ILO) történő belépéssel kapcsolatos jogfejlődést a legfontosabb speciális ágazatokra vonatkozó jogszabályokon keresztül. Kiemelt jelentősége van az 1928. évi V. törvénycikknek az iparban, valamint némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, fiatalkorúak és nők védelméről (a továbbiakban: 1928. évi V. tc.), mely az addigi legteljesebb fiatalok munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket rögzítette. Itt is részletes elemzést végzek és összehasonlítást teszek az Ipartörvény tervezettel. Végezetül a II. világháború utáni korszakot vizsgálom 1949-ig, az utolsó korszakhatárig, melynél a munkajog még széttagolt jogszabályokban, nem egységes szerkezetben volt jelen.

I. A fiatal munkavállalókra vonatkozó speciális szabályok kialakulása

A munkajogi szabályozás kialakulása iránti igény a felek egyenlőtlenségek iránti felszámolása és a „gyengébbik” fél érdekében merült fel. A gyengébbik fél védelmének két fő útja volt: a kollektív fellépés és az állami beavatkozás.¹ A 19. század közepén a növekvő társadalmi feszültségek, a „forrongó” munkásság követelései, valamint a népegészségügyi megfontolások és végső soron a jól felfogott állami érdekek a munka világába történő nyílt állami beavatkozáshoz – a „gyengébb fél” védelmét biztosító, a felek szerződési szabadságát korlátozó rendelkezésekhez – vezettek. Először a munkaidő, a gyermekmunka és a női munkavégzés bizonyos korlátozása tekintetében történtek változások.²

A fiatal munkavállalók védelme érdekében az állami beavatkozás volt a gyengébbik fél védelmének leghatékonyabb, valamint legszükségesebb módja.

Magyarországon a munkajog kialakulásának első időszakát megelőzően is találunk a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezést, ilyen az 1573. évi Miksa-féle bányarendtartás, mely rendelkezett a fiatal bányamunkások föld alatt történő foglalkoztatásának tilalmáról.³ Először a gyárak jogviszonyairól szóló 1840. évi XVII. sz. tv. cikk. 6. § -a vezetett be gyermekmunka-korlátozó intézkedést Magyarországon.⁴ A 6. § alapján a 12 év alatti gyermekeket csak olyan gyári munkákra lehet alkalmazni, mely egészségükre nem ártalmas, testi fejlődésüket nem akadályozza. A munkáltató a 12 és 16 év közötti gyermeket erejéhez mérten, naponta maximum 9 órát foglalkoztathatja, egy óra „nyugidő” félbeszakításával. Fenti szabály alkalmazása nem volt kötelező, a munkaadó eltérhetett tőle.⁵ Lényegében a 12 év alatti gyermekek, valamint a 12 és 16 év közötti gyermekek gyári munkája tekintetében vezetett be korlátozást fenti jogszabályhely. Megjelent továbbá a munkaidő félbeszakításának kötelezettsége is, azaz a munkaközi szünet biztosítása. A jogszabályhely arról nem rendelkezett, hogy ezen időszak a munkaidőbe beleszámít-e.

A 1851. február 6. császári és királyi helytartóság ideiglenes utasítása, a kereskedelmi és ipari viszonyokról 68. §. (1840-dik évi XVII. törv. cikk. (a továbbiakban. 1840. évi tc.) 6. §.)-a szerint a gyermekeket 12 éven alul, csak olyan gyári munkákra lehet alkalmazni, melyek egészségüket és testi fejlettségüket nem gátolják; a gyámok a 12 és 16 év közötti gyermekeket, naponta erejükhöz mérten maximum 12 órai munkára kötelezhetik, egy „nyugóra” félbeszakításával.

A kereskedés és iparviszonyok szabályozására császári rendeletekkel hozott jogszabályok, így pl. az Erdélyben kihirdetett Ideiglenes utasítás (1851) a gyermekmunkáról 68. § -ában ugyanilyen szellemben intézkedett. Nem tiltotta a gyermekmunkát, mindössze korlátozta, de ezt is csak a 12 éven aluliak tekintetében. A korlátozás a testi erő kifejlődését „akadályozó, illetőleg egészségre ártalmas munkákra vonatkozott, azonban minden garancia nélkül, mert a törvény a munkáltatóra hagyta e

¹ Hajdú József-Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocínium, Budapest, 2014. 69.o.

² Dr. Halmos Szilvia – Dr. Petrovics Zoltán: Munkajog, Nemzeti Közszoigazgatási Egyetem, Közigazgatási Kar, Budapest, 2014. 22.o.

³ Radnay József: Munkajog (5. átdolgozott kiadás), Szent István Társulat, Budapest, 2004. 40.o.

⁴ Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840–1918 (Budapest, 1974) 145.o.

⁵ Lehoczky Kollonay Csilla (szerk.): A magyar munkajog I., Vince Kiadó, Budapest, 2004., 22.o.

körülmények megítélését. Az 1851-es jogszabály lényegében visszaesést jelentett az 1840-es magyar gyári törvényhez képest, mely a serdülők munkanapját 9 órában szabta meg.⁶ A 12-16 éves munkások esetében a napi 12 órai munkára kötelezés csak a kellő fizikai és testi fejlettség birtokában lehetett, mivel a jogszabályhely csak a gyermekek erejéhez mérten engedélyezte a munkaidő meghosszabbítását. Ennek mérlegelését azonban a gyámra bízta. Arról a jogszabályhely itt sem rendelkezett, hogy a „nyugóra” beleszámít-e a munkaidőbe.

Felmerül a kérdés, hogy a 12, valamint 14 év alatti gyerekek fogadhatók-e tanoncnak. Jelen törvény nem mondja ki még a 12 éven aluliak alkalmazási tilalmát sem, azonban más törvény kimondja pl. iskolai törvényekben, ahol az iskolakötelezettséget a 12. év betöltéséhez kötik. Ha mégis felvesznek 12 év alatti tanoncot, akkor a 95. § alapján köteles a mester a tanoncot „a törvényileg kiszabott oktatások látogatására szorítani”, így a mester köteles a tanonc az iskoláztatásról gondoskodni.⁷ Megállapítható fentiek alapján, hogy amennyiben 12 év alatti gyermeket alkalmaztak tanoncnak, akkor az iskoláztatási kötelezettség a mesterét terhelte.

Liberálisan érintette a kérdést az 1854-es bányatörvény, mivel azt a szolgálati rendtartás tartalmi körébe utalta. A bányászatban alkalmazott gyermekek sorsa a munkaadó döntési körébe került: felvételüket, beosztásukat, munkaidejüket stb. egyoldalúan ő szabta meg. A törvény csak olyan általános, elvont szempontokat említett, mint a testierő és oktatási kötelezettség figyelembevétele. Szankcióként a gyermekeknek a szolgálati rendtartással ellenkező alkalmazása büntetést vont maga után, melynek gyakorlati jelentősége nem volt.⁸ A gyermekmunka szabályozásának következő aspektusa az 1859-es Iparrendtartás idevágó intézkedései. Az Iparrendtartás a szabályozást a munkaadóra bízta, de fellépett bizonyos kógens szabályokkal is pl. kimondta a 10 éven aluliak iparvállalatokbeli alkalmazásának tilalmát.⁹

Az 1859-es Iparrendtartás 81. §-a rögzítette, hogy az apa vagy gyám kívánatára a községjárandóság által kiadott engedélyjegy alapján lehet alkalmazni 10. életévét már be, de 12. életévüket még nem betöltött gyermeket, továbbá ez a szakasz tiltja a 10 éven aluliak alkalmazását is a nagyobb iparvállalatokban. Az engedélyjegy kiadásának további feltétele volt, hogy a gyermek alkalmazott megfelelő iskolai oktatásban részesül.

A 82. § rendelkezett a nagyobb iparvállalat fogalmáról, mely szerint minden olyan vállalat annak tekinthető, melyben „rendszerint több mint 20 munkás nem- és korkülönbség nélkül közös műhelyben együtt dolgozik”. Felmerül a kérdés, hogy kisebb műhelyekben akkor korlátlanul alkalmazhatnak kisebb gyermekeket is. A törvény erről nem rendelkezik, azonban ilyen helyeken gyermekek alkalmazása nem volt divat.¹⁰ Mivel a törvény nem rendelkezett a kisebb műhelyekben alkalmazott gyermekekről, így két lehetőség állt fenn, vagy azért nem volt indokolt szabályozni a kérdést, mivel nem volt jellemző ilyen helyeken gyermekek alkalmazása vagy azért nem tartotta indokoltnak a jogalkotó a szabályozást, hogy a 10 éven aluli gyermekek kisüzemi alkalmazását –mivel kisebb üzemekben kevésbé veszélyes tevékenységet folytattak- tiltsa. Véleményem

⁶ Lőrincz: im. 145.o.

⁷ Galgóczy Károly: Az új Iparrend az Osztrák Birodalomban, Kiadó: Ráth Mór, Budapest, 1860., 60.o.

⁸ Lőrincz: im. 145-146.o.

⁹ Lőrincz: im. 146.o.

¹⁰ Galgóczy: im. 53.o.

szerint azért nem volt indokolt a szabályozás, mivel nem volt jellemző a gyermekek alkalmazása kisebb műhelyekben. Megállapítható ugyanakkor, mivel nem került szabályozásra, így nem volt akadálya akár 10 éven aluli gyermek alkalmazásának sem.

A 87. § szerint a 14 éven aluli gyermek naponta 10 órát, a 14-16 éves naponta maximum 12 órát dolgozhat, elegendő „nyugközökkel” beosztva. A fenti szakasz az éjjeli munka időtartamát is meghatározta, miszerint este 8 óra és reggel 5 óra között 16 éven aluli személyek nem alkalmazhatók. Azonban a hatóság megengedhette a 14-16 éves korú munkások éjjeli alkalmazását ott, ahol éjjel-nappal dolgoznak, s az üzlet veszélyeztetve van. További feltétel volt, hogy a nappali és éjjeli munka kellőképpen váltakozik. Speciális szabályként rendelkezett a jogalkotó arról fenti paragrafusban, hogy a 16 éves munkás munkaideje hatósági engedéllyel 2 órával meghosszabbodhatott, azonban legfeljebb négy hétre.

Látható, hogy védelmi szabályokat is beépített a jogalkotó a fenti rendelkezésekbe, miszerint elegendő napközbeni szünetet kell biztosítani a 16 éven aluli alkalmazottaknak. A napközbeni szünet tartamát azonban nem határozta meg, azt a munkáltatóra bízta a jogszabályhely. Garanciális eszközként értékelhető, hogy a jogalkotó hatósági engedélyhez kötötte az éjszakai munka alkalmazását 14-16 éves korú munkavállalók részére és azt is egyéb szigorú feltételekhez kötötte (éjjel-nappali működés és veszélyeztetett üzleti működés). Nem lehetett továbbá folyamatosan éjjeli munkában alkalmazni a 14-16 éves korú alkalmazottakat. Itt sem volt megkötés a tekintetben, hogy az éjjeli és nappali munkavégzés milyen gyakorisággal váltakozzon. A speciális rendelkezésben, ugyancsak garanciális szabályként a 16 éves munkavállalóra vonatkozó 2 órás napi munkaidő hosszabbítás csak hatósági engedéllyel történhetett, melynek időtartama is maximalizálva volt négy hétre.

A 137. § szerint ha a tanítványok, vagy a munkában álló gyermekkel szembeni bánásmód szabályait kihágásszerűen megsértette a munkáltató, a §-ban meghatározott esetekben, tőle a tanonc, illetve a gyermek határozott időre vagy örökre elvehető. A szankció független volt az Iparrendtartás, valamint a büntető törvény által kiszabott egyéb büntetéstől. Súlyos kihágás esetén, lényegében a munkaadó véglegesen eltiltható volt a gyermekek foglalkoztatástól. Azonban konkrétan, sőt példálózó jelleggel sem határozta meg a jogszabályhely a kihágás formáit, annak megítélését a jogalkalmazóra bízta.

A törvény 131. §-a szerint e törvény rendszabályainak áthágása büntetést vont maga után, melyből következik, hogy a tanoncokkal, illetve gyermekek alkalmazásával kapcsolatos bármely szabály megsértése fenti jogkövetkezményt vonta maga után.

Megfigyelhető, hogy az 1851-es Ideiglenes Utasításhoz képest az 1859-es Iparrendtartás valamelyes előrelépés volt, mivel - bár alacsony korhatárnál kezdődő - a gyermekmunka-tilalmat rendelt el, s a serdülők munkaidő-korlátozását némileg differenciáltabbá tette.¹¹ Az 1840. évi XVII. tc.-hez képest is előrelépésként értékelhető az 1859-es Iparrendtartás, mivel 10. életévben maximalizálta a munkaviszony kezdő időpontját, valamint részletesebben szabályozta a fiatal munkavállalók munkaidejét is, megtiltotta a 16 éven aluliak számára az éjjeli munkát, azonban visszalépésként értékelhető, hogy a munkaidő maximuma a 14-16 év közöttiek számára 12 órára nőtt. Védelmi szabályként épült be a szabályozásba ugyanakkor, hogy a 10. és 12. életév

¹¹ Lőrincz: im. 146.o.

közötti gyermekek foglalkoztatását az apa vagy gyám kívánságára és a községi elöljáróság véleményezése mellett lehetett engedélyezni. Ez a jogintézmény hasonlít a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.) 34. § (3) bekezdés jelenleg hatályos rendelkezésére, miszerint a gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a 16 életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

II. A I. és II. Ipartörvény fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezései

1. Az I. Ipartörvény fiatal fiatalokra vonatkozó releváns rendelkezései

Az I. Ipartörvény gyermekekre vonatkozó szabályait a 70. § tartalmazta, miszerint tekintettel a fennálló népoktatási törvényekre is a 10 éven aluli gyermekeket nem, a 10 évet meghaladott, de a 12 évet még el nem érteket csak az iparhatóság engedélye mellett szabadott gyárakban munkára alkalmazni. Az engedély csak akkor volt megadható, ha vagy az iskola rendes látogatása a gyárban való alkalmazással összeegyeztethető, vagy a gyáros külön iskolák felállítása által a gyermekek oktatásáról az iskolahatóság rendeletei szerint kellőképpen gondoskodik. Akik a 12 éves kort meghaladták, de a 14 éves életkort még be nem töltötték, gyári munkában naponta csak 8 órát voltak foglalkoztathatók. Akik a 14 éves életkort betöltötték, de a 16 évet még el nem érték, naponta csak 10 órai munkára voltak alkalmazhatók. A 16. évet még be nem töltött munkások általában csak olyan munkára voltak alkalmazhatók, mely egészségüknek nem ártalmas és testi fejlődésüket nem gátolja. Ezen törvény 42. §-ának b) pontja (istentisztelet látogatás joga), valamint a tanoncok éjjeli munkájáról szóló 45. §-a a 16 éven aluli gyári munkásokra is kiterjesztésre került.

A 44. § szerint olyan tanoncok, akik a 14. életévüket nem töltötték be, naponta csak 10 órai, akik a 14. évet már elérték, 12 órai munkára voltak kötelezhetőek, az iskolában töltött időt is beleértve. Mindkét esetben azonban munkaközben délelőtt és délután egy-egy fél, délben pedig egy egész „szünóra” –t kellett tartani, és a tanoncok általában csakis olyan munkára voltak kötelezhetőek, mely korukhoz képest testi erejüknek megfelelt.

A 45. §-a meghatározta az éjjeli munka tartamát is, miszerint esti 9 órától reggeli 5 óráig 16 éven aluli tanoncok általában nem voltak alkalmazhatók, azonban az iparhatóság megengedhette, figyelemmel a tanonc testi fejlettségére, hogy 14-16 év közötti tanonc éjszakai munkába is alkalmazható. Védelmi szabályként bekerült a szabályozásba az iparhatósági engedély, azonban a testi fejlettségen felül – véleményem szerint legalább olyan fontos - lelki érettséget nem követelte meg feltételként a jogszabály. A 70. § szerint a 16. évet még be nem töltött munkások általában csak olyan munkára voltak alkalmazhatók, mely egészségüknek nem árt és testi fejlődésüket nem gátolja.

A szankciók vonatkozásában a 87. § a) pontja rendelkezett, miszerint bírsággal volt sújtható, aki ezen törvénynek a segédek, tanoncok és gyári munkások felvételét, alkalmazását és a velük való bánásmódot szabályozó rendeleteit áthágta vagy a segédszemélyzet iskolai oktatására vonatkozó kötelességeit nem teljesítette.

A 90. § szerint a 87. § a) pontjában említett kihágások súlyosabb vagy ismételt eseteiben az iparos tanonctartási, a gyáros pedig fiatal munkások alkalmazásától iparhatóságilag egy évre, bírói ítélet alapján pedig hosszabb időre is megfosztható volt.

A I. Ipartörvény általános indokolása szerint a kölcsönös kötelességek részletesen meg vannak állapítva, a munka ideje és a telep vagy műhely berendezése úgy szabályozva, hogy egyrészt a munkások élete és egészsége megóvva legyen, másrészt a fiatal tanonc vagy munkás iskolai képzése hátrányt ne szenvedjen.

2. A II. Ipartörvény fiatal munkavállalókra vonatkozó releváns rendelkezései

A II. Ipartörvény lényegében megismételte az I. Ipartörvény fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseit (különösen a 60.§-66.§, valamint 115.§-116.§).

A II. Ipartörvény az I. Ipartörvényben rögzítettekén kívül még tartalmazott egy gyermekmunkavédelmi szabályt, miszerint a 16 évet még be nem töltött munkások csak olyan munkára alkalmazhatók, mely egészségüknek nem árt és testi fejlődésüket nem akadályozza. Fentieken túl ezek a munkások nem, vagy csak bizonyos feltételek mellett alkalmazhatók olyan gyárakban, melyeket az illetékes miniszter egészségtelennek vagy veszélyesnek nyilvánít.¹²

Fentiekkel nem értek egyet teljes egészében, mivel újdonságnak és eltérésnek az 1872. évi VIII. törvénycikktől valójában csak a 116. §-ban foglaltak tekinthetők, miszerint a 16 évet még be nem töltött munkások vagy éppen nem, vagy csak bizonyos feltételek mellett alkalmazhatók azon iparágakhoz tartozó gyárakban, melyek egészségteleneknek vagy veszélyeseknek nyilvánítanak. Az egészségtelen és a veszélyes iparágak lajstromát a földművelés-, ipar- és kereskedelemügyi miniszter rendeletben állapíthatta meg; a rendeletben azon feltételeket is meghatározhatták, melyeknek megtartásával 16 éven aluli munkások alkalmazhatóak voltak.

Az 1872-es és 1884-es ipartörvények a gyermekmunka szabályozásánál tulajdonképpen az 1859-es Iparrendet vették alapul. Megerősítették a 10 éven aluliak alkalmazási tilalmát, a 10-12 év közöttiekre nézve pedig kimondták, hogy ilyen kordákat csak az iparhatóság engedélye mellett szabad gyárakba felvenni. Az engedély csak akkor adhatták meg, ha a gyermek iskolai oktatása biztosítva volt. Amiben az említett ipartörvények elődeiket meghaladták, az a serdülő munkaidejének további két órával való csökkentése volt. Korlátozást jelentett viszont (- s ez az 1859-es Iparrendtartásból még hiányzott. -), hogy a szóba jöhető 14-16 évesek is a megszabott munkaóráknak csak legfeljebb a felét dolgozhatták le éjszakai munkában.¹³

Az ipartörvény előfutára volt az állami beavatkozásnak és a szabályozása alá eső területeken hosszú időre stabilizálta a munkajogi viszonyokat.¹⁴ Igaz ez a gyermekmunka szabályaira is.

¹² Lőrincz: im. 147.o.

¹³ uo. 147.o.

¹⁴ Kiss György: Munkajog, 2. átdolgozott kiadás, Osiris Kiadó, Budapest, 2005., 67. o.

A II. Ipartörvény hatálya kiterjedt az iparra és a kereskedelemre, azonban nem sorolta fel és nem is csoportosítja az ipar különböző neveit. Amennyiben külön rendelkezik is, azt a későbbiek során az 1922. évi XII. tc. hatályon kívül helyezte.¹⁵

Az ebédidő vonatkozásában megjegyzendő, hogy a gyárakban és rendezett iparokban szabályozva van s nagyjából 1-1 és 1/2 óra között váltakozik. A legtöbb kisipari műhelyben e tekintetben is rendezetlenek a viszonyok.¹⁶

Az állami beavatkozás szakaszához sorolja fenti időszakot Román László, miszerint a szinte korlátlan munkaadói hatalom „megrendszabályozására” törekedett az állam. Ám a kezdeti a „gyári jogszabályok igen szűkre szabottak voltak, megemlítve a munkaidő maximalizálását és a gyermekmunka tilalmát.¹⁷

III. A cselédtörvények fiatalok munkavállalókra vonatkozó releváns rendelkezései

1. A 1876. évi XIII. törvénycikk a cseléd és gazda közötti viszony szabályozásáról, a gazdasági munkásokról és a napszámosokról (a továbbiakban: 1876. évi XIII. tc.) fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezései

A 1876. évi XIII. tc. 29. § -a szerint köteles volt a gazda gondoskodni arról, hogy a tanköteles gyermekek és ifjak a népiskolai oktatás tárgyában keletkezett 1868. évi XXXVIII. törvénycikknek (a továbbiakban: 1868. évi XXXVIII. tc.) megfelelően rendszeresen járjanak iskolába. A 31. § alapján a tanköteles gyermekeknél a fentiekben túl különösen köteles volt a gazda felügyelni, hogy azok olyan időben és olyan munkanemekre ne alkalmazzassanak, melyek a gyermek-cseléd testi fejlődését és növekedését akadályoznák vagy veszélyeztetnék. A 111. § szerint azon gazda ellen, aki tanköteles gyermek-cselédjének az iskola látogatását nem biztosította, az 1868. évi XXXVIII. tc. 4. §-ban kiszabott büntetés és eljárás volt alkalmazandó. Azon gazda, aki a tanköteles gyermek-cselédet testi fejlődését és növekedését akadályozta vagy kegyetlenkedett vele - amennyiben az eset „bűnfenyítő eljárás” alá nem tartozik - bírsággal volt büntetendő, mely ismétlés esetében megkétszereződött.

Az 1868. évi XXXVIII. tc. 4. §-a szerint, ha a szülő (gyám vagy gazda) a tankötelezett növendéket az iskolától visszatartotta, a kötelességének teljesítésére komolyan volt figyelmeztetendő. Ha a figyelmeztetés sikertelen volt, a kötelességét teljesíteni nem akaró szülőt (gyámot vagy gazdát) akár négy alkalommal – egyre emelkedő összegű - büntetéssel sújtották, az iskolai pénztár javára. Ha még a négyszeri büntetés sem használt, akkor a felsőbb iskolai hatóság külön gyám kirendelését is kezdeményezhette.

A 30. § szerint köteles volt a gazda ügyelni arra, hogy cselédje testi erejét meghaladó, vagy egészségét veszélyeztető munkával ne terhelje. Ezen szakasz általános védelmi szabályt rögzített. A 32. § alapján, ha a cseléd a szolgálati idő alatt saját és gazdája

¹⁵ Dr. Szegedy-Maszák Elemér- Moiser Imre: Az ipari üzemekre vonatkozó új rendelkezések: Magyar Génusz Nemzeti Kultúrát Terjesztő Rt., Budapest, 1928., 56.o.

¹⁶ Dr. Chyzer Béla: A gyermekmunka Magyarországon, Országos Gyermekvédő-Liga Kiadása, Budapest, 1909., 13.o.

¹⁷ Román László: A munkajog alapintézményei I. kötet, Pécs, 1998., 47.o.

hibáján kívül megbetegedett, ápoltatásáról és gyógyításáról a gazda tartozott gondoskodni az 1875. évi III. tc. 1. §-a értelmében legfeljebb egy hónapig terjedő időtartamra, melyre a cselédnek, ha különben teljes ellátásban részesült, bér nem járt. A 8. §-a szerint a cselédkönyv (69. §) előmutatásával történt beszegődés a gazdára nézve azon jogi vélelmet állapította meg, hogy a beszegődés az atya vagy gyám beleegyezésével történt.

Az 1876. évi XIII. tc. 4-11. §-okhoz fűzött indokolása szerint a 8. §-t figyelembe véve, nem kellene-e a törvényben kimondani, hogy 10 éven aluli gyermek szolgálatba egyáltalában ne léphessen, még atyai vagy gyámi beleegyezéssel sem, nehogy az ilyen gyermekek a szülők kapzsiságának áldozatul essenek. Mivel a gyermek-cselédnek biztonságáról a törvényjavaslat 30. és 32. §-ban megfelelően gondoskodik és miután ilyen gyermek-cseléd szolgálat miatt gyakran jelentősen javíthat a helyzetükön, így nem méltányos megfosztani ettől a lehetőségtől őket, ezért a fenti kérdés mellőzésre került. Fentiekkel nem értek egyet, mivel azon a feltételezésen - és nem tényeken alapszik - a megállapítás, hogy a cselédkedés általánosságban javíthat a gyermekek helyzetén.

2. Az 1907. évi XLV. törvénycikk a gazda és a gazdasági cseléd közötti jogviszony szabályozásáról (a továbbiakban: 1907. évi XLV. tc.) fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezései

Az 1907. évi XLV. tc. 3. §-a szerint 12 éven aluli kiskorút gazdasági cselédnek szegődtetni tilos és az ilyen szerződés semmis volt. (57. §) A kiskorú cseléd 18 éves koráig a gazda házi fegyelme alatt állt. (46. §) Az 58. § c) pontja alapján kihágást követ el és pénzbüntetéssel volt büntetendő az, aki a gyermekcselédvel kegyetlenkedett, illetve a gyermekcselédet olyan munka teljesítésére kényszerítette, mely testi erejét felülmúlta, egészségét és testi fejlődését veszélyeztette.

Az 1907. évi XLV. tc. 3. §-hoz fűzött indokolás szerint jelen paragrafus kimondja, hogy a 12 év alatti kiskorúakat gazdasági cselédül alkalmazni nem lehet. Noha a mezőgazdasági munka vitathatatlanul egészségesebb foglalkozás, mint bármiféle más foglalkozás, a kiskorúak alkalmazásának tilalmára mégis szükség van. A tankötelezettség teljesítése mellett a kiskorú testi és lelki fejlődésének érdeke is ez. Alapvető kötelezettsége a törvényhozásnak a jövő nemzedék testi fejlődésének feltételeit biztosítani. Egyebekben időszaki munkára (pl. baromfiőrzés, burgonyaszedés, szüretelés stb.) alkalmazható volt ezután is a kiskorú csak az állandó cselédi foglalkoztatás volt tilalmazva.

Az 1876-os cseléd törvény, akárcsak az 1907 -es hasonló tárgyú törvény csupán azt mondta ki, hogy a gazda ügyeljen arra, hogy gyermekeket a testi növést, fejlődést akadályozó munkanemekre ne alkalmazhassák. A gyermekmunka védelme szempontjából fontos lett volna az alsó korhatár megállapítása. Jellemző, hogy a mezőgazdasági munkatörvények egészen 1907-ig ilyen alsó határt nem állapítottak meg. Az 1907-es cseléd törvény által megszabott alsó határ fikatív volt, mert - bár a törvény indokolása nemes szándékot hangoztatott (tankötelezettség, testi-lelki fejlődés) - a 12 éven aluliak továbbra is korlátlanul voltak alkalmazhatók időszaki munkára (baromfiőrzés, szüretelés, burgonyaszedés stb.). A gyermekmunka összefüggésben állt a tankötelezettség követelményével is. A munkaadó kihágásának szankciója azonban

csekély volt.¹⁸ Ugyanakkor jelzésértékű és az elkötelezettséget tükrözi a fejlődésben, hogy határozott életkor (12. életév) került meghatározásra az foglalkoztathatóság alsó korhatáraként.

És itt kell a gyermekmunka rendezésének és sikeres megoldásának legfőbb tényezőjéről, az iskoláról beszélni. Abban, hogy nálunk már a 12 évet betöltött gyermekek, sok helyen pedig ez időszerinti ipartörvényünk engedélye szerint 10 évet betöltött gyermekek munkára alkalmaztatnak, nagy része van közoktatásügyi törvényeinknek, Magyarország népoktatása a hatosztályos elemi iskolán alapszik. Népoktatási törvényeink szerint a gyermek 12 éves koráig iskolaköteles.¹⁹ A tankötelezettség szerepe megkérdőjelezhetetlen, a jogalkotó már ebben a korszakban is ügyelt a gyermekek testi és szellemi fejlődésére.

A gyermekmunka széleskörű ipari és mezőgazdasági alkalmazásából is látható, hogy egy adott történelmi korban a többféle – a fejlődés különböző szintjét képviselő – gyermekfelfogás, gyermekkép létezett egymással párhuzamosan. Ezek általában a társadalmi rétegződés mentén különültek el egymástól.²⁰ Ez a momentum is döntően befolyásolta a szabályozást.

A mezőgazdasági bér munkásságot a feudális státuszviszonyok jellemezték, a cselédtörvények (1877, 1907) is jól tükrözték ezek szemléletét és tartalmát.²¹ Fejlődés tapasztalható a fiatal munkavállalók védelmét illetően, mivel meghatározásra került a foglalkoztathatóság -fiktív- korhatára, de legalább az állandó munkavégzés lehetősége kizárásra került, és csak a könnyebb fizikai megterhelést jelentő időszak mezőgazdasági munka volt engedélyezett 12. életév alatt.

IV. Az Ipartörvény tervezet, az 1911. évi fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezései

Az Ipartörvény tervezet részletesen foglalkozott a gyermekek és fiatal munkavállalók jogaival. Továbbá életkori és nembeli differenciált szabályozást vezetett be, mely újdonságnak számított.

Új ipartörvény tervezetünk, a gyermekek helyzetét sokban könnyíti és szabályozza, és ha a törvénytervezettel szemben vannak kifogások, ezek inkább a fiatal munkások munkaidejére, s különösen az engedélyezett esti és éjjeli munkákra vonatkoznak. Helyénvaló lenne az ipartörvénytervezetből a gyermekekre vonatkozó rendelkezéseket kivenni - s mint azt más államokban is találjuk – külön törvényben összefoglalni. Egy különálló törvény, mely a gyermekek ipari, kereskedelmi, gyári és otthoni és mezőgazdasági munkáját szabályozná, több védelmet biztosítana a gyermekeknek és élesebben domborítaná ki a gyermek és fiatal munkások közötti különbséget, mint a jelen törvénytervezet teszi. Egy új, az összes gyermekmunkákra kiterjeszkedő törvény lesz csak képes megoldani a mezőgazdaságban az iskoláztatás problémáját, az iparban a veszélyes és egészségtelen munkától való eltiltást, a túlmunka

¹⁸ Lőrincz: im. 160-161.o.

¹⁹ Chyzer: im. 86.o.

²⁰ Pukánszky Béla: A gyermekkor története (kézirat) 13.o. A_valtozasok_kora_a_19_szazad.pdf (pukanszky.hu) letöltés: 2023.05.21.

²¹ Kiss (2005): im. 67.o.

és éjjeli munka megszüntetését.²² Látható, hogy törekvés volt már ebben a korszakban a fiatal munkavállalók tekintetében a túlmunka és az éjjeli munka teljes betiltására.

Chyzer Béla összegyűjtötte a fiatal munkásokra vonatkozó rendelkezéseket az ipartörvény tervezetből²³, melyek közül a legfontosabbakat emelem ki az alábbiakban. A 260. § rögzítette, kit lehet iparos (kerekedő) tanulót alkalmazni (12. évet betöltötte és megfelelő képzettséggel rendelkezik) (264. §.) A kereskedelemügyi miniszter (a továbbiakban: miniszter) a tanulók alkalmazását magasabb életkorhoz, valamint 18 évesnél fiatalabb személyek esetén hatósági orvosi igazolásához köthette. A 279. § alapján a 16 év alatti tanuló munkaadójának házi fegyelme alatt állt. A 413. § általános jelleggel rögzítette, hogy a 16 év alatti, valamint női alkalmazottak, meghatározott munkaviszonyokban csakis nappali munkaidőben foglalkoztathatók. A tervezet pontosan meghatározta a nappali (a reggeli 6 órától esti 8 óráig) és éjjeli (8 órától reggel 6 óráig) munkaidő tartamát. A 414. §-415. §-ai rögzítette, hogy a jogszabályban meghatározott munkahelyeken a munkaadó - korcsoport és nem szerint differenciáltan - a nappali munkaidőt milyen esetekben hosszabbíthatta meg. A 416. § meghatározta a napi pihenőidő szabályait ugyancsak differenciáltan korcsoport és nemek szerint. Ezek alapján a 16 év alatti férfi- és nőnek legalább 11 óra éjjeli pihenőidőt kellett biztosítani. A 417. §. meghatározta azokat az eseteket, amikor az iparfelügyelő az éjjeli munka tilalmát felfüggesztheti ugyancsak differenciáltan korcsoport és nemek szerint. A 421. § megállapította az iparfelügyelő jogosultságát, míg a 422. § a miniszter jogosultságát –itt differenciál korcsoport és nemek szerint- az éjjeli munkaidőben történő alkalmazás lehetőségére. A 423. §-a rögzítette a munkaidő szabályait korcsoportonkénti bontásban, megkülönböztetve munkaidőt és a tényleges foglalkoztatás tartamát. A tényleges foglalkoztatás 1 órával rövidebb, mint a munkaidő tartama. A 424. §. meghatározta az iparfelügyelő jogosultságát korcsoportokra osztva a napi munkaidő és a tényleges foglalkoztatás időt, illetve azok meghosszabbításának szabályait. A főszabály 14 év alatti (a maximum egyhuzamban 4 óra, napi 8 óra, foglalkoztatási idő 9 óra), 16 év alatti munkavállaló esetén (munkaidő 9 óra, foglalkoztatási idő 8 óra a maximum). A 425. § alapján a miniszter - rendeleti úton - a napi munkaidőt az alkalmazottak egészségére különös veszéllyel járó üzemekben legfeljebb egy órával leszállíthatta. A 428. §-a meghatározta, korcsoportokra osztva mekkora mértékű munkaközi szünetet kell biztosítani -akár éjjeli munkavégzés esetén- a munkaadónak és mikor mellőzhető az. A 431. § rögzítette a túlmunka tilalmát. Főszabályként kimondta a 443. §, hogy a 12 év alatti gyermekek meghatározott ipari munkára egyáltalán nem alkalmazhatók. Speciális rendelkezésként rögzítette a 444. §-447. § rögzíti azon munkahelyeket és munkaköröket, korcsoporti és nemek szerinti bontásban, melyekben nem alkalmazhatók fiatal, illetve gyermek munkavállalók. A 451. §. rögzítette a miniszter felhatalmazását, hogy rendelet útján bizonyos iparágakban tiltó rendelkezéseket állapítson meg és az alkalmazás feltételeit szabályozza.

Több ponton jelentősen meghaladta a II. Ipartörvény rendelkezéseit az Ipartörvény tervezet a fiatal munkavállalók vonatkozásában, melyek közül a legfontosabbak a túlmunka tilalmának rögzítése, a napi munkaidő csökkentése (14-16 év között 9 óra), az éjjeli munka tilalma (16. életévre emeli az alsó korhatárt),

²² Chyzer: im. 94.o.

²³ Chyzer: im. 115-120-o.

differenciáltabb életkori és nembeli szabályozás, a munkaidő és a foglalkozási idő megkülönböztetése, foglalkoztathatóság alsó korhatárának emelése (12. életév betöltése), orvosi alkalmassági vizsgálat bevezetése, a munkaközi szünet kiterjesztése az éjjeli munkára, valamint speciális tiltó rendelkezések rögzítése meghatározott munkahelyeken és munkakörökben. Az Ipartörvény tervezet a hatályban volt szabályozásokhoz képest igen széles körben biztosította volna a fiatal munkavállalók védelmét, mivel minden eddiginél részletesebb rendelkezéseket rögzített életkor és nemek szerinti differenciálásban a munkaidőről, az ellátható munkakörökről és munkahelyekről, tilalmi szabályokról.

V. Az 1911. évi XIX. tc., az 1922. évi XII. tc., valamint az 1923. évi XV. törvénycikk a sütőipari munkának szabályozásáról (a továbbiakban 1923. évi XV.tc.) fiatal munkavállalókra vonatkozó releváns rendelkezései

A fenti szabályozásokon túl kiemelendő az 1911. évi XIX. tc., melynek általános indokolása szerint a 14. § intézkedik az e szakaszban rögzített üzemekben éjjel is foglalkoztatott nők maximális munkaidejének meghatározásáról (14 év alatti nőmunkások éjjel egyáltalán nem, a 16 év alatti nők, ha éjjel is dolgoznak, a munkaközi szünetek be nem számításával huszonnégy óra alatt 8 óránál, a 16. életévüket már betöltött nők pedig, ha éjjel is dolgoznak, a munkaközi szünetek be nem számításával huszonnégy óra alatt 11 óránál továbbá nem foglalkoztathatók.). Mivel megengedett volt a nők éjjel való foglalkoztatása, ezért külön kellett gondoskodni arról, hogy az éjjel foglalkoztatott nők munkaidejét korlátozzák és a szükséges pihenőidőtől meg ne foszthassák őket. A fenti szakasz a pihenőidő fontosságára hívta fel a figyelmet, melynek érdekében korlátozni kellett, különösen a 16 év alatti női munkások munkaidejét.

Említést érdemel még az 1922. évi XII. tc., melynek 73. §-a szerint e törvény 74-124. §-ának rendelkezései szempontjából: a „gyermek” kifejezés a 14. évet még be nem töltött személyt; a „fiatalkorú” kifejezés 14 évesnél idősebb, de 18. évet még be nem töltött személyt jelent. A 73. §-hoz tartozó indokolás szerint a tanviszonyról és a tanonciskolákról szóló II. rész több szakasza a gyermekek és fiatalkorúak tekintetében speciális rendelkezéseket tartalmaz. Szükséges így, hogy a „gyermek” és „fiatalkorú” kifejezések tartalma meghatározásra kerüljön.

A 74. §-a szerint az iskolalátogatásra kötelezett gyermekeket II. Ipartörvény, illetőleg a jelen törvény hatálya alá eső üzemekben és vállalatokban, ideértve azok irodáit is alkalmazni tilos volt. A 74. §-hoz tartozó indokolás szerint a mai ipartörvény 60. §-a lehetővé teszi, hogy az iparhatóság engedélyével kivételesen a 12 év alatti gyermek alkalmazható legyen tanoncként, 115. §-a lehetőséget ad, hogy a 10 és 12. év közötti gyermek az iparhatóság engedélye alapján gyárakban is alkalmazhatók legyen. Bár a 12. év alatti gyermek alkalmazása esetén mind a két szakasz fenntartja a gyermek iskolalátogatási kötelezettségét, nyilvánvaló, hogy ezek a rendelkezések nem egyeztethetők össze az iskolalátogatás kötelességével. De ettől eltekintve a gyermek fejlődése és egészsége szempontjából is tarthatatlanok, azokat módosítani kell. Az esetlegesen elkallódó gyermekek védelme érdekében indokolt a szabályozás. Az általános indokolás szerint pedig a törvényjavaslatot megelőző előadói tervezet a tanviszony szabályozásán kívül a gyermekek, a fiatalkorúak és a nők munkaviszonya

tekintetében is több lényeges kérdésnek, nevezetesen a foglalkozás alsó korhatárának, az egészség- és erkölcsvédelemnek, a munkaidőnek, a munkadíj védelmének és a felügyeletnek kérdését is felölelte, mivel a munkaviszonynak egységes szabályozására csak később kerülhet sor és addig legalább a legégetőbb kérdéseket szabályozzák. Az egységes szabályozást elvetette a törvényjavaslat és kiemelte, hogy ezeknek a kérdéseknek a különálló szabályozása az egyöntetűség és egységesség rovására menne. Szociálpolitikai alkotás a harmadik ipartörvény (1922. évi XII. tc.), melynek talán legfontosabb intézkedése az volt, hogy a huszadik század harmadik évtizedében eltiltotta a 12 éven aluli gyermeknek a kisiparban foglalkoztatását.²⁴ A tankötelezettségre és gyermekvédelmi szempontokra hivatkozva 12. életévben határozta meg a foglalkoztathatóság alsó határát, valamint két új fogalmat is bevezetett (gyermek és fiataalkorú).

Speciális szabályozást találunk az 1923. évi XV. tc., mely 1. §-a alapján kenyeret, pék- vagy cukrászsüteményeket előállító iparüzemekben az előállítási munkálatoknál 14 évesnél fiatalabb gyermeket foglalkoztatni tilos volt. A 2. § rögzítette, hogy 18 évesnél fiatalabb személyt csak hatósági vagy munkásbiztosítópénztári orvos bizonyítvánnyal lehet, mely igazolja, hogy egészséges és a munkára testileg alkalmas. A 3. § az éjjeli időre vonatkozó tiltásokat tartalmazott. A 4. § szerint a 18 év alatti alkalmazottat az 1. §-ban megjelölt üzemekben napi 8 óránál tovább foglalkoztatni nem szabadott. A napi munka befejezése után az alkalmazottak részére egyhuzamban legalább 11 órai pihenőidőt kellett biztosítani. A 12. § meghatározta, hogy milyen tevékenységet nem végezhet 16 évesnél fiatalabb személy. A 16. § b) pontja rögzítette, hogy kihágást követ el és pénzbüntetéssel büntetendő a munkaadó, ha alsó korhatárnál fiatalabb személyt, vagy 18 évesnél fiatalabb személyt orvosi bizonyítvány nélkül (2. §) foglalkoztat. Az 1929. évi V. törvénycikk az 1923. évi XV. törvénycikk egyes rendelkezéseinek módosításáról lényegi változást nem hozott.

VI. A fiatal munkavállalókra vonatkozó nemzetközi szabályozás vetülete a magyar jogban a Horthy-korszakban

1. A 1928. évi V. tc. releváns rendelkezései

Az első világháború után a Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezletet a trianoni szerződés során törvénybe iktatták (1921. évi XXXIII. tc. 316—319. §). Ennek nyomán az Értekezlet, illetve a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal egyezménytervezeteiből a két világháború között többet törvénybe iktattak. Ilyen volt a fiataalkorúak éjjeli ipari munkajoga (1928. évi XXVI. tc.), a hajókon alkalmazott gyermekek és fiataalkorúak kötelező orvosi vizsgálata (1928. évi XVIII. tc.), iparban és némely más vállalatban foglalkoztatás esetében gyermekek, fiataalkorúak és nők védelme (1928. évi V. tc.), szénmunkára, fűtőmunkára bocsátható fiataalkorúak legkisebb kora (1928. évi XVII. tc.), tengeri munkára bocsátható fiataalkorúak legkisebb kora (1928. évi XVI. tc.)²⁵

²⁴ Dr. Csizmadia Andor: Szociálpolitikai tendenciák a polgári korszak munkaügyi szabályozásában és munkaszerződéseiben (1848-1944) in: Állam és Igazgatás, 1967. 12. szám 1124.p

²⁵ Dr. Csizmadia: im. 1123.o.

A Horthy-korszakban először hatályon kívül helyezték a Tanácsköztársaság rendelkezéseit, és általában véve ismét a korábbi joganyagot alkalmazták. Kiemelt esemény, hogy hazánk 1922-ben belépett az ILO-ba. Természetesen születtek újabb munkajogi tárgyú törvények is, például az iparban foglalkoztatott gyermekek, fiatakorúak és nők védelmét garantáló 1928. évi V. tc., vagy a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937. évi XXI. tc. A Horthy-korszak munkajogi szabályai még feudális jegyeket őriztek, például megengedte a tanoncok testi fenytését.²⁶ Fentiek alapján látható, hogy a fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok is feudális jelleget mutattak, a gyermekekre vonatkozó munkajogi védő szabályok még gyerekcipőben jártak. Az ILO-ba történő belépés minőségi változást hozott a fiatal munkavállalók szabályozásával kapcsolatban, hiszen többek között hatályba lépett az 1928. évi V. tc. Ezen törvénycikk az elődjénél részletesebben szabályozta a fiatal munkavállalókra vonatkozó speciális rendelkezéseket.

Fentiekre tekintettel elsőként az 1928. évi V. tc. lényegi rendelkezéseit elemzem, melynek általános indokolása szerint a magyar nemzetgyűlés a m. kir. kormány javaslatának elfogadásával 1925. évi március hó 5-én tartott ülésében elhatározta az 1919. évben Washingtonban tartott nemzetközi munkaügyi egyetemes értekezleten a nőknek szülés előtt és után foglalkoztatása, a nők éjjeli munkája, továbbá a fiatakorúak éjjeli ipari munkája tárgyában elfogadott három nemzetközi munkaügyi egyezménynek az ország törvényei közé iktatását. A törvényjavaslat a fentebb említett közvetlen célon kívül az iparban, valamint némely más vállalatoknál alkalmazott gyermekek, fiatakorúak és nők védelmének a három egyezmény keretein kívül eső irányban leendő kiépítését is célul tűzte. Erre tekintettel a rendelkezéseken felül, amelyekhez a három egyezménynek elfogadása miatt kötve vagyunk, más rendelkezéseket is tartalmaz, melyek egyfelől szükségesek, hogy a fokozott kíméletre szorulóknak megfelelő védelemben részesüljenek, másfelől figyelembe veszik az ország nehéz gazdasági helyzetét.

