

Pécsi Munkajogi Közlemények

XVII. évfolyam • II. online különszám • 2024. június



Pécsi Munkajogi Közlemények

XVII. évfolyam • II. online különszám • 2024. június



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, Őry Csaba, Pál Lajos

Főszerkesztő: Berke Gyula

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.

A jelen számban szereplő tanulmányok a 2020-1.1.2-PIACI-KFI-2021-00306 Okos Révkalauz HUB projekt keretében készültek.

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

ISSN 1789-7637 (Nyomtatott)

ISSN 3004-1821 (Online)

E számunk szerzői:

Bankó Zoltán

egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Barcsi Tamás

egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Berke Gyula

egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Békési Gábor

tudományos segédmunkatárs

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Bujtár Zsolt

adjunktus

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Diósi Szabolcs

tanársegéd

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Lénárdné Maletics Borbála

adjunktus

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Marosan Melinda

bírósági titkár

Pécsi Törvényszék

Monori Gábor

adjunktus

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Szijártó István

PhD hallgató

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

TARTALOM

<i>Bujtár Zsolt</i> : Az ESG szabályozás hatása a KKV-kra Magyarországon.....	6
<i>Monori Gábor</i> : Bevezetés a versenyjogi és fogyasztóvédelmi jogi ismeretekbe kis- és középvállalkozások számára	21
<i>Szjártó István - Berke Gyula – Bankó Zoltán – Békési Gábor</i> : Az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló (EU) 2019/1937 irányelv.....	34
<i>Barcsi Tamás – Diósi Szabolcs – Marosán Melinda – Bankó Zoltán</i> : A kis- és középvállalkozások foglalkoztatási gyakorlatának egyes munkajogi kérdéseire kapcsolódó etikai problémák és kezelésük, a megoldások beépíthetősége a vállalkozások döntési mechanizmusába	44
<i>Lénárdné Maletics Borbála</i> : A korlátolt felelősségű társaság természetes személy tagja és a társaság közötti munkavégzésre irányuló jogviszony.....	57

Bujtár Zsolt

Az ESG szabályozás hatása a KKV-kra Magyarországon*

Absztrakt: Az ESG szabályozás alapvetően a nyilvános, illetve közfeladatokat ellátó jelentős tőkével és létszámmal dolgozó nagyvállalkozásokat szabályozza. A szabályozás által meghatározott működési keret azonban jóval túlmutat az egyes közvetlenül szabályozott társaságok működésén azáltal, hogy a beszállítói kör működését is be kell vonniuk az ESG kockázatkezelés körébe. A magyar jogi szabályozás az ESG törvény szállítói tevékenységek fenntarthatósági átvilágítása, az ellátási lánc kockázat felmérése és kezelése és az Európai Unió erdőirtás elleni küzdelem területén hozott rendelet¹ közvetlenül is érinti a KKV-kat. A tanulmány megállapítja, hogy a KKV-kra az ESG közvetett módon is már jelentős hatással bír. Azonban ezen túl is érdemes proaktívan kezelni az ESG kritériumokat, mert azok iránti elkötelezettség már napjainkban is számszerűsíthető előnyökkel járhat a KKV-k számára. A proaktív magatartás részükről pedig jelentős versenyelőnyrel kecsegtet.

Kulcsszavak: ESG, KKV, felelős társaságirányítás, stakeholder, fenntartható fejlődés,

Bevezető

A jelen tanulmány célja, hogy bemutassa az Európai Unióban és Magyarországon az ESG szabályozás hatását a kis- és középvállalkozásokra.

A tanulmány bemutatja az ESG fogalmi rendszerét. A hatályos ESG szabályozás a nyilvános, illetve közfeladatokat ellátó jelentős tőkével és létszámmal dolgozó nagyvállalkozásokat szabályozza. A szabályozás által meghatározott működési keret azonban jóval túlmutat az egyes közvetlenül szabályozott társaságok működésén azáltal, hogy a szállítói kör működését is be kell vonniuk a vizsgálódás körébe. A tanulmány elsőként a KKV-k Európai Unió és hazai szabályozását és gazdasági szerepüket, valamint a magyar ESG törvény által meghatározott személyi kört és elvárt tevékenységet vizsgálja.

Ezt követően a jogi szabályozás által csak érintőlegesen szabályozott KKV kör az ESG szabályozás adta közvetett kihívásait és lehetőségeit vizsgálja. A vizsgálat során a tanulmány kiterjeszti a vizsgálat tárgyát a hazai KKV-k mellett egy európai kitekintéssel is.