Az 1. §-hoz fűzött indokolás szerint az 1. § a három egyezmény rendelkezéseinek figyelembevételével sorolja fel azokat az üzemeket, amelyekre a törvény hatálya kiterjed. A törvény hatályának megállapítása tekintetében a törvényjavaslat két irányban meghaladja az egyezményeket. Egyfelől azáltal, hogy a nyílt árusítási üzletek kivételével (2. §) a kereskedelmi üzemeket is hatálya alá vonja. Másfelől azokat az üzemeket, amelyekben csupán ugyanannak a családnak a tagja vannak alkalmazva, nem vonja ki hatálya alól, holott ezeket az üzemeket mind a három egyezmény kiveszi rendelkezéseinek hatálya alól.

A 3. §-hoz fűzött indokolás szerint a szakasz szövege az 1922. évi XII. tc. 73. §-ából lett átvéve. A „gyermek”, valamint a „fiatakorú” kifejezés úgy a férfi, mint a női nemhez tartozó személyeket magában foglalja. Ott, ahol a törvény valamely rendelkezése csak a férfinemhez tartozó fiatakorúakra vonatkozik, ez mindenütt kifejezést nyert. Újdonságként a nemek közötti megkülönböztetésben fedezhető fel, mely megkülönböztetés fiziológiai okokból is indokolt.

A 4. §-hoz fűzött indokolás szerint a 4. § egyelőre csak elvként mondta ki, hogy olyan gyermeket, aki 14. évét még nem töltötte be, az 1. §-ban megjelölt üzemek és vállalatok körében foglalkoztatni tilos. Amíg az iskolalátogatási kötelezettséget a 14.

²⁶ Kiss György (szerk.): Munkajog, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2020., 55.o, illetve Kun-Hajdú:im. 75.o.

életévig ki nem terjesztik, ezt a követelményt lehetetlen érvényesíteni, mivel az iskolát nem látogató gyermekek elzúllásának megakadályozása érdekében meg kell engedni, hogy a gyermekek 12. életévük betöltése után foglalkoztathatók legyenek. A 4. § rendelkezett arról is, hogy az 1. § 2. pontjában megjelölt üzemek a 12. életévüket betöltött gyermekeket átmenetileg csak külszíni munkára és csak bányakapitánysági engedéllyel alkalmazhatják. Itt gyermekvédelmi szempontból, másik jogszabályra hivatkozva emeli – elvben - a foglalkoztathatóság alsó korhatárát 14. életév betöltésére. Ugyanakkor védelmi szabályt épít be a külszíni bányatevékenység vonatkozásában.

Az 5. §-hoz fűzött indokolás szerint az 5. § azt a magától értetődő kötelezettséget állapítja meg, hogy a gyermeket és fiatakorút az 1921. évi XXX. tc. rendelkezéseinek megfelelően, rendszeres foglalkoztatása esetében is iskolába kell járni. A szakasz utolsó mondata szerint az iskolában eltöltött időt a gyermek, illetőleg fiatakorú munkaidejébe be kellett számítani, amely rendelkezés már a II. Ipartörvény 64. §-ában is szerepelt, és ezt a gyermekekkel és fiatakorúakkal szembeni védelem tette indokolttá. A tankötelezettség áthatotta szinte a kezdeti szabályozástól (1859-es Iparrendtartás) a foglalkoztatás alsó korhatárának meghatározását, még ha ez kezdetben nem is volt kifejezett.

A 6. §-hoz fűzött indokolás szerint az előzetes orvosi vizsgálatot, illetőleg az orvosi bizonyítvánnyal igazolást - hogy a gyermek és fiatakorú a kérdéses foglalkozásra alkalmas - a fiatakorú iparostanoncokra nézve az 1922. évi XII. tc. 76. §-a, a gyárakban alkalmazott, a 16 éven aluli fiatakorúakra nézve az 1926. évi 67.674. számú kereskedelemügyi miniszteri rendelet már kötelezővé tette. A 6. §-ban foglalt rendelkezés ezt a kötelezettséget a törvényjavaslat 1. §-ában megjelölt üzemekben és vállalatokban foglalkoztatott minden gyermekre, fiatakorúra és nőre kiterjesztette. Előfordulhatott továbbá, hogy bizonyos üzemekben vagy munkáknál az alkalmazás előtt az orvosi vizsgálat megismétlése is mellőzhetetlen volt. Az orvosi vizsgálat költségei a munkaadót terhelte, mivel részére végez az alkalmazott munkát, s akinek tagadhatatlanul fontos érdekei fűződnek a foglalkoztatáshoz. A bánya- és kohóvállalatok üzeimében földalatti munkára alkalmazott 16 év alatti fiatakorú alkalmassági vizsgálatára külön rendelkezések vonatkoztak, mely a földalatti munkák veszélyesebb természete miatt volt szükséges és a bányahatósági gyakorlattal is megegyezett. Mind az alkalmassági vizsgálat megismétlése, mind a földalatti munkára vonatkozó szabályok új rendelkezésnek mondhatók.

A fentiekhez szorosan kapcsolódik a m. kir. kereskedelemügyi miniszter 1926. évi 67.674. számú rendelete, a gyárakban alkalmazni kívánt gyermekek és fiatakorúak hatósági orvosi megvizsgálásáról, mely a gyárakban alkalmazni kívánt gyermekek és fiatakorúak egészségének védelmében rendelkezett. A 1. §-a szerint az II. Ipartörvény 99. és 111. §-ai szerint a gyárakban alkalmazott minden munkásnak munkakönyvvel kellett rendelkeznie. A 12. életévüket már betöltött, de 16. életévüket még el nem ért gyermekek és fiatakorúak munkakönyvet csak akkor kaphattak, ha hatósági orvosi (tisztí orvosi, községi orvosi, illetőleg körorvosi) bizonyítvánnyal igazolták, hogy a gyáripari foglalkozás egészségüknek nem árt és testi fejlődésüket nem gátolja. 12 év alatti gyermekeket az 1922. XII. tc. 74. §-a szerint ipari üzemekben és vállalatokban tilos volt alkalmazni. A 2. § szerint a már alkalmazásban állókat fenti paragrafus nem érintette. A 3. § rögzítette, hogy kihágást követ el és a II. Ipartörvény 157. §-ának a) pontja alapján

pénzbüntetéssel büntetendő az a munkaadó, aki 12. életévét már betöltött, de 16 életévét még el nem ért gyermeket vagy fiatalkorút munkakönyv nélkül alkalmaz.

A kötelező orvosi vizsgálat azt akarja kizárni, hogy a munka elvégzésére nem elég fejlett és erős egyéneket lehessen alkalmazni, de a munkaadó felelősségét is meg kell állapítani. Ez a rendelkezés sem jelent újítást, mivel a II. Ipartörvény 114. és 116. §-ban a munkaadó kötelezettségei ki vannak fejezve.²⁷

A 7. § szerint gyermekkel, fiatalkorúval és nővel tilos olyan munkát végeztetni, amely testi erejét meghaladja, vagy egészségét, testi épségét, erkölcsét, a gyermeknek vagy fiatalkorúnak fejlődését veszélyezteti. A munkaadó köteles volt üzemét a fenti követelményeknek megfelelően berendezni és vezetni. A 7. §-hoz fűzött indokolás alapján a 6. § szerint foganatosítandó orvosi vizsgálat nem mentheti fel a munkaadót a fentiek betartatása alól, mert az orvosi vizsgálat csak általános védelmet eredményez. Alapvető érdek, hogy a munkaadó a gyermeket, a fiatalkorút, egyenként is megvédje. A szakasz második bekezdése csak azt a rendelkezést ismétli csekély módosítással, amely az üzemeknek más, részben szűkebb kategóriákra kiterjedően, már a II. Ipartörvény 114. §-ában és az 1893. évi XXVIII. tc. 1. §-ának első bekezdésében megállapítást nyert. Az első bekezdés viszont kiterjeszti a gyermek és fiatalkorú védelmét a testi épségre vonatkozóan és összefoglalja egy paragrafusba tömörítve a munkaadó védelmi kötelezettségeit.

A 10. § az illetékes miniszter feladatává teszi, hogy rendelettel állapítsa meg a gyermekek, a fiatalkorúak és a nők egészségének, testi épségének, erkölcsének megőrzését szolgáló követelményeket, feltételeket, korlátozásokat. A rendelkezés nem újdonság, jóformán megfelel a hatályban lévő rendelkezéseknek (Ipartörvény 30.§, 114.§, 116.§, valamint 1893.évi XXVIII. tc. 1. § rendelkezései).²⁸

A 11. § szerint az élelemnek, amellyel a munkaadó látja el a gyermeket, fiatalkorút, vagy nőt, élvezhetőnek, táplálónak és tekintettel az alkalmazott szervezetére, elégnek kell lennie.

A lakás vagy hálóhelység, melyet a munkaadó szolgáltat, egészséges, az erkölcs és az illendőség követelményeinek kell megfelelnie és ügyelni kell a tisztaságra és a rendre. A 11. §-hoz fűzött indokolás szerint ezt a követelményt a tanoncok tekintetében az 1922. évi XII. tc. 93. §-ának 5. pontja is kifejezésre juttatja. E szakasz rendelkezései nem terjednek ki a paragrafusban meghatározott rokoni kör foglalkoztatására. Az első bekezdés a II. Ipartörvény 118. §-át, míg a második bekezdés a fenti törvénycikk 98. §-át egészíti ki. Hasonlóan rendelkezik az 1922. évi XII. tc. 93. § 5. pontja a tanoncokról.²⁹

A 12. § alapján az 1. §-ban megjelölt üzemekben és vállalatokban gyermekeket, fiatalkorúakat és nőket éjjel foglalkoztatni tilos. A szakasz meghatározza az éjjeli időszakot is (este 10 órától reggel 5 óráig). A gyermekeknek, fiatalkorúaknak és nőknek legalább 11 órai egybefüggő éjjeli pihenőidőt kell biztosítani. A 12. §-hoz fűzött indokolás szerint a 12-19. §-ok tartalmazták a nők éjjeli munkája, továbbá a fiatalkorúak éjjeli ipari munkája tárgyában létesített két nemzetközi munkaügyi egyezménynek az éjjeli munka eltiltását és a kivételeket szabályozó rendelkezéseit. Az általános tiltó

²⁷ Dr. Szegedy-Maszák - Moiser 60-61.o.

²⁸ Dr. Szegedy-Maszák - Moiser: im. 64.o.

²⁹ uo. 65-66.o.

rendelkezést a 12. § tartalmazta, az ezen általános tilalom alól tehető kivételeket pedig a 13-19. §-ok tartalmazták.

Az éjjeli munka tilalma nem egészen új a magyar jogban, mivel a II. Ipartörvény 65. és 115. § a 16 éven aluli tanoncok és munkások, míg az 1911. évi XIX. tc. a nők éjjeli munkáját tiltotta. A legkevesebb 11 órai éjjeli pihenőidő a nőkre, a sütőiparban pedig mindenkre kötelező volt, ezt terjesztette ki a 18 év alatti férfiakra a törvény.³⁰ A fenti rendelkezés általánossá teszi az éjjel munka tilalmát mind a gyermekek, mind a fiataikorúak számára egy szakaszba foglaltan.

A 15. § szerint a 16-18 év közti fiataikorúakat az üzemtulajdonos egyszerű bejelentés alapján éjjel is foglalkoztathatta, a jogszabályhelyen meghatározott esetekben (pl. vis maior, járvány, stb.) A bejelentést 24 órán belül kellett megtenni. Újdonság az egyszerű bejelentésre vonatkozó szabályozás, az alsó korhatár 16. életévre emelése, valamint az éjjeli munka alkalmazhatóságának esetei kiterjesztése (pl. járvány).

A 16. § szerint a férfinemhez tartozó 16 év feletti fiataikorúak olyan munkáknál, amelyek megszakítást nem tűrtek, éjjel is foglalkoztathatók voltak. A 16. §-hoz fűzött indokolás szerint a férfinemhez tartozó 16 éven felüli fiataikorúak alkalmazására vonatkozó rendelkezések a fiataikorúak éjjeli ipari munkájáról szóló egyezmény 4. cikkén alapultak.

A 17. § szerint a pénzügyminiszter (főbányahatóság) megengedhette, hogy a kőszén- és barnaszénbányákban a férfinemhez tartozó 16 éven felüli fiataikorúak éjjel – ahogyan az indoklás fogalmaz – is foglalkoztathatók legyenek, azzal a korlátozással, hogy a két műszak között hetente legfeljebb háromszor legalább 13 órai, rendszerint azonban 15 órai pihenő időt és minden éjjeli munkában töltött hét után nappali beosztással járó munkahetet kellett biztosítani. A 17. §-hoz fűzött indoklás szerint az – éjjeli foglalkoztatásra vonatkozó – első bekezdés a fiataikorúak éjjeli ipari munkájáról szóló egyezmény 2. cikkén alapult.

A 18. § alapján a közérdek különösen súlyos sérelme miatt, az illetékes miniszter az éjjeli munka tilalmát a férfinemhez tartozó 16-18 év közötti fiataikorúakra felfüggeszthette. Jelen szakasz új rendelkezés, ilyen szabályozást a II. Ipartörvényben nem találunk.

A 21. § szerint az illetékes miniszter megállapíthatta a foglalkoztatott fiataikorúak és nők napi munkaidejének maximumát a veszélyes és egészségre ártalmas munkahelyeken. A 21. §-hoz fűzött indoklás szerint előfordulhat, hogy bizonyos üzemeknél vagy munkáknál a fiataikorúak és (nők) alkalmazásának megtiltása mellőzhető. Indokolt volt így a tilalom helyett a fiataikorúak és nők védelméről napi munkaidejük maximumának megállapításáról gondoskodni. A gyermekek alkalmazását az ilyen üzemekben ki kellett zárni. Speciális rendelkezések ezek a II. Ipartörvényhez képest, és ugyancsak védelmi funkciót szolgálnak, legfőképpen a 14 éven aluli munkavállalók kizárásával.

A 22. §-hoz fűzött indoklás szerint a szabályozás célja a gyermekek, fiataikorúak és nők foglalkoztatásának időbeli korlátozására vonatkozó rendelkezések érvényesítése. Itt lényegében a túlmunka tilalmának jogszabályi kimondásáról beszélhetünk.

³⁰ Uo. 67.o.

A 23. § alapján az elsőfokú hatóság feladatait foglalja össze jogszabályban rögzített –elsősorban éjjeli munkáról - kötelező bejelentésekről, valamint a jegyzék vezetéséről. Itt technikai szabályokat vezet be a szakasz, mely ugyancsak nem került szabályozásra a II. Ipartörvényben.

A 24. §-hoz fűzött indokolás szerint a szakasz a munkaidőre vonatkozó rendelkezések ellenőrzésének megkönnyítése és egyszerűsítése, valamint az érdekelt alkalmazottak tájékoztatása céljából írta elő a munkaidőrend kifüggesztését, valamint lehetővé tette, hogy kisebb vállalatok és üzemek a kötelezettség alól felmenthetők legyenek. A tájékoztatási kötelezettség már a II. Ipartörvény 113. §-ában is megjelent, azonban fenti szakaszban már speciális tájékoztatási rendelkezések vonatkoztak a fiatal munkavállalókra.

A 25-27. §-ok a munkabér védelmét szolgálták és emellett érvényben voltak még a II. Ipartörvény 118-120. §-ai is.³¹ Lényegében fenti paragrafusok kiegészítik ezeket a rendelkezéseket védve a fiatal munkavállalókat az esetleges visszaélésektől.

A 29. §-hoz fűzött indokolás szerint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezéseket mellőzni lehet olyan üzemekben, ahol kizárólag családtagok dolgoznak. Nem indokolt, hogy a családi viszonyokat a védelmi szabályozás körébe vonjuk.

A 30. §-hoz fűzött indokolás szerint a gyermekek, fiatakorúak és nők foglalkoztatására vonatkozó rendelkezések ellenőrzése céljából szükséges volt, hogy a munkaadó ezekről az alkalmazottairól külön jegyzéket vezessen, s azt az illetékes közigazgatási hatóságnak, valamint a munkaügyi felügyeletre illetékes hatóságnak bármikor bemutassa. A kisebb vállalatok és üzemek ez alól is felmenthetők. A visszaélések elkerülése miatt volt szükséges fenti szabályokat rögzíteni. Az adminisztrációs teher és az alkalmazottak csekély száma miatt mellőzhető kisebb üzemeknél a kötelezettség teljesítése.

A 32. § rögzítette az ellenőrzésre jogosult és eljáró hatóságok körét.

A 34. §- 36. § részletezte, hogy a törvénycikkben részletesen felsorolt kihágások milyen pénzbüntetéssel, illetve elzárással sújthatók.

A 37. § rögzítette, mely esetekben kell a pénzbüntetést minden egyes alkalmazott tekintetében külön megállapítani, és maximalizálja a pénzbüntetés összegét. Megállapítja továbbá a 34-36. §-ok alá eső kihágások miatti eljárások közigazgatási hatóságát. A szakasz egyéniesíti a kihágások megállapítását, önállóan is védve a munkavállalókat. Fentiekben több helyen is munkavédelmi szabályokat rögzít a jogszabály (pl. 30. §, 32. §, 34-37.§), mely jellemző volt azt ezt megelőző szabályozásokra is (pl. I. és II. Ipartörvény).

A 39. § -a a hatálybalépéssel kapcsolatos rendelkezéseket rögzítette, miszerint e törvény életbeléptetésével a hatálya alá tartozó gyermekek, fiatakorúak és nők tekintetében a II. Ipartörvény 65. §-a, 115. §-ának utolsó bekezdése, 116. §-a és 117. §-ának második és harmadik bekezdése, úgyszintén az iparüzemekben alkalmazott nők éjjeli munkájának megtiltásáról szóló 1911. évi XIX. tc. hatályon kívül helyeztetnek. A 39. §-hoz fűzött indokolás szerint a szakasz második bekezdése szerint a törvényjavaslat 4., 12-16., 18. és 19. §-ainak rendelkezései, amelyeknek az 1923. évi XV. tc.

³¹ Dr. Szegedy-Maszák - Moiser: im. 75.o.

rendelkezéseitől eltérnek, a kenyeret, pék- vagy cukrászsüteményeket előállító üzemekre nem alkalmazhatók.

Az 1928. V. tc.-hez szorosan kapcsolódik a m. kir. kereskedelemügyi miniszter 1930. évi 150.443/1930. számú rendelete, melyből az alábbi rendelkezései emelendők ki. A 8. § a) és b) pontja szerint a törvény 12. §-a értelmében a törvény 1. §-ában megjelölt üzemekben és vállalatokban éjjel gyermeket, fiatakorút és nőt foglalkoztatni tilos volt, továbbá a foglalkoztatott gyermekeknek, fiatakorúaknak és nőknek legalább 11 órai folyamatos éjjeli pihenőidőt kellett biztosítani, melybe az este 10 órától reggel 5 óráig tartó időnek bele kellett esnie. A 9. §. alapján kötelező volt a 11 órai éjjeli pihenőidő, és az éjjeli munkatiltalmi idő kezdetének és végének megállapítása szempontjából a vasúti időszámítás volt irányadó. A 10. §. szerint a II. Ipartörvény munkaidőre vonatkozó szabályai hatályban maradtak, amelyek a mindkét nemhez tartozó gyermekek és fiatakorúak nappali munkaidejének korlátozására, továbbá a munkaközi szünetére vonatkoztak.

Visszatérve az Ipartervezetre, mely a fiatal munkavállalók vonatkozásában még az 1928. évi V. tc.-től is pozitív irányban tért el a fiatal munkavállalók védelmének vonatkozásában, Itt kiemelhető a napi munkaidő csökkentése (14-16 év között 9 óra), differenciáltabb életkori szabályozás, a munkaidő és a foglalkozási idő megkülönböztetése, valamint speciális tiltó rendelkezések rögzítése meghatározott munkahelyeken és munkakörökben. Megállapítható, hogy a fiatal munkavállalókra vonatkozó védelmi szabályok kiépítésében mérőföldkövet jelentett az 1928. évi V. tc, azonban bizonyos értelemben - a fent részletezett módon - elmaradt az Ipartervezetben foglalt védelmi szabályoktól, azonban a hatályban lévő II. Ipartörvényt sikeresen kiegészítette.

2. A nemzetközi szerződésekből fakadó fiatal munkavállalók szempontjából releváns, magyar jogba átültetett jogszabályok és azok speciális rendelkezései

Elsőként említem az 1927. évi II. törvénycikket az 1921. évben Genfben tartott Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezlet által a mezőgazdasági munkára alkalmazható gyermekek legkisebb életkora tárgyában tervezet alakjában elfogadott nemzetközi egyezmény becikkelyezéséről, melynek 2. § 1. pontja szerint a 14 éven aluli gyermekek köz- és magángazdaságokban és azok melléküzemeiben csak az iskolalátogatási időn túl voltak alkalmazhatók és ez tanulmányaik végzésében hátrányosan nem befolyásolhatta őket. A 2. pont szerint a hivatásra előkészítés céljából a tanítási időszakokat és órákat úgy kellett szabályozni, hogy az lehetővé tegye gyermekeknek a könnyű mezőgazdasági munkáknál, különösen könnyebb aratási munkálatoknál való alkalmazását. Az iskolalátogatási időtartam évi 8 hónapnál kevesebb nem lehetett. A 3. pont kivette a szakiskolában végzett munkákat a rendelkezés alól, ha ezt a hatóság jóváhagyta és ellenőrizte. Fenti jogszabály rendelkezései az iskolakötelezettségre helyezik a hangsúlyt, valamint a könnyű mezőgazdasági munkák ellátására.

Az 1928. évi XVI. törvénycikk az 1920. évben Genuában tartott Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezlet által a tengeri munkára bocsátott gyermekek legkisebb korának megállapítása tárgyában tervezet alakjában elfogadott nemzetközi egyezmény

becikkelyezéséről 2. cikke alapján a 14 év alatti gyermekek hajókon munkára nem voltak alkalmazhatók; ez a rendelkezés nem vonatkozott olyan hajókra, amelyeken ugyanazon családnak tagjai az alkalmazottak. A 3. cikk szerint a 2. cikk rendelkezései nem vonatkoztak a gyermekeknek az iskolahajókon végzett munkájára, ha ezt a munkát a közhatóság megengedte és azt felügyelte. Az alsó korhatár a hajókon végzett munka esetében is rögzítésre kerül.

A fenti jogszabályhoz szorosan kapcsolódik az 1928. évi XVII. törvénycikk az 1921. évben Genfben tartott Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezlet által a szénmunkára vagy fűtőmunkára bocsátható fiatakorúak legkisebb életkorának megállapítása tárgyában tervezet alakjában elfogadott nemzetközi egyezmény becikkelyezéséről, melynek 1. cikke meghatározta a „hajó” kifejezés tartalmát. A 3. cikk. a)-c) pontjai megállapították, hogy a 2. cikk rendelkezéseit milyen esetekben nem lehet alkalmazni pl. a fiatakorúaknak iskolahajókon végzett munkájára, ha ezt a közhatóság megengedte és arra felügyelt. A 4. cikk alapján –kivételként- lehetőség volt - legalább 2 fő - 16. életévét betöltött fiatakorú szénmunkás vagy fűtő alkalmazására olyan kikötőkben, ahol nem lehetett legalább 18 éves munkásokat találni.

Ugyancsak fentiekhez kapcsolódik az 1928. évi XVIII. törvénycikk az 1921. évben Genfben tartott Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezlet által a hajókon alkalmazott gyermekek és fiatakorúak kötelező orvosi vizsgálata tárgyában tervezet alakjában elfogadott nemzetközi egyezmény becikkelyezéséről, melynek 1. cikke rögzítette a "hajó" kifejezés tartalmát. A 2. cikk szerint a hajókon 18 év alatti fiatakorúak és gyermekek csak orvosi alkalmassági bizonyítvánnyal voltak alkalmazhatók, kivétel, ha ugyanazon család tagjai az alkalmazottak. A 3. cikk. rögzítette, hogy évente meg kell ismételni az alkalmassági vizsgálatot. A 4. cikk szerint sürgős esetekben az illetékes hatóság megengedhette, hogy a 18 év alatti fiatakorúak alkalmassági vizsgálat nélkül is foglalkoztathatók legyenek. Az orvosi alkalmassági vizsgálatok részletszabályait rögzítette a jogszabály, ugyancsak védelmi szempontokat szolgálva.

Kiemelendő az 1928. évi XXVI. törvénycikk az 1919. évben Washingtonban tartott Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezlet által a fiatakorúak éjjeli ipari munkája tárgyában tervezet alakjában elfogadott nemzetközi egyezmény becikkelyezéséről, melynek 1. cikke példálózó jelleggel meghatározza mely üzemeket kell „iparüzemek”-nek tekinteni pl.: a bányákat, kőbányákat, stb. A 2. cikk megállapította, hogy 18 év alatti fiatakorúakat éjjel ipari köz- és magánüzemekben vagy azok melléküzemeiben foglalkoztatni tilos. A rendelkezést nem kellett alkalmazni, ahol csupán ugyanazon családnak tagjai az alkalmazottak. Kivételként felsorolta a cikk kimerítő jelleggel azokat az üzemeket, ahol a 16 éven felüli fiatakorúak - megszakítást nem tűrő munkáknál - éjjel is foglalkoztathatók. A 3. cikk rendelkezett az éjjeli munkaidőről (este 10 órától reggel 5 óráig). Kivételként fogalmazta meg, hogy kőszén- és barnaszénbányákban fiatakorúak éjjel is dolgozhatnak, ha két munkaszak között rendszerint 15 órai, de 13 óránál nem rövidebb pihenőt biztosítanak. Pékiparban kivételt tett a jogszabály. A 4. cikk alapján a 2. és 3. cikk rendelkezései a 16-18 év közötti fiatakorúak éjjeli munkájára nem voltak alkalmazhatók vis maior (mely eseteket a jogszabály felsorolja) esetében. A 7. cikk szerint a közérdek különösen súlyos sérelmével járó esetekben, a közhatóság az éjjeli munka tilalmát a 16-18 év közötti fiatakorúakra nézve felfüggeszthette. Részletes szabályokat rögzített a jogszabály az éjjeli munkára

vonatkozóan. Főszabályként megállapította, hogy 18 év alatti személy nem végezhet éjjeli munkát, és kivételként szabályozza a 16 éven felüli alkalmazottak éjjeli munkavégzési lehetőségét. Speciális szabályokat rögzített továbbá a szénbányák esetében. Csak súlyos esetekben engedte felfüggeszteni az éjjeli munka tilalmát 16 és 18 év közötti alkalmazottak esetében. Megállapítható fentiek alapján, hogy 16 év alatti alkalmazott -helyesen - semmilyen körülmények között nem végezhetek éjjeli munkát. Fentiekhez kapcsolódik az 1937. évi XXI. törvénycikk a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról, mely nem rendelkezett a fiatal munkavállalókra vonatkozó speciális szabályokról.

Kiemelendő továbbá az 1939. évi II. törvénycikk a honvédelemről 87. § (1) bekezdése, miszerint nemére való tekintet nélkül minden olyan személy, aki 14. életévét betöltötte és 70. életévét túl nem haladta, köteles volt arra, hogy a honvédelem érdekében testi és szellemi képességének megfelelő munkát végezzen.

A második világháború előtt a szolgálati jogviszonyok egyes fajait gazdasági ágazatonként és foglalkozási ágak szerint külön törvények szabályozták, és a munkajogi tárgyú rendelkezések is szerves részét képezték a magánjognak.³² Összefoglalóan megállapíthatjuk, hogy egységes fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályozás nem született, ezeket a rendelkezéseket gazdasági áganként és foglalkozásonként szabályozták.

VII. Az 1945 és 1949 közötti időszak fiatalkorúakra vonatkozó szabályozása

Az 1945 és 1949 közötti időszakban „állami ügy lett a munkajog”.³³ Ennek legalább két nagyon fontos következménye volt. Egyrészt ezzel összefüggésben indulhatott meg igazán e kialakulóban lévő jogág közjogiasítása és kiemelése a magánjogi keretektől. Másrészt pedig a munkajog így fontos szerepet kapott a kor aktuális állami feladatainak a megvalósításában is.³⁴ A fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályozások közül az alábbi kettő emelhető ki.

Elsőként említendő az 52300/1946. (VIII. 3.) IpM rendelet az iparban, valamint némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, fiatalkorúak és nők védelméről szóló 1928. évi V. tc. egyes rendelkezéseinek végrehajtása tárgyában, melynek 1. § (1)-(2) bekezdése szerint a 150443/1930. KM rendelete hatályát a bánya-és kohóvállalatokra, valamint ezek segéd- és feldolgozó üzemekre – kiterjesztette, és a kerületi iparfelügyelő helyett az illetékes bányakapitányságot kellett érteni A 2. § rögzítette, hogy a 1921. évi XXX. tc. helyett az iskolázási kötelezettségről és a nyolcosztályos népiskoláról szóló 1940. évi XX. tc.-et (a továbbiakban: 1940. évi XX. tc.) kellett alkalmazni. Az 1940. évi XX. tc. 4. § (1) bekezdése szerint az iskolázási kötelezettség a gyermek 6. életévének betöltésével kezdődik és 9 iskolai éven át szakadatlanul tart. A 3. § (1)-(2) szerint a 14 év alatti gyermeket a törvény hatálya alá eső üzemek és vállalatok körében foglalkoztatni

³² Dr. Halmos-Dr. Petrovics: im. 23.o.

³³ Farkas József: Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig. Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, Budapest, 1952. 6. p.

³⁴ Kun Attila: A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között. Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus IV., Fasciculus 11., Szeged, 2004. pp. 349-389., 359.o

tilos volt, jelen rendelet azonban nem terjedt ki a már jogszerűen foglalkoztatott gyermekekre. A tankötelezettség változása miatt is szükséges volt a módosítás, illetve kiterjesztésre került a fiatal munkavállalók védelme a bányá-és kohóvállalatokra. A jogszabály rögzítette az orvosi alkalmassági vizsgálat részletszabályait az alábbiak szerint. A 4. § (1) bekezdése alapján az orvosi alkalmassági vizsgálatnak csak fiataloké és nők foglalkoztatása esetében volt helye. A vizsgálatot a rendszeres foglalkoztatásának megkezdése előtt kellett elvégezni. A (3) bekezdés szerint a bizonyítványban részletesen ismertetni kellett az orvosi vizsgálat eredményét és meghatározni a munkakört, amelyeknek végzésére a megvizsgált egyén testileg alkalmas. A (4)-(5) bekezdés alapján az orvosi vizsgálatot - amennyiben a munkakörben változás nem áll be - két évenként meg kellett ismételni, melyről szintén orvosi bizonyítványt kellett kiállítani. Rögzítette továbbá az eljárást, ha az orvosi vizsgálatnak nem felelt meg a munkavállaló. A (7) bekezdés szerint a bányakapitányság a 16. életévét be nem töltött fiatalokéknak földalatti munkára való alkalmaztatására (1928. évi V. tc. 6. § negyedik bekezdése) engedélyt nem adhatott.

A fiatal munkavállalók védelme szempontjából szükséges volt a részletszabályok kidolgozása az orvosi alkalmassági vizsgálatok vonatkozásában. Üdvözlendő, hogy az 1928. évi V. tc. 6. § 4. bekezdése által megengedett 16 év alatti munkavállalók alkalmazása a földalatti munkára tiltásra került.

Másodsorban a 20808/1947. (X. 11.) IpM rendelet a 52300/1946. IpM rendelet módosításáról lényegi módosítást nem érintett, csak technikait az alkalmassági vizsgálat vonatkozásában.

Összefoglalás

Magyarországon az 1840-es évektől indult meg a fiatal munkavállalókra vonatkozó munkajogi védelmi szabályozás egy szakasszal (1840. évi XVII. tc. 6. §-a). Szabályozta igen szűkkörűen a gyermekmunkát az 1851-es Ideiglenes utasítás, valamint az 1854-es bányatörvény. Minőségi változást azonban az 1859-es Iparrend hozott, mivel meghatározta a munkavállalói képesség alsó korhatárát, megtiltotta a 16 éven aluliak éjjeli munkavégzését, és engedélyezési eljárást vezetett be a 10-12 éves gyermekek foglalkoztatására. Az ipari és kereskedelmi munkák szempontjából kiemelendő az I. Ipartörvény, valamint a II. Ipartörvény, melyek már részletesebb védelmi szabályokat rögzítettek elődeiknél és hosszú időre stabilizálták a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket. Az Ipartörvény tervezet – ha hatályosul - az eddig az időpontig hatályban lévő szabályozásokhoz képest igen széles körben biztosította volna a gyermekek védelmét, mivel minden eddiginél részletesebb rendelkezéseket rögzített életkor és nemek szerinti differenciálásban a munkaidőről, az ellátható munkakörökről és munkahelyekről, valamint tilalmi szabályokról. Külön említést érdemel a mezőgazdasági munkák vonatkozásában az 1876. évi XIII tc., valamint az 1907. évi XLV. tc, melyeknél fejlődés tapasztalható a fiatal munkavállalók védelmét illetően, mivel meghatározásra került a foglalkoztathatóság -fiktív- korhatára, azonban az állandó munkavégzés lehetősége kizárásra került, és csak a könnyebb fizikai megterhelést jelentő időszakos mezőgazdasági munka volt engedélyezett 12. életév alatt. Kiemelendő az 1911. évi XIX. tc., mely a pihenőidő fontosságára hívja fel a figyelmet, melynek érdekében

korlátozni kell, különösen a 16 év alatti női munkások munkaidejét. Említést érdemel az 1922. évi XII. tc., mely módosította a II. Ipartörvényt és a tankötelezettségre, valamint gyermekvédelmi szempontokra hivatkozva 12. életévben határozta meg a foglalkoztathatóság alsó határát, valamint két új fogalmat is bevezetett (a gyermek és a fiatalok fogalmát). A sütőiparban a kezdeti szabályozásoktól speciális rendelkezések érvényesültek. A Horthy-korszak az ILO-ba történő belépéssel magával hozta a nemzetközi egyezmények korszakát, melyekből több, fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályozás került átültetésre a magyar jogba. Ezek közül kiemelést érdemel több szabályozás mellett az 1928. évi V. tc. Rögzíthető, hogy a fiatal munkavállalókra vonatkozó védelmi szabályok kiépítésében mérföldkövet jelentett az 1928. évi V. tc., azonban bizonyos értelemben elmaradt az Ipartörvény tervezetben foglalt védelmi szabályoktól, de a hatályban lévő II. Ipartörvényt sikeresen kiegészítette. Végezetül említést érdemel a II. világháborút követő jogalkotásból az 52300/1946. (VIII. 3.) IpM rendelet, mely fiatal munkavállalók védelme érdekében kidolgozta az orvosi alkalmassági vizsgálatok részletszabályait, valamint megtiltotta a 16 év alatti munkavállalók alkalmazását a földalatti munkákra. Kiemelt jelentősége volt még a tankötelezettségnek is a jogfejlődés előmozdításában, mely a kezdetektől áthatotta a fiatal munkavállalók védelmét. Megállapítható, hogy legtöbb esetben szankciós rendelkezéseket is tartalmaztak a hivatkozott jogszabályok a rendelkezések megsértése esetére. Tény, hogy egységes fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályozás nem született, ezeket a rendelkezéseket gazdasági áganként és foglalkozásonként szabályozták. Fontos momentum volt még a gyermekképp folyamatos változása a munkajogi szabályozás terén. Ugyanakkor a fiatal munkavállalókat érintő szabadságra vonatkozó rendelkezések teljes mellőzése tapasztalható a szabályozásokban. Összegzőképpen megállapítható, hogy a fiatal munkavállalókra vonatkozó magyar munkajogi szabályozás figyelembe vette a kezdetektől a fiatalok testi fejlődését, egészségét, később az erkölcsi szempontokat is folyamatosan –néha kicsit engedve az elért eredményekből- fejlődött és a legfőbb foglalkoztatási ágakban (ipar, kereskedelem, mezőgazdaság) a mai napig hatást gyakorló eredményeket ért el az 1949-es évek végéig.

JOGGYAKORLAT

Szita Natasa

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó hazai szabályok és gyakorlat az uniós joggal összevetve - Különös tekintettel a munkavállalókat védő szabályokra, így a konzultációs és tájékoztatási kötelezettségre¹

1. Bevezetés

A munkaviszony azon jellegzetessége miatt, hogy az abban szereplő felek között alá-fölrendeltségi viszony van, továbbá, hogy a munkavállaló a személyes munkavégzési kötelezettsége miatt a teljes személyiségevel vesz részt a jogviszonyban, a munkáltató utasításai, valamint körülményváltozásai nagy mértékben befolyásolhatják a munkavállalók nemcsak szakmai, hanem magánéletét is.

Természetesen a legdrasztikusabb változást a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése jelenti, amely a munkavállalón kívül kihathat közvetetten a családjára is.²

Mivel a munkaviszony megszüntetése súlyos megélhetési problémákhoz vezethet, a munkajogi szabályozások speciális rendelkezéseket vezettek be arra az esetre, ha a munkáltató működésével összefüggő ok miatt – tipikusan ilyen, ha a munkáltató csődhelyzetbe került vagy gazdasági okból átszervezésre van szükség – rövid időintervallumon belül aránylag nagyobb számú munkavállaló munkaviszonyát szüntetik meg. Erre azért van szükség, mert sok munkavállaló azonos időszakon belüli elbocsátása nem csak az egyénre és közvetlen környezetére van negatív hatással, hanem egy adott térség munkaerő-piaci és nemzetgazdasági helyzetére is.³ Éppen ezért a csoportos létszámcsökkentés szabályozása társadalompolitikai szempontból sem elhanyagolható.⁴

A csoportos létszámcsökkentés nem egy munkaviszony-megszüntetési jogcím, hanem eljárási szabályok összessége, amely a munkáltató működésével összefüggő okból történő, jogszabályban meghatározott számot elérő munkaviszony megszüntetés esetén speciális tájékoztatási és konzultációs, valamint tárgyalási kötelezettséget ír elő.

A téma fontosságát mutatja, hogy az Európai Unióban a munkajogi tárgyú harmonizáció során először a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó 75/129 EKG irányelvet fogadták el. Ezt később módosították, így jelenleg a csoportos

¹ DOMESTIC RULES AND PRACTICES ON COLLECTIVE REDUNDANCIES COMPARED TO EU LAW

In particular, rules protecting workers, such as consultation and information obligations

² Prugberger Tamás: A csoportos létszámleépítés magyar szabályozása az európai uniós és a tagállami szabályozások tükrében. MISKOLCI JOGI SZEMLE 13. évfolyam (2018) 2. szám 1. kötet 1.

³ Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. BUDAPEST, ELTE EÖTVÖS Kiadó, 2013.216.

⁴ Prugberger i.m. 1.

létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, a Tanács 98/59/EK irányelve (továbbiakban: Irányelv) van hatályban.

Magyarországon 1991 óta vonatkoznak különös szabályok a csoportos létszámcsökkentésre.⁵

Melyek is ezek a speciális jogintézményt szabályozó rendelkezések és mennyire védik ténylegesen a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalókat?

2. Az Európai Unió szabályozás, különös tekintettel a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségre

Az Irányelv a preambulumában rögzíti, hogy azért van szükség a jogharmonizációra a csoportos létszámcsökkentés területén, mert továbbra is különbségek vannak a tagállamokban érvényben lévő rendelkezések között az elbocsátások gyakorlati megoldásaira és eljárásaira vonatkozóan.⁶

Továbbá az Irányelv hivatkozik a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartára, amelynek 7. cikke értelmében a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben.⁷

Az Irányelv 1. cikke szerint csoportos létszámcsökkentésnek minősülnek az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma

1. vagy egy 30 napos időszak során:

– a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 10 fő,

– a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10 %-a,

– a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 30 fő;

2. vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól,

hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben.

Ebből a megfogalmazásból kitűnik, hogy az Irányelv lehetőséget biztosít a jogharmonizáció során a tagállamoknak a választásra arra vonatkozóan, hogy mely küszöbértéket ültessék át a belső jogukba.

Az Irányelv az 1. cikk (2) bekezdés a) pontjában kiveszi a hatálya alól azon munkaviszony-megszüntetéseket, amelyek a korlátozott időre vagy meghatározott feladatra kötött szerződés esetén a meghatározott idő eltelte, illetve a feladat elvégzése miatt szűnnek meg. Viszont, amennyiben a meghatározott idő lejárt, vagy feladat

⁵ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 22. §

⁶ Irányelv Preambulum (3) bekezdés. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0059&from=HU>

⁷ Közösségi Charta: <http://aei.pitt.edu/4629/1/4629.pdf>

teljesítése előtt szünteti meg a munkáltató a szerződést a működésével kapcsolatos ok miatt, úgy az Irányelv szabályait alkalmazni kell.

Az Európai Unió Bírósága a gyakorlata során többször vizsgálta, hogy az Irányelv csoportos létszámcsoökkentés fogalma, mely létszámcsoökkentési okokat foglalja magában. Egy konkrét ügyben megállapította, hogy Portugália nem teljesítette az Irányelv alapján fennálló jogharmonizációs kötelezettségét, amikor a portugál szabályozásba úgy ültette át a csoportos létszámcsoökkentés fogalmát, hogy azt a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott létszámcsoökkentésekre korlátozta, és nem terjesztette ki minden olyan okra, amely nem a munkavállalók személyében rejlik. A bíróság az indokolásában kifejtette, hogy az Irányelv nem határozta meg egységesen az elbocsátás jelentését. Ugyanakkor a közösségi norma céljai alapján azt egységesen kell értelmezni a tagállamokban. Továbbá a közösségi jogalkotó a csoportos létszámcsoökkentésekre vonatkozó szabályok harmonizációjával egyrészt biztosítani kívánta a munkavállalói jogok védelmének összehasonlíthatóságát a különböző tagállamokban, másrészt közelíteni akarta azokat a terheket, amelyeket ezek a védelmi előírások előidéznek a közösségi vállalkozásoknál.

Ezt a fogalmat tehát úgy kell értelmezni, hogy magában foglalja a munkaszerződés minden olyan felmondását, amely nem a munkavállaló akaratából, és nem a beleegyezésével történt. Azonban a definíció nem követeli meg, hogy az alapul szolgáló okok megfeleljenek a munkáltató akaratának.⁸

Egy másik ügyben – az Európai Unió Bírósága előzetes döntéshozatali eljárás keretében – szintén az 1. cikk értelmezésére került sor, pontosabban a csoportos létszámcsoökkentés esetén irányadó időtartam számítási módjára vonatkozott a Bíróság döntése.⁹

A Bíróságnak arra kellett választ adnia, hogy az Irányelv 1. cikk (1) bekezdése első albekezdésének a) pontját akként kell-e értelmezni, hogy annak értékeléséhez, hogy egy vitatott egyéni elbocsátás csoportos létszámcsoökkentés részét képezi-e, az e rendelkezés által előírt 30 vagy 90 napos referencia-időszak kiszámítása során kizárólag egy, az ezen egyéni elbocsátást megelőző időszakot vagy egy, az említett elbocsátást követő időszakot is figyelembe kell venni, nem csak család eljárás esetén, de annak hiányában is. Vagyis figyelembe kell-e venni a teljes 30 vagy 90 napos időszakot, amelynek során az egyéni elbocsátásra sor került?

A kérdéssel kapcsolatban a bíróság a határozatában úgy foglalt állást, hogy a fenti rendelkezést akként kell értelmezni, hogy annak értékeléséhez, hogy egy vitatott egyéni elbocsátás csoportos létszámcsoökkentés részét képezi-e, az e rendelkezés által a csoportos létszámcsoökkenés fennállásának megállapításához előírt referencia-időszak kiszámítása során figyelembe kell venni azt a teljes, egymást követő 30 vagy 90 napos időszakot, amelynek során ezen egyéni elbocsátásra sor került, és amelynek folyamán a

⁸ C-55/02. Bizottság v Portugal [ECLI:EU:C:2004:605]
<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=49177&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1881015>

⁹ C-300/19. UQ v Marclean Technologies, SLU [ECLI:EU:C:2020:898]
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=233542&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4222379>

munkáltató részéről, ugyanezen rendelkezés értelmében nem a munkavállalók személyében rejlő egy vagy több ok miatt a legnagyobb számú elbocsátás történt.

Ezzel a Bíróság egyrészt ismételten megerősítette, hogy a csoportos létszámcsökkentés hatálya alá azon elbocsátások tartoznak, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél bizonyos mennyiségi és időbeli feltételek teljesülnek.

Szintén kimondta a Bíróság, hogy a 30, illetve 90 napos periódusoknak folyamatosan, szünetelés vagy félbeszakadás nélkül kell egymást követniük. Az Irányelv hatályosulását korlátozná, ha úgy kellene értelmezni, hogy a nemzeti bíróságok nem vehetik figyelembe a vitatott egyéni elbocsátás előtt vagy után történt felmondásokat annak megállapítása céljából, hogy fennáll-e csoportos létszámcsökkentés, vagy sem.¹⁰

Egyértelműen ez az interpretáció felel meg azon jogalkotói célnak, hogy a csoportos létszámcsökkentés következményeit a speciális szabályok valamelyest enyhíteni tudják az érintett munkavállaló számára. Továbbá a „szabadon” figyelembe vehető időszakok előnyösek lehetnek a munkavállalóknak abban az esetben, ha a munkáltató elmulasztja a tájékoztatási kötelezettségét teljesíteni.¹¹

Az Irányelv II. szakasza foglalkozik a tájékoztatással és konzultációval. Abban az esetben, ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentést tervez, köteles – megállapodás kötése céljából – megfelelő időben konzultációt kezdeményezni a munkavállalók képviselőivel.¹²

A munkáltató és a munkavállalók képviselői közti konzultáció tárgyát képezi legalább a létszámcsökkentés elkerülése, az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjai és eszközei, valamint a következmények enyhítése olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.

A munkáltatónak tájékoztatási kötelezettsége van a munkavállalók képviselői felé, hogy megfelelő javaslatot tudjanak kidolgozni a konzultáció során. Írásban kell megadniuk minden, a tárgyra vonatkozó információt; továbbá a tervezett elbocsátások okait; az elbocsátani kívánt munkavállalói kategóriák számát; a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat; azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani; az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, valamint a végkielégítés kiszámításának módszerét.¹³

A fenti információkat – az utolsó kivétellel – a munkáltatónak meg kell küldeni egy másolati példánnyal az illetékes állami foglalkoztatási szervnek is.

Az Irányelv a III. és egyben utolsó szakaszában a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárási szabályokat tartalmazza. A munkáltatónak értesítési kötelezettsége áll fenn minden tervezett csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban az illetékes állami hatóság felé. Az értesítés tartalmazza a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációval kapcsolatos összes lényeges információt, továbbá

¹⁰ C-300/19. 33. és 35. cikk

¹¹ Herdon István- Sipka Péter- Zaccaria Márton Leó: A csoportos létszámcsökkentés uniós jogi fogalma: a munkaviszony megszüntetésének időpontja és ennek jelentősége. *Munkajog*, 2021/1. 54.

¹² Irányelv. 2. cikk (1) bekezdés. Az Irányelv 1. cikk (1) bekezdés b) pontja értelmében azok minősülnek a munkavállalók képviselőinek, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint annak tekinthetők.

¹³ Irányelv 2.cikk (3) bekezdés b) pont

különösen az elbocsátás okait, az elbocsátandó munkavállalók létszámát, és azt az időszakot, mely alatt a létszámcsoökkentés végrehajtását tervezik.

Ezen értesítésnek azért is van fontos szerepe – azon túl, hogy így az állami foglalkoztatási szerv fel tud készülni –, mert a felmondási idő sérelme nélkül, legkorábban az értesítéstől számított 30 nappal léphet hatályba a létszámcsoökkentés. Ezt a határidőt az illetékes állami hatóság meghosszabbíthatja.¹⁴

3. Az első törvényi szabályozás hazánkban, valamint a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) rendelkezései

Magyarországon – ahogy arra már a bevezetőben utaltam – a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény tartalmazott először rendelkezéseket az egyszerre több munkavállalót érintő létszámcsoökkentésekkel kapcsolatosan. E jogszabály 22. §-a alapján, ha a legalább harminc munkavállalót foglalkoztató munkaadó, amely fél éven belül munkavállalói létszámát legalább 25%-kal, vagy legalább ötven fővel tervezi csökkenteni, a döntéséről köteles volt tájékoztatni a munkaviszony felmondását megelőző három hónappal a munkaügyi központot, valamint a munkaadónál működő munkavállalói érdekképviseleti szervezetet.

A 23. § (1) bekezdése értelmében a munkaadó minden olyan létszámleépítésre vonatkozó döntéséről, amely 30 nap alatt legalább tíz főt érint, köteles volt az érintett munkavállalókat, továbbá az illetékes munkaügyi központot a felmondást megelőzően 30 nappal tájékoztatni.

Ugyanezen szakasz (2) bekezdése szerint létszámleépítés végrehajtása esetén a munkaadónál a munkavállalók képviselőit is magába foglaló bizottságot kellett létrehozni. A bizottság feladata volt meghatározni a létszámleépítés végrehajtásának elveit, valamint annak időbeni ütemezését, továbbá döntött a létszámleépítéssel érintett munkavállalók részére – a jogszabály alapján járó juttatásokon felüli – juttatások odaítéléséről.

A létszámleépítéssel érintett munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésére a munkajogi szabályok voltak irányadók, azzal a különbséggel, hogy a felmondás csak a 23. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatás megadását követő legalább 30 nappal volt közölhető a munkavállalóval.

Ezen utóbbi szabállyal kapcsolatban kimondta a Legfelsőbb Bíróság egy 1998-as döntésében, hogy csoportos létszámcsoökkentés esetében az előzetes tájékoztatási kötelezettség nem áll fenn azzal a munkavállalóval szemben, akinek munkaviszonya közös megegyezés alapján szűnik meg. A határozat indokolása szerint a jogszabály szövegéből következően a munkavállaló előzetes tájékoztatására vonatkozó kötelezettség a munkáltatót csak a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetén terheli, ezen tájékoztatás elmaradása a közös megegyezésen alapuló munkaviszony megszüntetés jogszerűségét nem érinti.¹⁵

A régi Mt. 1997. július 1-től tartalmazta a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó rendelkezéseket. Ennek értelmében csoportos létszámcsoökkentésnek

¹⁴ Ezt az időszakot az Irányelv alapján az állami hatóság arra használja fel, hogy megoldást keressen a létszámcsoökkentés okán felmerülő problémákra.

¹⁵ EBH1999. 146., Legf. Bír. Mfv. I. 10.416/1998., BH2000. 75.

minősült, ha a munkáltató a döntést megelőző fél éves átlagos statisztikai létszáma szerint

a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz,

b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,

c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánta harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.¹⁶

Ezzel összhangban a bírói gyakorlat kimondta, hogy annak eldöntésénél, hogy a közalkalmazott felmentése csoportos létszámcsoökkentés keretében valósult-e meg, mindazt a megszüntetést számításba kell venni, amelynek oka bármilyen mértékben összefügg a munkáltató működésével.¹⁷

Fontos garanciális szabály volt a régi Mt.-ben – a 94/B. § (1) bekezdés alapján –, hogy a munkáltató abban az esetben, ha csoportos létszámcsoökkentést tervezett, a döntést megelőzően legalább tizenöt nappal köteles volt az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal (a továbbiakban együtt: a munkavállalók képviselői) konzultációt kezdeményezni és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni. Ezen rendelkezés alapján a munkáltatónak valamely munkavállalói képviselővel – még ha üzemi tanács vagy szakszervezet nem is működött a munkáltatónál – mindenképp szükséges volt konzultációt elősegítenie. A konzultációnak magában kellett foglalnia a létszámcsoökkentés elveit, a létszámcsoökkentés elkerülésének módját, illetve eszközt vagy az érintett munkavállalók számának csöökkentését, valamint a létszámcsoökkentés okozta következmények enyhítését célzó eszközöket.

Ezen túlmenően a munkáltatónak többféle, bár időben elkülönülő tájékoztatási kötelezettsége is felmerült. Így egyrészt a munkáltatónak a konzultáció megkezdése előtt legalább hét nappal részletes írásbeli tájékoztatást kellett küldenie a munkavállalók képviselőinek. Ennek tartalmaznia kellett: a tervezett csoportos létszámcsoökkentés okait, a létszámcsoökkentéssel érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban, illetve a döntést megelőző fél éves időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.¹⁸

Ha a munkáltató úgy döntött, hogy végrehajtja a csoportos létszámcsoökkentést, akkor a régi Mt. 94/C. § (1) bekezdése értelmében meg kellett határoznia az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban, a csoportos létszámcsoökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját, valamint a végrehajtásának időbeni ütemezését. A törvény rendelkezése alapján a létszámcsoökkentés ütemezését harminc napos időszakok alapján kellett meghatározni.

Fontos, a csoportos létszámcsoökkentéssel érintett munkavállalókat védő szabály volt a régi Mt.-ben, hogy ha a munkáltató az adott időszakon belül az utolsó

¹⁶ Régi Mt. 94/A. § (1) bekezdés

¹⁷ EBH2007. 1645.

¹⁸ Régi Mt. 94/B. § (3) bekezdés

munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani.¹⁹ Ez a szabály hivatott volt megakadályozni, hogy a munkáltatók megkerüljék a harminc napos szabályt,²⁰ és a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó rendelkezése alkalmazása nélkül szüntessék meg a munkavállalók jogviszonyát.

A régi Mt. taxatív módon meghatározta a fenti rendelkezés vonatkozásában, mely munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatokat kell a csoportos létszámcsoökkentés szempontjából figyelembe venni: így a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondást, a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi megszüntetést²¹, valamint a közös megegyezést.

A munkáltató második tájékoztatási kötelezettsége a csoportos létszámcsoökkentés eldöntését követően keletkezett. Erről írásban értesítenie kellett az állami foglalkoztatási szervet a rendes felmondás, illetve a határozott idejű munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően. Tájékoztatni kellett a foglalkoztatási szervet a létszámcsoökkentéssel érintett munkavállalók személyi adatairól, az utolsó munkaköréről, a szakképzettségéről és az átlagkeresetéről.²²

Szigorú szabályok vonatkoztak továbbá a csoportos létszámcsoökkentésről szóló döntés munkavállalókkal való írásbeli közlésére. Eszerint a munkáltató köteles volt a rendes felmondás, illetve a határozott idejű munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatának közlését megelőzően legalább harminc nappal tájékoztatni.

E szabályok megszegésével közölt munkáltatói rendes felmondás érvénytelen volt. Tehát az általános szabályokon túl, amikor is érvénytelen a rendes felmondás, a jogszabály további érvénytelenségi jogcímeket határozott meg: ha a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó döntéséről nem tájékoztatta az állami foglalkoztatási szervet, illetve az érintett munkavállalót, vagy a tájékoztatás és a felmondás közlése közt kevesebb, mint 30 nap telt el, továbbá abban az esetben is, amennyiben a munkavállalók képviselői és a munkáltató által kötött megállapodásba ütközik.²³

Ezzel kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy ha a munkáltató a legalább 10 főt érintő létszámleépítésre vonatkozó döntése esetén elmulasztja az érintett munkavállalónak és az illetékes munkaügyi központnak a törvényben meghatározott határidőkben történő tájékoztatását, a felmondások jogellenesek, és azokat a bíróságnak ez okból kell hatálytalanítani.²⁴

¹⁹ Régi Mt. 94/C. § (3) bekezdés

²⁰ Berki Katalin – Handó Tünde – Horváth István – Lőrincz György – Suba Ildikó – Szűcs Péter: *Nagykommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez, 2009. augusztus 20-i időállapot Mt. 94/C. §-hoz fűzött magyarázat.*

²¹ Régi Mt. 88. § (2) bekezdés

²² Régi Mt. 94/D. (1) és (2) bekezdései

²³ Berki-Handó-Horváth-Lőrincz-Suba-Szűcs i.m. Mt. 94/F. §-hoz fűzött magyarázat.

²⁴ BH1996. 401.

4. A hatályos Munka Törvénykönyve szerinti szabályozás

A hatályos szabályozás, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 71. § (1) bekezdésében az Irányelvvel összhangban határozza meg a csoportos létszámcsökkentés fogalmát. Eszerint csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint

a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,

b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,

c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló

munkaviszonyát kívánja - figyelemmel a (3) bekezdésben foglaltakra - harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni. Ebből egyértelműen megállapítható, hogy a magyar szabályozás az Irányelv 1. cikk (1) bekezdés első fordulata szerint határozza meg a csoportos létszámcsökkentés fogalmát.

Abban az esetben, ha a munkáltatónak több telephelye van, akkor a fenti, létszámra vonatkozó kritériumokat telephelyenként kell megállapítani, kivéve az azonos vármegyében és Budapesten lévő telephelyeket, ugyanis itt össze kell számolni a munkavállalók létszámát. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

Az Mt. a 72. § (1) bekezdésében kötelezővé teszi a munkáltatónak, hogy ha csoportos létszámcsökkentést tervez, akkor köteles az üzemi tanáccsal tárgyalni.

A korábbi szabályozás szerint a munkáltató nem csak az üzemi tanáccsal volt köteles tárgyalni, hanem annak hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezettel és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal is.²⁵ Álláspontom szerint azzal, hogy a hatályos szabályozás már csak az üzemi tanáccsal való tárgyalást írja elő, csökkentek a munkavállalókat védő garanciák, továbbá felmerül az, hogy a jogharmonizációs kötelezettséget sem teljesíti a jogszabály. Hiszen az Irányelv is úgy fogalmaz, a munkáltató köteles tárgyalásokat folytatni a munkavállalók képviselőivel, amely meghatározás szélesebb kört ölel fel, mint csak az üzemi tanács. Ezt támasztja alá az Európai Unió Bíróságának gyakorlata is, ugyanis egy döntésében kimondta, hogy Nagy-Britannia nem teljesítette a jogharmonizációból fakadó kötelezettségét, amikor is nem követelte meg a konzultációt, illetve annak elmaradását nem szankcionálta az uniós szabályoknak megfelelően.²⁶

A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni

a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,

b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy

²⁵ Régi Mt. 94/B. §

²⁶ C-383/92. Bizottság v Nagy-Britannia és Észak-Írország [ECLI:EU:C:1994:234]

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TEXT/PDF/?uri=CELEX:61992CJ0383&from=HU>

c) a 71. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,

d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,

e) a kiválasztás szempontjairól, valamint

f) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos - a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő - juttatás feltételéről és mértékéről.

Az Európai Unió számos országában, így például Franciaországban, Ausztriában, Németországban és a skandináv országokban a munkáltató köteles szociális tervet készíteni és a tárgyalásra szóló meghívóhoz csatolni.²⁷ Franciaországban a szociális terv elsődleges célja, hogy elkerülhető legyen a munkaviszony megszüntetése, másodlagos pedig, hogy minél kevesebb munkavállalót érintsen. A szociális tervnek tartalmazni kell egy áthelyezési tervet, amely megkönnyíti a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók cégen belüli, vagy azon kívüli áthelyezését.²⁸

Meghatározza a jogszabály a munkáltató tárgyalási kötelezettségének határidejét, így az fennáll a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig. Ezen rövid határidő lehetővé teszi a munkáltatóknak, hogy minél gyorsabban vigyék véghez csoportos létszámcsökkentéseket.

A tárgyalásnak ki kell terjednie az Mt. 72. § (4) bekezdés alapján a létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjára, eszközére, elveire, következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

Az Mt. meghatározza továbbá, hogy a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésnek tartalmaznia kell a foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát, valamint a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését. Az ütemezést 30 napos időszakok alapján kell meghatározni.

Nagyon fontos a csoportos létszámcsökkentés szabályainak alkalmazásával kapcsolatosan, hogy az Mt. 73. § (3) bekezdése alapján – összhangban az Irányelvvel és az Európai Unió Bíróságának gyakorlatával – a munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni akkor, ha a munkáltató az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt.

Erre azért van szükség, hogy a munkáltató ne tudja kijátszani a 30 napos határidőre vonatkozó szabályozást.

Szintén kiemelkedő jelentőségű, azonban a gyakorlat nem volt teljesen egységes abban, pontosan mely jognyilatkozatok szerinti munkaviszony megszüntetést kell figyelembe venni a csoportos létszámcsökkentéseknél.

²⁷ Prugberger i.m. 9.

²⁸ David Hartmann: Collective dismissal in France. 2021. február 26. Elérhető: <https://www.alaris-law.com/collective-dismissal-france-labour-law/>
Code du travail Art. L 1233-62 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189441/#LEGISCTA000006189441

Az Mt. 73. § (4) és (5) bekezdése értelmében a csoportos létszámcsökkentés szabályait kell alkalmazni, ha a munkaviszony-megszüntetésére a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondás, a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés; továbbá a munkáltató működésével összefüggő okra alapított közös megszüntetés alapján kerül sor továbbá, ha a munkáltató azonnali hatállyal szünteti meg a határozott idejű munkaviszonyt, valamint a felmondásra, ha azt nem kell indokolni.

Ebből a szabályból következik, hogy e körbe tartozik a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat, illetve megállapodás a munkáltatói felmondás, a határozott idejű munkaviszony határozott idő lejárta előtti munkáltatói azonnali hatályú felmondása, a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés, továbbá nem zárható ki a csoportos létszámcsökkentés szempontjából a nyugdíjasnak minősülő és a vezető állású munkavállaló sem.

Felmerül a kérdés, hogy mi van abban az esetben, ha a munkavállaló kezdeményezi a közös megegyezést a munkáltató működésével kapcsolatban felmerülő okból?

A korábbi gyakorlat szerint ugyanis, ha a munkaviszonyban/közalkalmazotti jogviszonyban a felmentési (közös megegyezéssel) ok bármilyen mértékben összefüggött a munkáltató működésével, azt a csoportos létszámleépítésre vonatkozó jogszabályok alkalmazása szempontjából figyelembe kellett venni. A Legfelsőbb Bíróság rámutatott, hogy nem annak van jelentősége, hogy a munkáltató milyen, a Kjt.-ben meghatározott felmentési indokot jelöl meg, illetve a közös megegyezéssel megszüntetésre vonatkozó megállapodás megkötését melyik fél kezdeményezi, hanem annak, hogy a felmentésre, illetve a közös megegyezésre vonatkozó megállapodás megkötésére bizonyítottan milyen okból kerül sor. Amennyiben ugyanis ez az ok bármilyen mértékben is összefügg a munkáltató működésével, az adott jogviszony megszüntetését a csoportos létszámleépítésre vonatkozó jogszabályok alkalmazása szempontjából figyelembe kell venni. Ez felel meg a másodfokú bíróság által hivatkozott 98/59/EK irányelvben előírtaknak is.²⁹

Az Mt. szabályozása ezen a gyakorlaton változtatott és egyértelművé tette, hogy kizárólag a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezéssel történő megszüntetés vehető figyelembe a csoportos létszámcsökkentés szempontjából.

Az Irányelv rendelkezéseivel egyezően a csoportos létszámcsökkentés számításánál a munkaviszonynak/közalkalmazotti jogviszonynak a határozott idő lejártával való megszűnése nem vehető figyelembe.³⁰

Az Mt. 75. §-a szerint a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

A fentiek megszegésével közölt felmondás jogellenes.

A jogalkotó lehetőséget biztosít a munkáltatónak, hogy a tárgyalás során kötött megállapodás rögzítse azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a

²⁹ BH2009. 89.

³⁰ EBH2005. 1341.

munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza. Ilyen jogintézménnyel találkozunk a francia és a német jogban is.³¹

Több európai ország jogi szabályozásában – így Lengyelországban, Csehországban, Szlovákiában és Romániában – található olyan rendelkezés, amely kötelezi a cégeket arra, hogy amennyiben a csoportos létszámcsoökkentés után a gazdasági helyzet helyreáll, akkor egy éven belül köteles visszavenni azokat a munkavállalókat, akiknek még nem sikerült ismét elhelyezkedniük.³²

Az Mt. szabályai alapján végkielégítés illeti meg a munkavállalót a csoportos létszámcsoökkentés esetén, amennyiben a végkielégítésre vonatkozó feltételeknek megfelel.

Szintén a munkavállalókat védő rendelkezés, hogy a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény értelmében abban az esetben, ha a csoportos létszámcsoökkentésre a munkáltató fizetéseképtelensége miatt felszámolási eljárás során kerül sor, akkor a bérgarancia-eljárás keretében a felszámolás vagy kényszerterelési eljárás alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkavállalóval szemben fennálló kiegyenlíthetetlen tartozásából jogosultanként (munkavállalónként) legfeljebb a tárgyévét megelőző második év bruttó átlagkereset ötszörösét elérhető összeg előlegezhető meg.³³

5. Aktualitás

Az eddigi talán kissé száraz és bonyolult jogi szabályozás fontosságát, illetve azt, hogy mennyire tudja befolyásolni munkavállalók életét, egy jelenleg zajló csoportos létszámcsoökkentés példáján keresztül szeretném bemutatni.

Magyarország harmadik legnagyobb magánkézben lévő vállalkozása, a Tungsram Operations Kft. (a továbbiakban: Tungsram) 2022. április 27. napján jelentette be, hogy csoportos létszámcsoökkentés végrehajtását tervezi, melynek keretében a munkavállalói több mint felének, 1600 dolgozónak a munkaviszonyát szünteti meg.³⁴ A legutóbbi cégszámítások szerint a Tungsram 2928 főt foglalkoztatott.³⁵ A cég vezetése a létszámcsoökkentést a gazdasági helyzettel indokolta, mivel az elszálló energiaárak miatt a hagyományos izzógyártási tevékenység veszteségesen működik, ezért annak a beszüntetése vált szükségessé.

E bejelentést megelőzően, 2022 februárjában a Tungsram szintén gazdasági indokokra – így a Covid járvány termelési hatásaira, az energia és nyersanyag árak alakulására, a szállítási költségek növekedésére, a tervezett projektek elcsúszására és

³¹ Kommentár: magyarázat a 71.§-76.§-hoz

³² Prugberger i.m. 12.

³³ A bérgarancia alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény 1. § (1) bekezdés a) pont és 7. § (1) bekezdés <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99400066.tv>

³⁴ Gólya Ágnes: Itt a bejelentés: tömeges leépítés jön a Tungsramnál. *Forbes*. 2022. április 7.

<https://forbes.hu/uzlet/tungsram-tomeges-leepites-tungsram/>

Bozzay Balázs: Idén 1600 embert küld el a Tungsram, felhagynak a hagyományos lámpagyártással. *Telex.hu*, 2022. április 27.

<https://telex.hu/gazdasag/2022/04/27/iden-1600-embert-kuld-el-a-tungsram-felhagynak-a-hagyomanyos-lampagyartassal>

³⁵ Cégszámítások: <https://www.ceginformacio.hu/cr9311491388>

felfüggesztésére – hivatkozva³⁶ felmondta a 2023-ig hatályos Kollektív Szerződés három pontját, amelyek mindegyike a munkaviszony megszüntetése esetére biztosított – a felmondási idővel, a végkielégítéssel és a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban – az Mt. általános szabályaihoz képest többletjogokat a munkavállalók számára. Ennek következtében 2022 májusától, amennyiben a munkáltató felmondással megszünteti a jogviszonyt, a munkavállalók az életkorától és a vállalatnál eltöltött időtől függően 2-től 8,5 hónapig terjedő mértékben kapnak kevesebb havi összeget, mint mikor még vonatkozott rájuk a Kollektív Szerződés. Továbbá az előbbi időponttól kezdve megszűnt az a szabály, hogy házastársaknak csoportos létszámcsökkentés esetén nem lehet egyszerre megszüntetni a munkaviszonyát.³⁷ Ez azt jelentette, hogy csoportos létszámcsökkentés bekövetkezésekor előfordulhat olyan szerencsétlen helyzet, hogy egy családban mindkét kereső egyszerre veszíti el a munkáját és jövedelmét.

A létszámleépítés 2022 júliusában indult és országsszerte összesen öt telephelyet érintett, először Kisvárdát és Hajdúböszörményt, majd Nagykanizsát, Zalaegerszeget, végül pedig ősszel Budapestet.³⁸

A Tungsram a csoportos létszámcsökkentés bejelentését követően nem sokkal csődvédelmet is kért. A csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény 1. § (2) bekezdése értelmében a csődeljárás olyan eljárás, amelynek során az adós – a csődegyezség megkötése érdekében – fizetési haladékokat kap, és csődegyezség megkötésére tesz kísérletet, annak érdekében, hogy a fizetéseképtelenségi helyzet megoldódjon. A Kúria több eseti döntésében is kifejtette, hogy „a csődeljárás célja az adós gazdasági helyzetének a hitelezőivel való egyezségkötéssel történő helyreállítása, tevékenységének folytatása érdekében.”³⁹

A vállalat közleménye szerint a csődvédelemre azért volt szükség, hogy továbbra is fizetni lehessen a béreket, közterheket és a szükséges átalakulást is folytatni tudják.⁴⁰

A csődeljárás keretében azonban a Tungsramnak nem sikerült megállapodnia a hitelezőivel, ugyanis nem fogadták el a reorganizációs tervet.

A Fővárosi Törvényszék ezért a 39.Fpk.975/2023/10. számú végzésében, 2023. január 23-i kezdő nappal, a Tungsram felszámolási eljárásának megindítását közzétette.⁴¹

Erre a nehéz helyzetre reagált az ellátórendszer is. Például a Fővárosi Önkormányzat bejelentette, hogy a budapesti telephelyről elbocsátott 400 dolgozó részére álláshelyeket ajánlanak fel a főváros munkaügyi cégeknél betöltetlen álláshelyekre.⁴²

³⁶ Tungsram Dolgozók Független Szakszervezete: <http://www.tdfs.hu/>

³⁷ Gólya i.m. II. rész

³⁸ Világgazdaság: Júliusban indul a létszámleépítés a Tungsramnál. 2022. május 17. <https://www.vg.hu/cegvilag/2022/05/juliusban-indul-a-letszamleepites-a-tungsramnal>

³⁹ BH2014. 118.

⁴⁰ A Tungsram bejelentése: Csődvédelmet kér a Tungsram. 2022. május 11. <https://index.hu/gazdasag/2022/05/11/csodvedelmet-ker-a-tungsram/>

⁴¹ Tungsram felhívás: <https://tungsram.com/hitelezoi-igeny-bejelentese-registration-of-creditor-claims/>

⁴² Pénzcentrum: Újabb fordulat a Tungsram-ügyben: 1000 állást ajánlott fel a főváros az elbocsátott dolgozóknak 2022. május 4. <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20220504/ujabb-fordulat-a-tungsram-ugyben-1000-allast-ajanlott-fel-a-fovaros-az-elbocsatott-dolgozoknak-1124531>

Továbbá az állami foglalkoztatási szerv célzott szolgáltatásokkal igyekszik segíteni a munka nélkül maradókat, például támogatott képzéseken való részvételi lehetőséggel.⁴³

6. Összegzés

A fentieket összefoglalva és a bevezetőben feltett kérdésre válaszolva álláspontom szerint a magyar szabályozás nagyrészt összehangban van az Irányelv szabályaival, a jogharmonizációs kötelezettségének az ország eleget tett.

Egyértelműen megállapítható, hogy számos, a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalókat védő rendelkezés került be mind az uniós szabályozásba, mind pedig a haza jogszabályokba; így mindenekelőtt fontosnak tartom kiemelni a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét, valamint a tárgyalási kötelezettségét. Ezen utóbbi vonatkozásában azonban véleményem szerint még kedvezőbb lenne, ha a 15 napos tárgyalás kötelezettség hosszabbítható lenne, mivel több ideje lenne a munkáltatónak az üzemi tanáccsal egyeztetni és nagyobb eséllyel tudnának kompromisszumra, vagy egyezsége jutni, ami a csoportos létszámcsökkentéssel érintettek számának csökkentéséhez vezethetne, és előnyös lenne mind a munkavállalók, a munkaerő-piac, mind pedig a gazdaság szempontjából is.

Lényeges különbség az Irányelvhez, valamint a régi Mt. szabályaihoz képest, hogy az Mt. már csak az üzemi tanáccsal teszi kötelezővé a tárgyalást, más munkavállalói képviselővel nem. Ez a szabályozás ugyanakkor igencsak hátrányos a munkavállalókra vonatkozóan, hiszen amennyiben nem működik sem szakszervezet, sem pedig üzemi tanács az adott munkáltatónál eleshetnek a tárgyaláshoz való jogtól.

Szintén szűkítette az Mt. azt, hogy mely munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatok alapozzák meg a csoportos létszámcsökkentést, és a munkavállaló felmondását kivette ezen körből.

Álláspontom szerint a munkavállalók védelme megvalósul a hatályos Mt. szabályozása alapján, ugyanakkor a védelem szintje növelhető lenne többek között a tárgyalási periódus hosszabbításának lehetőségével, a munkavállalók képviselőivel való konzultációval, illetve azzal, ha a munkáltatóknak kötelező lenne szociális terv elkészítése.

Felmerül továbbá a Tungsram-ügy kapcsán, hogy a kollektív szerződés felmondásának korlátozásával a munkavállalók nem esnének el a kollektív megállapodás nyújtotta előnyöktől. Ez megvalósulhatna akár úgy, hogy a kollektív szerződés felmondása csoportos létszámcsökkentés bejelentése esetén egy meghatározott ideig nem léphetne hatályba, így nem tudnák a munkáltatók kiküszöbölni a kedvezőbb szabályok alkalmazását.

⁴³ Világgazdaság: Támogatott képzéseket indítanak a Tungsram elküldött dolgozóinak. 2022. május 18. <https://www.vg.hu/cegvilag/2022/05/tamogatott-kepzeseket-inditanak-a-tungsram-elkuldott-dolgozoinak>

A bírói állás pályázatok elbírálásának részletszabályairól szóló 7/2011. KIM rendelet tervezett módosításáról

1. Bevezető gondolatok

A tanulmány a bírói állás pályázat elbírálásának részletszabályairól szóló 7/2011. (III.4.) KIM rendelet (a továbbiakban: 7/2011. KIM rendelet) tervezet módosítása érdekében megjelent Országos Bírói Tanács (a továbbiakban: OBT) általi határozatban szereplő javaslat elemzését végzi el, első felében a változtatások általános koncepcionális alapvetései kerülnek bemutatásra, majd a konkrét változások kerülnek terítékre. A tanulmány elsősorban arra keresi a választ, hogy miként érinti a javaslat elsődlegesen a pályázó titkárokat, mely megoldások a javaslat előnyei, veszélyei és hátrányai.

2. A módosítási javaslat kialakítása

Az OBT a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 103. § (1) bekezdés b) pontja alapján a bíróságokat érintő jogszabály alkotására tehet javaslatot a jogszabályalkotás kezdeményezésére jogosultnál. Mivel a bírósági szervezetben folyamatosan felmerül az igény a változtatásra, így az OBT 2023. július 5. napján tartott ülésén Bizottságot állított fel a bírói állás pályázatok elbírálásának részletes szabályairól és a pályázati rangsor kialakítása során adható pontszámokról szóló 7/2011. KIM rendelet módosítására irányuló javaslat kidolgozása érdekében.

A Bizottság összeállította a módosításra irányuló javaslatát, melyet 2023. december 15. napján az OBT megvitatott, áttekintették az adható pontokra vonatkozó jelenlegi szabályozást és számos változással a jogszabály módosítás kezdeményezéséről szavaztak.

Az igazságügy miniszternél történő jogszabálmódosítás kezdeményezéséről a 125/2023. (XII. 6.) OBT határozat (a továbbiakban: OBT határozat) született, mely a Bírói Tanács Közlöny 2023. év 12. számában jelent meg.

A módosítási javaslatban lényegében az eddig meglévő szempontrendszer került átdolgozásra. Pontonként végigvették a pontszerzési lehetőségeket és azok szűkítésre kerültek. Új pontszerzési lehetőségként az Országos Pervezetési Versennyel kapcsolatos pontszerzési lehetőség merült fel.

3. Koncepcionális változtatási kérdések

Változtatási irányként jelent meg az új koncepcióban, hogy egyes pontok figyelembevételére - így a publikáció és az oktatás esetén - időbeli korlátot - a pályázat benyújtását megelőző 10 évet - vezetnének be. Az OBT határozat kifejtette, hogy erre azért van szükség, hogy ezzel elkerülhető legyen, hogy régen végzett, egyszeri tevékenységek pontokkal legyenek honorálhatóak. Ezzel nem feltétlenül értek egyet,

mert ha 11 éve is történt az oktatás, attól még az oktatás megtörtént, ami idő és energiaráfordítást igényelt. Az egyes embereknek az életszakaszai is változhatnak. Van, hogy több idő van az egyéb tevékenységekre, van, hogy esetleges más tevékenység vagy gyermek születése, egyéb okok miatt nem lehetséges a többletpont gyűjtése.

Újdonságként jelenik meg, hogy mindig csak a legutolsó értékelés kerülne figyelembevételre, így szükségtelen a fogalmazói értékelés eredményéért pontot adni. A titkároknál csak az utolsó titkári, a bíróknál pedig az utolsó bírói értékelés lenne releváns. A javaslat kiemelt szempontként fogalmazta meg az egységes elbírálás elvét, figyelemmel arra, hogy a jelenlegi szabályozásban több helyen bizonytalanság van és az egyes bírói tanácsok eltérően pontoznak, továbbá a mérlegelés körében adható pontok esetén is szükséges, hogy azonos szempontok érvényesüljenek. Bírószági titkárként nagyon fontosnak tartom, hogy magából a jogszabályból egyértelmű legyen, hogy mi az amiért kaphatok pontot és mennyit, ne legyen bizonytalan a jogszabály szövegének értelmezése.

Jelentős változásként jelenik meg az, hogy az adott ügyszak szempontjából releváns tevékenységek, eredmények figyelembevételére helyezi a hangsúlyt, és arra járna kizárólag pont. A jelenlegi szabályozás szerint bármilyen ügyszakba kiírt pályázatnál több tevékenység szakágtól függetlenül pontot ér, így például a publikáció is.

4. A pontszámításokkal kapcsolatos módosítási kérdések

Fontosnak tartja a javaslat továbbá, hogy az egyes tevékenységek pontozásánál a járásbírószági illetve efölötti szintek esetén a pontszámítás körében különbségek legyenek.

A konkrét javaslat ismertetésénél - a legutolsó értékelés figyelembevételének elve mellett - első változtatásként jelenik meg a fogalmazói értékelés figyelembevételének eltörlése, azzal az indokkal, hogy a fogalmazói értékelés egy esetleges bírói pályázatnál már relevanciával nem bír, hiszen a fogalmazói időszak lezárta és az első bírói pályázat benyújtása között jellemzően hosszú idő telik el. Véleményem szerint sincs relevanciája a kiváló fogalmazói értékelésre kapott 2 pontnak, mert ez a pontszám egyébként is valamennyi pályázónál maximum pontként jelenik meg, így a differenciálás szempontjából nincs jelentősége, csak növeli az adható pontok számát. A javaslat csökkentené a titkári értékelésre adható pontokat, hogy nagyobb legyen a differenciálás a bírói és a titkári értékelés között. Érthetőnek tartom ezt a differenciálást, de bírószági titkárként azt gondolom, hogy sok esetben éppen a bírói helyre történő bíró pályázók miatt nem kiszámítható a titkári előmenetel. Problémának látom, hogy ha egy bíró el szeretne egy másik városba költözni, akkor másik bíróságra csak úgy kerülhet, ha ott eredményes pályázatot nyer, így adott esetben egy bírószági titkár kerül hátrányosabb helyzetbe ezáltal.

A közigazgatási vezetői értékelés figyelmen kívül hagyását irányozza elő a javaslat azzal, hogy maguk a bírószági vezetők se kapnak pontot e tevékenységükért, így indokolatlan a különbségtétel.

Az egyéb joggyakorlati idő alatti értékelést a titkári értékeléshez igazítja a pontszámok csökkentésével, mivel a jelenlegi 0-20 pontos skálában történő értékelés

elégge tágnak bizonyult, így a joggyakorlati idő egységesen kerül értékelésre a belső és a közigazgatásból érkező pályázó esetén.

A javaslat nem változtat azon, hogy csak a járásbírósnál magasabb szintre történő pályázat esetén szükséges az illetékes kollégiumi vélemény beszerzése. Megmaradnának a jogi szakvizsgára kapható pontok is, annyi különbséggel, hogy a jó - jeles - kitűnő 4-6-10 pont helyett 4-7-10 pont lenne az adható pont. Több esetben a javaslat változtat az értékelés sorrendjén, de ez pusztán a jogszabály belső koherenciája miatt szükséges, egyéb jelentősége nincsen. Nem változna továbbá a közigazgatási szakvizsga után adható pontok száma sem, azonban ezt csak a közigazgatási bírói pályázatok esetén veszik figyelembe a bírói tanácsok, egyéb pályázat esetén, akkor sem ha az érintett rendelkezik közigazgatási szakvizsgával.

A tudományos fokozat értékelésében a javaslatban lefektetett alapelveknek megfelelően csak a szakirányú tudományos fokozatért járna pont, az egyéb tudományos fokozatot nem pontoznák. Azt gondolom, hogy habár pont nem jár érte, de semmiképpen nem haszontalan egy akár más tudományterülethez tartozó tudományos fokozat, a tudás beépül a személy egyéniségébe, ezáltal akár az ítélező tevékenység során is hasznos lehet.

A szakjogi és LL.M. végzettséggel kapcsolatban az adható pont jelentősen lecsökkenne 15-ről 8 pontra, és kizárólag az ügyszakhoz kötődő végzettségeket fogadnák el. A jelenlegi rendszerben aránytalannak tartom, hogy adott esetben egy 2 éves szakirányú szakjogász képzésre ugyanúgy 10 pont jár, mint egy 1 éves szakirányú szakjogász képzésre. Ezt a javaslat kiküszöbölné azzal, hogy figyelembe veszi az adott képzés hosszát és így lehetne 2 féléves képzés esetén 2, 2 félév időtartamot meghaladó képzés esetén 4 pontot szerezni.

A jogi diploma megszerzését követően a szakterületen végzett külföldi tanulmányútra adható pontszámot lecsökkentenék és differenciálnák, illetve időbeli korlátokhoz - 10 évhez - kötnék. Jelenleg a külföldi tanulmányútra adható pontokat az egyes bírói tanácsok eltérően értékelik, online idegennyelvű képzések elfogadására is van lehetőség, azonban a javaslat pontosan meghatározza, hogy csak a tényleges kiutazással járó külföldi tanulmányút lehetne elfogadni, függetlenül attól, hogy volt-e tolmácsolás és differenciált lenne a pontok száma aszerint is, hogy hány napos képzésről van szó. A nyelvvizsgánál csak a középfokú és a felsőfokú jogi szaknyelvi nyelvvizsga pontokkal történő értékelését tartják szükségesnek, az egyéb nyelvvizsgát nem értékelnék.

A publikációknál megjelent változtatási igényként a kétszeres értékelés elkerülése érdekében, hogy azokat csak a tudományos fokozattal nem rendelkező pályázók esetén pontozzák, mert a tudományos fokozat megszerzéséhez hozzátartozik, hogy számos publikáció elkészítése szükséges.

Bekorlátozásra kerülne a képzésekre szerezhető pontokat azáltal, hogy a fakultatív képzésekre adható pontokat lecsökkentenék és a kötelező képzésekre adott pontok mellőzésre kerülnének.

A szakmai többlettevékenységért adható pontokat is jelentősen módosítanák, mind a maximális 20 pont 15 pontra csökkentésével, mind a tartalmi változtatási javaslatokkal.

A szakirányú tudományos oktatás és vizsgáztatás esetén pontosan meghatározásra kerülne, hogy nem rendszeres tevékenység esetén alkalmanként 1 pont,

maximum 3 pont lenne szerezhető, a rendszeres - legalább egy félévben folyamatos tevékenységért pedig 5 pont.

Eltörlésre kerülne az egy évet meghaladó bírósági közvetítői tevékenységért kapható 1 pont azzal az indokkal, hogy a bírósági titkárok e tevékenységet munkakörükben látják el, továbbá indokolatlan előny lenne a hasonló tevékenységet is végző bíró pályázókkal szemben. Ezen indoklással és a pont eltörlésével személy szerint nem értek egyet, inkább keveslem az érte járó pontot. A közvetítői tevékenység egy bírósági titkárnak kijelölése esetén valóban a munkakörébe tartozik a további munkája mellett, ezért egyéb jövedelmet nem kap, azonban jelentős többletmunkával jár. Azokkal az ügyfelekkel dolgozik együtt, akikkel a bírók is, segíti az egyezség megkötését, az egyezség írásba foglalásáról gondoskodik, és ezáltal is rengeteget tanul, emellett 1 pont nem tekinthető indokolatlan előnynek a bíró pályázóval szemben, figyelemmel arra is, hogy egy bíró pályázó már az értékelésével is jóval több pontban részesül, mint egy bírósági titkár.

A javaslatban csak a ténylegesen végzett és igazolt tevékenység esetén kerülne pontozásra a pályakezdői bírói instruktori és mentori, továbbá fogalmazói joggyakorlatot vezető bíró instruktori tevékenység.

Eltörlésre kerülne a munkakörhöz kapcsolódó perképviselési tevékenység és az OBT tagja melletti titkári tevékenység, valamint az OBH-ba, Minisztériumba beosztás értékelése is. Jelenleg problémának érzem, hogy a perképviselési tevékenységért egy külső pályázó 5 pontra jogosult, míg egy belső pályázó ilyen pontot nem kap, mert hiába jár el effektíve "bíróként" a bírósági meghallgatások során és számos nem peres eljárásban - így a kapcsolattartás végrehajtására irányuló eljárásban is -, ez nem minősül perképviselésnek, erre pontot nem is kap.

Új pontszerzési lehetőségként kizárólag az Országos Pervezetési Versenyen elért 1-3. hely lenne értékelhető. Jelenleg semmilyen pervezetési verseny eredményét nem veszik figyelembe a bírói pályázatoknál. Eddig 3 pervezetési versenyen vettem részt, ebből 2 versenyen első helyezett lettem és egy országos 3. helyezett. Rengeteget készültem rá, szakmailag nagyon nehezek voltak és teljesen más nagy szaktekintélyek előtt egy komplett tárgyalást levezetni, ítéletet hozni, mint adott esetben egy meghallgatást megtartani. Ezt a pontszerzési lehetőséget jónak tartom, mert jelenleg kizárólag a szubjektív pontok körében lehetett figyelembe venni.

A javaslat az alkalmazásra 3 év türelmi időt irányoz elő. A 3 évet kevésnek gondolom, hiszen a mostani rendszer már több, mint 10 éve hatályban van, és több mint 10 éve erre a rendszerre vagyunk berendezkedve, e szerint gyűjtöm én is pontjaimat. Nincsen olyan gyakran lehetőség pályázni, hogy addig biztosan kinevezésre kerül az a titkár aki esetleg már 7-10 éve eszerint képezi magát.

5. Összegzés

Nyilván legalább annyi titkár fog örülni ennek a tervezetnek és az esetleges változásoknak, mint amennyien nem. Mikor egy fogalmazó a bíróságra kerül, már akkor gondolnia kell a pontgyűjtésre, mert adott esetben egy szakjogász végzettség vagy nyelvvizsga megszerzése vagy egy PhD tudományos fokozat abszolválása több éves

kemény munka eredménye, emellett még a munkában is meg kell állnia a helyét, esetlegesen még szakvizsgázik is majd, és akkor még a magánélet szóba se került.

Véleményem szerint egy jó bíró nem attól jó, hogy minél több végzettsége van, hanem attól, hogy megfelelő döntőképessége van és jól terhelhető, kitartó. A jó bíró alázatos és nagy a tudásvágya. A legnagyobb felkészültséggel is van, hogy nem jól dönt, mert adott esetben hatályon kívül helyezik, vagy megváltoztatják a döntését, de ő tiszta lelkiismerettel és a legjobb tudása szerint mindent megtesz annak érdekében, hogy a lehető legjobb döntést meghozza. Fontos a többretegű műveltség, a felkészültség, de ez nem minden esetben mérhető pontokkal.

I. Precedents

In the year 2020, the emergence of the coronavirus pandemic (COVID-19) precipitated a series of changes within the domain of labor law, impacting various facets therein. In many cases, these alterations fundamentally modified the substance of the employment agreements previously established between parties. Pursuant to the objectives of pandemic containment and the alleviation of its repercussions, the prospect of remote work has assumed a cardinal significance within our legal framework governing labor relations.