A tanulmány végül megállapítja, hogy a KKV-kra az ESG közvetett módon jelentős is hatással bír. A proaktív magatartás jelentős versenyelőnyrel kecsegtet. Az ESG elvek alkalmazásának szintje alapján pedig négy kategóriát különíthetünk el, melyek az alábbiak: bajnokok, hamarosan bajnokká válók, bizonytalanok és lemaradók.

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

¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/1115 Rendelete (2023. május 31.) Az erdőirtáshoz és az erdőpusztuláshoz kapcsolódó egyes áruk és termékek uniós piacon történő forgalmazásáról és unióból történő kiviteléről, valamint a 995/2010/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről

Magyarország a KKV-k ESG alkalmazkodása területén a közepes kategóriába sorolható.²

A magyar jogi szabályozás a szállítói tevékenységek fenntarthatósági átvilágítása és monitoringja az erdőirtás elleni küzdelem és a visszaélés-bejelentési rendszer esetében közvetlenül is érinti a KKV-kat.

1. Az ESG rövid történeti áttekintése

Az angol elnevezés az ESG (Environmental, Social and Governance – a környezeti, társadalmi és társaságirányítási) akroníma egyre szélesebb körben ismertté válik napjainkra az üzleti világban és joggyakorlatban egyaránt. Ennek a szélesedő folyamatnak alapvetően három oka van, és ez a három pillérből jól levezethető okozati összefüggés formájában is megjelenik.

Magát az ESG elnevezést 2004-ben használta először James Gifford a United Nations Environment Programme Finance Initiative gyakornokaként,³ amikor részt vett - az ENSZ akkori főtitkárának, Kofi Annannak - a világ vezető 55 befektetési bankjának küldött levelének a megfogalmazásában.⁴

Más vélemény szerint az ESG kifejezés első használata egy évvel későbbre, a 2005. augusztus 25-én az IFC (International Finance Corporation) által Zürichben szervezett konferenciára⁵ datálható. A konferencia azt tűzte ki céljául, - éppen az ENSZ felhívás alapján -, hogy az intézményi befektetők és pénzügyi elemzők központi helyet szenteljenek az ESG célok által meghatározott értékeknek, különösen a pénzügyi eszközökről készített pénzügyi értékelések, és a reál és pénzügyi döntési folyamatok során.⁶

Az ENSZ kezdeményezés célja általában volt az, hogy az intézményi befektetők⁷ figyelmét felhívja a fenntartható és zöld pénzügyi rendszer támogatására. A világ 51 legnagyobb vagyonkezelő szervezete a 2004-es összes (becsült) 48,8 ezer

² SDA Bocconi School of Management's Sustainability Lab és Assicurazioni Generali's SME EnterPRIZE Fostering Sustainability in Small and Medium-Sized Enterprises Generali SME EnterPRIZE White Paper 3rd Edition

³ Elliot Wilson: The United Nations free thinkers who coined the word „ESG” and changed the world Euromoney October 01, 2021

⁴ Bujtár Zsolt- Ferencz Barnabás: A környezeti, társadalmi és irányítási gondolatiség alapjai ESG Online folyóirat 2023/1 szám 15. old.

⁵ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_report_whocareswins2005_wci_1319576590784 (2024.05.24.)

⁶ Bujtár Zsolt: ESG az intézményi befektetők szabályozása tükrében In: Bujtár, Zsolt; Gáspár, Zsolt; Szilovics, Csaba; Breszkovics, Botond; Ázsoth, Szilvia; Szívós, Alexander Roland (szerk.) Fenntartható növekedés (ESG) jogi és gazdasági aspektusai Pécs, Magyarország : Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar (PTE ÁJK) (2022) pp. 4-13.

⁷ Intézményi befektetők azok vagyonkezelést végző pénzügyi intézmények melyek megtakarítók és befektetők vagyonának, megtakarításának gyarapításával kizárólagos tevékenységként foglalkoznak. Ezek közé tartoznak a befektetési alapok, a nyugdíjalapok, az életbiztosító társaságok, de a hedge fundok, az ETF-ek és a zártkörű tőke befektetési társaságok (private equity companies) és a szuverén alapok vagyonkezelői is. [Bujtár Zsolt: Eladó az egész világ? Avagy - ETF-k szabályozási kérdései.](#) Jura 2016. 22. évf. 1. sz. 171-181. o.