With regard to the structure of a home office arrangement – which, incidentally, does not exist as a separate legal construction in our current legal framework – it must be affirmed that the general provisions of Act I of 2012 on the Labor Code (hereinafter: "Labor Code") provide the opportunity (and have provided it even prior to the public health emergency) for parties to stipulate in the employment contract another place, separated from the usual place of work, where the employee is obliged to perform their duties. This place may include the employee's residence, subject to the general legal provisions. Furthermore, the employer may unilaterally order remote work temporarily, based on the rules different from those stipulated in the employment contract.¹

In accordance with the provisions of the European Framework Agreement on Telework concluded on July 16, 2002, the regulations concerning telework, regulated in Hungarian labor law since 2004, were contained within Sections 196 and 197 of the Labor Code.² The concept of telework in the Labor Code prior to the pandemic was defined as follows: "*teleworking*' shall mean activities performed on a regular basis at a place other than the employer's facilities, using computing equipment, where the end product is delivered by way of electronic means."³ It is evident that home office and telework are not synonymous terms, although they are often used interchangeably in common speech. Undoubtedly, a location separated from the employer's premises could include the employee's home. Notwithstanding this, other work locations could also be designated in the employment contract. An essential conceptual element was also the use of information technology

* The study was carried out in the framework of the project No. 2020-1.1.2-PIACI-KFI-2021-00306 entitled "Okos Révkalauz HUB".

¹ Act I of 2012 on the Labor Code, 53. §

² Bankó, Zoltán: A távmunka és az úgynevezett „home office” munkavégzés szabályozásának helyzete Magyarországon. In: Pál Lajos – Petróvics Zoltán: Visegrád 17.0. A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer Hungary, Budapest 2020. p. 71.; Bankó, Zoltán – Békési, Gábor: A távmunkára létrejött munkajogviszony és a kapcsolódáshoz való jog a magyar munkajogban. In Auer Á. – Bankó Z. – Békési G. – Berke Gy. – Hazafi Z. – Ludányi D. (szerk.): Ünnepi kötet Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici. Budapest, 2023, Wolters Kluwer, 42 – 50.

³ Act I of 2012 on the Labor Code, 196. § (1) [in force: 2012.07.01. – 2022.05.31.].

tools for work. Essentially, this meant that this atypical construct could only be applied in certain segments of the market (e.g., office workers, graphic designers, etc.).

Due to the spread of the global pandemic, there was a widespread demand to expand the possibility of remote work. Consequently, legislative measures were enacted in connection with the containment of the pandemic and the mitigation of its consequences, focusing on the regulations governing remote work and telework. During the initial phase of the pandemic, provisions were also established by regulation to facilitate remote work. According to emergency legislation, *"the Labor Code shall be applied, with the deviation that [...] the employer may unilaterally order remote work and telework for the employee for a period of thirty days following the cessation of the state of emergency."*⁴ In the absence of further regulation, numerous questions arose regarding the details of provisions, particularly concerning the employer's supervisory obligations, recording of working hours, and the provision of work equipment and conditions. It is noteworthy that, based on the legislation, parties could deviate from the provisions of the Labor Code in any direction as a general rule, thus allowing for the determination of rights and obligations pertaining to both home office and telework.⁵ Although the legislator acknowledged concerns related to the relevant emergency provisions, and despite expectations for statutory regulation of the institution(s), the re-declaration of the state of emergency⁶ prompted a renewed attempt to regulate this matter through emergency legislation.

During the state of emergency, the Government, through its Decree No. 487/2020 (XI. 11.) (hereinafter: "Decree"), allowed for deviations from the regulations concerning telework as stipulated in the Labor Code, and in connection with this, it also made provisions regarding the differing regulations related to occupational safety as specified in Act XCIII of 1993 on Labor Safety (hereinafter: "Act on Labor Safety") and Act CXVII of 1995 on Personal Income Tax (hereinafter: "PIT Act").⁷ According to the Decree, in force prior to July 3, 2021, *"during the state of emergency, the employee and the employer may deviate from Section 196 of Act I of 2012 on the Labor Code by mutual agreement."*⁸ Accordingly, the parties could, by separate agreement, adopt a specific solution until the cessation of the Decree's validity without modifying the employment contract. Departing from the definition in Section 196 (1) of the Labor Code, they could also deviate from the provision stipulating that telework regulations apply only to work performed using information technology tools, thereby undoubtedly broadening the scope of applicability.

The amendment of the Decree, effective as of June 3, 2021, brought several changes regarding the legal institution in question.⁹ While certain expanded provisions were specified, the scope of telework further narrowed.¹⁰ Pursuant to the new

⁴ Government Decree 47/2020 (III. 18.) 6. § (2) [in force: 2020.03.19. – 2020.06.17.].

⁵ Government Decree 47/2020. (III. 18.) 6. § (4) [in force: 2020.03.19. – 2020.06.17.].

⁶ Government Decree 478/2020 (XI. 3.) [in force: 2020.11.04. – 2021.02.07.].

⁷ Government Decree 487/2020. (XI. 11.) 1-2. § [in force: 2020.11.12. – 2021.07.02.].

⁸ Government Decree 487/2020. (XI. 11.) 3. § [in force: 2020.11.12. – 2021.07.02.].

⁹ Government Decree 393/2021. (VII. 2.).

¹⁰ Considering that the Government Decree 47/2020 (III. 18.) enabled unrestricted free agreement, and the previous text of Government Decree 478/2020 (XI. 11.) allowed deviation from the regulations of the Labor Code regarding telework.

regulations,¹¹ teleworking means where the employee works at a place other than the employer's facilities in some or all of the working time. Essentially, the institutionalization of a "hybrid" home office occurred (where the employee performs work only partially at their workplace), while the boundary between home office and telework continued to be determinable solely through the general provisions of the Labor Code. Despite the increased specificity compared to the previous emergency regulations (which allowed for settlement through mutual agreement), the rules remained significantly expanded from the original provisions of the Labor Code. This is primarily evident in the fact that the arrangement could be applied not only to individuals working with information technology tools but essentially to any employees performing activities by their nature. There has been no change in the requirement for such type of work to be agreed upon in the employment contract. Bearing in mind the principle of dispositivity, the legislation contained various detailed provisions:

- a) the employer's right to give instructions covers the definition of duties to be discharged by the employee,
- b) the employer shall exercise the right of supervision remotely, via computing equipment,
- c) the employee performs work in the employer's facilities in not more than one-third of all working days in a given year, and
- d) the employer shall provide access to the employee for entering its premises and to communicate with other employees.

Although the agreement between the parties remained paramount, the legislator has defined criteria that have made the legal institution more delineated. Put differently: if the parties have only agreed on the fact of telework, the provisions of the Decree must be applied to all other matters. The provision regarding the right to issue instructions aligned with the original rule of the Labor Code, while the specific determination of the supervisory right narrowed the employer's possibilities to the online sphere. In cases where the employer exercised the right of supervision at the location of telework, such supervision could not impose disproportionate burdens on the employee or any other person using the property serving as the place of telework. Regarding the obligation to provide information related to telework, the Decree stipulated that the employer was obliged to provide the teleworking employee with all information provided to other employees (omitting the employer's specific obligation regarding telework). The amendment, in line with the new construct, also brought changes regarding the application of the provisions of the Act on Labor Safety and the PIT Act concerning telework.

In December 2021, the National Assembly adopted Act CXXX of 2021 concerning certain regulatory issues related to the state of emergency, which entered into force on January 1, 2022, with certain provisions of the law becoming effective upon the termination of the state of emergency.¹² This meant the following: legislation was enacted regarding the possibility of remote work (the law continued to use the term

¹¹ Government Decree 478/2020 (XI. 11.) [in force: 2021.07.03. – 2022.05.31.].

¹² Act CXXX of 2021 104. §

"telework"), but the provisions concerning this – amendments to the Labor Code, Act on Labor Safety, and the PIT Act – only came into effect on June 1, 2022, upon the cessation of the state of emergency.¹³ Put differently: during the state of emergency – in the absence of divergent legal provisions – the provisions of the Decree were still to be applied. Considering that as a result of the legislative amendment, the laws regulating teleworking (Labor Code, Act on Labor Safety, PIT Act) essentially incorporated the provisions of the Decree,¹⁴ the reiterating of statements regarding the regulations is not warranted.

II. Assessment

The labor law regulations introduced in the spring of 2020 (essentially rendering the Labor Code dispositive) perfectly illustrated the following duality: despite the legislative intent to reflect the extraordinary situation at the time, the unpredictability of the pandemic situation, coupled with the almost complete absence of regulatory precedents for modifying various legal institutions, led to a unique situation that, from certain perspectives, would not have been sustainable even in the short term. Partly justified by this, at the onset of the so-called "second wave" of the pandemic, potential inconsistencies from the earlier period of epidemic-related legislative interventions seemed to have been addressed. The legislation recognized that beyond regulating rules related to telework – excluding certain ancillary or necessary supplements – excessive intervention in the realm of work was not necessarily justified. Regarding telework, the regulations introduced by Government Decree No. 478/2020 (XI. 11.), as well as subsequent amendments, and the provisions of the Labor Code effective from June 1, 2022, perfectly reflect the aforementioned trend. At the onset of the pandemic, we transitioned from the unilateral expansion of employer's power to a focus on compromise solutions between the parties, leading to a consistent, long-term applicable substance of the legal institution. Naturally, understanding this process and the underlying perspectives of the amendments necessarily entails summarizing the experiences derived from the previous regulations. Following the legislative amendments effective from June 1, 2022, the norms regulating the legal institution (Labor Code, Act on Labor Safety, PIT Act) essentially incorporated the provisions of the Decree. The rationale of the legislative proposal reveals that the legislator considered the emergency regulations concerning teleworking successful, thus intending to depart from the previous, less flexible telework rules after the termination of the state of emergency, essentially elevating the crystallized regulations during the emergency to the force of law.¹⁵

Of course, the issue of telework was brought to the agenda not only in Hungary but also in most European countries during the early stages of the pandemic. In

¹³ Government Decree 181/2022. (V. 24.) [in force: 2022.06.01. – 2022.10.22.]

¹⁴ "The proposal establishes the necessary rules for phasing out Government Decree 487/2020 on the application of rules related to telework during the state of emergency. The amendment involves the transfer of the practices established during the state of emergency regarding telework into the normal legal framework." Cf.: Justification for Bill No. T/17671.

¹⁵ Justification for Bill No. T/17671

summary, it is worth mentioning that in most European countries, telework was possible based on general rules (e.g., Germany, Czech Republic), with existing legal regulations being "adjusted" as needed to the severity of the pandemic situation (e.g., Italy). In line with this, some countries – considering the severity of the pandemic situation and the nature of the job positions – temporarily mandated telework (e.g., Slovakia, Austria).

ISMERTETÉS

Marosán Melinda

Ünnepi tanulmánykötet Kiss György 70. születésnapjára

A Pécsi Tudományegyetemen és a Nemzeti Közzolgálati Egyetemen is hagyomány, hogy a kar kiemelkedő oktatóit ünnepi tanulmányi kötettel köszöntik születésnapjuk alkalmából. Ilyen apropóból született meg a Wolters Kluwer Hungary gondozásában 2023-ban Kiss György professzor úr 70. születésnapjára összeállított ünnepi tanulmánykötet,¹ ugyanis professzor úr 2023. április 27. napján töltötte be a 70. életévét.

A kötet a “Clara pacta, boni amici” alcímet kapta, mely a “Tiszta egyezés, jó barátság” jelentéssel bír, utalva arra, hogy a tanulmányokat jegyző kollegák azok a jó barátok, akik pofesszor úr életét végig kísérik.

Kiss György Árpád professzor és akadémikus jogi diplomát 1977-ben szerzett a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán. 1987-ben megszerezte a tudományok kandidátusa címet, majd 1996-ban habilitált. A Magyar Tudományos doktora címet 2008-ban szerezte meg. Professzori életpályának egyik jelentős elismeréseként 2016-ban a Magyar Tudományos Akadémia Akadémikusok Gyűlése az MTA levelező, majd 2022-ben az MTA rendes tagjává választotta.

Professzor úr főbb kutatási területei a magánjog és a munkajog intézményi kapcsolata, a munkajogviszony tartalma egyoldalú alakításának lehetőségei és korlátai, az alapjogok érvényesülése a munkajogban, valamint a közzolgálati jog egysége és differenciáltsága. Munkajogi tevékenysége mellett számos közzolgálati tárgyú munka szerkesztője és szerzője. Munkásságát széles körben ismerik mind az országon belül, mind külföldön is. Több, mint 200 tudományos közlemény szerzője, szerkesztője. Angol és magyar nyelven is publikál.

A tanulmánykötet a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának és a Nemzeti Közzolgálati Egyetem Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Karának) támogatásával jelent meg.

Az átadó ünnepségre a Nemzeti Közzolgálati Egyetemen a Ludovika Főépület Széchenyi Dísztermében került sor 2023. április 27. napján. Az eseményt Auer Ádám moderálta, aki az NKE ÁNTK egyetemi docense volt. Kiss György professzort az NKE rektora, az NKE ÁNTK dékánja és a PTE ÁJTK dékánja mellett Bankó Zoltán, a PTE ÁJTK habilitált egyetemi docense, Hazafi Zoltán, az NKE ÁNTK tanszékvezető egyetemi docense habilitált egyetemi docense és Auer Ádám köszöntötte az eseményen. Az kötetet Aurer Ádám, Bankó Zoltán, Békési Gábor, Berke Gyula, Hazafi Zoltán és Ludányi Dávid szerkesztette.

¹ Auer Á. – Bankó Z. – Békési G. – Berke Gy. – Hazafi Z. – Ludányi D. (szerk.): Ünnepi kötet Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici. Budapest, 2023, Wolters Kluwer.

A kötet mintegy hatvanöt, tematikájában munkajogi vonatkozású tanulmányt tartalmaz hatszázkilencvenkilenc oldalon keresztül. Számos neves szaktekintély, munkatárs, barát, tanítvány tiszteleg a professzor úr munkája előtt az írásával. Valamennyi szerző a saját kutatási területe, tudományterülete és a munkajog kapcsolatával összefüggésben jelenik meg a könyvben. Több tanulmány témájában kapcsolódik professzor úr kutatási területeihez.

A tanulmányok között magyar, angol és német nyelvű értekezések is találhatók. Angol nyelvű értekezések között nemzetközileg ismert és elismert professzorok is megjelennek, így például Petr Hurka, Francis Kessler, Monika Schlachter, Bernd Waas. Számos tanulmány üdvözlő hozzászólást is tartalmaz, melyet Kiss György professzor úrnak címeztek a szerzők.

Terjedelmi okokból természetesen nem lehetséges valamennyi tanulmány ismertetése jelen könyvismertető keretén belül, így pusztán néhány értékes gondolatot emelek ki.

Cséffán József Kúriai bíró kifejti² “A közszolgálati jogviták elbírálásával kapcsolatos aktuális kérdések” című tanulmányában, hogy ez a tanulmánykötet lehetőség arra, hogy a joggyakorlat és a jogelmélet számára fontos eljárásjogi kérdés áttekintésre, illetve az ezekre adott illetve adható válaszok ismertetésre, elemzésre kerüljenek. Véleményem szerint az ilyen tanulmánykötetek előnye, hogy az egyes tanulmány területekhez kötődő többféle jelenleg aktuális írás jelenik meg eljárásjogi, anyagi jogi, jogtörténeti területeket boncolgatva.

Andrássy György “Az emberi jogok terület szerinti tagolódása és a munkához való jog”, Göndör Éva “Férfiak a munkajogban az egyenlő bánásmód elvének tükrében”, című írása, Horváth Attila a “Munkához való jog”, valamint a Patyi András “A tisztességes ügyintézéshez való alkotmányos alapjog néhány kérdése” című tanulmánya az alapjogok, emberi jogok és a munkajog kapcsolatával foglalkozik.

Közszolgálati joggal kapcsolatos témával foglalkozik a már említett Cséffán József, Fábíán Adrián “A közszolgálat kérdései - Magyarai nyomán”, Hazafi Zoltán “Az önálló közszolgálati jog megítélésének fejlődési korszakokként”, Ludányi Dávid “Munkajog vagy közigazgatási jog? Közszolgálati jog”, valamint Mélypataki Gábor, Rácz Zoltán és Tóth Hilda “A közszolgálati szabályzat helye és szerepe a magyar közszolgálatban” című tanulmánya.

Szakács Dóra az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam és Jogtudományi Karának PhD – hallgatója által írt “A munkahelyi stressz jelensége - testi és lelki egészség munkavégzés közben” című tanulmány³ kiemeli, hogy az Európai Unió egyre több alkalommal foglalkozik a munkahelyi pszichoszociális kockázatokkal. Ismerteti a munkahelyi stressz jelentését, a stressz orvostudományi megközelítését. Bemutatja a munkahelyi stresszmodelleket, így a Robert Karasek követelmény kontroll modelljét és Johannes-Siegrist erőfeszítés- jutalom- egyenlőtlenség modelljét is. Emellett a

² Cséffán J.: A közszolgálati jogviták elbírálásával kapcsolatos aktuális kérdések. In Auer Á. – Bankó Z. – Békési G. – Berke Gy. – Hazafi Z. – Ludányi D. (szerk.): Ünnepi kötet Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici. Budapest, 2023, Wolters Kluwer, 68–83.

³ Szakács D.: A munkahelyi stressz jelentősége – testi és lelki egészség munkavégzés közben. In Auer Á. – Bankó Z. – Békési G. – Berke Gy. – Hazafi Z. – Ludányi D. (szerk.): Ünnepi kötet Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici. Budapest, 2023, Wolters Kluwer, 620–629.

munkahelyen fellelhető stresszorok - a stressz kiváltói - közül a leglényegesebbeket ismertette. Ismertetésre kerültek továbbá röviden a stressz fizikai és lelki hatásai, valamint a foglalkozási megbetegedés lehetősége.

A személyiségvédelem és a munkajog kapcsolatáról ír Krajecz Laura “A személyiségvédelem intézményének kialakulása és fejlődése a magyar munkajogban” címmel. A téma aktualitását adja, hogy a legutóbbi magyar magánjogi rekodifikáció egyes jogintézmények vonatkozásában összehangolta a polgári jog és a munkajog szabályait. A munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény már kifejezett utalásokat tartalmaz a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. IV. törvényre és a lehető legkisebb mértékben korlátozza a felek autonómiáját, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény pedig még több kapcsolódási pontot mutat, így mára már a személyiségi jogok védelmére a munkajogviszonyra vonatkozóan is a polgári jog szabályai az irányadók. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését a férfiak szemszögéből Göndör Éva “Férfiak a munkajogban az egyenlő bánásmód elvének tükrében” című tanulmányában⁴ vizsgálja, az ünnepeltre tekintettel, aki az egyenlő bánásmód kutatása kapcsán jelentős eredményeket ért el. Az eddig megszokott női szemszögéből történő diszkrimináció vizsgálata helyett kifejezetten a férfiakra hátrányos rendelkezéseket elemzi, tehát azt, hogy a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés megvalósulhat -e egyes munkajogi rendelkezések érvényesülése kapcsán.

Kifejezetten munkajogi vonatkozású Bankó Zoltán, Békési Gábor “A távmunkára létrejött munkaviszony és a kapcsolódáshoz való jog a magyar munkajogban” című tanulmánya⁵. A szerzők Kiss György professzor úrhoz címezve kiemelték egyik témaválasztási okként, hogy professzor úrról bizonyosan állítható, hogy az elmúlt mintegy 45 év tudományos munkáját lekapcsolódás nélkül, teljes elhivatottsággal, a nap minden percét kihasználva végezte.

Kiss György professzor úr egyik fő kutatási témájához kapcsolódva jelenik meg Kun Attila “Érvényesülési és kikényszerítési deficit a magyar munkajogban: problématerkép és egyes megoldási alternatívák”⁶ címmel. Előadja, hogy “a magyar munkajogban is igen nyilvánvaló, hogy a munkavállalói pozíció igen gyakorta nem - vagy csak deficitesen - foglalja magában az alanyi jog érvényesítésének lehetőségét.” Három területet megjelöl, amely mentén megoldást lehetne keresni az érvényesíthetetlen avagy súlyos érvényesíthetőségi deficittel terhelt munkajogi szabályos jobb érvényesíthetőségének biztosítására.

⁴ Göndör É.: Férfiak a munkajogban az egyenlő bánásmód elvének tükrében. In Auer Á. – Bankó Z. – Békési G. – Berke Gy. – Hazafi Z. – Ludányi D. (szerk.): Ünnepi kötet Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici. Budapest, 2023, Wolters Kluwer, 147–155.

⁵ Bankó Z. – Békési G.: A távmunkára létrejött munkajogviszony és a kapcsolódáshoz való jog a magyar munkajogban. In Auer Á. – Bankó Z. – Békési G. – Berke Gy. – Hazafi Z. – Ludányi D. (szerk.): Ünnepi kötet Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici. Budapest, 2023, Wolters Kluwer, 42 – 50.

⁶ Kun A.: Érvényesülési és kikényszerítési deficit a magyar munkajogban: problématerkép és egyes megoldási alternatívák. In Auer Á. – Bankó Z. – Békési G. – Berke Gy. – Hazafi Z. – Ludányi D. (szerk.): Ünnepi kötet Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici. Budapest, 2023, Wolters Kluwer, 394–406.

Fenyvesi Csaba „Jogi kari mosolyogtatók” című írásának⁷ előszavában kifejti, hogy professzor úr markáns karakterű és nem utolsó sorban színes, finom humorral teli egyéniség, így a tanulmánykötetből sem hiányozhat egy kis humor, vidámság. Ezt közvetíti néhány jogi kari csemegével, amit jogi kari felvételi dolgozatokból, a folyosókon, vizsgákon elhangzottakból és professzorok bölcselleteiből gyűjtött össze. A vidámságokkal reméli a szerző, hogy ezzel is szolgálja a „hetvenkedő” további lelki egészségét, nem lankadó optimizmusát és vidámságát.

Tanulmánykötetben a könyv vége felé, de nem utolsó sorban Vékás Lajos „Gondolatok a munkaszerződés és a magánjog” viszonyáról⁸ címmel tulajdonképpen professzor úr tudományos munkásságának egyik vezérfonalát a munkaszerződés és a magánjog viszonyának vizsgálatáról ír. Hangsúlyozza, hogy professzor úr a munkaszerződést vissza akarja vezetni az anyajoghoz és amennyire csak lehet a magánjogból kívánja megújítani, mivel alapja a magánautonómiából táplálkozó szerződés.

A megjelent tanulmányok ismertetését a végtelenségig lehetne folytatni, minden tanulmány értéket hordoz saját témájában és a kötetben történő megjelenésével igyekeznek nagyrabecsülésüket kifejezni a szerzők Professzor és Akadémikus úr magas színvonalú munkássága előtt.

„Kiss György professzor úr tartalmas és szép eredményeket hozó tudományos és tanári életutat tudhat maga mögött. Egyetemi tanárként minden tekintetben maradandót alkotott. Munkái, írásai, tudása példaértékűek, pedagógusi hozzáállása és teljesítménye egyedülálló” így méltatta Prof. Dr. Patyi András az ünnepeltet még a 65. születésnapjára készült ünnepi kötet átadásakor.

⁷ Fenyvesi Cs.: Jogi kari mosolyogtatók. In Auer Á. – Bankó Z. – Békési G. – Berke Gy. – Hazafi Z. – Ludányi D. (szerk.): Ünnepi kötet Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici. Budapest, 2023, Wolters Kluwer, 112–122.

⁸ Vékás L.: Gondolatok a munkaszerződés és a magánjog viszonyáról. In Auer Á. – Bankó Z. – Békési G. – Berke Gy. – Hazafi Z. – Ludányi D. (szerk.): Ünnepi kötet Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici. Budapest, 2023, Wolters Kluwer, 676–682.

DOKTORI TANULMÁNYOK

Báles Máté

Az iskolaszövetkezet 18 év alatti nappali tagozatos tanuló, hallgató tagjaira vonatkozó szabályozás áttekintése

Bevezetés

A 2006. évi X. törvény a szövetkezetekről (a továbbiakban: Sztv.) iskolaszövetkezetekre vonatkozó releváns rendelkezéseit tekintem át tanulmányomban a 18 év alatti nappali tagozatos tanuló, hallgató tagokra (a továbbiakban: diák tag) vonatkozóan. Aktualitását a témának az adja, hogy egyre több diák dolgozik iskolaszövetkezet keretein belül, és szükséges az őket érintő garanciális védelmi szabályok áttekintése, illetve felülvizsgálata. A fejezetekben kitérek az előző szabályozáshoz – a kérdéskör jelentős részét a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) 223-227. §-ban foglalt rendelkezései szabályozták 2016. augusztus 30-áig - képest történt változásokra. Tanulmányomban a személyes közreműködés módozatai közül részletesen a munkavégzési kötelezettség előírásával kapcsolatos rendelkezéseket tárgyalom. Az első fejezetben az iskolaszövetkezeti tagsági megállapodást tárgyalom. Kifejtem részletesen az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás előnyeit és hátrányait. A második fejezetben a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony lényeges elemeit fejtem ki, melyek közül véleményem szerint az egyik legrelevánsabb témakör az szolgáltatás fogadóját megillető utasításadási jogra vonatkozó rendelkezések. A fejezetben áttekintem a 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (Ptk.) megbízási jogviszonyra vonatkozó rendelkezéseit is. Ebben a fejezetben írok általános értelemben a pihenő-és munkaidőre vonatkozó szabályozásról, valamint a minimális díjazásra vonatkozó rendelkezésekről. A fenti fejezet keretein belül tárgyalom a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszonyra vonatkozó megállapodás részletszabályait, a kártérítési felelősségre, és személyiségi jog megsértésre, valamint az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója közötti együttműködésre vonatkozó szabályozást. A harmadik fejezetben fejtem ki a diák tagokra vonatkozó speciális rendelkezések részletszabályait, hivatkozva az Mt. fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseire, melyek kizárólag a diák iskolaszövetkezeti tagokra vonatkoznak. Az utolsó fejezetben az előzetes tájékoztódáshoz való jog érvényesülésének adatvédelmi szabályait vizsgálom a diák tagok vonatkozásában, különös tekintettel a közérthetőségre. A témaköröket kifejezetten a diák tagok tekintetében vizsgálom, mely rendelkezések a 18 év feletti tagokra is vonatkoznak, kivéve a speciális rendelkezéseket összefoglaló fejezetet.

I. Az iskolaszövetkezeti tagsági megállapodás

Az Sztv. 10/A. § (1) bekezdése szerint az iskolaszövetkezet és a tagja közötti gazdasági együttműködést, a személyes közreműködés módját – az alapszabály keretei között – a tagsági megállapodásban kell meghatározni.

Az iskolaszövetkezet esetén a tag „sajátos jogviszonyban” áll, ami nem minősül munkaviszonynak. Csak néhány munkajogi előírást kell alkalmazni, így nem alkalmazhatóak a szabadság, a betegszabadság a felmondási garanciákra vonatkozó (pl. indokolási kötelezettség, felmondási idő, stb.) munkajogi előírások.¹ Az előző szabályozás az Mt. hatálya alá tartozónak tekintette az iskolaszövetkezet és a nappali tagozatos hallgató, tanuló tagja közötti, a tag személyes közreműködésére irányuló megállapodást. A jogalkotó az Mt.-ben egyetlen nagy egységben akarta szabályozni az ún. atipikus munkaviszonyokat. Az iskolaszövetkezet munkáltatói, a tag munkavállalói jogállásban volt. Fenti szabályozás eredményeképpen egymástól is lényegesen különböző munkaviszonyok kerültek egymás mellé, ami különösen a munkaerő kölcsönzés és az iskolaszövetkezet keretében végzett munka tekintetében vezetett értelmezési zavarokhoz. A törvény a Ptk. szabályozásán alapul, amelynek értelmében, a szövetkezet alapszabályában meg kell határozni a tag személyes közreműködésének lehetséges módját.² Az iskolaszövetkezeti tagsági jogviszony nem egy atipikus munkaviszony, amit a munka világán belül kell eltérően szabályozni, hanem egy olyan tulajdonosi jogviszonyban történő személyes közreműködés, ahol a speciális alanyi körre – azaz diák tagra - tekintettel a munkaviszonyban használt védelmi elemek is alkalmazásra kerülnek.³ A fiatal munkavállalókra vonatkozó előírások garanciális elemként jelennek meg és teljes körűen kell alkalmazni ezeket, bármely jogviszonyban is látja el a tevékenységet a diák.

A diák tag nem az iskolaszövetkezetnek alárendelt és attól függelmi viszonyban lévő munkavállaló, hanem annak tulajdonosa, aki a saját cégében, iskolaszövetkezetében történő személyes közreműködéséért tagi jövedelmet kap.⁴ A vagyoni hozzájárulás összege iskolaszövetkezetenként változik, jellemzően ötszáz és háromezer forint közötti összeg, azonban a legtöbb iskolaszövetkezet lehetővé teszi, hogy ezt a belépő tagnak nem kell ezt befizetnie, hanem az első fizetéséből vonják le. A vagyoni hozzájárulás megfizetésével a diák nem csak munkavégzési lehetőségekhez jut, megfelelő időbeosztásban, hanem a szövetkezet tulajdonosává is válik, a közgyűlésen is részt vehet, így közvetlenül beleszólhat a szövetkezet döntéseibe.⁵ Ugyanakkor a szakirodalomban találunk a fentiekkel ellentétes véleményt is, miszerint az Szt. a munkavégzők olyan új kategóriáit hozta létre, akik a munkaviszonnyal egyező alálérendeltségi viszonyban végeznek munkát szinte a munkajogi garanciák védelme

¹ Gyulavári Tamás: Munkajog, Elte Eötvös Kiadó, Budapest, 2019. 425-426.o.

² T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

³ http://www.diakesz.hu/index_aloldal.php?id=13&leiras=Jogszab%C3%A1ly%20v%C3%A1ltoz%C3%A1s Letöltés: 2023.11.01.

⁴ http://www.diakesz.hu/index_aloldal.php?id=13&leiras=Jogszab%C3%A1ly%20v%C3%A1ltoz%C3%A1s Letöltés: 2023.11.01.

⁵ <https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/Iskolaszovetkezet.pdf> letöltés: 2023.11.09.

nélkül.⁶ Álláspontom szerint, mivel nem tisztán polgári jogi intézményről beszélünk, így inkább közelebb áll az alá-fölérendeltségi függelmi viszonyhoz a diák tag jogállása, mint a mellérendeltségi viszonyon alapuló polgári jogviszonyokhoz. Példa erre, hogy az időbeosztás tekintetében sincsen teljes szabadsága a tagnak, mivel azt a foglalkoztató fogja beosztani, bármely jogviszonyban is vállal munkát. Ezt a véleményt erősíti álláspontom szerint, hogy nemcsak tagi, hanem külső szolgáltatásra irányuló jogviszonyban, munkaviszonyban és megbízási szerződéssel is elláthatja a személyes közreműködését a tag.

A szövetkezet törvényi fogalmi meghatározásában több szövetkezeti alapelv is megjelenik, így a személyes közreműködés kiemelésével a tagoknak a szövetkezeti közösségért való felelősségének elve is jelen van.⁷ A személyes közreműködés fentiekre tekintettel erősíti a diák tagok iskolaszövetkezethez való tartozását, mely védelmi hálót nyújthat, azonban ennek a jelentőségét nem indokolt túlértékelni.

A Ptk. 3:331. § (4) bekezdés b) pontja szerint a jogi személy létesítő okiratának általánosan kötelező tartalmi elemein túl a szövetkezet alapszabályában meg kell határozni a tag személyes közreműködésének lehetséges módjait. Ezek alapján az iskolaszövetkezetben is kizárólag az alapszabályban rögzített személyes közreműködési módok jelenhetnek meg, mivel itt nincsen speciális szabályozás az iskolaszövetkezetekre nézve.

A személyes közreműködésre az alapszabályban meghatározottak az irányadók azzal, hogy a személyes közreműködésnek kötelező tartalmi elemnek kell lennie. Szövetkezet esetében a személyes közreműködés kötelező. A személyes közreműködésnek törvényi garanciája az is, hogy ez a tagi kötelezettség alapszabályban rögzítésre kerüljön, ugyanakkor annak tartalmát, figyelemmel a szövetkezeti önkormányzatiságra is, a szövetkezet alapszabályban rögzíti.⁸ Fentiek vonatkoznak az iskolaszövetkezetekre is, mivel az Sztv. nem határoz meg ettől eltérő rendelkezéseket, így a diák tagok esetében is kötelező a személyes közreműködés.

A személyes közreműködés módja nagyon sokféle lehet és annak meghatározása során mind a szövetkezet szükségleteire, tevékenységére, mind a tag teljesítőképességére és igényeire figyelemmel kell lenni, a Ptk. – eltérően a korábbi Sztv. 55. és 56. §-ától – nem sorolja fel példálózó jelleggel a személyes közreműködés, illetve a tag és a szövetkezet gazdasági együttműködésének lehetséges formáit, hanem a módosított Sztv. 3. §-a utal arra, hogy a személyes közreműködés konkrét módját a szövetkezettel kötött tagsági megállapodásban lehet meghatározni.⁹ Az Sztv. már nem hatályos 56. § (1) bekezdése a tagok személyes közreműködésének módozatait az alapszabály a szövetkezet sajátosságainak megfelelően határozta meg. A személyes közreműködés történhetett – a szövetkezet tevékenységét figyelembe véve – termeléssel, termékek feldolgozásával, értékesítésre előkészítéssel, értékesítéssel, fogyasztással vagy egyéb tevékenységgel. A (2) bekezdés alapján az alapszabály a

⁶ Gyulavári: i.m. 426.o.

⁷ Csehi Zoltán (főszerk.): 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről kommentárja, Tóth Ágnes: Általános rendelkezések, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft., 2021., 466.o.

⁸ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Általános indokolása a törvényjavaslatnak

⁹ Csehi Zoltán (főszerk.): 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről kommentárja, Tóth Ágnes: A szövetkezeti tagsági jogviszony, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft., 2021., 493.o.

személyes közreműködés egyik módjaként munkavégzési kötelezettséget is előírhatott. Ennek alapján a tag és a szövetkezet munkaszerződést, vállalkozási vagy megbízási szerződést kötött. A munkaviszonyra a Mt., a vállalkozási és megbízási jogviszonyra a Ptk. szabályait kellett alkalmazni.

Hasonló szabályozást rögzít az Sztv. egykori 56. § (1) bekezdéséhez a hatályos Ptk. 3:325. § (1) bekezdése, miszerint a tag egyik kötelezettsége az alapszabályban meghatározott személyes közreműködésre terjed ki. A (2) bekezdés szerint a szövetkezet tevékenysége értékesítésre, beszerzésre, termelésre és szolgáltatásra irányulhat.

Álláspontom szerint akár általános előírásként, akár speciális előírásként rögzíteni kellene fenti szabályozás főbb pontjait az Sztv.-ben. Egyértelműbb, kiszámíthatóbb szabályozást hozna, ha az iskolaszövetkezetek vonatkozásban pontosan meg lenne határozva a személyes közreműködés módja, így is védve a diák tagok érdekeit.

Annak feltételeit, hogy az iskolaszövetkezet és annak tagja milyen gazdasági együttműködést folytatnak és a tag milyen módon teljesíti a személyes közreműködést, a felek között megkötendő ún. tagsági megállapodásban kell rögzíteni.¹⁰

Véleményem szerint az iskolaszövetkezet létesítő okiratában szükséges meghatározni - amennyiben munkavégzési kötelezettséget írnak elő személyes közreműködési módként a tagok részére -, hogy a munkavégzés milyen formában történhet (pl. munkaviszony, tagsági jogviszony). A személyes közreműködés munkavégzési kötelezettségét előíró konkrét módját pedig - pl. külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony - a tagsági megállapodásban kell rögzíteni. A megállapodásban csak olyan foglalkozási forma kerülhet rögzítésre, amely meghatározásra került az alapszabályban. Álláspontom szerint a megállapodásban fel kell sorolni az összes lehetséges konkrét foglalkoztatási formát, melyet a diák tag elláthat. A foglalkoztatási formákról az alábbiakban írok.

A tag személyes közreműködése négy formában teljesíthető: tagsági jogviszony alapján, munkaviszonyban, polgári jogviszony keretében megbízási szerződéssel, valamint külső szolgáltatás keretében.¹¹ Fentiekhez azt tenném hozzá, hogy ez abban az esetben is igaz, ha személyes közreműködési módként munkavégzést ír elő az alapszabály és mind a négy formát rögzíti rendelkezései között. Természetesen a diák tagra is vonatkozik a fenti megállapítás. Itt kell megemlítenem, hogy hátrányként értékelhető, hogy az Mt. már nem hatályos 227. §-ban rögzített eltérést engedő rendelkezések, illetve alkalmazási tilalmak (pl. versenytilalmi megállapodás alkalmazása) már nem vonatkoznak arra, ha a diák tag munkaviszonyban látja el a személyes közreműködést. Az Mt. szabályozás alóli kikerüléssel a fenti garanciák is megszűntek. Véleményem szerint nincsen akadálya annak, hogy a diák tag személyes közreműködését atipikus munkaviszonyban pl. bedolgozói munkaviszonyban lássa el, melyet az garanciális, védelmi okok miatt Mt. 227. §-a tiltott. Álláspontom szerint indokolt lehet az Mt.-ben továbbra is a személyes közreműködést munkaviszonyban ellátó tagok érdekében fentiekhez hasonló külön rendelkezéseket rögzíteni.

¹⁰ dr. Kardkovács Kolos (szerk.): A munka törvénykönyvének magyarázata, dr. Kozma Anna, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2016., 466.o.

¹¹ Ress Renáta (szerk.): Új Munka Törvénykönyve, Fórum Média Kiadó Kft., Budapest, 2017., 3/12-22/2

Az Sztv. 10/A. § (2) bekezdése szerint a tagsági megállapodásnak tartalmaznia kell azokat a konkrét feladatokat, amelyek az iskolaszövetkezeti tag személyes közreműködése körébe tartoznak.

Fenti szakasz konkretizálja, ugyanakkor általánosan meghatározza a diák tag által ellátandó feladatokat, tevékenységeket, melyeket tagi, munkaviszonyban, külső szolgáltatás keretében vagy polgári jogi – megbízási - jogviszonyban lát el.

A már fent ismertetett Ptk. 3:325. § (1)-(2) bekezdés rendelkezéseiből indulhatunk ki, ha a diák tag tevékenységére vonatkozó iránymutatást szeretnénk. Az iskolaszövetkezetben végezhető tevékenységet nem fejt ki külön az Sztv., így fenti általános szabályok vonatkoznak az iskolaszövetkezet tevékenységére is, ezért a (2) bekezdésben felsorolt tevékenységeket láthatja el a diák tag is. Véleményem szerint a tagok által ellátandó tevékenységek felsorolása túl általános, ezért indokolt lenne konkretizálni legalább a diák tagok esetében a konkrét tevékenységi formákat már. Elő kellene segíteni véleményem szerint, hogy olyan tevékenységeket részesítsenek előnyben az iskolaszövetkezetek, mely a diák tagok iskolai előrehaladását is segíti. A Ptk. 3:325. § (2) bekezdésben foglalt tevékenységek körébe tartozó feladatokat lehet csak meghatározni véleményem szerint a tagság megállapodásban.

II. Külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony tartalmi elemei

1. Általános rendelkezések

Az Sztv. 10/B. § (1) bekezdése szerint az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködését az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás (a továbbiakban: külső szolgáltatás) keretében is teljesítheti.

Az iskolaszövetkezet esetében a tag, a szövetkezet és a szolgáltatás fogadója között egy olyan trianguláris jogviszony jön létre, amely során a szolgáltatás fogadója és a szövetkezet között egy polgári jogi jogviszony – leggyakrabban megbízási vagy vállalkozási szerződés – áll fenn. A megállapodásban a szövetkezet és a tag a közöttük fennálló tagi jogviszonyt – ideiglenesen – konkretizálják, melyben meghatározzák a tag személyes közreműködésének módját és paramétereit.¹²

Az Sztv. fenti bekezdése meghatározza a nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködésének egy lehetséges módját. Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködését úgyis teljesítheti, hogy részt vesz az iskolaszövetkezetnek abban a gazdasági vállalkozásában, amelyet szolgáltatásként az iskolaszövetkezet harmadik személy részére nyújt. Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja így megismerkedik a munkaerőpiac általa kiválasztott szegmenseivel, hozzájárul a szövetkezet gazdasági tevékenységéhez, jövedelmet termel a szövetkezet részére, melyből díjazásban, és a

¹² Nadas György-Rab Henriett- Sipka Péter- Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2018., 98-99.o.

szövetkezeti Alapelveknek megfelelően osztalékban is részesül.¹³ Fentiek, pontosabban a foglalkoztatás célja, hogy a diák tag tapasztalatot szerezzen a munka világában és hasznos tagjává váljon az iskolaszövetkezeti működésnek.

Az Sztv. 10/B § (2) bekezdése szerint a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja közötti külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján létrejött, olyan sajátos jogviszony, amelynek keretében az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja teljesíti személyes közreműködését, és amelyre a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint az Mt. e törvényben meghatározott szabályait kell megfelelően alkalmazni.

Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagjának külső szolgáltatás teljesítésére irányuló személyes közreműködése - Sztv. 10/B § (2) bekezdés - egy sajátos, önálló (sui generis) jogviszony, amelyre általánosan a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint az Mt. Sztv.-ben nevesített szabályait kell alkalmazni.¹⁴ Általános szabályozást rögzít fenti szakasz, míg a részletszabályokat az Sztv. 10/B. § (7)-(8) bekezdése tartalmazza.

Az iskolaszövetkezeteknél az újfajta, háromoldalú hibrid jogviszony a munkavállaló számára előnytelen rendelkezések (túlzott rugalmasság, ideiglenesség stb.) túlsúlya mellett egyáltalán nem jelennek meg a munkajogban ismert és általános garanciális elvek sem a munkavállalói jogvédelem, sem a munkavállalói státusz védelme kapcsán. Az iskolaszövetkezet tagjai bizonyos szempontból veszélyeztetettek, kiszolgáltatottnak tekinthetők, azonban a jogalkotó elmulasztotta az esetükben a szükséges jogvédelmi szabályokat megteremteni, amely megnyilvánulhat abban – egyéb szempontok mellett –, hogy a diszpozitivitás elvét figyelembe véve a tagok döntéshozatalban történő részvételi joga – szemben például az Mt. által ismert kógens szabályokkal – könnyedén ellehetetleníthető.¹⁵ A tag tulajdonossá válása véleményem szerint nem bír relevanciával a személyes közreműködés ellátása szempontjából, mivel a munkavégzés során függelmi helyzetbe kerül a foglalkoztatóval (iskolaszövetkezettel, és szolgáltatás fogadójával) szemben a tanuló tag.

Az olcsó és rugalmas foglalkoztatás „ára”, hogy a dolgozók kikerülnek a munkaviszony védelme alól, és bizonyos értelemben lényegesen hátrányosabb helyzetbe kerülnek.¹⁶

Az Mt. 21. § (4) bekezdése szerint a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a fiatal munkavállaló vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. Fenti rendelkezés

¹³ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

¹⁴ T/12899. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 1. §-ához

¹⁵ Nadas-Rab-Sipka-Zaccaria: i.m. 97.o.

¹⁶ <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/0aa44b12-592a-42e8-bc14-b011827dbf9d/content>, letöltés: 2023.11.15. SIPKA Péter–ZACCARIA Márton Leó: A szövetkezeti tagi munkaviszony jogi kockázatai, különös tekintettel az alapvető munkavállalói jogokra, Munkajog, 2017/1, 2.o.

alapján a diák esetén a törvényes képviselőnek a tagsági megállapodások tartalmához is hozzájárulást kell adnia.¹⁷

2. Az utasításadási jog relevanciája, valamint részletszabályai

Az Sztv. 10/B. § (3) bekezdése alapján a külső szolgáltatás nyújtása során a külső szolgáltatás fogadója az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagját közvetlenül utasíthatja. Az utasításadási jog kiterjed különösen a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározására.

A munkavégzés ténylegesen a szolgáltatás fogadójának az ellenőrzési körén belül történik, így a szolgáltatás fogadója gyakorolja a „munkáltatót” megillető jogokat és kötelezettségeket.¹⁸ A törvényjavaslat rögzíti, hogy a szolgáltatás fogadója a teljesítésben közreműködő tag számára utasítást adhat. A külső szolgáltatás természetére és speciális jellegére tekintettel a javaslat pontosítja a Ptk. 6:273. §-a szerinti utasítási jogkör terjedelmét.¹⁹ Ez lényegében azt jelenti, hogy a szövetkezet által teljesített szolgáltatás során a megrendelő vagy megbízó közvetlenül határozhatja meg azt, hogy a szövetkezeti tag mikor, milyen ütemezésben és milyen módon teljesítse az adott feladatokat.²⁰ A szolgáltatás fogadóját ugyanolyan széleskörű és tartalmú utasítási jog illeti meg, mint a munkaviszonyban a munkáltatót.²¹ A Ptk. nem határozza meg, hogy milyen széles körben utasíthatja a megbízó a megbízottat. A megbízó utasításadási joga a nevesített korlátok hiányára tekintettel, akár a tevékenység végzésének a módját is meghatározhatja. A megbízó korlátlanul bármire nem utasíthatja a megbízottat, mert az utasításadási jog a tevékenység ellátására vonatkozik, olyan utasítás nem adható, mely a szerződés egyoldalú módosításának minősülne (BH2006.321.). Ilyennek tekinthető olyan utasítás, amely a megbízott teljesítését jelentősen terhesebbé tenné, ugyanis ez felborítaná a szerződéses szinallagmát. Ebben az esetben a szerződés módosítására van szükség.²²

Véleményem szerint a külső szolgáltatásra irányuló jogviszonyban függelmi viszony alakul ki a szolgáltatás fogadója és a diák tag között, és ez egy közelebbi kapcsolat, mint egy megbízási jogviszonyban, ezért indokolt lenne a polgári jogi és a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezések mellé további munkajogi garanciális szabályokat beépíteni (pl. felmondási védelem, stb.). A gyakorlatban előfordul, hogy kötbért kötnék ki arra az esetre, ha a tag a közölt időbeosztást nem teljesíti. A kötbér alkalmazása ugyancsak polgári jogi elemeket hordoz magában, ugyanakkor a függőségi

¹⁷ Bankó/Berke/Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer, Budapest, 2017., 646.o.

¹⁸ Magyar Jogszabályok Kommentárjai III. kötet Munkajog, Opten Informatikai Kft., Budapest, 2013., 224. §-hoz fűzött indokolás 420.o.

¹⁹ T/12899. számú törvényjavaslat indokollással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 1. §-ához

²⁰ <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/0aa44b12-592a-42e8-bc14-b011827dbf9d/content>, letöltés: 2023.11.15., SIPKA Péter-ZACCARIA Márton Leó: A szövetkezeti tagi munkaviszony jogi kockázatai, különös tekintettel az alapvető munkavállalói jogokra, Munkajog, 2017/1, 5.o.

²¹ Gyulavári: i.m. 426.o.

²² Csehi Zoltán (főszerk.): 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről kommentárja, Tókey Balázs: A megbízási típusú szerződések Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft., 2021. 1816-1817.o.

viszonyt is erősíti a külső szolgáltatásra irányuló jogviszonyban munkát végző tagok, így a diák tagok esetében is.

A szövetkezet és a tag közötti jogviszonyban a hangsúly a szolgáltatás fogadója részéről megjelenő közvetlen utasításadási jog. Erre a teljesítés biztosítása érdekében van szükség, hogy a megrendelő vagy megbízó megadhassa a szükséges információkat. A megrendelő vagy megbízó közvetlenül határozhatja meg azt, hogy a szövetkezeti tag mikor, milyen ütemezésben és milyen módon teljesítse az adott feladatokat. Ebben a konstrukcióban a szövetkezet, mint szerződő fél teljes egészében háttérbe szorul, és a teljesítés a szolgáltatás fogadója és a szövetkezeti tag közötti viszony alapján történik. Így tehát nem kizárt az, hogy a szövetkezet vezetője ténylegesen nem is rendelkezik ismeretekkel egy adott szerződés aktuális helyzetével és a feladatok feldolgozottságával kapcsolatosan.²³ A közvetlen utasításadási jog, mely leginkább kifejezi, hogy a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszonyban a szolgáltatás fogadója erőfölényben van nemcsak a diák taggal, hanem az iskolaszövetkezettel szemben is. A mellérendeltségi jogviszony könnyen felbomolhat az iskolaszövetkezettel szemben is, ha a „munkáltató” szerepében lép fel a diák taggal szemben szolgáltatás fogadója.

Az esélyegyenlőség érvényesülése szempontjából meg kell említeni a 2003. évi CXCV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (a továbbiakban: Ebktv.) alábbi rendelkezéseit, mivel az utasítás adásban nyilvánul meg leginkább véleményem szerint az esetleges visszaélésekre vonatkozó lehetőség. Az Ebktv. 3. § b) pontja alapján munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony: a munkavégzésre irányuló megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szövetkezeti tagsági viszonynak a munkavégzésre irányuló elemei. Az Ebktv. 5. § d) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

Itt kell megemlíteni a Ptk. 6:273. §-ában foglaltakat, melynek rendelkezései vonatkoznak az iskolaszövetkezet tagjaira is. Az (1) bekezdés szerint a megbízott köteles a megbízó utasításait követni. A (2) bekezdés alapján a megbízott a megbízó utasításától akkor térhet el, ha ezt a megbízó érdeke feltétlenül megköveteli, és a megbízó előzetes értesítésére már nincs mód. Ilyen esetben a megbízót késedelem nélkül értesíteni kell. A (3) bekezdés szerint, ha a megbízó célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítást ad, a megbízott köteles őt erre figyelmeztetni. Ha a megbízó a figyelmeztetés ellenére utasítását fenntartja, a megbízott a szerződéstől elállhat, illetve a szerződést felmondhatja, vagy a feladatot a megbízó utasításai szerint, a megbízó kockázatára elláthatja. Meg kell tagadnia az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása jogszabály vagy hatósági határozat megsértésére vezetne, vagy veszélyeztetné mások személyét vagy vagyonát. A (4) bekezdés alapján a megbízó köteles megtéríteni az utasítás teljesítésével kapcsolatban felmerült költségeket. A megbízott az utasítás teljesítését megfelelő biztosíték adásához kötheti. Ha a megbízó nem ad megfelelő biztosítékot, a megbízott az utasítás teljesítését megtagadhatja. A (4) bekezdés véleményem szerint kevésbé releváns a diák tagok vonatkozásában a külső szolgáltatás során végzett munkavégzés során.

²³ Nádás-Rab- Sipka- Zaccaria: i.m. 98-99.o.

Egyes tevékenységkifejtő megbízási szerződések tekintetében gyakran előfordul az, hogy az eredmény- és a gondossági kötelmi elemek keverednek. Egyébként a legtöbb gondossági kötelelemre igaz az, hogy több-kevesebb eredménykötelmi elemmel is rendelkezik.²⁴

Álláspontom szerint a diák tagok által ellátott legtöbb tevékenység is ún. vegyes kötelelemmel rendelkezik, mivel a szolgáltatás fogadója legtöbb esetben eredményt is elvár a foglalkoztatottaktól, így ezzel közelít a külső szolgáltatásra nyújtására irányuló jogviszony a munkaviszonyhoz.

A Ptk.-nak a jogsértő utasításokra vonatkozó rendelkezése kógens szabály, így a felek szerződéses megállapodása sem tehet jogszerűvé olyan tevékenységet, amely jogszabály vagy hatósági határozat megsértésére vezetne, vagy veszélyeztetné mások személyét vagy vagyonát.²⁵ Az Mt. 51. §-a tág értelemben vett foglalkoztatási kötelezettséget rögzíti, mely által realizálódik a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége.²⁶ Az Mt. a fentiek kapcsán a munkavállalónak előírja, hogy köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, és munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésre állni. A megbízásnál a Ptk. a fenti kötelezettségek egyikét sem nevesíti. A megbízásnál a meghatározó elem, hogy a megbízási szerződés alapján a szerződésben foglalt szolgáltatás megvalósuljon, illetve a megbízási szerződésben foglalt feladat ellátására sor kerüljön.²⁷

Újabb problémát vet fel az utasítás végrehajtásának jogszerű megtagadása esetén, hogy a diák tagnak a „rendelkezésre állási kötelezettsége” fennáll-e a szolgáltatás fogadójával szemben. Mivel nem munkaviszonyról van szó, ezért munkajogi értelemben nem beszélhetünk rendelkezésre állási kötelezettségről, azonban álláspontom szerint a munkavégzés jellegéből és a sajátos jogviszonyból kiindulva indokolt lenne szabályozni fenti kérdést. Jelenleg ugyanis a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályai szerint nem áll fenn a diák tagnak rendelkezésre állási kötelezettsége az utasítás végrehajtásának jogszerű megtagadása esetén.

Az Mt. 52. § (1) bekezdésének c) pontja szerint a munkaviszonyban a személyes munkavégzés érvényesül, így a munkavállalót nem helyettesítheti a munkavégzése során egy másik, általa felkért személy. Ezzel szemben a megbízási szerződés alapján a feladat ellátására nem csak személyesen a megbízott jogosult, így a vállalt feladat ellátására más személy igénybevétele is sor kerülhet.²⁸ Álláspontom szerint a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszonyban nem lehet helyettesíteni a diák tagot, melyet az Sztv. 10/B. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezés is megerősít, miszerint a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait kell a külső szolgáltatásra irányuló jogviszony rendeltetésének megfelelően alkalmazni. Fentiekre tekintettel egyfajta „rendelkezésre állási

²⁴ Csehi Zoltán (főszerk.): in. Tókey Balázs i.m.1813.o.

²⁵ Csehi Zoltán (főszerk.): in. Tókey Balázs: i.m. 1818.o.

²⁶ dr. Bankó Zoltán-dr. Berke Gyula-dr. Kajtár Edit-dr.- dr. Kiss György-dr. Kovács Erika: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Complex Kiadó Jogi és és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2012., 193.o.

²⁷ <https://pallas70.hu/kepzes-hirek/cikkek/munkaviszony-megbizasi-jogviszony-elhatarolasa,letoltés:2023.11.30.>

²⁸ <https://pallas70.hu/kepzes-hirek/cikkek/munkaviszony-megbizasi-jogviszony-elhatarolasa,letoltés:2023.11.30.>

kötelezettség” is terheli az utasítás végrehajtásának jogszerű megtagadása esetén a diák tagot, de fenntartom azon véleményemet, hogy jogszabályi szinten kellene rendelkezni fenti kérdésekben.

3. Pihenőidőre, szabadságra vonatkozó rendelkezések

Szükséges rögzíteni, hogy az Sztv. 10/B. § (4) bekezdés munkaközi szünetre, valamint a napi pihenőidőre vonatkozó rendelkezései a diák tagokra nem vonatkoznak, tekintettel az Sztv. 11. § (1) bekezdése, valamint az Mt. 114. §-ára.

Az Sztv. 10/B. § (5) bekezdése szerint az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit az iskolaszövetkezet személyes közreműködést teljesítő, nappali tagozatos tanulói vagy hallgatói jogviszonyban nem álló tagja esetében kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy munkában töltött időnek a külső szolgáltatás keretében végzett feladatteljesítés időtartama minősül, amelynek keretében minden tizenhárom feladatteljesítéssel töltött nap után egy nap szabadság jár.

Fenti rendelkezés indoka, hogy a nappali tagozatos tanulók, hallgatók feladatteljesítése nem munkaviszony, hanem sajátos, külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony keretében történik, valamint a hallgatók "főállása" az iskola, iskolaszövetkezeten keresztüli munkát csak szabadidejükben vállalnak. Ez a megfontolás nemzetközi tendenciákon alapul.²⁹ A diák tagra fenti rendelkezés csak abban az esetben vonatkozik, amennyiben a tag nem áll tanulói, hallgatói jogviszonyban. Itt kell megemlíteni, hogy a 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről 45. § (3) bekezdése szerint a tankötelezettség annak a tanévnek a végéig tart, amelyben a tanuló a tizenhatodik életévét betölti.

Lényeges rendelkezés, hogy ha munkaviszonyban látja el a diák tag a személyes közreműködést, abban az esetben az Mt. 119. § (1) bekezdése alapján öt munkanap pótszabadság illeti meg, utoljára abban az évben, amikor a 18. életévét betölti.³⁰

4. Minimális díjazásra vonatkozó rendelkezések

Az Sztv. 10/B § (6) bekezdés szerint a külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint az Mt. 153. §-ában foglalt felhatalmazás alapján kiadott jogszabályban meghatározott minimális összeg.

A Kormány 508/2023. (XI. 20.) Korm. rendelete a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról (a továbbiakban: Korm. rendelet) 2. § (1) bekezdése szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alaphér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén 2023. december 1-jétől havibér alkalmazása esetén 266 800 forint, hetibér alkalmazása esetén 61 340 forint, napibér alkalmazása esetén 12 270 forint, órabér alkalmazása esetén 1534 forint. A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdésben meghatározottaktól eltérően a legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú

²⁹ T/12899. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 1. §-ához

³⁰ Ress Renáta (szerk.): i.m. 3/12-22/6

szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére alapbérként megállapított garantált bérminimum a teljes munkaidő teljesítése esetén 2023. december 1-jétől havibér alkalmazása esetén 326 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 74 950 forint, napibér alkalmazása esetén 14 990 forint, órabér alkalmazása esetén 1874 forint.

A tagot megillető díjazás és elszámolás módjáról a felek megállapodása irányadó, itt figyelembe kell venni, hogy a tag alkalomszerűen végez munkát, alkalmanként változó tartamban. Az Mt. bérpótlékra vonatkozó szabályai nem irányadóak. A tagot a Ptk. szerinti megbízási díj illeti meg az ezt terhelő adókkal és járulékokkal elszámolva.³¹

A tagot megillető minimális díjazást –minimálbér, illetve garantált bérminimum- természetesen arányosítva kell megállapítani.³² Véleményem szerint a napi 8 órás munkavégzésből indulunk ki, mivel a Korm. rendelet 2. § (1) és (2) bekezdése a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára állapítja meg a minimálbért és a bérminimumot. Így ha a diák tag 4 órában látja el a munkavégzési tevékenységét bármely munkavégzési formában a minimálbér/bérminimum felére lesz jogosult. A diák tagra vonatkozó adózással kapcsolatos rendelkezéseket, annak összetettsége és terjedelme miatt nem tárgyalom jelen tanulmányomban.

5. A külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszonyra vonatkozó megállapodás részletszabályai

Az Sztv. 10/B. § (7) bekezdés a)-d) pontja szerint a (2) bekezdés szerinti megállapodásnak tartalmaznia kell a tag által vállalt feladatok körét, a tagnak a külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatellátása tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatás legkisebb összegét, valamint az iskolaszövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatellátással nem járó időtartamra.

Az Sztv. fenti bekezdése a tagsági megállapodás keretfeltételeit tartalmazza. A megállapodás magában foglalja a tag által vállalt feladatok lehetséges csoportját, a tagnak a szolgáltatás fogadójánál történő munkavégzése tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díjazások legkisebb összegét, tekintettel az Mt. 153. §-ában foglaltakra. Mivel az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja közötti jogviszony egy ún. másodlagos, esetleges jogviszony, a tagsági jogviszony feltétele egy mögöttes - hallgatói, tanulói - jogviszony léte. A szövetkezeti tagsági jogviszony önkéntes, ezért a diák tag önkéntes elhatározásán alapul. Ha belép az iskolaszövetkezetbe, akkor vállalnia kell valamilyen formáját a személyes közreműködésnek. A személyes közreműködés azonban nem lehet hátrányára a mögöttes alapjogviszony- adott esetben tanulói jogviszony- eredményes teljesítésének.³³

³¹ dr. Kardkovács Kolos (szerk.): in. dr. Kozma Anna, i.m. 468.o.

³² dr. Kardkovács Kolos (szerk.): in. dr. Kozma Anna i.m. 467.o.

³³ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

Lényegében egy keretmegállapodásról beszélhetünk, melyben rögzíti szövetkezet és a diák tag a megállapodás lényeges elemeit, és konkretizálja a (2) bekezdésben foglalt tagi megállapodást.

Az Sztv. 10/B. (8) bekezdés a)-e) pontja szerint a személyes közreműködés külső szolgáltatás keretében történő teljesítése megkezdésének feltétele, hogy az iskolaszövetkezet és a tag írásban megállapodjanak a szolgáltatás fogadójának személyében, a teljesítendő konkrét feladatban, a tag díjának és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatások összegében és az összeg kifizetésének időpontjában, a feladat teljesítésének helyében, valamint a feladat teljesítésének időtartamában.

A személyes közreműködésre vonatkozó tagsági megállapodás időbeli hatálya egy újabb megállapodással realizálódik, amennyiben az iskolaszövetkezet és tagja egy adott helyzetben megállapodik a szolgáltatás fogadójával az Sztv. 10/B. § (8) bekezdésben foglaltakról.³⁴ A megállapodásban lényegében konkretizálják a felek a munkavégzéshez szükséges legfontosabb feltételeket, mely szolgálja mind a három fél jogos érdekét. A szolgáltatás fogadója nem áll közvetlen szerződéses kapcsolatban a taggal, ebben az esetben is a tag és az iskolaszövetkezet köt egymással megállapodást.

A hallgató-tag nem egy konkrét „munkakör”, illetve munkaköri feladat ellátását, hanem azon feladatok körét választja, ami legjobban megfelel a képességeinek. Ez a megállapodás túllép a hagyományos munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések keretein és a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni, a törvényben meghatározott esetekben – a tag védelme érdekében - kiegészítve az Mt. meghatározott rendelkezéseivel.³⁵ A feladatok körét véleményem szerint nem általánosan, hanem konkrétan rögzíteni szükséges a megállapodásban.

Az Sztv. fenti bekezdései tartalmi elemeiben nagyrészt megegyeznek az Mt. 223. §-ban foglaltakkal. Lényeges különbség, hogy az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja feladatát nem munkaviszony keretében látja el, nem munkaköri feladatait teljesíti, hanem a Ptk. 6:272. §-a értelmében a megbízó által rábízott feladat ellátására köteles. A szolgáltatás nyújtója maga az iskolaszövetkezet, a szolgáltatás fogadója az iskolaszövetkezettel szerződésben álló harmadik személy.³⁶ A külső szolgáltatás keretében a diák tagot munkavégzési kötelezettség nem terheli, maga dönt az Sztv. 10/B. § (8) bekezdésében foglaltak elfogadásával a személyes közreműködéséről.³⁷

A megállapodás elfogadása után azonban, még ha munkajogi értelemben vett munkavégzési kötelezettsége nem is, azonban ahhoz hasonló kötelezettség keletkezik, mivel a szolgáltatás fogadójának utasítása mellett konkrét feladatokat kell ellátnia folyamatosan, előre meghatározott időbeosztás szerint.

Az Mt. 223. § (4) bekezdésben szabályozott munkáltató általi írásbeli tájékoztatási kötelezettségből értelemszerűen az irányadó munkarend –mivel nem munkaviszonyról beszélünk-, valamint az utasítást adó személye nem került beépítésre

³⁴ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

³⁵ Bankó/Berke/Kiss: i.m. 643.o.

³⁶ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

³⁷ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

az Sztv. 10/B. § (8) bekezdésben részletezett megállapodás kötelező tartalmi elemei közé. Véleményem szerint az utasítást adó személyében történő megállapodásnak nincsen akadálya, sőt javasolt személyét rögzíteni, hogy a diák tag pontosan be tudja azonosítani az utasításra jogosult személyét.

6. Kártérítési felelősségre és személyiségi jog megsértésére vonatkozó szabályozás

Az Sztv. 10/B. § (9) bekezdése alapján a külső szolgáltatás teljesítésében részt vevő tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén az iskolaszövetkezet és a külső szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a harmadik személynek okozott kárért vagy személyiségi jogsértésért az iskolaszövetkezet és a külső szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felelnek.

Ha a szerződés alapján a kötelezettet a gondos eljárás kötelezettsége terheli, a szerződést akkor szegi meg, ha a tevékenysége az elvárt gondosság mércéjének nem felel meg. Jellemzően ilyen kötelezettség terheli a megbízottat a megbízási szerződés alapján (Ptk. 6:272.§). Megbízási jellegű jogviszonyok (gondossági kötelezettségek) esetén abban az esetben, ha a kötelezett (megbízott) tevékenysége a szerződés alapján megkövetelt gondos eljárás követelményének megfelelt, szerződésszegést nem követett el, ezért a szerződésszegésért való felelősség alapvető feltétele sem valósul meg. Így nem kerül sor a szerződésszegésért való felelősség alóli kimentés feltételeinek vizsgálatára (Ptk. 6:142. §) sem.³⁸

Az iskolaszövetkezet és a külső szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján a diák tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén a Ptk. 6:540. § rendelkezéseit kell alkalmazni, melynek az (1) bekezdése szerint, ha az alkalmazott a foglalkoztatására irányuló jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a munkáltató a felelős. A (2) bekezdés szerint, ha a jogi személy tagja tagsági viszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a jogi személy a felelős. A (3) bekezdés alapján az alkalmazott és a tag egyetemlegesen felel a munkáltatóval, illetve a jogi személlyel, ha a kárt szándékosan okozta.

A (3) bekezdés megteremti a közvetlen károkozó alkalmazottak és tagok személyes és közvetlen kártérítési felelősségét a szándékos károkozás esetén. A munkáltató, illetve a jogi személy ebben az esetben is alanya marad a kárfelelősségnek, ám „belép mellé” egyetemleges felelősként a kárt okozó természetes személy alkalmazott, illetve tag. A károsult így választása szerint érvényesítheti a kártérítési követelést vagy a munkáltatóval (jogi személlyel), vagy a kárt okozó alkalmazottal (taggal), vagy egyszerre mindkettőjükkel szemben.³⁹

Meg kell említeni, hogy a Ptk. 6:542. § (1) bekezdése szerint, ha a megbízott e minőségében harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a megbízó és a

³⁸ <https://kuria-birosag.hu/hu/content/milyen-modon-alkalmazhato-ptk-6142-ss-szerinti-objektiv-kontraktualis-karteritesi-felelosseg>, letöltés: 2023.11.25.

³⁹ https://birosag.hu/sites/default/files/static/ptk_c_learning/ptk10/lecke3_lap1.html, letöltés 2023.11.25.

megbízott egyetemlegesen felelős. Mentesül a megbízó a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy őt a megbízott megválasztásában, utasításokkal való ellátásában és felügyeletében felróhatóság nem terheli. A (2) bekezdés alapján állandó jellegű megbízási viszony esetén a károsult kárigényét az alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályai szerint is érvényesítheti.

A megbízó és a megbízott egyetemleges felelősségét kimondó fenti szabály olyan sajátos felelősségi konstrukció, amelyet a megbízott különleges jogállása támaszt alá. A megbízott az alkalmazotthoz képest független szerződő fél. A megbízott viszonylag szorosan kötődik a megbízóhoz, de ez a helyzete a megbízottnak nem indokolja, hogy a megbízott az alkalmazotthoz hasonló védelmet kapjon a károsult kártérítési igényével szemben. A megbízó felelősségét nem zárja ki az, hogy a megbízott a megbízotti jogkörén túlterjeszkedve jár el, és így okoz kárt (BH2011.42.). A (2) bekezdés a károsult helyzetét annyiban változtathatja meg, hogy az alkalmazottért való felelősség szabályai szerint való igényérvényesítés esetén a megbízott nem mentesülhet annak bizonyításával, hogy őt a megbízott megválasztásában, utasításokkal való ellátásában és felügyeletében nem terheli felróhatóság, ugyanakkor a megbízottat – a szándékos károkozás esetét kivéve – közvetlenül nem perelheti.⁴⁰ Véleményem szerint amennyiben nem alkalmazzák a diák tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén a szolgáltatás fogadója és az iskolaszövetkezet - megállapodásuk alapján - az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait, abban az esetben a hátrányt szenved a diák tag, mivel a megbízási jogviszonyra vonatkozó kártérítési rendelkezések szigorúbb szabályokat rögzítenek (egyetemleges felelősség). A megbízóra vonatkozó kimentési szabályok is hátrányos jogkövetkezményekkel járhatnak különösen a diák tagok számára.

A munkáltató felelőssége az alkalmazottjai által okozott károkért állhat fenn, a vele polgári jogi jogviszonyban álló független szerződő felek magatartásáért e szabály alapján nem felel. A munkáltató felelősségét kimondó szabály egyúttal kizárja azt is, hogy a károsult a kártérítési igényét az alkalmazottal szemben érvényesítse, amennyiben a károkozás nem volt szándékos. Ha a munkáltató az alkalmazott által okozott kárt a felelőssége alapján a károsultnak megtérítette, a munkavállalóval szemben a munkajogi felelősségi szabályok szerint érvényesíthet visszkereseti igényt.⁴¹ Az Sztv. 10/B. § (10) bekezdése szerint a külső szolgáltatás fogadója részére történő feladatteljesítés során a külső szolgáltatás teljesítésében részt vevő tagnak okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel. Fenti paragrafus tartalmában megegyezik az Mt. 226. § (3) bekezdésében foglaltakkal.

A kár, illetve sérelemdíj egymás közötti megosztásának az alapja az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója közötti megállapodás, valamint a közrehatás lehet.⁴² Megállapítható fentiek alapján, hogy a munkajogi szabályozás során biztosított védelmi szint a továbbiakban is fennmarad.

⁴⁰ Csehi Zoltán (főszerk.): 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről kommentárja, Menyhárd Attila: A felelősség egyes esetei, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft., 2021. 2266-2267.o.

⁴¹ Csehi Zoltán (főszerk.): in. Menyhárd Attila i.m. 2265.o.

⁴² Kardkovács Kolos (szerk.) in. dr. Kozma Anna, 470.o.

Az Sztv. 10/B. § (9)–(10) bekezdés alapján a szövetkezeti tag részére történő károkozás esetében az Mt.-ben található speciális kockázattelepítési szabályoktól eltérően szintén a polgári jogi szabályok lesznek az irányadók⁴³, amelynek jogalapja az általános kártérítési tilalomból eredeztethető.⁴⁴ Fentiek alapján a jogalkotó a munkát végző tag biztonságát feláldozta a rugalmasság oltárán, hiszen egy esetleges munkavégzés során történő balesetből eredően a tag kizárólag a polgári jog szabályai alapján követelhet kártérítést.⁴⁵

Fent leírtakhoz kapcsolódik, hogy a Ptk. a munkajogi felelősséget nem vette fel a különleges felelősségi alakzatok körébe. Helyette a munkajogi felelősséget, úgy mint szerződéses és szerződésen kívüli felelősséget az (Mt.) szabályozza, kifejezetten hivatkozva Ptk. mögöttes szabályaira. Ha az Mt. nem tartalmaz a munkajogi felelősségre nézve különleges szabályt, akkor a Ptk. (általános felelősségi) szabályai az irányadók.⁴⁶ A munkajogi felelősség, mint más különleges felelősségi alakzatnak sajátossága az, hogy okozati kapcsolat alapján lehet szerződési (kontraktuális), akár szerződésen kívüli (deliktuális). Szerződési, amennyiben vagy a munkáltató, vagy a munkavállaló megszegte a munkaszerződésben vállalt kötelezettségét és ezzel a másik félnek kárt okozott. Deliktuális, ha a kár nem a szerződésszegésből, hanem az általános törvényi károkozási tilalom megszegéséből ered. A munkaadó bárminemű szerződési vagy törvényi kötelezettségének megszegése miatt felelős a munkavállalónak előidézett káráért, és megfordítva, a munkavállaló jogellenes magatartásáért felelős a munkáltatónak előidézett káráért. A munkajogi felelősség lehet másokért való felelősség is, különösen akkor, ha a munkavállaló munkavégzés közben harmadik személynek kárt okozott.⁴⁷ Fentiek alapján fontolóra kellene venni, hogy az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó rendelkezéseinek alkalmazását, legalább a diák tagokra kiterjesszék.

7. Együttműködési kötelezettség jelentősége a diák tag vonatkozásában

Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás előnye, hogy a diák mögött ott áll az erősebb pozíciókkal rendelkező iskolaszövetkezet, ami nagyobb garanciát nyújt a foglalkoztatás biztonságára (a díjazást az iskolaszövetkezet fizeti, és jogában áll a munkavégzés feltételeit ellenőrizni).⁴⁸ A kollektív munkajog alkalmazása végképp életszerűtlen az iskolaszövetkezetekre. Az elmúlt harminc évben egyetlen iskolaszövetkezetben sem alakult szakszervezet. Ennek oka, hogy az oktatási intézmények közreműködésével és felügyelőbizottsági tagságával működő iskolaszövetkezet maga látja el a szakszervezeti funkciókat és biztosítja a diákok megfelelő érdekvédelmét a munkát adó harmadik féllel szemben.⁴⁹ Álláspontom szerint

⁴³ Nádás György-Rab Henriett- Sipka Péter- Zaccaria Márton Leó: i.m. 99.o.

⁴⁴ Szalma József: A munkajog hatása a polgári jogra, Magyar Jog. 2015, 3. szám. 184.o.

⁴⁵ Nádás György-Rab Henriett- Sipka Péter- Zaccaria Márton Leó: i.m. 99.o.

⁴⁶ Szalma József: A munkajogi kártérítési felelősség jogi természete, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam, 2017. 2. különszám, 555-556.o.

⁴⁷ Szalma József: A munkajog hatása a polgári jogra, Magyar Jog. 2015, 3. szám. 184.o.

⁴⁸ <https://www.bkmkik.hu/attachments/article/6041/230321GFM.FF.Fiatalkoruak.es.tanulok.foglalkoztatasarol.9.pontban.pdf> letöltés: 2023.11.09.

⁴⁹ http://www.diakesz.hu/index_aloldal.php?id=13&leiras=Jogszab%C3%A1ly%20v%C3%A1ltoz%C3%A1s Letöltés: 2023.11.01.

az iskolaszövetkezetnek nem feladata szakszervezeti tevékenységet vagy funkcióit ellátni, melyre vonatkozóan a sem a hatályban volt jogszabály (Mt.) sem adott felhatalmazást. A munkavégzés feltételeinek ellenőrzése vonatkozásában meg kell említeni az Sztv. 10/C. §-át, melynek rendelkezései szerint a szolgáltatás fogadója együttműködik az iskolaszövetkezettel, így különösen biztosítja az iskolaszövetkezet képviselőjének a feladatteljesítés helyére történő belépést, tájékoztatja az iskolaszövetkezetet a feladatteljesítéssel kapcsolatos lényeges körülményekről. Az együttműködés keretein belül kifejezheti érdekvédelmi tevékenységét is az iskolaszövetkezet a szolgáltatás fogadójával szemben, mivel ellenőrizheti a diák tagok feladatteljesítéssel kapcsolatos lényeges körülményeit és fellelphet a tagok jogainak védelme érdekében.

Az Sztv. 10/C. §-a arra alapul, hogy az alapszerződés az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nyújtotta szolgáltatás fogadója között áll fenn. A konkrét tevékenységet az iskolaszövetkezet tagja látja el. Ebből következően az iskolaszövetkezet és a harmadik személye közötti megállapodás legfontosabb eleme a folytonos együttműködés.⁵⁰ Fenti rendelkezés megegyezik az Mt. már nem hatályos 224. §-ában foglaltakkal. Ezen rendelkezés az együttműködés fontosabb területeit rögzíti.⁵¹ Amennyiben az iskolaszövetkezet nem elégedett a szolgáltatás fogadójával való együttműködéssel, mely magában foglalja a diákokkal való bánásmódot is, egyoldalúan megszüntetheti a kettőjük között fennálló megállapodást. Megjegyzem, hogy a szolgáltatás fogadójánál történő munkavégzésnél már nincsen alkupozációban a diák tag, vagy elfogadja a kínált, előre meghatározott foglalkoztatási feltételeket, vagy nem, nincsen mód az egyezkedésre. Az erőfölénye egyértelmű a szolgáltatás fogadójának, mivel válogathat az iskolaszövetkezet adott esetben több ezer diák tagja közül.

III. A diák tagokra vonatkozó speciális rendelkezések

Az Sztv. 11. § (1) bekezdése szerint, ha az iskolaszövetkezet tagja a tizenharmadik életévét még nem töltötte be, az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésére – ideértve a munkaviszony, illetve a polgári jogi jogviszony keretében történő munkavégzés esetét is –, az Mt.-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezések figyelembevételével kerülhet sor.

A fenti rendelkezés 123/2006. (V. 19.) Korm.rendelet a közoktatási intézmény tag részvételével működő iskolaszövetkezetekről 8. § (1) bekezdésének tartalmi átvétele, az Mt. 34. és 35. §-ának hivatkozásának mellőzésével. Az Mt. 34. § (2) bekezdése szerint munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. A (3) bekezdés szerint a gyámhatóságához a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési

⁵⁰ T/10316. számú törvényjavaslat indokolással - egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról Részletes indokolása a törvényjavaslat 4. §-ához

⁵¹ Az Mt. 224. §-ához fűzött miniszteri indokolás

tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható. Az Mt. 35. §-a alapján pedig a fentiekől eltérni nem lehet.

A fenti életkorbeli szigorú kötöttség a megbízási szerződés esetén nem érvényesül.⁵² Álláspontom szerint a pontos értelmezés miatt a rendeleti szabályozás Mt.-re vonatkozó rendelkezéseit is át kellett volna venni az új szabályozásnak. A gyakorlatban az iskolaszövetkezetek több esetben 16. életévhez kötik a foglalkoztatás alsó korhatárát.

Tizenhat éves kor alatt csak iskolai tanszünetben, és csak a diák iskolája tanulmányi programjának megfelelő feladatkörben vállalhat közreműködést a diák. Tizenöt éves kor alatt gyakorlatilag nincs mód az iskolaszövetkezeti munkavégzésre. A diák ugyanakkor egyszerre több iskolaszövetkezetnek is tagja lehet, mivel nincs olyan jogi korlátozás, amely ezt kizárná.⁵³

A 16/1986. (V. 16.) MT rendelet az iskolai szövetkezetéről és az iskolai szövetkezeti csoportról 18. §-ának (1) bekezdése meghatározta az iskolaszövetkezeti tagság minimum korhatárát, miszerint az oktatási intézmény tanulója tizenöt éves kortól, kivételesen - ha az alapszabály így rendelkezik - tizennégy éves kortól lehet a szövetkezet tagja. A 18. § (2)-(6) bekezdésig a heti munkaidőre határozott meg korlátozást, valamint munkavédelmi előírásokat. A személyes közreműködés vonatkozásában kulcsfontosságú lett volna a legalacsonyabb életkor meghatározásának jogszabályi szinten.

A Sztv. 11. § (2) bekezdése szerint, ha az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésre munkaviszony, illetve polgári jogi jogviszony létrehozása nélkül kerül sor, az iskolaszövetkezet tizenhatodik életévét be nem töltött tagja csak olyan tevékenységet láthat el, amelyet a vele jogviszonyban álló nevelési-oktatási intézmény pedagógiai programja, illetve a szakképző intézmény szakmai programja alapján a tanítási órák keretében is ellát, vagy amely kapcsolódik a nevelési-oktatási intézmény létesítményeinek rendeltetészerű működésével összefüggő, a tanulói jogviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítéséhez.

A fenti jogszabályi rendelkezés előtérbe helyezi a tanulói jogviszonyból eredő kötelezettségeket a személyes közreműködésben végzett tevékenységgel szemben. A tanulás nem mehet a munka rovására.

Fenti bekezdés alapján tagsági jogviszony keretében látja el a diák tag a személyes közreműködést.⁵⁴ Természetesen a tizenhat éven aluli tagra is kiterjednek az Mt. fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezései. A szabályozás tartalmában megegyezik a 123/2006. (V. 19.) Korm.rendelet a közoktatási intézmény tag részvételével működő iskolaszövetkezetekről 8. § (2) bekezdésében foglaltakkal. A rendeleti szabályozás törvényi szintre emelésével megszilárdultak a tizenhat éven aluli tagokra vonatkozó garanciális szabályok.

Annak ellenére, hogy a tagi munkavégzés szabályai már nem az Mt.-ben kerültek szabályozásra és ez a jogviszony már nem minősül munkaviszonynak, az Sztv. rendelkezései meghatározott esetekben a hallgatók, tanulók védelme érdekében az Mt.

⁵² [https://pallas70.hu/tudashalo/hirek/melyiket-a-ketto-kozul-munkaviszony-vagy-megbizasi-jogviszony,](https://pallas70.hu/tudashalo/hirek/melyiket-a-ketto-kozul-munkaviszony-vagy-megbizasi-jogviszony, letoltés: 2023.12.01) letöltés: 2023.12.01.

⁵³ <https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/Iskolaszovetkezet.pdf> letöltés: 2023.11.09.

⁵⁴ Ress Renáta (szerk.): i.m. 3/12-22/6

egyes szabályainak alkalmazását írják elő.⁵⁵ Véleményem szerint is védelmi szabályokként érvényesülnek a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezések beemelése a szabályozásba, de ez önmagában nem biztosítja a teljes körű védelmet a diák tagnak a többi munkajogi védelmi szabály (pl. végkielégítés, kollektív munkajogi rendelkezések, stb.) nélkül.

A fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok nemcsak a külső szolgáltatásra kötött tagsági megállapodás alapján munkát végző diák tagra, hanem bármely egyéb közreműködés, így a tagsági jogviszony alapján ellátott személyes közreműködés esetén is alkalmazandók.⁵⁶ Fenti megállapítás egyenesen következik az Mt. 4. § rendelkezéséből, miszerint a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására e törvénynek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, valamint az Sztv. 11. § (1) bekezdés megfogalmazásából is.

Az alábbiakban kerülnek ismertetésre az Mt fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezései. Az életkorra vonatkozóan az Mt. 294. § (1) bekezdés a) pontja alapján a fiatal munkavállaló a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló.

A munkaidő, pihenőidő vonatkozásában az Mt. 114. § (1) bekezdése szerint a fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet. A (2) bekezdés szerint a tizenhat évesnél fiatalabb munkavállaló napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet, kivéve azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tizenötödik életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez. A (3) bekezdés alapján a fiatal munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb nyolc, a (2) bekezdés szerinti munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet. A (4) bekezdés esetén több munkaviszony keretében történő foglalkoztatás esetén a beosztás szerinti napi munkaidőt össze kell számítani. Az (5) bekezdés a)-f) pontja szerint a fiatal munkavállaló számára a rendkívüli munkaidő nem rendelhető el, a munkaidő egyenlőtlenül nem osztható be a heti pihenőnap és a heti munkaidő vonatkozásában, éjszakai munka nem osztható be, legfeljebb egyheti munkaidőkeretet lehet elrendelni, négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet kell kiadni, és legalább tizenkét óra napi pihenőidőt kell beosztani.

A szabadságra vonatkozóan az Mt. 119. § (1) bekezdése szerint a fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

A kártérítésre vonatkozóan az Mt. 174. § (2) bekezdése szerint a fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életévének betöltésekor vagy a szakképzettség elnyerése érdekében végzett tanulmányai befejezését követő egy év elteltékor felül kell vizsgálni és az azt követő időre a részére járó kártérítést a munkaképességében vagy a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani.

További garanciális elem, hogy a fiatal munkavállalókra vonatkozó munkavédelmi rendelkezések és orvosi alkalmassági vizsgálat szabályai – melyek részletezése meghaladná e tanulmány kereteit, ezért csak megemlítem - vonatkoznak a

⁵⁵ Bankó/Berke/Kiss: i.m. 645.o.

⁵⁶ dr. Kardkovács Kolos (szerk.): in. dr. Kozma Anna, i.m. 469.o.

diák tagok bármilyen formában történő munkavégzésére az alábbi rendelkezések alapján. A 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (a továbbiakban: Mvt.) 9. § (1) bekezdése szerint a törvény hatálya – a (2)–(3) bekezdésekben megállapított kivételekkel – kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik. Az Mvt. 87. § 9. pontja szerint szervezett munkavégzés az iskolaszövetkezetben végzett munka is. Az Mvt. 87. § 8/A pontja, az Mvt. 50/A. §, valamint az Mvt. 82. § (2) bekezdés g) pontja rendelkezik a diák tagok munkavégzéséről.

A 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről (a továbbiakban: NM rendelet) 2. § (1) bekezdés a) pont aa) alpontja szerint e rendelet hatálya – (2) bekezdésben foglalt kivétellel – kiterjed a munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálata és véleményezése tekintetében a c) pont szerinti munkáltató kivételével minden munkáltatóra, amely a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 9. pontja szerinti szervezett munkavégzés (a továbbiakban: szervezett munkavégzés) keretében munkavállalót foglalkoztat. Az iskolaszövetkezet keretében való munkavégzés tekintetében nem fogalmaz meg kivételt a jogszabály.

Az NM rendelet 1. § f) pontja, a 4. § (1) bekezdése bb) alpontja, a 6. § (1) bekezdés a) pontja, 6. § (3) bekezdés a) és b) pontja, a 7. § (1) bekezdés a), b) és d) pontja, valamint a 10/A. § (1)–(3) bekezdés rendelkezései vonatkoznak a diák tag munkavégzésére.

Fentiek alapján megállapítható, hogy az Mvt. által biztosított munkavédelmi garanciák kiterjednek a diák tagok személyes közreműködésben végzett munka összes formájára. Ugyanez megállapítható az alkalmassági orvosi vizsgálat vonatkozásában is. Az NM rendelet visszaül az Mvt.-ben rögzített szervezet munkavégzés fogalmára. Álláspontom szerint indokolt lenne különálló, egységes szabályozást létrehozni az Sztv.-n belül a külső szolgáltatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó rendelkezésekre, beépítve polgári jogi és munkajogi elemeket. Természetesen a diák tagokra vonatkozó rendelkezéseket is az egység részeként, de külön jogszabályhelyen kellene szabályozni.

IV. Előzetes tájékozódáshoz való jog érvényesülése a diák tagok vonatkozásában, különös tekintettel a közérthetőségre

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2016. április 27-i (EU) 2016/679 RENDELETE a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (a továbbiakban: GDPR rendelet) 12. cikk (1) bekezdése szerint az adatkezelő megfelelő intézkedéseket hoz annak érdekében, hogy az érintett részére a személyes adatok kezelésére vonatkozó, a 13. és a 14. cikkben említett valamennyi információt és a 15-22. és 34. cikk szerinti minden egyes tájékoztatást tömör, átlátható, érthető és könnyen hozzáférhető formában, világosan és közérthetően megfogalmazva nyújtsa, különösen a gyermekeknek címzett bármely információ esetében. Az információkat írásban vagy más módon - ideértve adott esetben az elektronikus utat is - kell megadni. Az érintett kérésére szóbeli tájékoztatás is adható, feltéve, hogy más módon igazolták az érintett

személyazonosságát. A fent említett cikkeket nem részletezem, mivel nem bírnak relevanciával a témakör kifejtése szempontjából.

A világos és közérthető nyelvezetre vonatkozó követelmény azt jelenti, hogy a tájékoztatást a lehető legegyszerűbben, az összetett mondatok és komplex nyelvi szerkezetek elkerülésével kell biztosítani. A tájékoztatás legyen pontos és végleges, nem szabad elvont vagy kétértelmű kifejezésekkel megfogalmazni, vagy különböző értelmezéseknek teret engedni. Különösen a személyesadat-kezelés céljának és jogalapjának kell egyértelműnek lennie.⁵⁷

Az előzetes tájékozódáshoz való jogra vonatkozó szabályokat az alábbi rendelkezések rögzítik. Az 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (a továbbiakban: Infotv.) 14. § a) pontja alapján az érintett jogosult arra, hogy az adatkezelő és az annak megbízásából vagy rendelkezése alapján eljáró adatfeldolgozó által kezelt személyes adatai vonatkozásában az e törvényben meghatározott feltételek szerint az adatkezeléssel összefüggő tényekről az adatkezelés megkezdését megelőzően tájékoztatást kapjon (a továbbiakban: előzetes tájékozódáshoz való jog). Az Infotv. 16. § (1) bekezdése a)-d) pontjai szerint az előzetes tájékozódáshoz való jog érvényesülése érdekében az adatkezelő az általa, illetve a megbízásából vagy rendelkezése alapján eljáró adatfeldolgozó által végzett adatkezelési műveletek megkezdését megelőzően vagy legkésőbb az első adatkezelési művelet megkezdését követően haladéktalanul az érintett rendelkezésére bocsátja az adatkezelő és – ha valamely adatkezelési műveletet adatfeldolgozó végez, az adatfeldolgozó – megnevezését és elérhetőségeit, az adatvédelmi tisztviselő nevét és elérhetőségeit, a tervezett adatkezelés célját és az érintettet e törvény alapján megillető jogok, valamint azok érvényesítése módjának ismertetését. Az Infotv. 16. § (2) bekezdés a)-e) pontjai alapján az (1) bekezdésben foglaltakkal egyidejűleg, azzal azonos módon vagy az érintettnek címzetten az adatkezelő az érintett számára tájékoztatást nyújt az adatkezelés jogalapjáról, a kezelt személyes adatok megőrzésének időtartamáról, ezen időtartam meghatározásának szempontjairól, a kezelt személyes adatok továbbítása vagy tervezett továbbítása esetén az adattovábbítás címzettjeinek – ideértve a harmadik országbeli címzetteket és nemzetközi szervezeteket – köréről, a kezelt személyes adatok gyűjtésének forrásáról és az adatkezelés körülményeivel összefüggő minden további érdemi tényről.

Az adatkezelőknek olyan előzetes tájékoztatást kell biztosítani, amelyen keresztül az adatalanyok felismerhetik azt, hogy az adatkezelés milyen hatással lehet a magánszférájukra. Ennek legegyszerűbb formája az állandó gyakorlat szerint egy adatkezelési tájékoztató megalkotása, továbbá annak biztosítása, hogy az érintettek az adatkezelést megelőzően ezt megismerhetik.⁵⁸

Az érintettek a megfelelő tájékoztatáson keresztül ismerhetik meg a személyes adataikra vonatkozó adatkezelést, illetve ezáltal érvényesülhet az információs önrendelkezési joguk. Megfelelő tájékoztatás hiányában az adatkezelő oldalán olyan „információs erőfölény” alakulhat ki, amelynek felhasználásával az érintett jogai, érdekei

⁵⁷ A 29. cikk szerinti munkacsoport Iránymutatás az (EU) 2016/679 rendelet szerinti átláthatóságról, A legutóbbi felülvizsgálat és elfogadás időpontja: 2018. április 11., 9.o.