milliárd USD (billió USD) vagy 60 %-át kezeli.⁸ Ez utóbbi tény azért különösen releváns, mert passzív vagyonkezelőként a nyugdíjalapok és befektetési alapokat, szuverén alapokat⁹ kezelő intézményi befektetők jelentős hatással bírnak a tőzsdén jegyzett és a zárt körűen működő, de már a kockázati tőkét bevont dinamikus növekedés előtt álló társaságok működésére a közgyűléseiken történő részvételükkel. Azért, mert akár kisebbségi részvényesi jellegük (jellemzően ritkán növelik részesedésüket a 2-5 %-os küszöb fölé) ellenére is jelentős szakmai hírnévvel rendelkeznek, sőt a világ vezető globális és helyi vállalkozásainak is az ügyvezető testületeiben képviseltetik magukat. Így a szavuk túlmutat a szavazati arányukon, sőt akár az aktivista befektetőkkel (jellemzően hedge fundokkal) is együtt szavaznak számos esetben, ezzel gyakran a stratégiai változások aktív részeseivé válhatnak.

Magyarországon az ESG törvény¹⁰ az ESG rendszerét egy „olyan fenntarthatósági kérdésekre vonatkozó szempontrendszerként” definiálja, „amely egy adott vállalkozásnál a környezetre, a társadalomra és az irányításra vonatkozó hatásokat és faktorokat értékeli fenntarthatósági szempontból”.¹¹

2. A KKV szektor és jelentősége a XXI. század gazdaságában

A kis- és középvállalkozások (KKV-k) foglalkoztatóként többségi szerepet töltenek be a nemzetgazdaságok életében napjainkban. A fejlődő országok esetében a WTO (World Trade Organization) 2020. évi jelentése alapján a KKV-k a foglalkoztatottak 70 %-át alkalmazzák és a GDP-hez való hozzájárulásuk eléri annak 35 %-át.¹²

2.1. A kis- és középvállalkozások meghatározása hazánkban és az Európai Unióban

A kis- és középvállalatok gazdaságban betöltött szerepének fontosságát a közgazdászok már az 1980-as évek eleje óta ismét felfedezték.

A kis- és középvállalkozások pontos definíciója számos tényező miatt fontos lehet. Azonban mindenképpen szükséges az elhatárolásuk a mikro- és a nagyvállalati

⁸ Watson Wyatt Global The World's 500 Largest Asset Managers The P&I/ Watson Wyatt global 500 ranking is prepared using joint research by Pensions & Investments and Watson Wyatt Year end 2006, 2006 <https://www.fondsprofessionell.de/upload/attach/287140.pdf> (2024.05.16) 12-13 old.

⁹ Kecskés András: A szuverén alapok jogi háttere és magyarországi bevezetésének körvonalazódó lehetőségei (JURA, 2019/2., 311-324. o.) A Norvég Jegybanki Vagyonkezelő (Norges Bank Investment Management - NBIM) a Norvég Jegybank vagyonkezeléssel foglalkozó szervezeti egysége, amely a norvég olaj alapot a hivatalos nevén a The Government Pension Fund Global-t (GPF) a világ legnagyobb tőkéjű (1000 milliárd USD-t meghaladó szuverén alapját és a norvég valutatartalékok egy részét kezeli az 1998. évi megalakulása óta.

¹⁰ 2023. évi CVIII. törvény a fenntartható finanszírozás és az egységes vállalati felelősségvállalás ösztönzését szolgáló környezettudatos, társadalmi és szociális szempontokat is figyelembe vevő, vállalati társadalmi felelősségvállalás szabályairól és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról

¹¹ 2023. évi CVIII. törvény a fenntartható finanszírozás és az egységes vállalati felelősségvállalás ösztönzését szolgáló környezettudatos, társadalmi és szociális szempontokat is figyelembe vevő, vállalati társadalmi felelősségvállalás szabályairól és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról 7. § 4. bek.

¹² https://www.wto.org/english/tratop_e/msmesandra_e/msmesday20_e.htm (2024.05.24.)

szférától egyaránt. Az idősoros és nemzetgazdaságok közötti és összehasonlíthatóság az egyik, ha nem a legfontosabb szempont a megfelelően megalapozott mérés biztosításához. Hasonlóan, az fejlett és a fejlődő (másnéven feljövő, vagy angolul emerging) nemzetgazdaságok KKV szektorai közötti nemzetközi folyamatok bemutatását az azonos módon definiált, és egységesen számított mérési adatokkal készült összehasonlítás alapozhatja meg, egyben meghatározva a fejlődés irányát és mértékét is.¹³ A nemzetközi szinten is azonos definíciók alapján végzett adatgyűjtésből állnak össze a harmonizált nemzetgazdasági szintű statisztikák az Európai Unióban. Az azonos definíció másik meghatározó értéke, hogy az KKV-k működését támogató intézkedések az egységes piacon, csak ebben az esetben lehetnek megfelelően hatékonyak és konzisztensek, valamint így minimalizálhatók a piaci verseny torzulásai is.¹⁴ Hasonlóan fontos a célzott KKV támogatások igénybevételéhez is a pontos KKV definíció meghatározása. Az így, azonos alapon meghatározott definícióknak megfelelő mikro- kis- és középvállalkozások számára az európai uniós pályázati és kockázati tőke források is elérhetővé válnak, amelyek további társfinanszírozási lehetőség megnyílását is eredményezhetik a KKV-k számára.

Az Európai Unióban a 2003/36/EK bizottsági ajánlás által meghatározott mikro-, kis- és középvállalati definíció, mely 2005 január elsejétől egységes formában és szerkezetben pontos elhatárolást tartalmaz a KKV értelmezéséhez.¹⁵

A 2003/36/EK bizottsági ajánlás szerint a KKV minősítés több fázison keresztül határozható meg pontosan.¹⁶

A négy fázis során pontosan elhatárolhatóvá válik a KKV kör. Az első fázisban arról születik döntés, hogy a szervezet vállalkozás-e egyáltalán. A második fázisban három üzleti mutató, mint gazdasági kritérium alapján kell a társaságot minősíteni. Ez a háromüzleti mutatószám a társaság által foglalkoztatottak létszáma, az éves forgalom, azaz az árbevétel nagysága, és végül pedig az éves mérlegfőösszeg. A harmadik fázis meghatározza a három kritérium pontos jelentését, míg a negyedik lépés a kritériumok számítási módját.¹⁷

A fentiek alapján a mikrovállalkozás az az önálló vállalkozás, mely tíz főnél kevesebb éves munkaerőegységnek megfelelő foglalkoztatottal rendelkezik, éves forgalma eléri, de nem haladja meg a kétmillió EUR-t, valamint a mérlegfőösszege nem haladja meg a kétmillió EUR határt. E szerint kisvállalkozás az az önálló vagy

¹³ [Kecskés András: A kkv-k előtt álló kihívások Magyarországon és a Nyugat-Dunántúl régióban](#) Polgári Szemle: Gazdasági és társadalmi folyóirat 14: 1-3 pp. 194-197. (2018)

¹⁴ ENTERPRISE AND INDUSTRY PUBLICATIONS The new SME definition User guide and model declaration European Commission <https://www.eusmeccentre.org.cn/wp-content/uploads/2022/12/SME-Definition.pdf> (2024.05.12.) 7. old.

¹⁵Felhasználói útmutató a KKV-k fogalom meghatározásához Európa Bizottság <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/42921> (2024.05.21.) A Bizottság Ajánlása) 2003. május 6. a mikro-, kis- és középvállalkozások fogalmának meghatározásáról Belső piac, ipar-, vállalkozás-és kkv-politika Felhasználói útmutató a kkv-k fogalom meghatározásához 2. melléklet 43. old. A mikro-, kis- és középvállalkozások fogalmának a bizottság által elfogadott meghatározása 2. cikk. (Az értesítés a C (2003) 1422. számú dokumentummal történt) (EGT vonatkozású szöveg) (2003/361/EK) 2-6 cikk

¹⁶ Felhasználói útmutató a KKV-k fogalom meghatározásához Európa Bizottság <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/42921> (2024.05.21.)8-31. old.

¹⁷ [Kecskés András: A kkv-k előtt álló kihívások Magyarországon és a Nyugat-Dunántúl régióban](#) Polgári Szemle: Gazdasági és társadalmi folyóirat 14: 1-3 pp. 194-197. (2018)

konzolidált társaságokkal együtt meghatározott vállalkozás, amely tíz főt vagy annál több alkalmazottat foglalkoztat éves munkaerőegységben számolva, de az nem éri el az ötven főt, az éves forgalma a kétmillió EUR-t eléri, de a tíz millió EUR érték fölé nem kerül, illetve az éves mérlegfőösszege eléri a kétmillió EUR-t, de nem haladja meg a tíz millió EUR értéket.

Középvállalkozás az a független vállalkozás, amelynél az alkalmazotti létszám eléri, illetve meghaladja az ötven főt, de nem éri el a kétszázötven főt. A középvállalkozás éves forgalma a tízmillió EUR-t eléri, de az ötvenmillió EUR-t már nem haladja meg, illetve az éves mérlegfőösszege a tízmillió EUR értéket eléri, de a negyvenhárommillió EUR értéket már nem haladja meg.