⁵⁸ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása az előzetes tájékoztatás adatvédelmi követelményeiről, Budapest, 2015. szeptember 29. 2.o.

sérülhetnek.⁵⁹ Álláspontom szerint kiemelt jelentősége van a közérthető tájékoztatásnak a diák tagok esetében, mivel jogaik megfelelő, hatékony gyakorlását, kizárólag számukra könnyen érthető, felfogható tájékoztatás után lehet, még abban az esetben is, ha törvényes képviselő látja el képviseletüket.

Az adatvédelmi szabályok számos tájékoztatási kötelezettséget írnak elő az adatkezelők számára. Az tapasztalható, hogy az adatkezelők tudatában vannak annak, hogy tájékoztatási kötelezettségük áll fenn az adatalanyok felé, azonban a kötelezettség teljesítésével gyakran nem érhető el a jogalkotó által hozzá fűzött célkitűzés azaz, hogy az adatalany valóban megismerje az adatkezelés részleteit. Elszakadva a törvény betűjétől, annak célját szem előtt tartva kell a címzettek számára is érthető, megfelelő terjedelmű és hozzáférhető tájékoztatást adni. A hozzájáruláson alapuló információs önrendelkezés esetében az előzetes tájékoztatáson van a hangsúly: az érintett alapos tájékoztatására van szükség még adatai megadása előtt ahhoz, hogy informált hozzájárulást adhasson. A hozzájárulás érvénytelen, ha nem megfelelő tájékoztatáson alapul, mivel az Infotv. 3. § 7. pont szerint a hozzájárulás fogalmi eleme az, hogy „megfelelő tájékoztatáson alapul”.⁶⁰ Fent leírtak lényege abban ragadható meg, hogy az információs önrendelkezés teljes egészében csak akkor érvényesülhet a diák tagok esetén, ha az előzetes tájékoztatás közérthető, minden Infotv.-ben rögzített lényeges információt tartalmaz és könnyen megismerhető a címzettek számára. A megismerhetőség vonatkozásában kiemelném, hogy véleményem szerint a gyakorlatban is alkalmazott iskolaszövetkezet honlapján elérhető adatvédelmi tájékoztató a hozzáférhetőség követelményének tényénél fogva megfelel.

A jogszabályi rendelkezések átvétele az adatkezelési tájékoztató szövegét számos esetben bonyolulttá és nehezítetté teheti. A normaszöveg többnyire rövid, tömör, sallangmentes szöveg, amely értelmezéséhez általában az egész jogszabály, illetve az adott jogterület alapelveinek ismerete szükséges. A tájékoztató megszövegezésénél – a jogszabályi szöveget kiindulópontként használva – célszerű az egyes adatkezelési körülményeket rövid, a hétköznapi életben gyakran használt szavakkal meghatározni. Az adatkezelőknek kerülniük kell a többszörösen összetett tagmondatból álló, bonyolult, hosszú mondatok használatát. Elősegítheti a megértést, ha az adatkezelő példákon keresztül mutatja be az adatkezelést.⁶¹ Különösen igaz fenti okfejtés a diák tagok vonatkozásában, akik kiszolgáltatott helyzetüknél fogva különleges védelmet igényelnek, melynek fontos eszköze a közérthetőség követelménye. A példákon keresztüli szemléltetés egyfajta pedagógiai eszközként is értékelhető a fiatal munkavállalók esetében, így képesek lesznek a tájékoztatás szövegét a való élethez kapcsolni.

Ha az adatkezelő gyermekeket céloz meg biztosítania kell, hogy a használt szókincs, hangnem és stílus megfelelő legyen, és azt a gyermekek megértsék, valamint a tájékoztatás gyermekkorú címzettjei felismerjék, hogy a tájékoztatás nekik szól. A GDPR rendelet nem definiálja a „gyermek” fogalmát, a 29. cikk szerinti munkacsoport

⁵⁹ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása az előzetes tájékoztatás adatvédelmi követelményeiről, Budapest, 2015. szeptember 29. 1.o.

⁶⁰ Czékmann Zsolt (szerk.): Infokommunikációs jog, Dialóg Campus, Budapest, 2019., 211.o.

⁶¹ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása az előzetes tájékoztatás adatvédelmi követelményeiről, Budapest, 2015. szeptember 29. 4.o.

(WP29) szerint a valamennyi uniós tagállam által ratifikált, a gyermek jogairól szóló ENSZ-egyezménnyel összhangban a 18 éves kor alatti személyek minősülnek gyermeknek. A GDPR rendelet (58) preambulumbekzdés alapján „mivel a gyermekek különös védelmet igényelnek, a kifejezetten gyermekekre vonatkozó adatkezelés vonatkozásában minden információt és kommunikációt olyan világos és közérthető nyelven kell megfogalmazni, amelyet a gyermek könnyen megért”. Az eredeti jogi nyelv alternatívájaként alkalmazott gyermekközpontú nyelvezetre hasznos példát lehet találni a gyermek jogairól szóló, gyermekbarát nyelven megírt ENSZ egyezményben⁶². A diák tagok megfeleltethetők a gyermek fogalmának, esetükben fontos, hogy a tájékoztatás a gyermekek nyelvezetének maximális figyelembevételével történjen, ez azonban nem jelenti azt, hogy a lényeges tartalmat mellőzve leegyszerűsítsük a tájékoztató nyelvezetét és szövegezését, véleményem szerint egy középszintű nyelvezetet kell megcélozni. Lényeges tartalom ebben az esetben sem sérülhet, legfeljebb a szöveg átfogalmazása lehetséges.

Ha az iskolaszövetkezet munkaerő-közvetítő szolgáltatást vesz igénybe, abban az esetben adatvédelmi szempontból felmerül a közös adatkezelés problémája. A GDPR rendelet 26. cikk (1) bekezdése szerint, ha az adatkezelés céljait és eszközeit két vagy több adatkezelő közösen határozza meg, azok közös adatkezelőknek minősülnek. A közös adatkezelők átlátható módon, a közöttük létrejött megállapodásban határozzák meg az e rendelet szerinti kötelezettségek teljesítéséért fennálló feladataikkal összefüggő felelősségük megoszlását, kivéve azt az esetet, ha és amennyiben az adatkezelőkre vonatkozó felelősség megoszlását a rájuk alkalmazandó uniós vagy tagállami jog határozza meg. A megállapodásban az érintettek számára kapcsolattartót lehet kijelölni. A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdésben említett megállapodásnak megfelelően tükröznie kell a közös adatkezelők érintettekkel szembeni szerepét és a velük való kapcsolatukat. A megállapodás lényegét az érintett rendelkezésére kell bocsátani. A (3) bekezdés alapján az érintett az (1) bekezdésben említett megállapodás feltételeitől függetlenül mindegyik adatkezelő vonatkozásában és mindegyik adatkezelővel szemben gyakorolhatja az e rendelet szerinti jogait.

Munkaerő-közvetítő igénybevétele esetén a munkáltató a munkaerő-közvetítővel közös adatkezelőnek minősül, melynek részleteiről a GDPR rendelet 26. cikke szerint külön tájékoztatást kell adni.⁶³ Természetesen fenti megállapítás az iskolaszövetkezetek által igénybe vett munkaerő-közvetítés során is irányadó.

A közös adatkezelők közötti megállapodás lényegét a diák tagok részére is rendelkezésre kell bocsátani, figyelembe véve a tájékoztatásra vonatkozó követelményeket. Fontos rendelkezés, hogy mindegyik adatkezelővel szemben gyakorolhatja a GDPR rendeletben rögzített jogait. Fentiek alapján is látható, hogy az írásbeli kommunikáció hatékonyabb formája az előzetes tájékoztatásnak, mint a szóbeli forma, így a diák tagoknak nyújtott tájékoztatás esetén ez a formula preferált.

⁶² A 29. cikk szerinti munkacsoport Iránymutatás az (EU) 2016/679 rendelet szerinti átláthatóságról, A legutóbbi felülvizsgálat és elfogadás időpontja: 2018. április 11., 11.o.

⁶³ Dr. Kéri Ádám: Adatkezelés a munkajogban, Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek), Veszprém, 2021., 26. o.

Összefoglalás

A diák tagok közreműködésének módja az iskolaszövetkezetben rendkívül sokrétű szabályozást igényel, melynek főbb rendelkezéseit a fenti tanulmányomban összefoglaltam. Szükséges rögzíteni a személyes közreműködésre vonatkozó garanciákat már a létesítő okiratban, valamint a tagsági megállapodásban és a konkrét közreműködési formát megjelölni. Egyértelműbb, kiszámíthatóbb szabályozást hozna, ha az iskolaszövetkezetek vonatkozásban – jogszabályi szinten - pontosan meg lenne határozva a személyes közreműködés módja, így is védve a diák tagok érdekeit. Véleményem szerint a tagok által ellátandó tevékenységek felsorolása túl általános a jogszabályban, ezért indokolt lenne konkretizálni legalább a diák tagok esetében a konkrét tevékenységi formákat. Elő kellene segíteni véleményem szerint, hogy olyan tevékenységeket részesítsenek előnyben az iskolaszövetkezetek, mely a diák tagok iskolai előre haladását is segíti. Álláspontom szerint az iskolaszövetkezeti tagsági jogviszony - mivel nem tisztán polgári jogi intézményről beszélünk - inkább közelebb áll az alá-fölérendeltségi függelmi viszonyhoz, mint a mellérendeltségi viszonyon alapuló polgári jogviszonyokhoz. Kiemelendő, hogy a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszonyban szolgáltatás fogadójánál - aki erőfölényben van - történő munkavégzésnél már nincsen alkupozícióban a diák tag, vagy elfogadja a kínált, előre meghatározott foglalkoztatási feltételeket, vagy nem, nincsen mód az egyezkedésre. Álláspontom szerint a diák tagok által ellátott legtöbb tevékenység is ún. vegyes kötelemmel rendelkezik, mivel a szolgáltatás fogadója legtöbb esetben eredményt is elvár a foglalkoztatottaktól, így ezzel közelít a külső szolgáltatásra nyújtására irányuló jogviszony a munkaviszonyhoz. A foglalkoztatás célja, hogy a diák tag tapasztalatot szerezzen a munka világában és hasznos tagjává váljon az iskolaszövetkezeti működésnek. A közvetlen utasításadási jog fejezi ki leginkább, hogy a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszonyban a szolgáltatás fogadója erőfölényben van nemcsak a diák taggal, hanem az iskolaszövetkezettel szemben is. A mellérendeltségi jogviszony könnyen felbomolhat az iskolaszövetkezettel szemben is, ha a „munkáltató” szerepében lép fel a diák taggal szemben a szolgáltatás fogadója. A kártérítési felelősségre és személyiségi jog megértésére vonatkozóan pedig fontolóra kellene venni, hogy az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó rendelkezéseinek alkalmazását a diák tagokra kiterjesszék. Garanciális elem, hogy az együttműködés keretein belül fejthet ki érdekvédelmi tevékenységét is az iskolaszövetkezet a szolgáltatás fogadójával szemben. A diák tagokra vonatkozó speciális szabályozásnál, a személyes közreműködés vonatkozásában kulcsfontosságú lett volna a legalacsonyabb életkor meghatározása jogszabályi szinten. A jogszabályi rendelkezések ugyanakkor előtérbe helyezik a tanulói jogviszonyból eredő kötelezettségeket a személyes közreműködésben végzett tevékenységgel szemben a diák tagok esetében. Véleményem szerint is védelmi szabályokként érvényesülnek a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezések beemelése a szabályozásba, de ez önmagában nem biztosítja a teljes körű védelmet a diák tagoknak. Álláspontom szerint indokolt lenne különálló, egységes szabályozást létrehozni az Sztv.-n belül a külső szolgáltatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó rendelkezésekre, beépítve polgári jogi és munkajogi elemeket. A diák tagokra vonatkozó rendelkezéseket pedig az egység részeként, de külön jogszabályhelyen kellene

szabályozni. Álláspontom szerint kiemelt jelentősége van a közérthető – írásbeli - tájékoztatásnak a diák tagok esetében, mivel jogaik megfelelő, hatékony gyakorlását, kizárólag számukra könnyen érthető, felfogható, a gyermekek nyelvezetének maximális figyelembevételével történő tájékoztatás után lehet, még abban az esetben is, ha törvényes képviselő látja el képviselőtüket. A megismerhetőség, hozzáférhetőség miatt pedig fontos, hogy a gyakorlatban az iskolaszövetkezet a honlapján elérhetővé teszi az adatvédelmi tájékoztatót.

A bírói szolgálati jogviszony mint foglalkoztatási jogviszony és a bírói függetlenség egymáshoz való viszonya*

1. Bevezetés

A bírói szolgálati jogviszony a bírói intézmény egyik legfőbb ismertetőjegye, amely egyúttal az adott állam teljes bírósági szervezetrendszerére hatással van. Mivel az igazságszolgáltatás alkotmányos demokráciában betöltött szerepe miatt minden körülmények között érvényesülnie kell a függetlenség követelményének, éppen ezért indokolt és izgalmas annak feltárása, hogy miként alakul a bírói szolgálati jogviszony mint foglalkoztatási jogviszony magyarországi szabályozási megoldása és az hogyan kapcsolódik össze a bírói függetlenséggel. A tudományos vizsgálódás tárgya tehát, hogy a társadalomtudományok, azon belül is az állam- és jogtudományok területén maradva a bírói intézmény e meghatározó sajátosságát fejtsse ki.

A témaválasztás indokát az a problémakör adja, amely a munkáltatói, valamint szolgálati jogok és kötelezettségek hálójával írható le, vagyis: hogy vajon miként alakul a „főnök” szerepe a bírósági szervezetrendszeren belül, milyen szabályozási megoldások kanalizálják az egyes munkáltatói joggyakorlásokat, hogy azok még ne sértsék meg a függetlenség alkotmányos követelményét, de a hatékony(abb) ítélkezést szolgálják.

A tanulmány legfőbb célja, hogy felvázolja a bírói függetlenség trichotóm (szervezeti, személyi és szakmai) rendszerét, majd e körben ismertesse a bírói szolgálati jogviszony és a munkajogviszony (foglalkoztatási jogviszony) lényegi tartalmát (egyezőségeit, különbözőségeit), valamint korlátait.¹ A fentebb vázoltak szerint az írás tehát a bírói szolgálati jogviszony foglalkoztatási szempontú vizsgálatát végzi el a bírói függetlenség követelményének szem előtt tartásával. Lényeges, hogy a bírói függetlenség

* A Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP-22-3. kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült. A kézirat lezárásának dátuma: 2023. 06. 08. A szerző e helyütt is köszönetet mond a tanulmány elkészüléséhez nyújtott pótolhatatlan szakmai támogatásért, valamint a tanulmányhoz fűzött nélkülözhetetlen megjegyzésekért, javaslatokért Tilk Péter egyetemi tanárnak, a PTE ÁJK Alkotmányjogi Tanszék vezetőjének, Petrétei József egyetemi tanárnak, a PTE ÁJK Alkotmányjogi Tanszék oktatójának, Bankó Zoltán egyetemi docensnek, a PTE ÁJK Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék oktatójának, valamint Varga Zoltánnak, a Győri Törvényszék bírójának.

¹ A munkajogi irodalomban a tágabb értelemben vett munkajogviszony magában foglalja az egyes szolgálati jogviszonyokat is, amelyhez képest a szűkebb értelemben vett munkajogviszony a (magán) munkajogviszony. A bírói szolgálati jogviszony keretében végzett munka – hasonlóan a magán munkajogviszonyhoz – szintén önállóan, függő munkavégzés, amely azonban külön törvényekben szabályozott, valamint az eltérő elnevezésen túl differens még a munkáltatói minőség (szolgálati jogviszonynál tipikusan az állam) és az ebből eredő belső viszonyok (jellemzően a munkáltatói jogkör gyakorlása) miatt is. Ily módon nemcsak formálisan, hanem materiálisan is elkülönül a vizsgálat tárgyát adó szolgálati jogviszony (munka)jogi szabályozása a hagyományos értelemben használt munkajogétól, és a tanulmány fogalomhasználatában következetesen differenciál ezek között. Vö. GYULAVÁRI Tamás: A munkajog szabályozási rendszere. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2016. 17-43. o.; KISS György: A munkajog rendszere, szerkezete. In: KISS György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020. 31-38. o.

mint követelmény egyszerre óvja a bírói munka manifesztálódását, az ítélkezési tevékenységet, ugyanakkor korlátok közé is kényszerít(het)i. Ebből fakadóan elengedhetetlen, hogy – megfelelő fogalmi bázison állva – rendszerezve legyenek a bírókra, bíróságokra pozitívan, illetve negatívan hatást kifejtő faktorok.

A tanulmány metodológiáját tekintve alapvetően kvalitatív módszerekre támaszkodik: a vizsgálódás döntően a vonatkozó jogi dokumentumok értelmezését és elemzését végzi el az ismert értelmezési technikák segítségével, valamint összefüggéseket, tendenciákat jár körül.

2. A bírói függetlenség trichotóm rendszere, a függetlenség követelménye

A független igazságszolgáltatás a jogállamiság egyik fundamentuma,² a bírói függetlenség – az Alkotmánybíróság következetes gyakorlatában – pedig az igazságszolgáltatás függetlenségének „legfontosabb” garanciája.³ Legfontosabb garanciaként tartalma igen komplex képet mutat, amely a rendkívül sok összetevőből eredően számos jelentéstartalmat hordoz. Az imént említettekből fakadóan – a szakirodalom által is széleskörben elfogadott állásponttal⁴ egyezően – a szóban forgó függetlenségnek legalább három alkotóelemből kell állnia, azaz szervezeti, személyi és szakmai (másképp: belső) függetlenségből.⁵ Ezek integritásukban megbonthatatlanok, így bármely elem hiánya az igazságszolgáltatás (bírói eljárás) fogyatékoságát eredményezheti.

2.1. Szervezeti függetlenség

A szervezeti függetlenség mint a független bírói eljárás egyik alapfeltétele lényegében a bírói hatalom más hatalmi ágakkal, így a végrehajtó és a törvényhozó ág, valamint a pártokkal szembeni függetlenségre utal. A hatalommegosztásból eredő szervezeti függetlenség ezért megköveteli olyan garanciáknak és szűkebb értelemben olyan eljárási garanciáknak a létezését, amelyek lehetővé teszik ennek megvalósulását. Ehhez a kulcsot az alkotmányos szabályozás által megvalósuló megfelelő hatáskörmegosztás adja.⁶ Fontossága abban ragadható meg, hogy az igazságszolgáltatási szisztéma a közjog részeként nem vonhatja ki magát annak szükségszerű kapcsolódási pontjai alól. A közhatalom részeként mindemellett feltételez egyfajta együttműködést olyan más intézményekkel, mint az Országgyűlés, a köztársasági elnök és a Kormány, vagyis a törvényhozó és a végrehajtó hatalom egyes szerveivel.

² Martin KUIJER: *The Blindfold of Lady Justice*. Nijmegen: Wolf Legal Publishers, Leiden, 2004. 204. o.

³ Vö. 4/2014. (I. 30.) AB határozat, ABH 2014, 79, 87. L. még ehhez Szalay Péter alkotmánybírónak a 4/2014. (I. 30.) AB határozathoz fűzött párhuzamos indokolását. ABH 2014, 79, 92.

⁴ L. 34/2013. (XI. 22.) AB határozat, ABH 2013, 999, 1010.

⁵ Vö. Roman HERZOG: Art 92. In: Theodor MAUNZ – Günter DÜRIG (szerk.): *Grundgesetz. Kommentar. Band V*. Verlag C. H. Beck, München, 1986. 7. o.; Dietrich DIESEROTH: Bírói függetlenség és pártatlanság a jogállamban (A bírák pártokban való politikai tevékenységéről) (ford. Lichtenstein József). *Bírák Lapja*, 1993. 3-4. szám 25. o.; Martin H. REDISH: Federal Judicial Independence: Constitutional and Political Perspectives. *Mercer Law Review*, 1995, Volume 46. Number 2. 698-699. o.

⁶ VARGA Zs. András: Hatalommegosztás, az állam- és a kormányforma. *Pázmány Law Working Papers*, 2013. 5. szám 2. o.

Megfelelő szabályozás mellett végső soron ki kell rajzolódnia a bírósági szervezet külső és belső autonómiájának. Egyfelől külső szempontból a bíróság nem szolgálhat ki más hatalmi ágat, amely feltételezi az autonóm bírósági szervezet kereteit.⁷ Másfelől a belső, szervezeten belüli szinten semmilyen formában nem határozható meg sem tartalmi, sem formai szempontból a bíró által meghozott határozat, ugyanis annak az önállóan ítéletet hozó bíró mindenfajta befolyástól mentes szellemi alkotómunkájának eredményeképpen kell manifestálódnia.

Az Alkotmánybíróság gyakorlatában – a fentiekre figyelemmel – az Alaptörvényben rögzített függetlenség kettős értelemben használandó: egyfelől a bírósági szervezet egészének függetlenségéeként, másfelől az ítélkező bíró függetlenségének kifejezésére.

2.2. Személyi függetlenség

A megfelelő eljárás elengedhetetlen feltétele maga a bíró. A bíró szabályos eljárásának biztosítékai tulajdonképpen pedig a bírói megbízatás keletkezése és megszűnése köré csoportosíthatók,⁸ amelyet kiegészítenek a mentelmi jogi, valamint az összeférhetetlenségi szabályok.

A hivatásos bírói megbízatás keletkezésének történetileg két formája alakult ki, nevezetesen a kinevezés, illetve a választás. Megfelelő tartalmi követelmények mellett azonban maga a forma (kinevezés vagy választás) elméletileg irreleváns is válhat, mivel a történeti fejlődés tanulságai is azt bizonyítják, hogy „[a] megbízatás keletkezése akkor szolgálja a bíró személyes függetlenségét, ha annak eljárása biztosítja a bírói funkció ellátására alkalmas személyek kiválasztását, illetőleg annak keletkezési formája nem hoz létre közvetlen függőséget a bíró és a keletkeztető szerv között.”⁹

Az igen részletes szabályok ismertetésének mellőzésével megállapítható, hogy Magyarországon a bírói kinevezési szisztéma alapján a bírák kiválasztása többszörösen tagolt módon (objektív és szubjektív szempontok figyelembevételével), versenypályázat útján történik,¹⁰ és a tisztség elnyerése esetén a köztársasági elnök általi kinevezéssel zárul.¹¹ A bírákat tisztségükből pedig csakis sarkalatos törvényben meghatározott okok miatt (pl. alkalmatlanság, összeférhetetlenség, méltatlanság stb. esetén) és eljárás keretében lehet elmozdítani.¹² Ehhez kapcsolódóan további biztosítékot ad az elmozdíthatatlanság (áthelyezési tilalom) intézménye, amelynek értelmében „[a] bíró nem utasítható, akarata ellenére nem bocsátható és nem mozdítható el a helyéről”. Az Alkotmánybíróság érvelése külön kiemeli azt is, hogy „[a] személyes függetlenség egyúttal az eljárás alanyainak biztosított alapjoga is; a bírák elmozdíthatatlansága a független, pártatlan bírósághoz való jog garanciája is egyben. A tisztségből való

⁷ PETRÉTEI József: *Magyarország alkotmányjoga II.* Kodifikátor Alapítvány, Pécs, 2014. 306. o.

⁸ FÜRÉSZ Klára: *Bírói függetlenség.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1989. 252-253. o.

⁹ FÜRÉSZ Klára: A bíróság. In: KUKORELLI István (szerk.): *Alkotmánytan I.* Osiris Kiadó, Budapest, 2007. 535. o.

¹⁰ A részletszabályokat l. a 7/2011. (III. 4.) KIM rendeletben.

¹¹ L. az Alaptörvény 9. cikk (3) bekezdés *k*) pontját.

¹² L. az Alaptörvény 26. cikk (1) bekezdését. Részletszabályait a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (a továbbiakban: Bjt.) 89-98. §-ai tartalmazzák.

elmozdíthatatlanság tehát »nemcsak a bírói jogállásnak, hanem a bírói függetlenségnek is eleme«¹³

Az eljárás függetlenségének biztosítása érdekében a bírakat az országgyűlési képviselőkével azonos mentelmi jog illeti meg.¹⁴ Ez két oldalt ölel fel: egyrészt beszélhetünk a személyhez kötődő – általános jellegű – sérthetlenségről, másrészt pedig szólhatunk az adott személy egyes cselekedeteihez kapcsolódó felelősségmentességről.¹⁵ Az Alkotmánybíróság megfogalmazásában „[a] mentelmi jog a bírák esetében szintén az általuk betöltött közjogi tisztséghez, az ellátott feladathoz kapcsolódik. Nem személyes privilégium, hanem a közhivatali jogálláshoz tapadó funkcionális jogvédelmi eszköz, amely a bírák zavartalan munkáját támogató személyes védelmének megteremtésén keresztül a bíróságot, mint a harmadik hatalmi ágat védi az illetéktelen vagy alaptalan befolyás és zaklatás ellen».¹⁶ Amennyiben viszont valamilyen bűncselekmény elkövetésének alapos gyanúja merül fel a bíróval kapcsolatban, a mentelmi jog felfüggesztése nélkül az eljárás nem folytatható. A mentelmi jog felfüggesztéséről – az Országos Bírósági Hivatal (a továbbiakban: OBH) elnökének javaslatára – a köztársasági elnök dönt.¹⁷

A személyi függetlenség szükségszerű tartozékai az ún. összeférhetlenségi szabályok is, amelyek értelmében a bírói függetlenség biztosítása érdekében a bírónak bizonyos magatartásoktól, meghatározott tevékenységektől tartózkodnia kell. Az összeférhetlenségi szabályok tárgyuk szerint lehetnek politikai, hivatali (másképp: tisztségbeli), foglalkozási, gazdasági, valamint eljárási összeférhetlenségek (együttalkalmazási tilalom¹⁸).¹⁹

2.3. Szakmai függetlenség

A személyi függetlenségen kívül – az alkotmánybírósági gyakorlat szerint – a bíró személyéhez, a bírói tisztséget viselő személyhez kötődik egy másik elem is, az ún. szakmai függetlenség. Ez a fajta függetlenség azonosítható a bírónak az előtte fekvő ügyben való szabad jogértelmezésével, amely viszont nemcsak szakmai, hanem szervezeti értelemben is összefügghet a függetlenség követelményével, mivel a feleken felül más hatalmi ág, tipikusan a végrehajtó hatalom is törekedhet „irányítani” az

¹³ 33/2012. (VII. 17.) AB határozat, ABH 2012, 99, 110.

¹⁴ Vö. Bjt. 2. § bekezdésével.

¹⁵ TÓTH Áron László: A bírák mentelmi jogával kapcsolatos büntetőjogi és jogállási kérdések. *Iustum Aequum Salutare* 2017. 3. szám 237. o.

¹⁶ 723/B/2006. AB határozat, ABH 2009, 1968, 1972.

¹⁷ A Kúria és az OBH elnökének mentelmi jogáról, vagyis annak felfüggesztéséről kizárólag az Országgyűlés dönthet, a mentelmi jog megsértése esetén pedig a szükséges intézkedést az Országgyűlés elnöke teszi meg. Fontos kiemelni, hogy a szóban forgó felfüggesztés foganatosításához a jelen lévő országgyűlési képviselők kétharmadának szavazatára van szükség. L. az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény 61/A. § (2) bekezdés d) pontját.

¹⁸ Az összeférhetlenséget szűkebb értelemben – speciális jellegére tekintettel – ún. együttalkalmazási tilalomnak is nevezzük, amely „[a]z egymással szoros, családi, érzelmi kapcsolatban lévő személyek munkavégzés során történő elkülönítését célozza”. BÉRCES Kamilla: Összeférhetlenség és együttalkalmazási tilalom a közzsférában. *HR & Munkajog*, 2016. 4. szám 19. o.

¹⁹ Részletszabályaihoz I. a Bjt. vonatkozó (39-42. §) rendelkezéseit.

ítélkezés folyamatát.²⁰ Az Alkotmánybíróság elvi élel mutat rá, hogy „[a] szakmai függetlenség garantálja a bíró ítélkezési tevékenysége során tanúsított befolyásmentességét, a személyi függetlenség pedig azt a több összetevőből álló független közjogi státust jelenti, amely a bírót a szolgálati jogviszonyának fennállása során megilleti.”²¹ Általános probléma, hogy a bírák ítélkezési tevékenységük során sokféle befolyásnak és kényszernek lehetnek kitéve. Egyfelől olyan – többnyire nem is tudatos – behatásoknak, amelyek a társadalmi (származás, neveltetés stb.) és munkahelyi (szocializáció, kapcsolatok milyensége stb.) összefüggésekből erednek. Másfelől olyan konkrét befolyásolásoknak, amelyeknek a bíró pozíciója folytán van kitéve.²² Ez olyan szabadságként írható le, amely ahhoz kell, hogy a bíró vissza tudja, illetve vissza merje utasítani azt a külső befolyást [pl. a társadalom (a közvélemény) elvárása], amely igen gyakran irányul felé. Ezzel összefüggésben „[a] szakirodalomban egyetértés látszik abban, hogy a belső nyomás és az abból eredő elfogultság kisebb probléma, mint a külső [befolyásolás]”.²³

Jól érzékelhető, hogy a bírói hatalom függetlensége döntő mértékben függ a bírák individuális (belső) függetlenségre való képességétől, amely egyfajta összetett erkölcsi bátorságként is azonosítható.²⁴ A bíró saját lelkiismeretétől való függését tehát a „legkínosabb” függésként is jellemezhetjük: „[a] bírónak ugyanis sokkal nehezebb saját lelkiismeretének kétségeit leküzdeni, mint a főnök utasításait híven teljesíteni.”²⁵

A bírói ítélkezés függetlenségének biztosításához hozzátartozik a „tisztessé” javadalmazás is. Az anyagi elismerés központi szerepet játszik a bíró megfelelő minőségű, befolyásmentes ítélkező tevékenységében.²⁶ Az effajta függetlenség két részre osztható. Egyfelől a bírói javadalmazásnak feltétlenül ki kell elégítenie a bíró hivatásból eredő szükségleteit, továbbá – státusához, tekintélyéhez illően – anyagi biztonságot, megbecsülést kell adnia. Másfelől olyan objektív és kalkulálható követelményrendszert kell megállapítani, amely szintén hozzájárul a függetlenség erősítéséhez. A megfelelő javadalmazás követelménye, annak megállítása két szempontból közelíthető meg. Egyrészt a bírák javadalmazása viszonyítható az ország átlagbéréhez, másrészt összehasonlítást alkalmazva figyelembe veendő a bírói javadalmazás versenyszférához viszonyított versenyképessége.²⁷

3. Összeférhetetlenség

Az összeférhetetlenség kardinális problémakörként jelenik meg a bírói szolgálat körében is. Az Alaptörvény – a magyar történelmi sajátosságokra figyelemmel –

²⁰ Vö. Thomas E. PLANK: The Essential Elements of Judicial Independence and the Experience of Pre-Soviet Russia. *William and Mary Bill of Rights Journal*, 1996, Volume 5. Number 1. 6. o.

²¹ 4/2014. (I. 30.) AB határozat, ABH 2014, 79, 88.

²² Vö. DIESEROTH: i. m. 25. o.

²³ HACK Péter: Bírói függetlenség és számonkérhetőség. In: FLECK Zoltán (szerk.): *Igazságszolgáltatás a tudomány tükrében*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2010. 36. o.

²⁴ Vö. CSERJÉS Sándor: A bírói függetlenség. *Bírák Lapja*, 1993. 1. szám 27. o.

²⁵ L. JUHÁSZ Andor: A bírói függetlenségről. *Jogtudományi Közöny*, 1934. 1. szám 10. o.

²⁶ Vö. 4/2014. (I. 30.) AB határozat, ABH 2014, 79, 88.

²⁷ Asko NURMI: A bírák javadalmazásának és függetlenségének viszonyáról Finnországban (ford. Patat Bence). *Bírák Lapja*, 2001. 2. szám 64. o.

kizárólag a politikai összeférhetetlenség rögzítésére szorítkozik. Ekként az Alaptörvény 26. cikk (1) bekezdés harmadik mondata alapján „[a] bírák nem lehetnek tagjai pártnak, és nem folytathatnak politikai tevékenységet”. A Bjt. ezt a fordulatot megismételve további részletszabályokat sorakoztat fel a 21. alcímben arra vonatkozóan, hogy bírói működés mellett milyen munka a megengedett és milyen nem. A pozitív megközelítést választva praktikusabb azt tárgyalni, hogy a bíró milyen bírói tisztségén túlmenő munkát végezhet és azt milyen feltételekkel teheti, ugyanis az egyebekben végzett munka ex lege kizárt.

A bírónak bírói hivatása mellett kizárólag *tudományos, oktatói, edzői, versenybírói, játékvezetői, művészi, szerzői jogi védelemben részesülő, lektori és szerkesztői*, valamint *műszaki alkotó munkát* végezhet kereső tevékenységként, továbbá *nevelőszülői* foglalkoztatási jogviszonyban állhat. Mindez viszont természetesen nem veszélyeztetheti a bírói függetlenséget, pártatlanságot és nem keltheti ennek látszatát, továbbá nem gátolhatja hivatali kötelezettségei teljesítését sem.²⁸ Utóbbi korlátokra tekintettel az említett tevékenységek általánosságban méltóak a bírói státuszhoz, valamint elég alacsony annak az elvi veszélye, hogy a bírói hivatás lényegét sértő utasításos vagy függőségi viszony jöjjön létre.²⁹

A jogállami követelményeknek megfelelő bírói ítélkezés biztosítása érdekében tehát a munkáltatói jogkör gyakorlójának *előzetes hozzájárulása* szükséges – a bíró szolgálati jogviszonya szerinti munkaidejét egészben vagy részben érintő – munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítéséhez. E körben a munkáltatói jogkör gyakorlójának diszkrecionális döntése, hogy a korábban említetteket engedi-e vagy sem. Ez erős jogosítványt jelent, tudniillik a hozzájárulás megtagadása miatt jogvita nem kezdeményezhető.³⁰ Ezzel szemben más a helyzet, amikor a bíró munkaidejét nem érintő módon kíván munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesíteni. Ilyenkor csupán *előzetes bejelentést* szükséges tenni a munkáltatói jogkör gyakorlójánál, és ő csakis akkor tilthatja meg a másik jogviszonyt, ha az egyébként a Bjt. rendelkezései szerint összeférhetetlenséget eredményez.³¹

A Bjt. még egy speciális foglalkoztatási alakzatot is rögzít, amikor kimondja, hogy az OBH-ba, a Kúriára, valamint az ügyészség kivételével az érintett szervhez beosztott bíró a vezetői tisztségek közül kizárólag főosztályvezetői, főosztályvezető-helyettesi vagy osztályvezetői munkakört tölthet be, illetve álláshelyen foglalkoztatható.³² Az egyébként összeférhetetlenséget jelentő pozíciók a törvény értelmében tehát kivételt jelentenek a fentebb tárgyaltak alól.

E helyütt említhető még az *együttalkalmazási tilalom* is, amely mintegy különös szabály kizárja annak lehetőségét, hogy a bírósági vezető által vezetett bíróságon vagy bírósági szervezeti egységben a vezető hozzátartozója bíróként működjön.³³

²⁸ L. a Bjt. 40. § (1) bekezdését.

²⁹ Vö. SZEMÁN Felicitász: A bíró jogai és kötelezettségei. In: GATTER László (szerk.): *A bírák nagy kézikönyve*. CompLex, Budapest, 2010. 101. o.

³⁰ L. a Bjt. 40. § (3) bekezdését.

³¹ L. a Bjt. 40. § (4) bekezdését.

³² L. a Bjt. 39. § (3) bekezdését.

³³ E körben bírósági vezetőnek minősül a Kúria elnöke is. L. a Bjt. 41. §-át.

4. Alkalmassági szabályok

A megfelelő színvonalon biztosított bírói működéshez, a bírának törvényben meghatározottak szerint bizonyos alkalmassági szempontoknak meg kell felelniük. Ezek az aspektusok két nagy csoportra oszthatóak, egyfelől a tágan értelmezhető – egészségi, fizikai és pszichikai aspektusokra kiterjedő – *egészségügyi*, másfelől a viszonylag szűk körű – az ítélkezési tevékenység színvonalát értékelő – *szakmai* alkalmassági dimenzióra. Ezek kiegészíthetők egy további speciális – fegyelmi szabályokban gyökerező – alkalmassági kategóriával, a *személyi* dimenzióval.

4.1. Egészségügyi dimenzió

A bírói pályára való alkalmasságnak egyik nagy „vívóasztala” az ún. pályalkalmassági vizsgálat, amely egy átfogó *egészségi, fizikai és pszichikai alkalmassági vizsgálatot* jelent. Ez a vizsgálat feltárja a bírói munka végzését kizáró vagy számottevően befolyásoló pszichikai és egészségi okokat, valamint a bíró személyiségének intelligencia- és karakterjellemzőit. A vizsgálat eredményeképpen meg kell állapítani, hogy az adott személy – várhatóan – alkalmas-e a bírói munkára.³⁴

A pályalkalmassági vizsgálatot, illetve felülvizsgálatot az igazságügyért felelős miniszter által – az OBH elnökének egyetértésével – kijelölt igazságügyi szakértőkből álló szakértői bizottság végzi.³⁵ A részletszabályokat a bírói pályalkalmassági vizsgálatról szóló 6/2020. (V. 25.) IM rendelet tartalmazza, amelynek 1. melléklete alapján a vizsgálatokat három nagy részre osztja: az általános orvosi, (neuro-)pszichiátriai és pszichológiai vizsgálatra. Ezeket egészíti ki a Bjt. 5. mellékletében meghatározott 20 db kompetencia mérése, mint (i) döntési képesség; (ii) együttműködési képesség; (iii) elemző gondolkodás; (iv) előrelátás; (v) fegyelmezettség; (vi) felelősségtudat; (vii) határozottság; (viii) igényesség; (ix) integritás; (x) kommunikáció; (xi) konfliktuskezelés; (xii) kreativitás; (xiii) magabiztosság, határozottság; (xiv) önállóság; (xv) probléma- és helyzetelemzés; (xvi) problémamegoldás; (xvii) szakmai ismeretek alkalmazása; (xviii) szervező és tervező képesség; (xix) szóbeli, írásbeli kommunikációs készség; valamint (xx) tárgyilagosság. Ezt az értékelést, meg kell küldeni a pályázónak, és főszabály szerint három évig érvényes és új pályázat benyújtása esetén is felhasználható.³⁶

Indokolt esetben a későbbiekben a bíróság elnöke orvosi vizsgálatot rendelhet el, amennyiben a bíró tevékenységének ellátására egészségügyi okból tartósan nem képes (pl. a bíró fizikailag csak tolószékekben tud már közlekedni és szellemileg is kezd leépülni). Ha viszont – az írásban – felszólított bíró 30 napon belül nem mond le tisztségéről, a fentiek szerint meg kell vizsgáltatni a bíró egészségi állapotát, és annak eredményétől függően kell eljárni.³⁷ Ennek az alábbi kimenetelei lehetnek:

³⁴ L. a Bjt. 6. § (1) bekezdését.

³⁵ L. a Bjt. 6. § (2) bekezdését. A vizsgálat elvégzésére jogosult szakértői kört, illetve annak eljárási rendjét a bírói pályalkalmassági vizsgálatról szóló 6/2020. (V. 25.) IM rendelet 3-11. §-ai rögzítik.

³⁶ A vizsgálat költségét a pályázó viseli, viszont az OBH elnöke a nyertes pályázónak visszatéríti. L. a Bjt. 6. § (3)-(5) bekezdését.

³⁷ L. a Bjt. 86. § (1)-(2) bekezdését.

a) Ha a vizsgálatra nem kerül sor, mert az érintett bíró a munkáltató[ji jogkör gyakorlója] által elrendelt orvosi vizsgálaton *önhibájából* nem vesz részt, úgy kell tekinteni, hogy az alkalmatlanság jogkövetkezményének alkalmazásába belenyugodott volna.³⁸

b) A vizsgálat alapján megállapítják, hogy a vizsgált személy alkalmas bírói munka végzésére, amely esetben hivatását a betöltött pozíciójában láthatja el.

c) A vizsgálat arra az eredményre jut, hogy a bíró bírói tisztségének ellátására *aktuálisan vagy tartósan alkalmatlan*. Előbbi esetben átmeneti egészségügyi problémáról van szó, annak elmúltával tehát megnyílik az elvi lehetőség a bíró visszahelyezésére. Utóbbi esetben azonban az alkalmatlanság tartós jellegű, így számolni kell azzal, hogy a bírói státusz adott személy általi betöltése, azaz a bírói szolgálati jogviszony véglegesen megszűnik.³⁹ Ez történhet akként, hogy valamely fizikai behatás miatt a bíró testi okból alkalmatlanná válik a munkára (pl. bizonyos krónikus betegségek) vagy szellemi munkára alkalmasnak találják ugyan, azonban a bírói munka végzésére nem (pl. pályaalkalmasságát befolyásoló mentális zavar).⁴⁰ Fontos, hogy az érintett bíró számára minden esetben biztosítani kell az alkalmatlanságot megállapító pályaalkalmassági szakmai vélemény teljes egészében történő megismerését.⁴¹

Az egészségügyi alkalmatlanság megállapítása esetén a bíró – szolgálati viszonya tartamának függvényében – kvázi végkielégítésre jogosult, amely az illetményének meghatározott számú többszörösét jelenti. Ha a szolgálati ideje a 10 évet nem haladja meg 9 havi, az ezt meghaladó bírói szolgálati viszonyban töltött idő esetén viszont 13 havi illetményének megfelelő összegre jogosult. Mindazonáltal, ha az egészségügyi okból felmentett bíró részére saját jogú nyugellátást állapítanak meg, akkor az imént mondott juttatás nem illeti meg.⁴²

Az OBH elnökének éves beszámolója alapján 2014 és 2021 között összesen 6 alkalommal állapítottak meg bírónál egészségügyi alkalmatlanságot.

4.2. Szakmai dimenzió

A szakmai dimenzió vizsgálva első benyomásként megállapítható, hogy meglehetősen mostohán kezelt témáról van szó, miközben nem ártana nagyobb hangsúlyt fektetni arra, hogy hogyan lehetne kiszűrni az alkalmatlan bírákat, ugyanis ma is többen lehetnek még közöttük.⁴³ A kérdés meghatározó, mert alapvetően nem fegyelmi vonzatú ügyekről van szó, hanem olyan esetekről, amikor a bíró nem követ el fegyelmi vétséget, de az ítélkezési gyakorlata meglehetősen gyenge színvonalú. Ez azért is jelentős, mert a függetlenséggel is összefüggésben van: a bírói munka értékelésének olyannak kell lennie, hogy ne lehessen azon keresztül ellehetetleníteni a bírót (pl. nehéz

³⁸ L. a Bjt. 86. § (3) bekezdését.

³⁹ Vö. 3035/2021. (II. 10.) AB határozat, Indokolás [47]

⁴⁰ L. pl. a Kúria Mfv. 10.499/2018/8. sz. döntését, valamint a Győri Ítélőtábla Mf. 30.037/2021/28. sz. részítéletét.

⁴¹ Vö. 3035/2021. (II. 10.) AB határozat, Indokolás [52]

⁴² L. a Bjt. 87. §-át.

⁴³ A rendszerváltást követően tömeges jelenség volt az ún. „utólagos alkalmatlanság”, vagyis amikor a bíró szakmai alkalmatlansága a határozatlan időre történő kinevezést követően merült fel. L. Herbert KÜPPER: A bírák kinevezése és elmozdíthatatlansága. In: JAKAB András (szerk.): *Az Alkotmány kommentárja II.* Századvég Kiadó, Budapest, 2009. 1733. o.

ügyeket kap, nem tud időben végezni, elhúzódik a tárgyalás stb.), ugyanakkor szűrnie szükséges, hogy mennyire felkészült, döntésképes stb. a bíró, vagyis kell valamilyen alkalmassági szűrőmechanizmus. Ezekből folyóan e körben szükséges vizsgálni azt, hogy az értékelés milyen kapcsolatban van a szolgálati viszonyal.⁴⁴ A szakmai alkalmasság dimenziójának vizsgálatát praktikus két időbeli szempontból megragadható részhez kötni: egyfelől a *határozott*,⁴⁵ másfelől a *határozatlan* időre történő kinevezéshez.⁴⁶

4.2.1. *Határozott időre kinevezett bíró*

Amennyiben a bírói kinevezés – főszabály szerint – három éves határozott időre szól, abban az esetben – mivel még a hivatásgyakorlás „elején” van az adott személy – könnyebb kiszűrni az arra alkalmatlannak tartott bírakat a rendszerből, azaz gyakorlatilag tartósan be sem engedik őket a bírósági szervezetrendszerbe.