A fenti három kritérium közül az Európai Unió statisztikai adatközlései a nemzeti statisztikák alapján csak a létszám alapú statisztikákat közlik.¹⁸

„Magyarországon a kis- és középvállalkozások (kkv) fogalmának meghatározását, fejlődésük támogatását a 2004. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: kkv-törvény, kkv tv.) szabályozza, amely a 2003/361/ EK rendelkezéseit emelte át a magyar jogrendszerbe. Eszerint azon szervezetek sorolhatók a kkv-k közé, amelyek összes foglalkoztatotti létszáma nem éri el a 250 főt, valamint éves nettó árbevételük 50 millió eurónál alacsonyabb forintösszeg, vagy a mérlegfőösszegük legfeljebb 43 millió eurónak megfelelő forintösszeg.¹⁹ Nem tekinthető továbbá kkv-nak az a vállalkozás, amelyben az állam vagy az önkormányzat közvetlen vagy közvetett tulajdoni részesedése – tőke vagy szavazati jog alapján – külön-külön vagy együttesen meghaladja a 25%-ot, illetve a vállalkozás kapcsolati viszonyain alapuló konzolidált létszám-, árbevétel- és mérlegfőösszeg-adatok meghaladják a fenti értékeket.”²⁰

Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban: KSH) azonban 2016-tól²¹ 2013-ig²² visszamenőleg is korrigálta és módosította a kis- és középvállalkozásokra vonatkozó statisztikai adatokat, mégpedig úgy, hogy az éves forgalomra és a mérlegfőösszegre vonatkozó adatokat is figyelembe veszi KKV besorolás során a jövőben. A három üzleti mutatószám kritérium úgy módosult, hogy a létszám esetében 249 fő-ig tekinthető KKV-nak a KSH szerint, a statisztikai adatgyűjtés során egy vállalkozás. A két üzleti mutatószám esetében a legfeljebb ötven millió EUR éves árbevétel vagy a negyvenhárom millió EUR mérlegfőösszeg, mint felső korlát továbbra is érvényben maradt a korábbi definíció alapján.

Az önálló vállalkozási tevékenység szempontjából is jelentős változásokra került sor a módszertani felülvizsgálat alapján. Ennek eredményeképpen a legalább 25 %-ban állami vagy önkormányzati tulajdonban lévő társaságok már nem tekintendők KKV-nak, ahogy azok a szervezetek sem, melyeknél állami vagy önkormányzati szerv a végső tulajdonos.

¹⁸Központi Statisztikai Hivatal : A kis- és középvállalkozások jellemzői – adat-előállítás új módszertannal 2016. november 2016. november 2. old.

¹⁹ 2004. évi XXXIV. törvény a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról 3 §

²⁰ Központi Statisztikai Hivatal : A kis- és középvállalkozások jellemzői – adat-előállítás új módszertannal 2016. november 2016. november 2. old.

²¹Központi Statisztikai Hivatal: A kis- és középvállalkozások jellemzői – adat-előállítás új módszertannal 2016. november 2016. november 2-6. old.

²² Azért eddig az időpontig, mert ekkortól álltak rendelkezésre a módosított adatok.

A KSH a külföldi székhelyű szervezetekkel - a megfelelő adatbázis hiányában - szintén csökkent a KKV-k statisztikai köre. Az adattisztítás eredményeképpen megállapítható, hogy a három üzleti mutató mellett, a tényleges üzleti tevékenység, az önálló és független vállalkozási tevékenység szempontjai is érvényesülnek az új adatbázisban.²³

Az új adatbázis alapján készült statisztika az alábbi nemzetgazdasági szintű adatokat tartalmazza Magyarországra vonatkozóan.

A KSH által közölt adatok alapján²⁴ megállapítható, hogy a mikro és KKV vállalkozások száma 2013 és 2022 között szinte megduplázódott Magyarországon, amely trend döntő többségben az egyszemélyes mikro-vállalkozások közel 90 %-os számbeli gyarapodásának tudható be. A foglalkoztatottak létszám adatait elemezve megállapítható, hogy az egyszemélyes mikro-vállalkozások számának jelentős bővülése okozta a jelentős foglalkoztatotti létszám-bővülést, míg a középvállalkozások esetében az ebbe a kategóriába tartozó vállalkozások több mint 10 %-os számszerű növekedése ellenére minimálisan, de csökkent az általuk foglalkoztatott létszám. Ez a tény alapján egyértelműen módon megállapítható, hogy a kis és középvállalatok hatékonysága jelentősen növekedett ezen időszakban Magyarországon. Ez a trendet tükrözi a kisvállalkozásoknál az egy főre jutó árbevétel a vállalkozások számának a növekedését jelentősen meghaladó, közel 40 %-os növekedése és ugyanezen mutató közel duplázódása a középvállalkozások esetében, egy hasonló 10%-os számszerű növekedés mellett, a vizsgált 2013 és 2022 közötti időszakban.

2.2. Az Európai Unió KKV stratégiája

Európa 25 millió kis- és középvállalkozása (kkv) meghatározó szerepet tölt az Európa gazdaságában.²⁵ Közel 100 millió foglalkoztatott és Európa GDP-jének több mint felét adó szegmens az Európai Unió számára kiemelten fontos. Az Európai Unió Bizottsága szerint a kkv-k nemcsak nyitottak, de számos innovatív megoldást biztosítanak a klímaváltozás, és a társadalmi kohézió területén. Ez az innovációs képesség teszi alkalmassá a KKV-kat arra, hogy meghatározó szerepet játszanak az Európai Unió fenntartható és digitális gazdaságra való kettős átállásában. A KKV-k azért is különösen értékesek a jelentős foglalkoztató szerep mellett az Európai Unió számára, mert bizonyították a külső sokkhatásokkal szembeni ellenálló képességüket, ahogy az elmúlt évek Covid -19 járványára és a gázárak jelentős emelkedésére, valamint ezek következtében kialakult értékláncok sérülékenységére rugalmasan voltak képesek reagálni.

A KKV-kra szerte Európában, mint a sokszínűség és az inkluzív társas működés egyik pillérére is tekinthetünk. Üzleti felépítésük, és működési formáik,

²³ Központi Statisztikai Hivatal: A kis- és középvállalkozások jellemzői – adat-előállítás új módszertannal 2016. november <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/kkv15.pdf> (2024.05.24.) 2-4.old

²⁴ Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0018.html (2024.05.24.) 9.1.1.17. A vállalkozások teljesítménymutatói kis- és középvállalkozási kategória szerint táblázat alapján

²⁵ EURÓPAI BIZOTTSÁG Brüsszel, 2020.3.10. COM(2020) 103 final A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának KKV-stratégiája a fenntartható és digitális Európáért Bevezetés 1. pont

valamint üzleti céljaik spektruma képes az emberek sokszínűségét befogadni és azokat egy magasabb szervezetségi szinten integrálni. Az Európai Unió 2020-ban megfogalmazott stratégiája ezért elismeri a sokszínű, a gazdaság és a társadalom számára egyaránt releváns szükségleteiket, és segíteni kívánja a KKV-kat abban, hogy versenyképesek, ellenállóak és fenntarthatók lehessenek. Felismerve ennek szükségességét az Európai Unió célja a horizontális intézkedések biztosítása minden KKV számára.²⁶

Az Európai Unió KKV stratégiája ezért három alappillérré építi a KKV-k növekedését és működését támogató intézkedéseket: a) a fenntarthatóság és digitalizáció, és arra történő átálláshoz szükséges kapacitások kiépítése és támogatása; b) szabályozási terhek csökkentése és a piacra jutás elősegítése; valamint c) a KKV-k különösen, korai stádiumában szükséges tőkepiaci, finanszírozási eszközökhöz való hozzáférés javítása. Az európai KKV-k összetettnek és megterhelőnek találják a jogi szabályozást, különösen a tagállamok eltérő eljárásai miatt. Ezek az akadályok sokakat elriasztanak attól, hogy határokon átnyúlóan folytassanak üzleti tevékenységet és határokon átnyúlóan bővíljenek. Ha mégis így tesznek, gyakran nagy platformokat használnak közvetítőként, ami egyenlőtlen tárgyalási pozíciókhoz vezet.

Az szabályozási akadályok felszámolása az Európai Unió KKV stratégiája szerint az Európai Unió és a tagállamok közös felelőssége. A túlzott terhek nagy része a nemzeti jogszabályokból ered, és ezért különösen fontos felmérni a túlszabályozási intézkedések kkv-kra gyakorolt hatását. A tagállamoknak a Bizottsággal együtt továbbra is szigorúan alkalmazniuk kell a „gondolkozz először kicsiben”²⁷, az „egyszeri adatszolgáltatás”²⁸ és az „alapértelmezetten digitális”²⁹ elveket.