A Bjt. vonatkozó szabályai⁴⁷ alapján a bíróság elnöke a határozott idő utolsó napját megelőző 90 nappal korábban beszerzi az érintett bíró nyilatkozatát, hogy kéri-e a határozatlan időre történő kinevezését. Ha a válasz igenlő, akkor szükséges megvizsgálni a bíró működésének teljes időtartama alatt végzett munkáját, de csak abban az esetben, ha a tényleges bírói működésének időtartama a 18 hónapot meghaladta.

Az értékelést megalapozó vizsgálatot a Bjt. 70. § (1) bekezdés szerinti bíróság elnöke rendeli el hivatalból, vagy a bíró beosztási helye és szakterülete szerint illetékes kollégiumvezetőnek vagy a bíró beosztási helye és szakterülete szerint illetékes fellebbviteli kollégiumvezetőjének kezdeményezésére. Hangsúlyozandó, hogy a járásbírói bíró esetében a járásbírói bíróság elnöke is kezdeményezheti e vizsgálatot. A vizsgálatot a bíró beosztási helye és szakterülete szerint illetékes *kollégiumvezető* vagy az általa *kijelölt bíró* (a továbbiakban együtt: vizsgáló) végzi el a Bjt. V. Fejezetében foglaltak megfelelő alkalmazásával.⁴⁸

A vizsgálathoz kiválasztják a szükséges ügyeket és az értékeléshez (i) a bíró ügyeiről a vizsgált időszakban készült tanácselnöki feljegyzéseket; (ii) a bíró éves tevékenységi kimutatását; (iii) a bíró ügyeit felülbíráló másodfokú tanácselnöki összefoglaló véleményeket, a kúriai bíró kivételével; (iv) a bíró elhúzódo pertartamú ügyei következtében meghozott igazgatási intézkedéseket tartalmazó iratokat; (v) a bíró kötelező képzéseken való részvételével kapcsolatos adatokat, valamint (vi) az OBH elnöke által szabályzatban meghatározott egyéb okiratokat, véleményeket, adatokat. Az értékeléshez szükséges ügyek kiválasztásának rendjét és a vizsgálat részletes szabályait

⁴⁴ E tanulmány azonban nem értékeli a mai kiválasztási rendszert, csupán az alkalmasság szempontjából vizsgálódik.

⁴⁵ A határozott idejű kinevezést követően határozatlan időre kinevezett bíró tevékenységét e kinevezést követően a harmadik évben, majd nyolcévenként kell – utoljára a felmentési okként meghatározott életkor betöltését megelőző hatodik évben lehet – értékelni. L. a Bjt. 68. § első mondatát.

⁴⁶ Ha a bíró első kinevezése határozatlan időre történt, a bíró tevékenységét a kinevezést követő harmadik év eltelte előtt, majd a kinevezést követő hatodik évben, ezután nyolcévenként kell – utoljára a felmentési okként meghatározott életkor betöltését megelőző hatodik évben lehet – értékelni. L. a Bjt. 68. § második mondatát.

⁴⁷ L. a Bjt. III. és V. Fejezetét.

⁴⁸ Hangsúlyozandó, hogy a vizsgáló eljárásában nem utasítható. Vö. 3357/2017. (XII. 22.) AB határozat, Indokolás [16], [68]

az OBH elnöke szabályzata, a bíró munkájának értékelési rendjéről és a vizsgálat részletes szempontjairól szóló szabályzatról szóló 8/2015. (XII. 12.) OBH utasítás rögzíti. Ennek megfelelően kellő részletességgel méri meg a vizsgálat alá vetett bíró szakmai alkalmasságát, tüzetesen vizsgálva a Bjt. 5. mellékletében szereplő kompetenciáin túl a (i) a (jogerősen) befejezett ügyei iratait (perest és nemperest egyaránt, ha vegyesen tárgyalta); (ii) egyéb ügyeit, iratait (ahol az eljárás elhúzódása vagy megalapozott elfogultság miatt kifogást nyújtottak be, vagy pedig alapos panasszal éltek); (iii) eljárási cselekményeit (pervezetés, tárgyalásvezetés, fellebbezési vagy felülvizsgálati tárgyaláson történt előadás); (iv) az időszerűség elemeit (pl. ügyforgalmi adatokat, befejezett ügyek aránya stb.).⁴⁹ A vizsgálat célja tehát, hogy a jogerősen befejezett ügyek alapján feltárják a bíró anyagi, eljárási és ügyviteli jogszabály-alkalmazási és tárgyalásvezetési gyakorlatát.

Mindezeket követően a vizsgálatot elrendelő munkáltatói jogkör gyakorlója – a kapott jelentésre és az értékelési javaslatra figyelemmel – a vizsgálati anyag és a beszerzett iratok, vélemények alapján összességében értékeli a bíró munkáját.⁵⁰ Az értékelés során – amelyben kizárólag tényszerűen megalapozott értékítéletek szerepelhetnek – abban kell állást foglalni, hogy a bíró határozatlan idejű bírói kinevezésre alkalmas-e. Az értékelés skálája – határozatlan időre kinevezett bíró esetében pedig majd – a következőképpen alakul: (i) kiváló, magasabb bírói beosztásra alkalmas; (ii) kiválóan alkalmas; (iii) alkalmas és (iv) alkalmatlan.

Az értékelés ismertetésén jelen van a vizsgálatot elrendelő bíróság elnökén vagy elnökhelyettesén kívül a vizsgált bíró és a vizsgáló, a vizsgált bíró beosztási helye és szakterülete szerint illetékes kollégiumvezető és annak a bíróságnak az elnöke, ahol a bíró szolgálatot teljesít. A vizsgált bíró legkésőbb az ismertetésen szóban és írásban észrevételt tehet, amely még érdemben befolyásolhatja az értékelés végkimenetelét, mivel az értékelést elrendelő bíróság elnöke az ismertetésen elhangzottakat is figyelembe véve közli az értékelést.

A fentiek eredményeképpen a vizsgálatnak, értékelésnek két kimenetele lehetséges. Egyfelől, ha a bírót a határozatlan idejű kinevezésre alkalmasnak találják, a kinevezési javaslatot – pályázat kiírása nélkül – a harmadik év utolsó napját megelőző 30 napon belül a köztársasági elnökhöz felterjesztik. Másfelől, ha a bíró a határozatlan időre történő bírói kinevezését nem kérte, vagy a vizsgálat eredményeként a kinevezésre alkalmatlan, a bíró szolgálati viszonya a kinevezés napjától számított harmadik év utolsó napján ipso iure megszűnik.⁵¹

Mindehhez azonban szükséges a Bjt. 81. § (1) bekezdésben foglalt szakmai alkalmatlansági eljárás is. Így tehát – alkalmatlan minősítés esetén – a munkáltatói jogkör gyakorlója az értékelés közlésével egyidejűleg felszólítja a bírót, hogy 30 napon belül

⁴⁹ L. a 8/2015. (XII. 12.) OBH utasítás 14. alcímét.

⁵⁰ Az értékelés ismertetésének időpontja előtt legalább 15 nappal az írásbeli értékelést a bírónak át kell adni. L. a Bjt. 75. § (1) bekezdését.

⁵¹ Az értékelés eredményét vagy az annak írásbeli indoklásában kifejtetteket a Bjt. szerint arra jogosult vitathatja, és jogorvoslatért az elsőfokú szolgálati bírósághoz fordulhat. A jogorvoslat tárgyában hozott határozat ellen a fegyelmi határozatra vonatkozó szabályok szerint van helye fellebbezésnek és másodfokú eljárásnak. Részletesen l. a Bjt. 37. alcímét.

mondjon le bírói tisztségéről.⁵² Amennyiben pedig az adott bíró e felszólításnak nem tett eleget, erről a bíróság elnöke haladéktalanul értesíti az elsőfokú szolgálati bíróságot. Ilyenkor a szolgálati bíróság a fegyelmi eljárás szabályait alapul véve – természetesen a megfelelő eltérésekkel – alkalmatlansági eljárást folytat le, és soron kívüli eljárásban dönt a bíró alkalmasságáról.⁵³

A jogorvoslat tekintetében kiemelt jelentősége van annak, hogy a minősített bíró mire hivatkozik.⁵⁴ Amennyiben ugyanis a bírót e körben alkalmatlannak minősítenek, az erről hozott határozatot kizárólag a fegyelmi határozatra vonatkozó szabályok szerint vitathatja, tehát a Bjt. 81. §-a, illetve 84. §-a szerint. Magával az értékelés eredményével szembeni jogorvoslatnak pedig csakis a „kiváló, magasabb bírói beosztásra alkalmas”, „kiválóan alkalmas”, illetve „alkalmas” minősítés esetén van helye, azaz a Bjt. 79. §-a szerint.

4.2.2. Határozatlan időre kinevezett bíró

A bírák szakmai alkalmasságát rendszeres és soron kívüli értékelésen vizsgálják. Előbbi – főszabályként – a határozott időre történő bírói kinevezés előtt, majd nyolcévenként történik, míg utóbbira különböző okok fennállta esetén kerülhet sor. Lényeges, hogy a határozott időre kinevezett bíró esetében is a vizsgálat megegyezik a fentiekben ismertetettekkel, annyi eltéréssel azonban, hogy az idő előrehaladtával a korábban készített értékeléseket is figyelembe veszik.

A Bjt. 69. §-a szerint soron kívül kell értékelni a mind a határozatlan, mind a határozott időre kinevezett bíró tevékenységét, amennyiben bármely okból felmerül, hogy (i) a bírói tevékenység ellátására szakmai okból nem képes (pl. határozatszerkesztése mellőzi az érdemi jogi indokolást, nem a hatályos jogszabályok alapján jár el, nem követi a felsőbb bíróságok útmutatásait stb.); (ii) a bíró azt maga kéri [pl. a bíró azért kéri a soron kívüli értékelését, mert egy pályázathoz szükséges számára a friss, kiválóan alkalmas (magasabb beosztásra javasolt) minősítés megszerzése], valamint (iii) valamely általa tárgyalt per – anélkül, hogy a perben eljáró bíró személyében változás történt volna – két éven túl van folyamatban, és a per iratainak vizsgálata alapján megállapítható, hogy a per észszerű időn belüli befejezését késleltető, a bíró önhibájából bekövetkezett mulasztás történt [pl. a szakértő nem jelentkezése esetén egyáltalán nem intézkedik a szakértő sürgetése érdekében, a szakértő által vissza nem küldött eredeti iratok pótlása iránt nem intézkedik (a szakértővel szemben nem intézkedik jelzés, feljelentés tétele érdekében a bíróság elnökénél), a fellebbezést nem terjeszti fel a fellebbviteli bírósághoz stb.].⁵⁵ Tekintettel arra, hogy határozott időre kinevezett bírák nagyobb „szakmai kontroll” alatt vannak, e kérdéskör tárgyalása indokoltabb a határozatlan időre kinevezett bíráknál tárgyalni.

⁵² A vizsgált bíró kérelmére a bíróság elnöke személyes meghallgatás keretében lehetőséget biztosít a vizsgált bírónak az értékeléssel kapcsolatos álláspontja ismertetésére. L. a Bjt. 81. § (1) második mondatát.

⁵³ L. a Bjt. 81. § (2) bekezdését. Az alkalmatlanságot megállapító értékelés közlésének napjától a szolgálati bíróság jogerős határozataig terjedő időben a bíró olyan tevékenységet nem folytathat, amely *kizárólag bírói hatáskörbe* tartozik. 83. §

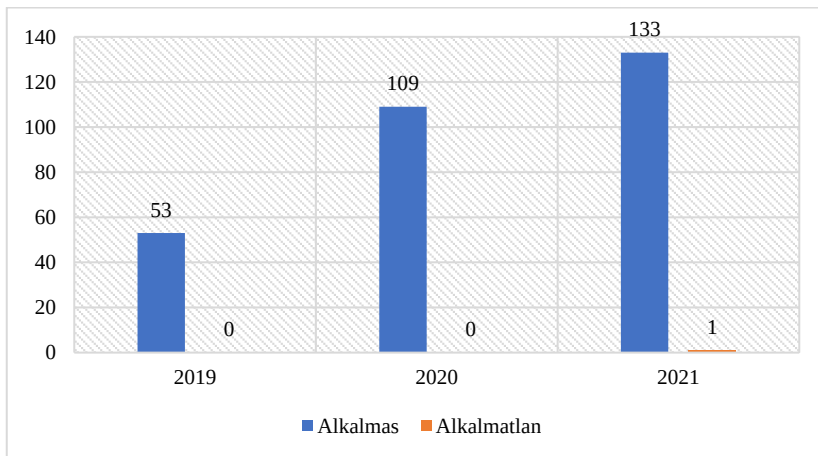
⁵⁴ L. pl. 3239/2022. (V. 18.) AB végzés, Indokolás [5]

⁵⁵ E szabályok kétségtelenül hozzájárulnak ahhoz, hogy az ítélkezés magas színvonalon, hatékonyan működjön.

A Bjt. kivételként kezeli és mentesíti az OBH elnökének kinevezési jogkörébe tartozó vezetőt, továbbá a Kúria elnökének kinevezési jogkörébe tartozó határozott időre kinevezett vezetőt és a Kúria elnökhelyettesét, valamint az OBH bíró elnökhelyettesét a kinevezésének tartama alatt, az OBH-ba, az érintett szervhez és a Kúriára beosztott bírót a beosztásának tartama alatt mentesíti a rendszeres bírói értékelés alól.⁵⁶ E személyi kör – speciális státuszából adódóan – így nem vethető rendszeres értékelés alá, ugyanakkor a Bjt. nem zárja ki a soron kívüli értékelés lehetőségét. Vagyis, ha a felsorolt vezetők a Bjt. 69. §-a alá esnek, úgy őket is vizsgálhatják. Szintén speciális rendelkezés, hogy a Kúriára beosztott bíró tevékenységét a Kúria elnöke, az OBH-ba beosztott bíró hivatali tevékenységét az OBH elnöke értékeli az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szabályai szerint.⁵⁷ Bármely érintett szervhez beosztott bíró hivatali munkáját pedig a beosztás szerinti szerv vezetője a beosztás szerinti szervnél szolgálatot teljesítő alkalmazottakra irányadó szabályok szerint kell értékelni.⁵⁸ Erre a különbségtételre azért van szükség, mivel a mondott személyi kör hagyományos ítélkezési tevékenységet nem végez, ezért a Bjt. az ő értékelésüket más keretek közé helyezi.

4.2.3. A szakmaiság értékelése az OBH elnökének éves beszámolóiban⁵⁹

Az OBH 2012-2021. évi beszámolóí alapján hat bíró kivételével valamennyi határozott időre kinevezett bírót alkalmasnak találtak az értékelés elkészítése során. A rendelkezésre álló adatok alapján csupán az alábbi ábra szemlélteti a határozott időtartamra kinevezett bírák értékelését.



1. ábra – A határozott időtartamra kinevezett bírák értékelése az OBH elnökének éves beszámolóí alapján (saját szerk.)

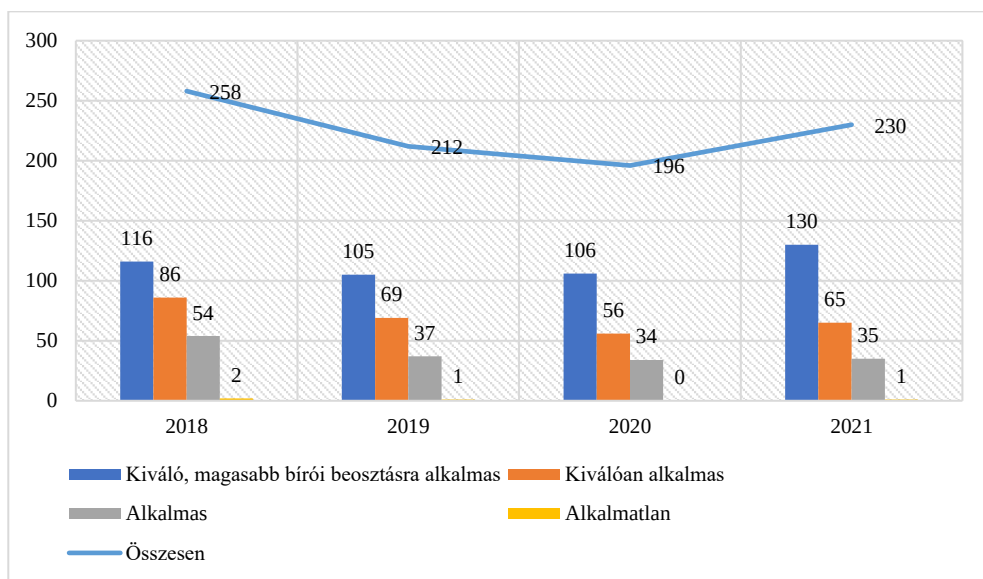
⁵⁶ L. a Bjt. 69/A. §-át

⁵⁷ L. a Bjt. 71. § (3)-(4) bekezdését.

⁵⁸ L. a Bjt. 71. § (6) bekezdését.

⁵⁹ Tekintettel arra, hogy az OBH elnökének beszámolóí időszakonként más és más rendszerben, logika mentén készültek, így e kvantitatív rész csupán a beszámolóíkból bizonyossággal kivethető adatokra, információkra szorítkozik.

Érdekes adat, hogy 2014 és 2021 között 21 értékelés kapcsán fordultak szolgálati bírósághoz az érintettek. Ebben benne vannak, akik alkalmatlanság miatt, és azok is, akik a bírói munka értékelésével kapcsolatosan folyamodtak jogorvoslatért. Az eljárások kimenetele vegyes képet mutat, ugyanis számos esetben az értékelés valóban alacsonyabb volt, mint kellett volna lennie, több esetben új vizsgálatot rendeltek el és – mint a bírói és alkotmánybíróági gyakorlatból ismert – voltak ügyek, amelyek során fenntartották, hogy a bíró nem alkalmas a bírói munkára. Ehhez kapcsolódó adalék, hogy 2012 és 2021 között a lefolytatott vizsgálatok a bírák kevesebb, mint 1%-nál állapították meg, hogy nem alkalmasak, amelyben benne vannak a határozott és határozatlan időre kinevezett bírák is.



2. ábra – A határozatlan időtartamra kinevezett bírák értékelése az OBH elnökének éves beszámolója alapján (saját szerk.)

Az OBH elnökének éves beszámolóiból az is kiolvasható, hogy 2012 óta kevesebb, mint hat esetben találtak szakmailag alkalmatlannak határozatlan időre kinevezett bírót, amely vagy azt jelenti, hogy ítélkező bírák döntő többsége szakmai szempontból megfelelő, vagy pedig azt, hogy a rendszer nem képes minden esetben kiszűrni a már „rendszerben lévő” bírákat. Hozzáteszem, hogy az utóbbi lenne, akkor lényegesen több szakmai alkalmatlansági eljárásnak kellene indulnia.

4.3. Személyi dimenzió

A korábban tárgyaltakon túl vannak olyan esetek, amikor – az ismertetett szűrőmechanizmus ellenére – a bíró *személye* vagy *magatartása* miatt alkalmatlan a bírói tisztségre, hivatásra. Ez a fajta alkalmatlanság tipikusan később merül fel, és ilyenkor kizárólag fegyelmi eljárással „orvosolható”.

A Bjt. 106. § (1) bekezdése alapján mutatis mutandis a bíróság elnöke, illetve a kinevezési jogkör gyakorlója kezdeményezi az eljárást fegyelmi vétség elkövetése miatt.⁶⁰ E vétségnek két csoportja van, nevezetesen amikor a bíró (i) a szolgálati viszonyával kapcsolatos kötelezettségeit megszegi, vagy ha (ii) az életmódjával, magatartásával a bírói hivatás tekintélyét sérti vagy veszélyezteti.⁶¹ Előbbiek alapvetően sarkalatos törvényekben rögzített eseteket jelentenek (pl. eljárási vagy ügyviteli késedelem⁶²), utóbbiak viszont rendkívül sok szituációt ölelnek fel, amelyeket sokféleségük okán nem célszerű taxatív megállapítani, de a fegyelmi jog érvényesítésénél zsinórmértékül szolgálhat a Bírák Etikai Kódexe,⁶³ az Etikai Tanács korábban hozott határozatai⁶⁴ és a hazai szolgálati bírósági gyakorlat, nemzetközi szinten pedig a European Network of Councils for the Judiciary (a továbbiakban: ENCJ) Judicial Ethics – Principles, Values and Qualities c. jelentés megállapításai,⁶⁵ a bangalorei alapelvek, az ENCJ Londoni Nyilatkozata vagy az EJB Etikai Kódexe. Természetesen ezen túlmutató kategória, de ide kapcsolható, amikor a bíró bűncselekmény elkövetése miatt válik alkalmatlanná.

A személyi alkalmatlanság nem az egészségügyi vagy kognitív képességekben gyökerezik, így tehát a fegyelmi jog érvényesítésénél nem tehető a vizsgálat tárgyává az adott bíró ítélkezési tevékenysége sem (ha viszont bűncselekményről van szó, akkor értelemszerűen lehetnek olyan elemek, amelyek felülvizsgálatra szorulnak, ha mondjuk a bíró tiszttségét felhasználva összejátszik az adott eljárás egyes szereplőivel).

Magától értetődően az egyes fegyelmi vétségek súlya között differenciálni lehet, de – a fokozatosság elvét figyelembe véve – előfordulhat, hogy a bíró szolgálati viszonyát meg kell szüntetni. Ez az Alaptörvény alapján a bírói függetlenség szempontjából – amennyiben közvetve sem az érintett bíró ítélkezésére történő „válaszról” van szó, és a sarkalatos törvényekben rögzített módon történt – legitim szankció.⁶⁶

5. A munkáltatói jogkör gyakorlásának lényegi manifesztuma: az utasítási jog

A munkajogviszony általános jellegadó sajátossága az alá-fölérendeltség: a munkáltatói jogok gyakorlója helyzetéből adódóan a munkavállaló teljesítését a jogviszony teljes időtartama alatt egyoldalú aktusaival határozza meg, konkretizálja és

⁶⁰ Hangsúlyozandó, hogy a fegyelmi eljárás akkor már nem kezdeményezhető, ha a kezdeményezésére jogosult a tudomására jutástól számított 3 hónap alatt azt nem indítványozta (*szubjektív elévülés*), illetve a fegyelmi vétséget képező magatartás befejezése óta 3 év már eltelt (*objektív elévülés*). L. a Bjt. 110. § (1) bekezdését.

⁶¹ L. a Bjt. 105. §-át. Valamennyi esetben feltétel, hogy ezt vétkesen tegye.

⁶² Ehhez kapcsolódóan l. 3219/2018. (VII. 2.) AB határozat, ABH 2018, Második kötet. 1047, 1047. és köv.

⁶³ L. a Bírák Etikai Kódexéről és annak elfogadásáról szóló 16/2022. (III. 2.) OBT határozatot.

⁶⁴ L. pl. 3/2006.OBET, 4/2006.OBET, 5/2006.OBET, 6/2006.OBET, 1/2007.OBET, 2/2007.OBET, 3/2007.OBET

⁶⁵ ENCJ Working Group: *Judicial Ethics Report 2009-2010 – Judicial Ethics: Principles, Values and Qualities*. June 2010.

⁶⁶ Vö. KÜPPER: i. m. 1733. o.

irányítja. Ilyen kontextusban a munkáltatói hatalom eme aspektusát szokás irányítási, konkretizálási, vagy másképp *utasítási* jognak nevezni.⁶⁷

A bírói szolgálati jogviszonyban ugyanakkor értelmezhetetlen ez a fajta függelmi viszony. Az utasítási jog ugyanis nem szerződéses, hanem közjogi alapon, állami „beavatkozótól” származik, vagyis az említett jog „korlátlan” volta kizárt,⁶⁸ munkáltató(i) jogkör gyakorlója) általi gyakorlása sarkalatos törvények által limitált. A bírónak így nem a munkaszerződésben meghatározottak szerint a munkáltatói jogkör gyakorlójának irányítása alapján, hanem a törvényekben foglaltak szerint kell működniük, igaz – hasonlóan a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. §-ához – az adott foglalkoztatási jogviszonyban köteles betartani a vonatkozó szabályokat, szokásokat és bizonyos utasításokat, egyebekben azonban független és utasíthatatlan.⁶⁹

Mégis, ennek ellenére vannak bizonyos törvényben meghatározott esetek, amikor a bíró igenis utasítható, éppen ezért indokolt részletezni a mondott jog lényegi tartalmát, különösen a függetlenség követelményének érvényesülése miatt.

5.1. Az utasítási jog általános jellemzői, típusai

Az utasítási jogot másképpen a függelmi viszonyokkal, kapcsolatokkal írható le, amely tehát ily módon igen szűk körben, mégis markánsan érvényesülnek, elvégre a munkajogviszonyhoz hasonlóan kifejezik, hogy adott szervezeti egység, valamint az egyes személyek miként kapcsolódnak a vezetéshez, így tükrözik a vezetés egységességének és a munkafegyelem betartásának minőségét is.⁷⁰ Mindez több szinten és módon értelmezhető az alábbiak szerint.

a) A Bszi. 119. § b) pontjának megfelelően a bíróság elnöke az, aki gyakorolja a törvény által hatáskörébe utalt munkáltatói jogokat, így az utasítási jogot is. A munkáltató(i) jogkör gyakorlójának) utasításai szerinti munka hagyományosan nem okoz problémát a gyakorlatban.⁷¹ Arra azonban minden körülmény között figyelemmel kell lennie a bíróság elnökének, hogy az utasítási jog gyakorlása rendeltetésszerű, ne pedig visszaélésszerű legyen.⁷² A bíróság elnöke individuális vagy egyedi utasítást adhat, de ez csupán szűk – jogszabályban körül határolt – kört fog át (lásd később).

b) Az OBH elnöke az egyedi utasításon túlmenően az egész bírósági rendszerre kiterjedően normatív utasítást alkothat, vagyis – az igazgatási feladatainak ellátása érdekében jogszabályi keretek között – a bíróságokra kötelező szabályzatokat alkothat, valamint ajánlásokat és határozatokat hozhat.⁷³ Ilyen lehet például a tizenegyedik

⁶⁷ Vö. BERKE Gyula: A munkáltatói hatalom. In: BANKÓ Zoltán (szerk.): *A munkáltatói hatalom aspektusai*. PTE ÁJK Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézet, Pécs, 2016. 13. o.

⁶⁸ Vö. uo. 14-15. o.

⁶⁹ Vö. NACSA Beáta: A bíró, aki független és utasítható. *Magyar Jog*, 1992. 7. szám 423. o. L. a bíróságok szervezetről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (a továbbiakban: Bszi.) 3. §-át.

⁷⁰ Vö. *Társaságon belüli munkakapcsolatok*. Forrás: <https://tinyurl.com/ymas2xp5> (2023. február 24.)

⁷¹ L. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2017. 238. o.; LÖRINCZ György: A munkaszerződés teljesítése. In: PETROVICS Zoltán (szerk.): *A munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC, Budapest, 2020. 183-184. o.

⁷² TERCSÁK Tamás: A joggal való visszaélés a munkajogban. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2016. Különszám. 26. o.

⁷³ L. a Bszi. 76. § (1) bekezdés b) pontját.

alaptörvény-módosítás nyomán technikai (elnevezésbeli) változásokat rögzítő utasítás, vagy a veszélyhelyzet ideje alatti védőplexi használatának⁷⁴ vagy a szellőztetés (kötelező) elrendelése.⁷⁵ Az Alkotmánybíróság elvi élel mutat rá, hogy „[a]z OBH elnökének szabályzatában kizárólag olyan elvek és értékek vehetők alapul, amelyek az Alaptörvényből, a Bszi.-ből és a Bjt.-ből következnek vagy azokból közvetlenül levezethetők. A szabályzatok tartalmának tehát a bírósági igazgatással kapcsolatos kérdések rendezése körében kell megmaradnia és nem érintheti az ítélkező bíró függetlenségét”⁷⁶. Így például, ha az OBH elnökének utasítása nem lépi túl az Alaptörvény, a Bszi. vagy a Bjt. által felrajzolt kereteket, azaz az ítélkezési tevékenységre nincs befolyással, akkor nem sérti meg az ítélkező bíró függetlenségét sem.⁷⁷

c) Az Alaptörvény a tanácsban történő ítélkezést tekinti főszabálynak.⁷⁸ Ekként sajátos helyzetben vannak a tanácselnökök, akik nem, mint igazgatási, hanem mint szakmai vezetők működnek: vezetik az adott tanácsot és szervezik annak munkáját.⁷⁹ Ez olyan nem függelmi viszonyon alapuló kapcsolat, amelyben a szakmai vezető tanácselnök a vele függőségi kapcsolatban nem lévő másik bíró (ideértve a fogalmazót és a titkárt) számára is jogosult szakmai alapon „utasítást”, iránymutatást adni.⁸⁰ Itt a bíróságot a tanács jelenti, vagyis a bírói szerv három tisztségből áll, egy elnökből és két tagból. Az elnöki tisztségből adódik (hozzá kapcsolódik) az utasítás lehetősége.⁸¹ Ez esetben a bíróság kétféle típusú tisztségből – elnök, tag – áll, pontosabban három tisztségviselőből, amelyben a függetlenség az ítélkező szervet, a tanácsot illeti meg, amiért lehetővé teszik, hogy az elnök befolyásolhassa a tagokat. A tanács döntése a tanács tagjainak – elnök, tagok – akarati eredője, vagyis itt arra kell figyelni, hogy az elnöki tisztséghez ne kapcsolódhasson olyan utasításadási lehetőség, amely a tagokat megillető egyes függetlenséget ellehetetleníti. A tanács nem azt jelenti, hogy három egymástól is teljesen független bíró ítélkezik, mert ez így nem igazán lenne érthető. A tanács azt jelenti, hogy neki kell az ítélkezés során függetlennek lennie, mégpedig úgy, hogy közösen hozhassanak döntést, és mindegyik bíró ítélkezési függetlensége érvényesülhessen. Itt valóban nincs függelmi viszony, mert ez csak hierarchizált szervezetben képzelhető el, vagyis bírák esetében az igazgatásban. Az ítélkezésben viszont ilyen nem lehet. A tanácselnök szakmai alapon sem adhat utasítást, ha az az ítélkezés függetlenségét érinti. Az elnök joga csak arra irányulhat, hogy segítse elő a testület (a tanács) döntéshozatalát, de hogy az mi legyen, azt az egyes bírák függetlenségére tekintettel nem mondhatja meg: döntéshozatalra utasíthat (elrendeli,

⁷⁴ L. a védőeszköz használatának elrendeléséről szóló 143.SZ./2020. (X. 14.) OBHE határozatot.

⁷⁵ L. a tárgyalótermek és az ügyfelfogadó helyiségek kötelező szellőztetésének elrendeléséről szóló 148.SZ./2020. (XI. 17.) OBHE határozatot.

⁷⁶ L. 33/2017. (XII. 6.) AB határozat, ABH 2017, Első kötet, 748, 769.

⁷⁷ Vö. 3195/2018. (VI. 8.) AB végzés, ABH 2018, Második kötet, 935, 935. és köv.

⁷⁸ L. az Alaptörvény 27. cikk (1) bekezdését.

⁷⁹ L. a Bszi. 126. §-át.

⁸⁰ L. Társaságon belüli munkakapcsolatok...

⁸¹ Itt nincs szükség azon elmélkedni, hogy akkor a tanácselnök szakmai és nem igazgatási vezető (egyébként a függetlenség szempontjából, ha a bíróság független, a bírói tisztségviselő az ítélkezés során független, akkor teljesen mindegy, hogy igazgatási vagy szakmai szempontból van-e utasítás), mivel mindenképpen igazgatási vezető, azonban praktikusan nézve – ha nem is minden esetben – szakmai is, azzal együtt, hogy nem adhat bírótársainak utasítást.

hogya a tagokkal együtt döntsének), de a döntés tartalmát nem határozhatja meg az egyes tagnak.

5.2. A munkavégzési kötelezettség

Ha az Mt. mutatis mutandis rendelkezéseiből indulunk ki, akkor a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a munkavállaló bírót a szolgálati jogviszonyára, a közjogi státuszára vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, az ő részére a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.⁸² Mivel az igazságszolgáltatáshoz állami érdek fűződik, amely megköveteli, hogy a bíró képességeinek megfelelő szinten ítéelkezzen, fizikailag elérhető legyen a jogkereső közönség számára (pl. jelenléti napok, jelenléti idő elrendelése stb.), vagy hogy a bírói ismereteit továbbképzés útján naprakészen tartsa, fejlessze, az ezekre vonatkozó előírások jellemzően munkáltatói utasítások, amelyek a munkavégzés feltételeire vonatkoznak. Ennek megfelelően, ha ez a fajta utasítás nem az ítéelkezési tevékenység alakítására irányul, akkor a függetlenség szempontjából védhető intézkedés lehet.⁸³

A bíró tehát főszabály szerint köteles a beosztásának megfelelő bíróságon és – a bíróság szervezeti és működési szabályzatában rögzített munkarend szerinti – időben munkára képes állapotban megjelenni, a törvényeknek megfelelően munkáját személyesen, a tőle elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó jogszabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni, akként, hogy munkatársaival együttműködik, valamint magatartásával a bíróságok tekintélyét, a bírói függetlenséget, illetve pártatlanságot megőrzi az igazságszolgáltatásba vetett bizalmat fenntartja, illetőleg növeli.⁸⁴

5.3. A munkavégzés helyének és idejének meghatározása

A bíró munkavégzésének helye – az első, majd előmenetel során más bírói tisztségbe történő kinevezése szerint – a bíróság mint intézmény, praktikusabban pedig a beosztása szerinti bíróság, annak székhelye. Világos tehát, hogy a tárgyalási napokon, illetve a tárgyaláshoz fűződő mértékben a bíróság épületében kell tartózkodnia, mivel ezáltal könnyen ellenőrizhető a bíró munkája és erősíthető a bírák egymással való szakmai és szociális kapcsolata.⁸⁵ De mi van ezen túlmenően?

Az ítéelkezési tevékenység olyan kreatív szellemi alkotótevékenység, amely megalapozza azt a kérdést, hogy vajon a bírónak tartósan jelen kell-e lennie a munkahelyén, vagy pedig azon kívül is dolgozhat. Véleményem szerint ugyanis a szellemi munkához általánosságban nagymértékű szabadság szükséges, amely mind térben, mind időben értelmezhető. Az alkotókészség korlátja lehet, ha a bírónak a heti 40 munkaóráját a bíróságon kell töltenie. Gondoljunk csak bele, hogy egy bírónak

⁸² Vö. az Mt. 51. § (1)-(2) bekezdésével.

⁸³ Herbert KÜPPER – PATYI András: A bíróságok feladatai és függetlenségük. In: JAKAB András (szerk.): *Az Alkotmány kommentárja II. Századvég Kiadó, Budapest, 2009. 1812. o.*

⁸⁴ Vö. az Mt. 52. § (1) bekezdésével, a Bjt. 52. § (4) bekezdésével, valamint FEKETE Kristóf Benedek: Az igazságszolgáltatás kommunikációja. *Magyar Jog*, 2022. 11. szám 652. o.

⁸⁵ Vö. KÜPPER – PATYI: i. m. 1812-1813. o.

sokszor rendkívül szövevényes ügyeket és jogszabályokat kell áttekintenie, rendkívül sokat kell olvasnia, gondolkodnia, töprengenie, amely – tipikusan – csendben és mások zavarásától mentesen végezhető, és lássuk be, a legtöbb munkahelyen, így a bíróságokon is ez nem feltétlenül valósul meg. Ezenfelül úgy vélem, hogy a komfortbeli tényezők (pl. otthoni környezet) vagy az illetet adó helyszínek (pl. park, kert) nagyban elősegíthetik a munkáját. Aki szellemi tevékenységet végez, az azt is tudja, hogy ez sokszor nem időhöz kötött, vannak olyan esetek, amikor egyszerűen nem megy a gondolkodás, a munka, de ennek a fonákja az is, hogy adott esetben, ha valaki „elkapja” a gondolatmenetet, akkor azt addig csinálja – nyilvánvalóan akár a munkaidőn túlmenően –, ameddig nem végez az adott munkafolyamattal. Mindennek elősegítéséhez járul hozzá a Bjt., amikor a bíró munkaidejét heti keretként határozza meg azzal, hogy az havi, illetve négyheti keretben is megállapítható.⁸⁶ Ezeknek az elemeknek a meghatározása – az észszerűség és a célszerűség szempontjait figyelembe véve – a munkáltatói jogkör gyakorlójának a feladata és kötelessége.

A kérdés tehát végső soron arra irányul, hogy a merev, jelenléthez kötött vagy a megengedő(bb), jelenlétet – a feltétlenül szükséges mértéken felül – nem presszionáló szabályozás az indokolt. Álláspontom szerint a bíró szempontjából minél magasabban szinten helyezkedik el adott rendszeren belül, annál nagyobb szabadságot szükséges számára biztosítani, mivel az idő előrehaladtával megszerzi a szükséges szakmai tapasztalatot, illetve szociális kapcsolatot ahhoz, hogy meghatározza, mi szükséges a magas színvonalú munkavégzéséhez, így pedig külön kontroll, szakmai itiner sem szükséges, mivel vélhetően munkáját e „beavatkozásoktól” mentesen is megfelelően elvégzi.⁸⁷

A munkavégzés körébe vonható még egy rendkívül fontos kérdés, a továbbképzési kötelezettség. Alapvetően aggálymentes, ha jogszabály rendszeres és kötelező továbbképzést ír elő – mint ahogyan az a Bjt.-ben is szerepel –,⁸⁸ mivel semmiféle kötőereje nincs a képzésnek arra vonatkozóan, hogy a bíró az ítéleteit ezekhez – jellemzően a szakirodalom aktuális álláspontjához – igazítsa, csupán egyfajta naprakész szemléletmódot és magyarázatot kap az alkalmazandó joghoz. Gyakorlati problémát a képzés kihagyásához kapcsolódó következmények, szankciók jelenthetnek, mivel azok meghatározóak lehetnek az adott bíró előmenetele szempontjából is, tehát közvetlenül kapcsolódnak a bírói függetlenséghez.

A magyar szabályozás azt a megoldást követi, hogy a bíró köteles – az OBH elnöke által kiadott szabályzatban előírt módon – képzési kötelezettség teljesítését háromévente igazolni a munkáltatói jogkör gyakorlójának.⁸⁹ Amennyiben e kötelezettségének önhibájából nem tesz eleget, úgy a bíróság elnökének soron kívüli vizsgálatot kell elrendelnie, továbbá az érintett bíró ipso iure magasabb bírói álláshelyre nem nyújthat be pályázatot.⁹⁰ Hozzáteszem, hogy az „együttműködési kötelezettség” ilyen módon történő szankcionálása alkotmányjogi szempontból nem aggályos, mert

⁸⁶ L. a Bjt. 47. §-át.

⁸⁷ Vö. a Bjt. 53-54. §-aival.

⁸⁸ L. a Bjt. 45. § (1) bekezdését.

⁸⁹ L. a Bjt. 45. § (1) bekezdését.

⁹⁰ L. a Bjt. 45. § (2) bekezdését.

egyfelől térítésmentesen vehető igénybe,⁹¹ másfelől az igazságszolgáltatás naprakészsége olyan nyomós közérdek, amelyhez igazodóan a renitens bírókkal szemben ez – lévén hogy tisztsége önmagában e miatt nem szüntethető meg – egy indokolható szankció.⁹² Habár az sem kizárható, hogy a mondott magatartás – hosszútávon – bevonható a fegyelmi vétségek értelmezési körébe, így végsősoron nem elképzelhetetlen, hogy egy fegyelmi eljárás keretében megszüntessék a konkrét bíró szolgálati jogviszonyát.

E pont alá vonható az az esetkör is, amikor a bírót az OBH-ba vagy érintett szervhez osztják be. Ilyenkor – amennyiben még ítélkezési tevékenységet is ellát – az ítélkezési tevékenyen kívül a bírónak eleget kell tennie az OBH elnöke, illetve az érintett szerv vezetője – mint a munkáltatói jogkör gyakorlója – intézkedéseinek, utasításainak, és azok érvényesülését elő kell mozdítania.⁹³

Befejezésül még röviden szólni kell a készenlét és az ügyelet kérdéséről. Noha ipso iure a bíró heti munkaideje nem haladhatja meg a 48 órát, mégis igen erős jogosítványról van szó. Bár a készenlét és az ügyelet teljesítéséért a bírót külön díjazás illeti meg, a munkáltatói jogkör gyakorlójának hatása a munka meghatározása szempontjából „kétszeresen döntő”, mivel a munkáltatói jogkör gyakorlója utasítása alapján kell munkát végezni, az OBH elnöke által meghatározott részletszabályok szem előtt tartásával.⁹⁴

5.4. Az utasítás megtagadása

Habár főszabály szerint a bírónak eleget kell tennie a munkáltatói jogkör gyakorlója utasításainak, de vannak esetek, amikor jogosult, illetve köteles ezek teljesítését megtagadni. Ebben a témában a Bjt. nem fogalmaz olyan világosan, mint az Mt. 54. §-a, mivel nincsenek expressis verbis rögzítve az utasítás teljesítésének megtagadási esetei. A Bjt. rendszerét szemlélve célszerű elválasztani egymástól és külön tárgyalni az ítélkezésre vonatkozó és az igazgatási típusú utasításokat.

a) Előbbinél a törvény világos követelményt állapít meg a bíró számára: főszabály szerint igazságszolgáltatási feladatainak teljesítését nem tagadhatja meg, minden ügyben befolyástól mentesen és részrehajlás nélkül köteles eljárni, valamint a döntés befolyásolására irányuló minden kísérletet – a bíróság elnökének tájékoztatása mellett – köteles elhárítani.⁹⁵ A törvény szövegéből kiindulva ezek a kívánalmak alapvetően a bírósági rendszeren kívül érkező befolyás kivédésére és az ítélkezési tevékenységre vonatkoznak, de irányadóak a bírósági rendszeren belül érkező hatásokra is. Így tehát ha a bírósági szisztémán belülről érkezne az ítélkezésre vonatkozó utasítás, úgy a bírót a Bjt.-ből, de az Alaptörvényből közvetlenül levezethetően is megilleti az utasítás megtagadásának joga.⁹⁶ Hasonló a helyzet, ha a belülről érkező utasítás bűncselekmény megvalósítására irányul. Ilyen esetben is az utasítás megtagadása az indokolt és egyetlen jogilag is helyes és támogatandó út.

⁹¹ L. a Bjt. 45. § (1) bekezdését.

⁹² Vö. KÜPPER – PATYI: *i. m.* 1815. o.

⁹³ L. a Bjt. 58. § (1) bekezdését, valamint 62/B. § (1) bekezdését.

⁹⁴ L. a Bjt. 52. és 185. §-ait, valamint vö. a 195. §-ával.

⁹⁵ L. a Bjt. 36. § (1)-(3) bekezdéseit.

⁹⁶ Vö. 1354/B/1992. AB határozat, ABH 1993, 622, 622-623.

b) Utóbbival összefüggésben árnyaltabb a kép. Igazgatási típusú utasítások lehetnek normatívak és individuálisak. A *normatív utasítással* – mint közjogi szervezetszabályozó eszközzel – *kapcsolatban* elviekben kevesebb probléma lehet, de előfordulhat, hogy a jogsértő állapot a normatív utasítás folytán áll elő. Ilyenkor több variáció is lehetséges. (i) Egyfelől, ha a normatív utasítás szabályrendszere szemben áll törvénnyel (jogszabállyal), úgy a jogforrási hierarchia elvének megfelelően a magasabb szinten elhelyezkedőt kell alkalmazni,⁹⁷ azaz a konkrét utasítás megtagadása jogszerű. (ii) Másfelől, ha viszont a normatív utasítás nem tartozik az előző ponthoz, akkor az azzal szembeni fellépés lehetőségei leszűkülnek. A szolgálati bíróság itt nem jöhet szóba, mert nem jogosult döntení a normatív utasítás alkotmányosságáról, ezt csak az Alkotmánybíróság teheti meg az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 37. § (2) bekezdése szerint. Amennyiben tehát a bíró Alaptörvényben biztosított függetlenségét sérti a normatív utasítás egésze, illetve egyes rendelkezései, úgy közvetlen alkotmányjogi panasszal élhet,⁹⁸ vagyis az utasítás megtagadása jogszerű lehet. Az *individuális utasítással kapcsolatban* a Bjt. 145. § (1) bekezdése már biztosít mankót, amikor kimondja, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési jogkörében hozott döntése ellen (lásd utasítás) szolgálati jogvita kezdeményezhető, amennyiben a munkáltató a döntésének a kialakítására irányadó jogszabályokat megsértette.⁹⁹

5.5. A munkáltatói jogkör gyakorlásához kapcsolódó egyéb függelmi kapcsolatok

Az igazságszolgáltatás megfelelő működése, szakadatlan és gördülékeny megvalósulása érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója mint igazgatási vezető – aki felel az ítélezést biztosító személyi és tárgyi feltételekért is – a fentiekén túl számos egyéb „utasítást” tehet.