A jelen tanulmány szempontjából fontos kiemelni, hogy az első alappilléren belül a fenntarthatóság területén az Európai Unióban a KKV-k negyede már 2017-ben zöld termékeket vagy szolgáltatásokat kínált.³⁰ Erre a tényre alapozva valamint a KKV-k által a növekedés akadályaként az összetett adminisztratív és jogi eljárásokat is megemlítve³¹ továbbá a növekvő környezeti kihívásokra is reagálva és fogyasztói preferenciák éppen a környezettudatosság felé történő elmozdulására is alapozva az Európai Unió is a fenntartható üzleti modellekre és magatartásokra történő átállást támogatja a KKV-k esetében. Ennek során az Európai Unió nemcsak a környezeti kockázatok megértését és tudatosítását, de annak hatásainak csökkentését is támogatni kívánja a KKV stratégia szerint; kiemelten az építőiparban, a műanyaggyártásban, az

²⁶ EURÓPAI BIZOTTSÁG Brüsszel, 2020.3.10. COM(2020) 103 final A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának KKV-stratégia a fenntartható és digitális Európáért Bevezetés 2.pont

²⁷ A „gondolkozz először kicsiben” elv emlékeztet arra, hogy mind uniós, mind nemzeti szinten figyelembe kell venni a kkv-k érdekeit a szakpolitikai döntéshozatal során.

²⁸ Az „egyszeri adatszolgáltatás” elve alapján a polgároknak és a vállalkozásoknak a különböző adatokat csak egyszer kell megadniuk a közigazgatásnak.

²⁹ Az „egyszeri adatszolgáltatás” elve alapján a polgároknak és a vállalkozásoknak a különböző adatokat csak egyszer kell megadniuk a közigazgatásnak.

³⁰ 2017. évi Eurobarométer felmérés a kkv-król, az erőforrás-hatékonyságról és a zöld piacokról

³¹ EURÓPAI BIZOTTSÁG Brüsszel, 2020.3.10. COM(2020) 103 final A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának KKV-stratégia a fenntartható és digitális Európáért Bevezetés 2. pont

elektronikai iparban és az agrár-élelmiszeriparban.³² Ezt a zöld innovációt, melynek Európa szülőhelye³³ az Európai Unió a zöld támogatási tervvel³⁴ billió EUR magán és közforrás bevonásával is kívánja 2030-ig támogatni.

2.3. Magyarország 2019-2030 kibővített KKV stratégiája

A 2019-2030 magyar KKV stratégia kibővített változatát a magyar Kormány 2023 decemberében hozta nyilvánosságra.³⁵ Ennek részeként jól beazonosíthatóan megjelenik a fenti három európai uniós pillér. A fenntarthatóság és digitalizáció, és arra történő átálláshoz szükséges kapacitások kiépítése és támogatása az első magyar pillérben történt, mely a versenyképes magyar KKV-k elnevezést kapta, és melynek része a technológiaváltás, a tudásépítés és a digitális átállás ösztönzése is.³⁶ A szabályozási terhek csökkentése és a piacra jutás elősegítése a második magyar pillérben az üzleti környezet és adózás címszó alatt jelenik meg, ahol a digitális közszolgáltatások fejlesztése mellett az adózás, az adminisztráció és az üzleti szabályozás területén a speciális könnyítéseket kidolgozása a cél, az energiaellátás biztonsága mellett, mely utóbbi költségcsökkentésen túl likviditási problémaként is megjelent a magyar KKV-k számára.³⁷ A harmadik az Európai Unió KKV stratégiájában megjelenő pillér a KKV-k korai stádiumában szükséges tőkepiaci, finanszírozási eszközökhöz való hozzáférés javítása. Ez a magyar KKV stratégia harmadik pillére, a zöld és digitális átállás fókuszával és kiegészítve még a magyar piacon szükséges a pénzügyi tudatosság növelésével, különösen a nembanki finanszírozás területén.³⁸ A magyar kibővített KKV stratégia a negyedik pillérében a magasabb hozzáadott értékű válságálló értéklánra épülő és az innovációra alapozott termékek és szolgáltatások felé kívánja a hazai KKV-kat orientálni.³⁹ Az ötödik magyar KKV pillér pedig egy speciális hazai helyzetre ad megoldást, amikor a rendszerváltást követően nagy számban létrejött vállalkozások

³² EURÓPAI BIZOTTSÁG Brüsszel, 2020.3.10. COM(2020) 103 final A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának KKV-stratégia a fenntartható és digitális Európáért Bevezetés 2. pont