5.5.1. Az ún. rangsorfordítási jog

Bírói álláshelyet főszabály szerint pályázat útján lehet betölteni.¹⁰⁰ A bírói álláshelyre történő kinevezés/áthelyezés alapját Magyarországon a 2011-ben meghonosított kinevezési szisztéma adja, amely szerint a bírák kiválasztása többszörösen tagolt módon, versenypályáztatás útján történik. A bírói álláspályázatok elbírálásának részletes szabályairól és a pályázati rangsor kialakítása során adható pontszámokról szóló 7/2011. (III. 4.) KIM rendelet alapján a bírák kiválasztása két – egy objektív és egy szubjektív – síkon zajlik.

⁹⁷ Ez egyébként nem csak jogelv, hanem a tételes szabályozáson (is) alapul, mivel a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 24. § (1) bekezdése rögzíti, hogy „[a] közjogi szervezetszabályozó eszköz jogszabállyal nem lehet ellentétes”.

⁹⁸ L. az Abtv. 26. § (2) bekezdését. L. a 33/2017. (XII. 6.) AB határozatot (ABH 2017, Első kötet, 748, 748. és köv.).

⁹⁹ Megjegyzendő, hogy a szolgálati jogvitával – mivel a szolgálati bíróság dönt, és ez is bíróság – lehet alkotmányjogi panasszal az Alkotmánybírósághoz fordulni, ha alaptörvénysértőnek minősül a szolgálati bíróság döntése (függetlenül az egyedi utasítás tartalmától, vagy éppen azért).

¹⁰⁰ A pályázatot mindig azon bíróság elnökéhez kell benyújtani, amelynek bírói álláshelyére a pályázati felhívás szól. L. a Bjt. 11. § (1) bekezdését.

Elemi jelentőségű, hogy a bíróvá válás feltételrendszerének – mint a bírói függetlenség egyik legfontosabb garanciájának – törekednie kell arra, hogy a lehetőségekhez mérten a lehető legobjektívebb módon alakítsák ki,¹⁰¹ ezzel is kizárva a kiválasztásnál „[a] döntési helyzetben lévők személyes, adott esetben illegitim megfontolásait, érdekeit”.¹⁰² Mindemellett ugyanakkor elvi megfontolásból lehetőséget kell teremteni a bírósági rendszerhez tartozóknak, hogy szubjektíve – önkény nélkül – szűrjék a szerintük alkalmatlan pályázókat.¹⁰³ Ilyen értelemben ez is olyan szűrő lehet, amely távoltarthatja az alkalmatlan személyeket a bíróvá válástól.

A bírói állásra pályázók közötti rangsor felállításához szigorú út vezet, ahol dominálnak az objektív, szakmai szempontok, végső soron pedig a megpályázott bíróság bírói tanácsa alakítja ki a pályázók közötti sorrendet. Ezt a sorrendet a bírósági szintnek megfelelő bírósági elnök – amennyiben nem ért egyet a sorrenddel – indokolásával ellátva megváltoztathatja, azaz a második vagy a harmadik helyen álló pályázót javasolhatja az első helyen álló pályázó helyett kinevezésre, ilyenkor őket terjeszti az OBH elé.¹⁰⁴

Döntő jelentőségű, hogy a bírói pályázatokat végső soron az OBH, illetve – a legfőbb bírói fórumra kiírt pályázat esetén – a Kúria elnöke bírálja el.¹⁰⁵ Őket – hasonlóan a törvényszék és az ítélőtábla elnökéhez – ipso iure – ugyancsak indokolási kötelezettség mellett – szintén rangsorfordítási jog illeti meg, vagyis dönthetnek úgy, hogy a rangsorban szereplő második vagy harmadik pályázóval kívánják betölteni az adott álláshelyet. Mindazonáltal előállhat olyan szituáció is, amikor az OBH elnökét ellenőrző Országos Bírói Tanács (a továbbiakban: OBT) nem ért egyet előbbi döntésével, ekkor, illetve alkalmatlan pályázó esetén ultima ratio jelleggel helye lehet a pályázat eredménytelenné nyilvánításának.¹⁰⁶

Egyértelműen látható tehát, hogy a bíróságok elnökeinek, illetve az OBH és a Kúria elnökének a rangsorváltoztatással – elviekben – meghatározó a befolyása arra nézve, hogy ki tölthet be bírói álláshelyeket.

5.5.2. A bírói munkával, munkateherrel összefüggő kérdések

A bírói munkával és munkateherrel összefüggésben számos kérdés merülhet fel, amelyek az alábbi pontokba szedhetők össze.

a) A tényleges szolgálati hely meghatározása, a *beosztás* erős jogosítvány, amely mind az ítélkező, mind az egyéb bírói foglalkozási tevékenységre vonatkozik. Ez a jogosítvány határozatlan időre kinevezett bíró esetében az adott bírósági elnökénél, első kinevezésekor (határozott időre) pedig az OBH elnökénél van. Az igazgatási vezetők –

¹⁰¹ Megjegyzem a közigazgatási bíróvá válás a „rendeshez” képest szövevényesebb. Vö. FEKETE Kristóf Benedek – KÉRI Valentin – NADRAI Norbert: Kiválasztás, előmenetel, igazgatás avagy a bírói pálya szegélyei. In: TILK Péter – FEKETE Kristóf Benedek (szerk.): Az igazságszolgáltatással kapcsolatos egyes folyamatok alakulása az elmúlt években. PTE ÁJK, Pécs, 2020. 165. o. és köv.

¹⁰² Vö. BENCZE Mátyás: A bírósági rendszer átalakításának értékelése. *MTA Law Working Papers*, 2014. 41. szám 3. o.

¹⁰³ Vö. 13/2021. (IV. 14.) AB határozat, ABH 2021, 607, 632.

¹⁰⁴ L. a Bjt. 16. § (2) bekezdését.

¹⁰⁵ L. a Bjt. 17. §-át.

¹⁰⁶ L. a Bjt. 18-19. §-át.

a korábban tárgyaltak szerint – a bíró beleegyezésével dönthetnek úgy, hogy az adott bírót az ítélkezési tevékenysége mellett vagy helyett más tevékenység ellátásával bízzák meg.¹⁰⁷

b) A *kijelölés* szintén az igazgatási vezetők diszkrecionális jogkörébe tartozik, így a bíróság elnökeinek javaslatára meghatározott ügy vagy ügyek tárgyalására – főszabályként az adott bíró beleegyezésétől függően – az OBH elnöke kijelölhet bírót.¹⁰⁸ Külön ki kell emelni a közigazgatási, illetve a munkaügyi ügyekben eljáró bírák kijelölését, mivel – a közigazgatási és munkaügyi bíróságok megszűnése óta – őket a rendes bírói rendszeren belül kijelöléssel választják ki.¹⁰⁹ A kijelölésről a bíróság elnökeinek javaslata alapján – szabad mérlegelési jogkörrel – az OBH elnöke, illetve a kúriai bírák esetében a Kúria elnöke dönt.¹¹⁰ Ami problematikus lehet az az, hogy a Bjt. a kijelölésnek, illetve a kijelölés megszüntetésének sem a kritériumait, sem a feltételeit nem határozza meg, így azt az OBH vagy a Kúria elnöke bármikor, a kijelölt bíró egyetértése nélkül, valamint objektív indokok és indokolási kötelezettség nélkül is megszüntetheti.¹¹¹

c) A *kirendelés* praktikusan a bírónak az ideiglenes – a beosztásától eltérő – szolgálati helyen történő ítélkezésre való elrendelését jelenti. Ez az intézmény már számos problémát rejthet magában, mivel nem szükséges az érintett bíró hozzájárulása sem, a bírót háromévente egy évre – ügyteher optimalizálás vagy az érintett bíró szakmai fejlődése – céljából ki lehet rendelni más szolgálati helyre.¹¹² Erről is az igazgatási vezetők – természetesen a jogszabályoknak megfelelő módon – jogosultak dönteni, de azért belátható, hogy adott esetben a bíró ide-oda küldözgetése olyan puha jogtechnikai eszköz, amellyel az érintett méltányos érdeke háttérbe szorítható, hivatáskedve csorbítható.

d) Az *áthelyezéssel* kapcsolatban a Bjt. – az elmozdíthatatlanság követelménye miatt – szigorú feltételeket támaszt, két esetkört meghatározva: a bíró szolgálati helye egyrészt megváltoztatható, amennyiben pályázat alapján a bíró másik bíróságon tölt majd be bírói álláshelyet; másrészt, ha a bíróság megszűnése, illetve hatásköre vagy illetékességi területének lényeges csökkenése ezt feltétlenül szükségessé teszi. Ezekben az esetekben tehát az OBH elnöke áthelyezéssel élhet.¹¹³

e) Az *ügyáthelyezés* intézménye az OBH elnökének korábbi ügyáthelyezési gyakorlata kapcsán került a figyelem középpontjába. E gyakorlat miatt, az EJEB gyakorlata alapján – a Velencei Bizottság vonatkozó (határozottan kritikus)

¹⁰⁷ A beosztáshoz, illetve annak különös eseteihez és egyéb, a beosztástól eltérő foglalkoztatáshoz l. a Bjt. 26-29/A. §-ait.

¹⁰⁸ A kijelöléshez l. a Bjt. 30. §-át.

¹⁰⁹ L. a Bjt. 30. § (1)-(1a) bekezdését. Bizonyos büntetőügyekben hasonló kijelölési mechanizmus van. L. a Bjt. 30. § (2) bekezdését.

¹¹⁰ L. a Bjt. 30. § (3) bekezdését.

¹¹¹ L. *Contributions of Hungarian NGOs to the European Commission's Rule of Law Report*. January 2022. Forrás: <https://tinyurl.com/3jwb9j6t>, 5. o. (2023. március 27.)

¹¹² A kirendeléshez l. a Bjt. 31-33. §-ait.

¹¹³ Az áthelyezéshez l. a Bjt. 34. §-át.

állásfoglalásait¹¹⁴ is figyelembe véve – az Alkotmánybíróság is foglalkozott a kérdéssel.¹¹⁵ A testület a tisztességes eljárás követelményéből értelmezte a törvényes bíróhoz való jog és a törvényes bírótól való elvonás tilalmát, majd levonta a konzekvenciát: az eljáró bíróságnak az OBH elnöke saját mérlegelésén alapuló kijelölése sértette a Bszi. 8. §-ában rögzített törvényes bíróhoz való jogot (törvényes bírótól való elvonás tilalma), a jogi szabályozás a pártatlan bíráskodás ún. objektív tesztjének nem felelt meg.¹¹⁶ Fontos leszögezni, hogy az ügyáthelyezés lényegét az eljáró bíróságok leterheltségének optimalizálása adja, annak feloldásában hivatott átmeneti segítséget biztosítani. A bíróságok esetleges túlterheltsége ugyanis félreérthetetlenül veszélyezteti az eljárás észszerű időn belüli megkezdésének és befejezésének jogát, amely a tisztességes eljáráshoz való jog immanens részét alkotja.¹¹⁷ Az ügyáthelyezéssel összefüggésben mindig vizsgálni kell annak volumenét, azt, hogy igazolja-e az eljárni jogosult bíróság rendkívüli és aránytalan munkaterhelének csökkentését (amelyet orvosolni hivatott), mivel a felek törvényes bírótól való elvonásának kizárólag ez lehet a jogszerű alapja.¹¹⁸ Mindezekhez igazodik az Alkotmánybíróságnak az a megállapítása, hogy [a bíró/bíróság kizárása esetén kizárólag akkor felel meg] az új bíró/bíróság kijelölése a törvényes bíró kritériumának, ha az az eljárásjogban szabályozottan, a bírósági szervezetrendszeren belül, másik bíróság által történik, és nem az első számú igazgatási vezető által. Így megállapítható, hogy a jogintézmény korábbi gyakorlata nyilvánvalóan sértette a törvényes bíróhoz való jogot, valamint a törvényes bírótól való elvonás tilalmát.¹¹⁹

f) E pont alatt kell vizsgálni az *ügyelosztási* rend meghatározását is, amelyben a törvényes bíróhoz való jog manifesztálódik.¹²⁰ A tisztességes eljáráshoz – azon belül is a pártatlan ítélezéshez – való jog legfontosabb alapelve a törvényes bíróhoz való jog, amely a törvényes bírótól való elvonás tilalmát, vagyis az önkényes ügyelosztási renddel („irányított” szignálással) szembeni biztosítékokat, továbbá a törvény előtti egyenlőség érvényesülését juttatja kifejezésre.¹²¹ „[E]zen követelmények biztosítására alkalmazzák a

¹¹⁴ Részletesen I. a Velencei Bizottság 720/2013. számú véleményét [European Commission for Democracy Through Law (Venice Commission): Opinion on the Fourth Amendment to the Fundamental Law of Hungary. Adopted by the Venice Commission at its 95th Plenary Session (Venice, 14-15 June 2013) CDL-AD(2013)012].

¹¹⁵ Vö. CHRONOWSKI Nóra: A magyar alkotmánybíráskodás és a közös európai alkotmányos standardok. *Jura*, 2014. 2. szám 32. o.

¹¹⁶ 36/2013. (XII. 5.) AB határozat, ABH 2013, 1045, 1057-1058. Így a már (időközben) nem hatályos, de a kérelmezők ügyére kiható szabályokat a testület alaptörvény-ellenesnek és nemzetközi szerződésbe ütközőnek nyilvánította. CHRONOWSKI: i. m. 32. o.

¹¹⁷ Vö. UNGER Nikolett: A tisztességes eljáráshoz való jog az ügyáthelyezés tükrében. In: CSITEI Béla – GÁLICZ Boglárka – KÁLMÁN János – KESERŰ Barna Arnold (szerk.): *Optimi Nostri – Díjnyertes Tudományos Diákköri Dolgozatok 2015*. Universitas-Győr, Győr, 2015. 389. o.

¹¹⁸ Vö. ZAICSEK Károly: A törvényes bíróhoz való jog az ügyáthelyezés jogintézményének tükrében. In: VARGA István (szerk.): *Codificatio processualis civilis – Studia in Honorem Németh János II.* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013. 537-538. o.

¹¹⁹ UNGER: i. m. 401. o.

¹²⁰ L. pl. KADLÓT Erzsébet: A törvényes bíróhoz való jog kiüresedéséről. In: ELEK Balázs – HÁGER Tamás – TÓTH Andrea Noémi (szerk.): *Igazság, ideál és valóság – Tanulmányok Kardos Sándor 65. születésnapja tiszteletére*. DE ÁJK Büntető Eljárásjogi Tanszék, Debrecen, 2014. 210-241. o.; VARGA Zoltán: A törvényes bíróhoz való jog és az ügyelosztási rend kapcsolat – Problémafelvetés és kodifikációs javaslat. *Jogi Fórum*, 2018. 1-18. o.

¹²¹ Vö. RAINER Lilla: A törvényes bíróhoz való jog, mint a tisztességes eljárás részkoetelményének szabályozása és a hazai gyakorlatban felmerülő problémái. In: MISKOLCZI Bodnár Péter (szerk.): *XI. Jogász*

jogállami bírósági szervezettel rendelkező államok többségében az automatikus szignálási rendet, amely egy objektív bírói előmeneteli és értékelési rendszer kialakításának is az egyik előfeltétele. A legtöbb nyugat-európai országban a mai napig a teljesen automatikus – a vezető szubjektív döntésétől független – szignálási rendet alkalmazzák, kivédve ezzel a törvényes bíróhoz való jog megsértését.”¹²²

Az ügyelosztási rend módosításától meg kell különböztetni az ügyelosztási rendtől való eltérés intézményét. Előbbi ugyanis magának az ügyelosztási rendnek a megváltoztatását jelenti, amelyre szolgálati érdekből vagy a bíróság működését érintő fontos okból kerülhet sor.¹²³ Utóbbi pedig azt jelenti, hogy a közzétett, érvényes ügyelosztási rendtől eltérően osztanak ki ügyet. Erre az eljárási törvényekben szabályozott esetekben (legtipikusabban példa a bíró kizárása), továbbá igazgatási úton (vezető egyszemélyi döntése alapján) a bíróság működését érintő fontos okból (pl. a bíró betegsége) kerülhet sor.¹²⁴ Megállapítható tehát, hogy amennyiben a bíró és az ügy egymáshoz rendelése alkotmányosan, előre meghatározott, valamint általános szabályok alkalmazásával objektív alapokon (megfelelő módon) történik,¹²⁵ úgy az önkényes beavatkozásra a legkisebb az elvi lehetőség.

g) Végezetül e helyütt szükséges szólni az *ügyteher*ről is. Az Alkotmánybíróság 2020-ban vizsgálta először az ügyteher és a bírói függetlenség lehetséges kapcsolatát. A testület szerint a bíróságon belüli munkaszervezés és e körben az egyes bírók konkrét ügyterhe összefügghet az elvégzett bírói munka minőségével, mindazonáltal önmagában véve nem befolyásolja az ügyek kimenetelét, a konkrét ügyekben való befolyásmentes ítélezést.¹²⁶ A bíró az ügyei számától függően nem lesz utasítható, továbbra is kizárólag

Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója. KRE ÁJK, Budapest, 2018. 157. o.; KIRÁLY Lilla: *Gyorsabb, egyszerűbb, olcsóbb, hatékonyabb? – Az új magyar polgári perrendtartás általános rész osztott perszervezetének hatékonysági elemzése.* Akadémiai Kiadó, Budapest, 2019. 367. o.

¹²² KIRÁLY: i. m. 367. o.; Az ügyelosztás magyar szabályozásban alkalmazott módszereiről l. a bírósági ügyvitel szabályairól szóló 14/2002. (VIII. 1.) IM rendelet (a továbbiakban: Bűsz.) 31. §-át, amely szerint az ügyelosztás lehet a páros-páratlan ügyszámok; a meghatározott számcsoportok; az alperes (kötelezett stb.), illetve a vádlott (eljárás alá vont személy stb.) nevének kezdőbetűje; a bíróság illetékességi területének felosztása a bírák között (városok, kerületek, egyéb települések stb. szerint); egyhetes, kéthetes vagy havonkénti megoszlásban valamennyi érkezett ügy egy tanácsra (bíróra) történő kiosztása; az ügyszakonkénti, ügycsoportonkénti, az ügy tárgya szerinti szakosodás; a bírói gyakorlat időtartama; számítógépes program segítségével történő automatikus ügyelosztás; vagy több ügyelosztási módszer együttesen.

¹²³ Maga a rendszer is tartalmaz „kiegyenlítő” elemeket, azaz az ügyek nehézsége, összetettsége alapján kezeli az ügyterhet a szignálási korrekciókkal.

¹²⁴ L. a Bszi. 11. § (2) bekezdését, valamint a vonatkozó törvényi indokolást. Továbbá a Bűsz. 32. §-át, amely szerint a bíróság elnöke, illetve az ügyelosztásra jogosult más bírósági vezető az ügy intézésével másik tanácsot (bíró) jelöl ki a kizárás, a bíró szolgálati viszonyának megszűnése, a tartós távolléte, az ügy jellegére is figyelemmel távolléte, az egyenletes munkateher biztosítása vagy az ügyhátalék feldolgozása esetén. Ha az egyesítendő ügyek elintézésére eredetileg nem ugyanazt a tanácsot (bíró) jelölték ki, az együttes elbírálást a kijelölés módosításával kell biztosítani.

¹²⁵ 36/2013. (XII. 5.) AB határozat, ABH 2013, 1045, 1057.

¹²⁶ Ezzel kapcsolatban azonban az a kritikai észrevétel tehető, amely szerint látszólag vagy közvetlenül az ügyteher valóban nincs korrelatív összefüggésben a függetlenséggel, de közvetve igen, mégpedig a bíró minősítésén keresztül. Nyilván a túlterhelt bíró vagy nem tudja teljesíteni, vagy ha teljesíteni akarja a feladatát, akkor összecsapja az ítéleteit, azaz nyilvánvaló, hogy a bírói minősítésre ennek befolyása van, vagyis ha a bíró jó minősítést akar, ennek objektív feltétele, hogy csak meghatározott mennyiségű ügyet kapjon. Amíg az ügyelosztás nem teljesen automatikus, az ügyteherrel is manipulálható a bíró, így ha jó

a jogszabályoknak van alárendelve, valamint minden esetben saját, belső meggyőződése alapján, autonóm módon hozza meg döntését. Ennélfogva lényegi szempontból az ügyteher – annak előre, számszakilag történő meghatározottsága vagy ennek hiánya – nem érinti a konkrét bíró ítélezés függetlenségét, rá nem gyakorol hatást, azaz – alkotmányjogi értelemben – nincs korreláció a bírói függetlenség (szakmai) dimenziójával sem.¹²⁷ Így tehát az eljárási és ügyviteli szabályok megtartását, a bírák arányos munkaterhét célzó törvényi rendelkezés esetleges értelmezési eltérései, a – korábban indítványozó által konkrét ügyben sérelmezett – maximális ügyteher meghatározása az testület szerint nem mutat összefüggést a bírói függetlenség egyik aspektusával sem.¹²⁸

Állaspontom szerint azonban az ügyteher-meghatározás korrelációban áll a bírói függetlenséggel, mégpedig a bíró ítélezési gyakorlatának minősítésén keresztül. E módszer ezért alkalmas lehet a renitens bírók betörésére: annyi ügyet kaphatnak, amelyet képtelenek jól megoldani, vagyis a minősítésük is rossz lesz, hiszen a minősítés részben a függetlenség feltétele is. Hiába bírák minősítenek, az „objektív” tények fogják lerontani a bíró teljesítményét: határidőkből való kicsúszás, tényállás nem kellő tisztázása, elkapkodott bizonyítási eljárás, sor ügyben a felsőbb fok másként dönt stb. A minősítő sem tehet mást, hogy ezeket állapítsa meg, ha ezek tényleg fennállnak.

5.5.3. Egyéb munka, tevékenység engedélyezése

A bírói státusz jogállamban betöltött szerepéhez igazodóan az egyes bírakra rendkívül szigorú összeférhetetlenségi szabályok vonatkoznak. A Bjt. 40. § (1) bekezdése értelmében a bíró tisztsége ellátásán kívül csak *meghatározott* munkákat végezhet, de ezzel nem veszélyeztetheti függetlenségét, pártatlanságát és nem keltheti ennek látszatát, valamint nem akadályozhatja hivatali kötelezettségei teljesítését. Ezek a törvényben taxatív felsorolt kereső tevékenységek anélkül végezhetők, hogy a bírói függetlenség sérülne, vagyis konkrét esetben e körben rendkívül kicsi az elvi esélye annak, hogy a bíróság tekintélye, illetve a függetlenségbe és pártatlanságába vetett bizalom sérüljön. (Ilyen tevékenységek során azonban óhatatlanul véleményt kell formálnia a bírónak, amelyre viszont szigorú korlátok vonatkoznak.¹²⁹) Mindazonáltal a bíró a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes hozzájárulásával létesíthet bírói szolgálati viszonya szerinti munkaidejét egészben vagy részben érintő munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt, vagyis a bíróság elnökének diszkrecionális jogkörébe tartozik, hogy a bíró ilyen feltételekkel vállalhat-e egyéb munkát. Lássuk be, ez adott esetben a bírói előmenetelének, szakmai fejlődésének lassítását is eredményezheti. Amennyiben viszont a bíró munkaidején kívül létesít egyéb foglalkoztatási jogviszonyt, úgy csupán előzetes bejelentési kötelezettség terheli, ráadásul ez a jogviszony kizárólag akkor tiltható meg, ha a Bjt. szerinti összeférhetetlenség áll fenn.¹³⁰

minőségű munkát akar végezni – vagyis csak arányos ügyterhe van – akkor úgy jár el bizonyos ügyekben, ahogy az ügyteher meghatározója ezt akarja, mert tőle függ, hogy mennyi ügyet kap a bíró. Ha túl van terhelve, a minősítése is rossz lesz, amely kihat a pályafutására.

¹²⁷ 3076/2020. (III. 18.) AB határozat, Indokolás [36]-[37]

¹²⁸ 3076/2020. (III. 18.) AB határozat, Indokolás [41]

¹²⁹ Ehhez kapcsolódóan részletesen l. FEKETE: *i. m.* 642-653. o.

¹³⁰ L. a Bjt. 40. § (3)-(4) bekezdését.

5.5.4. Szabadság

A bírák szolgálati jogviszonyból folyó szabadságára vonatkozó szabályok egyes elemeiben lényegesen eltérnek az Mt. által ismertektől. Kezdve azzal, hogy a bírákat – 1. fizetési fokozat szerint – 30 nap alapszabadság illeti meg, 50. életévüktől fogva pedig ipso iure 40 nap illeti őket.¹³¹ A vezetőknek 5 nap pótszabadság jár azzal, hogy a 40 nap szabadságot ők sem haladhatják meg.¹³² Kiemelést érdemel, hogy az igazságügyben dolgozókat az állami ünnepeken túlmenően, a Bíróságok Napja alkalmából (július 15.) további egy munkaszüneti nap illeti meg.¹³³

Az igazságszolgáltatás kitüntetett szerepe miatt lényeges, hogy a rendes ítélkezés – az ítélkezési szünettől eltekintve – szakadatlanul működjön,¹³⁴ ennél fogva a szabadságok kiadására szabadságolási tervet kell készíteni, és a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg – természetesen a bíró meghallgatását követően – a szabadság kiadásának időpontját.¹³⁵ Főszabály szerint a rendes szabadság egynegyedét – a bírói szolgálati viszony első 3 hónapját leszámítva – a bíró kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Ezt a szabadságot igénylő bírának 15 nappal annak kezdete előtt be kell jelentenie, és ettől csupán kivételes méltányolást érdemlő körülmény esetén ettől lehet eltekinteni.¹³⁶ Szintén a munkáltatói jogkör gyakorlójának diszkrecionális jogkörébe tartozik – a rendkívül indokolt esetkörbe sorolható – fizetés nélküli szabadság engedélyezése, azonban annak teljes időtartama az 1 évet így sem haladhatja meg. A Bjt. ez alól egy kivételt ismer, nevezetesen az OBH elnökének engedélyét, amely kizárólag különös méltányolást érdemlő esetben kapató meg.¹³⁷

5.5.5. Szabályozásból fakadó lehetséges anomáliák, egyéb kérdések

a) Törvényből folyóan adott bíró számos esetben – pályázat nélkül – automatikus tanácselnök lesz,¹³⁸ de esetenként előfordulhat, hogy nincs olyan tanács, ahová beosztható lenne (pl. a megszűnt közigazgatási és munkaügyi bíróságok elnökei automatikusan törvényszéki tanácselnökök lettek, de tanácsot nem tudtak alakítani körükük). Ilyenkor megoldás lehet, hogy az érintett bírót beteszik egy meglévő tanácshoz, ahol már van tanácselnök és úgymint rotálódik, hogy adott esetben ki lesz az eljáró tanács elnöke. Esetleg a másik tanácsban, tanácsokban lévő bírót beteszik az ő tanácsába is. Mindenesetre ennek gyakorlati megvalósítása komoly nehézségekkel járhat. Ehhez kapcsolhatóan említhető meg az OBH elnökének jogköre, amely alapján két esetben diszkrecionális jogában áll – pályázat nélkül – tanácselnöknek kinevezni,

¹³¹ L. a Bjt. 55. § (1)-(2) bekezdését.

¹³² L. a Bjt. 55. § (3) bekezdését.

¹³³ L. a Bjt. 56. §-át.

¹³⁴ Főszabály szerint az ítélkezési szünet időtartama (minden évnek a július 15-től augusztus 20-ig, valamint december 24-től január 1-ig terjedő időszaka) alatt nem lehet tárgyalást kitűzni. L. a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 148. § (1) bekezdését.

¹³⁵ L. a Bjt. 55. § (4) bekezdését.

¹³⁶ L. a Bjt. 55. § (5) bekezdését.

¹³⁷ L. a Bjt. 55. § (7) bekezdését.

¹³⁸ L. a Bszi. 75. § (1), 116. § (2), 141. § (1), 186. § (2), 197/B. § (3) bekezdését.

egyfelől ha az OBH-ba beosztott bírót, annak hivatali beosztásának megszűnését követően,¹³⁹ másfelől ha az egykori bírót képviselővé vagy szószólóvá választották meg (tehát bírói tisztsége szünetel), majd mandátuma lejártával újból kéri bíróvá történő kinevezését (amelyet a feltételek fennállása, valamint az OBH elnökének javaslata alapján meg is kap), és az OBH indokoltnak tartja tanácselnöki kinevezését.¹⁴⁰

b) A bíróságokon vannak olyan belső magatartás-szabályozási kérdések, amelyek további vizsgálatot igényelnek. Ilyenre lehet példa a tudományos kutatásban történő részvétel vagy a tudományos kutatáshoz szükséges vizsgálódások folytatása OBH elnök, illetve (külön) bírósági elnök(ök) általi engedélyezése. E körben jóllehet kollízió alakulhat ki a kutatás, illetve a véleménynyilvánítás, valamint az igazságszolgáltatáshoz kapcsolódó közérdek között.¹⁴¹

6. A bírói szolgálati jogviszony megszűnése, megszüntetése és a kárfelelősség kérdése

6.1. A bírói szolgálati jogviszony megszűnése, illetve megszüntetése

A bíró szolgálati jogviszonyának végét taxatívén meghatározza a törvény. Itt nemcsak a megszűnés, hanem inkább a téma szempontjából izgalmasabb – és korábban nem kifejtett – megszüntetés eseteivel érdemes foglalkozni, annak is a munkáltatói jogkörhöz jobban tapadó eseteivel.

a) Triviálisnak tűnhet, de a magyar történelmi hagyományokra tekintettel kiemelt jelentősége van a *bírói eskütétel*nek, amelynek hiányában bírói hivatal nem tölthető be. Így tehát a kinevezéstől számítva – főszabály szerint – 8 nap, akadályoztatás esetén legfeljebb (objektív határidő) 3 hónap áll rendelkezésre a bírói eskü letételére.¹⁴²

b) Szintén kardinális elem a *vagyonnyilatkozat-tétel*, mivel annak szándékos elmulasztása, vagy az abban történő – a vele közös háztartásban élőkre kiterjedően – lényeges adat, tény szándékosan történő valótlan közlése, elhallgatása, esetleg e nyilatkozat visszavonás ugyancsak véget vet a szolgálati jogviszonynak.¹⁴³ Ezt a kötelezettséget a munkáltatói jogkör gyakorlója soron kívül is előírhatja.¹⁴⁴

c) Ide vágó érdekes problémakört vet a bírák korábbi *kényszernyugdíjazása* is. Az Alkotmánybíróság 33/2012. (VII. 17.) AB határozat alaptörvény-ellenesnek nyilvánította és megsemmisítette a Bjt.-nek azt a szakaszát, amely a bírák kötelező nyugdíjkorhatárát 70-ről 62 évre csökkentette. A testület summázata szerint, a bírák szolgálati viszonya felső korhatárának mértékét az alkotmányozó, vagy ennek hiányában sarkalatos törvény viszonylag szabadon állapíthatja meg, továbbá az Alaptörvényből sem vezethető le konkrét életkor a szabályozáshoz, de az igen, hogy új korhatár bevezetésének – ha ez a felső korhatár csökkentését, és nem a korábbi korhatár megemelését jelenti, mint ebben az esetben is – csak fokozatosan, kellő átmeneti idő

¹³⁹ L. a Bjt. 58. § (3) bekezdését.

¹⁴⁰ L. a Bjt. 8. § (3) bekezdését.

¹⁴¹ Ennek aspektusához l. FEKETE: i. m. 647-648. o.

¹⁴² L. a Bjt. 22. §-át.

¹⁴³ L. a Bjt. 90. § (6) pontját.

¹⁴⁴ L. a Bjt. 200. §-át. Egyebekben a vagyonnyilatkozatról l. a Bjt. XIII. Fejezetét.

alatt, a bíró elmozdíthatatlansága elvének sérelme nélkül lehet helye.¹⁴⁵ Ezzel szorosan összefügg Baka András korábbi legfelsőbb bírósági elnöki tisztségéből történő elmozdítása is, aki a kritikus, de szakmaiatlannak korántsem nevezhető véleménynyilvánításai miatt (összefüggésben az iménti határozatban megsemmisített törvényhellyel is) az új alaptörvényi és törvényi szabályok nem tették lehetővé számára az elnöki tisztség további betöltését, ugyanis az EJEB-nél eltöltött 17 év bírói tevékenység nem számított többé, így nem volt meg az előírt 5 év bírói gyakorlat.¹⁴⁶

6.2. A bírói szolgálati jogviszonyból fakadó kárfelelősség

Tekintettel arra, hogy a bírói kárfelelősség körében már sokan sokféle megközelítésből értekeztek,¹⁴⁷ e helyütt csupán utalok arra, hogy mind a bírót, mind a munkáltatót, azaz az államot speciális kártérítési felelősség terheli. Előbbi a szolgálati viszonyából eredő kötelezettségének szándékos vagy súlyosan gondatlan megszegésével a munkáltatónak okozott kárért anyagi felelősséggel tartozik (első esetben teljes mértékben, második esetben havi bérének háromszorosával megegyező mértékben), továbbá tőle a munkáltató az okozott személyiségi jogsértés miatt sérelemdíjat követelhet.¹⁴⁸ Utóbbi viszont a bírónak a szolgálati viszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel, továbbá a szolgálati viszonyával összefüggésben okozott személyiségi jogsértésért sérelemdíj megfizetésére kötelezhető.¹⁴⁹

7. Következtetések és javaslatok

Általánosságban megállapítható, hogy bírói szolgálati jogviszony mint foglalkoztatási jogviszony munkajogi elemeket tartalmazó komplex közjogi jogviszonyt jelent, amelyben a bíró a jogszabályoknak, nem pedig a foglalkoztatási szerződésnek megfelelő munkavégzésre köteles, és korlátokkal ugyan, de köteles eleget tenni a munkáltatói jogkör gyakorlója utasításainak is. A munkáltatói jogkör gyakorlójának meghatározó befolyása van a bírói kiválasztására, előmenetelére, valamint a személyi és

¹⁴⁵ 33/2012. (VII. 17.) AB határozat, ABH 2012, 99, 117.

¹⁴⁶ Részletesen l. az EJEB, *Baka kontra Magyarország*, (20261/12), 2016. július 23.; FEKETE: i. m. 647. o. A szolgálati idő számításához érdekességként l. pl. a 3535/2021. (XII. 22.) és 3536/2021. (XII. 22.) AB határozatokat.

¹⁴⁷ L. pl. BORBÁS Beatrix: Néhány gondolat a közhatalom kárfelelősségéről. In: CSERNY Ákos (szerk.): Ünnepi tanulmányok Rácz Attila 75. születésnapja tiszteletére. Nemzeti Közszerkesztési és Tankönyv Kiadó, Budapest, 2013. 97-108. o.; BORBÁS Beatrix: *A bírói hatalom kárfelelőssége*. HVG-ORAC, Budapest, 2014.; JAKAB Éva: Immunitás? Az állam kárfelelősségének történeti gyökereihez. *Acta Humana: Hungarian Centre for Human Rights Publications*, 2018.; BORBÁS Beatrix: Néhány gondolat a közhatalmi kárfelelősségről. In: BORBÁS Beatrix (szerk.): *Immunitási tünetek a közhatalmi felelősség körében*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018. 57-69. o.; JAKAB Éva: Adalékok az állam kárfelelősségének történeti gyökereihez. In: KOVÁCS Éva Margit (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Imre Miklós tiszteletére*. Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest, 2020. 191-204. o.; TÓTH András: Az EUB Hochtief-ítéletének hatása a bírósági kárfelelősségi rendszerre. *Jogtudományi Közlemény*, 2022. 7-8. szám 286-297. o.; BODA Zoltán: Egy új kárfelelősségi jogintézmény – a polgári peres eljárás elhúzódnásával kapcsolatos vagyoni elégtétel. *Allam- és Jogtudomány*, 2022. 2. szám 3-29. o.

¹⁴⁸ L. a Bjt. 131-133. §-ait.

¹⁴⁹ L. a Bjt. 135. § (1) bekezdését.

tárgyi feltételek, vagyis a munkakörülmények alakítására. Jóllehet nem jelenthető ki, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának olyan erős jogosítványai lennének, mint az Mt. szerinti munkáltatónak – ugyanis a sarkalatos törvények korlátokat állítanak számára –, de a bíróra történő ráhatása – az ítélkezéstől eltekintve – objektíve tetten érhető.

A tanulmány konkrét megállapításait nem ismételve meg, a következőkre hívom fel a figyelmet, illetve teszek javaslatot.

a) A szakmai alkalmasság kérdéskörét vizsgálva megállapítható, hogy a határozott időre kinevezett bírákra szigorú szűrőmechanizmus vonatkozik, ahol jobban érvényesül a szubjektum, vagyis nagyobb a diszkrecionális mozgástér arra vonatkozóan, hogy adott személy határozatlan időre bírónak kinevezhető-e vagy sem. Tulajdonképpen e körben „korlátlanul” távol tarthatók az alkalmatlan személyek a bírói hivatástól. De ez is rejthet magában problémákat. Mi van például akkor, amikor a bíró minden tekintetben rátermettségéről tett tanúbizonyságot, és a róla alkotott szakmai vélemények is pozitív színben tüntetik fel munkáját, személyét. Erre lehet példa Szabó Gabriella bírónő ügye, amely mivel még – a kézirat lezárásakor – folyamatban van, különös óvatossággal kezelendő, de érdekes és izgalmas jogi tanulsággal kecsegtet.

Az említett határozott időre kinevezett bírónő, aki arról nyilatkozott, hogy határozatlan időre történő kinevezését kéri, 2021 elején vetették alá a Bjt.-ben foglalt rendes értékelésnek. Ennek eredményeképpen folyó év márciusában – a vizsgálat és értékelés alapján – alkalmatlannak minősítették, annak ellenére, hogy a szóban forgó bírónő sikeres, az Európai Unió Bíróságához történő kikérdezést tudhatott maga mögött,¹⁵⁰ amely inkább erősíti, semmint csökkenti a szakmai alkalmasságának megítélését. Az értékelést azonnal megtámadta az elsőfokú szolgálati bíróság előtt, azonban – törvényi garancia hiányában – bírói szolgálati jogviszonya a határozott idő elteltével, 2021. június 30-án – az értékelés felülvizsgálata alatt – ipso iure megszűnt, még mielőtt ügyében jogerős döntés született volna. Ezt követően a Kúria mint másodfokú szolgálati bíróság 2021. november 4-i jogerős Szf9.2021/14. sz. ítéletében helybenhagyta az első fokon eljáró szolgálati bíróság döntését. Az Alkotmánybíróság 3239/2022. (V. 18.) AB végzésében visszautasította az utóbb mondott kúriai döntés alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panaszt.

Mindezt áttekintve felvetődhet az a – pragmatikus tartalmú mégis – hipotetikus kérdés, hogy vajon milyen jogorvoslati lehetőség illetné meg a határozott időre kinevezett bírót, amennyiben „alkalmatlan” értékelést követően a bíróság elnöke nem kezdeményezte volna az alkalmatlansági eljárást. A Bjt. szerint ugyanis ipso iure megszűnik a határozott időre kinevezett bíró szolgálati jogviszonya a határozott idő elteltével, azonban nincs kiegészítő szabály arra az esetre vonatkozóan, ha a bíróság elnöke elmulasztja az alkalmatlansági eljárás megindítását.

b) Az előbbi pontban hozott példa jól mutatja, hogy alapvető jogszabályi hiányosságok vannak a bírák igazságszolgáltatásból történő jogellenesnek vélt elmozdításával szemben.¹⁵¹ Ezzel összefüggésben indokolt lenne – a határozott időre kinevezett bírák fokozottabb védelme érdekében – olyan törvénymódosítás, amely a

¹⁵⁰ L. az Európai Unió Bíróságának C-564/18. sz. *LH kontra Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal* [Tompai] ügyben 2020. március 19-én hozott ítéletét.

¹⁵¹ Vö. *Contributions of Hungarian NGOs*...5. o.

határozott időre kinevezett bírakat támogatja úgy, hogy amennyiben vizsgálatuk „alkalmatlan” minősítéssel zárul, bírói szolgálati jogviszonyuk akkor se szűnjön meg automatikusan a kinevezéstől számított harmadik év végén, hanem kizárólag akkor, amikor a bírák ügyeiben illetékes szolgálati bíróság jogerős döntése megszületett.¹⁵² Az OBH ezirányú javaslata szerint a bíró az alkalmatlanná minősítés és a jogerős döntés közötti időszakban mentesülne a munkavégzési kötelezettség alól, de jogosult maradna az átlagilletményére. Ez kizárná azt, hogy egy esetleges téves értékelés miatt alkalmatlanná nyilvánított bíró hosszabb időre állás és jövedelem nélkül maradjon. Megfontolandó pervesztés esetén ennek részbeni visszafizetését kilátásba helyezni abból a célból, hogy akit alkalmatlannak nyilvánítanak, ne pereljen automatikusan. Mindez azért is lenne üdvös, mert ha a szolgálati bíróság utóbb meg is állapítja a bíró alkalmasságát, az sem eredményezi automatikus a tisztségébe történő visszahelyezését (lásd pl. a Baka-ügyet). A törvényi szabályozásból továbbá az sem világos, hogy ebben az esetben ki lehet-e kényszeríteni egyáltalán, hogy az érintettet újra kinevezzék a régi álláshelyére. Ezt úgy kellene megoldani, hogy a szolgálati bíróságoknak meghatározott időn belül kellene döntéseket hozniuk, hogy ezt a feltételt teljesíteni lehessen. Azt is elő kellene írni, hogy a döntésig a vitatott bírói helyet csak ideiglenesen (pl. kirendeléssel) lehessen pótolni, ne legyen ide kinevezett bíró (az ő helyzetét is védeni kell). Mindenesetre egyértelmű, hogy a határozott idő eltelte előtti alkalmassági vizsgálat stabil biztosítékok kiépítése nélkül, kétségkívül igen erős bírósági elnöki jogosítvány, amely óhatatlanul vélt vagy valós elvárások iránti megfelelés irányába hathat, és ennyiben a bírói függetlenség követelményének reális kockázatának számít.¹⁵³

c) Alapvetően pozitívként értékelendő, hogy a határozatlan időre kinevezett bírót, ha nem követ el súlyos fegyelmi vétséget vagy bűncselekményt, gyakorlatilag pozíciójából nem lehet elmozdítani. Ennek negatív oldala lehet, hogy ez ugyanúgy igaz az alacsony színvonalon ítélkező bíróra is. A jelenlegi szabályozás alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója, vagyis a bíróság elnöke az, aki a szakmai alkalmatlansági eljárás kezdeményezésére jogosult, viszont véleményem szerint előremutató lenne, ha az adott szinten ítélkező bírák egy döntő hányada is jogosult lenne eljárást kezdeményezni, mivel az ítélkezés magas színvonalon tartása kollektív érdek.

d) Végetül az ítélkezés színvonalának emeléséhez és a szakmai alkalmasság általános ellenőrzéséhez kapcsolódóan az alábbiakat javaslom. Tekintettel arra, hogy az ítélkezés alacsonyabb színvonala miatt – ha az nem önkényes – a bíró nem szankcionálható, mivel az a bírói függetlenségbe való önkényes beavatkozás lenne, érdemes alternatív megoldásokhoz nyúlni. Az egyik megfontolandó megoldás lehet a legszínvonalasabb bírósági ítéletek, illetve az önkényes vagy alacsony színvonalú döntések belső, név szerinti intranetes közzététele. Ezzel a módszerrel – a pontos megjelölés révén – olyan szakmai nyomást lehetne gyakorolni a döntést hozó bíróra, amely esetleg pozitívan befolyásolhatná az önkényesség mértékét, a szakmailag megalapozottabb ítéletek megszületését.¹⁵⁴ Véleményem szerint ez azért sem aggályos

¹⁵² Vö. 2022.OBT.XI.10/25. 65. o.

¹⁵³ Vö. TECZÁR Szilárd: *Megnehezítene a kezdő bírák kinevezését az OBH*. Forrás: <https://tinyurl.com/mt9h9bp7> (2023. március 27.)

¹⁵⁴ Vö. JÁN MAZÚR: *Judicial Corruption in Slovakia: Causes, Lawyers and Remedies*. Hertie School of Governance, Berlin, 2018. 36-37. o.

megoldás, mivel a felsőbb bíróságok ítéleteivel egyébként is végeznek ilyen tevékenységet, és a fókuszált ítélet-kiemelések, -értékelések kizárólag a bírósági rendszeren belül jelennének meg.