³³ EURÓPAI BIZOTTSÁG Brüsszel, 2020.3.10. COM(2020) 103 final A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának KKV-stratégia a fenntartható és digitális Európáért Bevezetés 2. pont

³⁴ EURÓPAI BIZOTTSÁG Brüsszel, 2020.1.14. COM(2020) 21 final A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK A Fenntartható Európa beruházási terv Az európai zöld megállapodáshoz kapcsolódó beruházási terv 1. Bevezetés

³⁵ A magyar mikro-, kis- és középvállalkozások megerősítésének stratégiája 2019-2030 Első felülvizsgálat Budapest, 2023. december

³⁶ A magyar mikro-, kis- és középvállalkozások megerősítésének stratégiája 2019-2030 Első felülvizsgálat Budapest, 2023. december 9. old.

³⁷ A magyar mikro-, kis- és középvállalkozások megerősítésének stratégiája 2019-2030 Első felülvizsgálat Budapest, 2023. december 11. old.

³⁸ A magyar mikro-, kis- és középvállalkozások megerősítésének stratégiája 2019-2030 Első felülvizsgálat Budapest, 2023. december 11. old.

³⁹ A magyar mikro-, kis- és középvállalkozások megerősítésének stratégiája 2019-2030 Első felülvizsgálat Budapest, 2023. december 12. old.

generációváltását kívánja segíteni a vállalkozói készségek erősítésével és az utódlás különböző módjainak megismertetésével.⁴⁰

3. Az ESG hazai szabályozása – az ESG törvény

A 2023. évi CVIII. törvény a fenntartható finanszírozás és az egységes vállalati felelősségvállalás ösztönzését szolgáló környezettudatos, társadalmi és szociális szempontokat is figyelembe vevő, vállalati társadalmi felelősségvállalás szabályairól és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról (továbbiakban: ESG törvény) indoklása meghatározza a vonatkozó uniós joganyagokat mint az átültetendő joganyag forrását, mégpedig a 2022. december 14-én kihirdetésre került az 537/2014/EU rendeletnek, a 2004/109/EK irányelvnek, a 2006/43/EK irányelvnek és a 2013/34/EU irányelvnek a fenntarthatósággal kapcsolatos vállalati beszámolás tekintetében történő módosításáról szóló 2022/2464/EU európai parlamenti és tanácsi irányelveket. Az Európai Unió szabályozásának a célja egy homogén vállalati fenntarthatósági beszámolási (jelentéstételi) követelmények létrehozása és a Taxonómia rendelet⁴¹ által meghatározott beszámolási követelmények és a vállalati fenntarthatósági jelentéstételi követelmények között koherencia kialakítása. Az uniós irányelv személyi köre a nagyvállalatra, valamint a szabályozott piacon (ebben az esetben értéktőzsdén) jegyzett KKV kör, melynek éves jelentéstételi kötelezettséget ír elő a fenntarthatósági kérdésekről, mint a környezeti, a társadalmi kérdések, az emberi jogok és az irányítási tényezők.⁴² Az ESG törvény hatálya is a nagyvállalatokra és közérdeklődésre számot tartó kis- és középvállalatokra terjed ki. Így az eltérés az Európai Unió szabályozása és az ESG törvény között mindössze annyi, hogy jogalkotó által közérdeklődésre számot tartónak minősülő KKV is az ESG hatálya alá tartozik míg az Európai Unió szabályozás csak a nyilvános piacokra illetve kereskedési platformokra bevezetett értékpapírokat kibocsátó KKV-kra vonatkozik közvetlenül.

Az ESG törvény bevezetője négy fontos indokot sorol fel a kodifikációt indokolva. A fentiekben tárgyalt Európai Unió jognak való megfelelés mellett a fenntarthatósági szempontok objektív vizsgálatát, és a vizsgálat eredményének az elérhetőségét és átláthatóságát a pénz- és tőkepiaci szereplők számára. A másik fontos tényező, hogy a törvény hatálya alá tartozó vállalkozások megfelelő információval lássák el a náluk felmerülő fenntarthatósági kockázatokról a gazdasági szereplőket. Továbbá a törvény célja az is, hogy a fenntartható finanszírozás és az egységes felelős társaságirányításra ösztönözze a három ESG pillér alapján, így a környezettudatos a szociális és a társadalmi szempontok is figyelembevételére ösztönözze a vállalkozásokat.

A fentieknek kissé ellentmondva az irányítás csak az ESG definícióban szerepel, az ESG törvény a továbbiakban csak a társadalmi felelősségvállalást és a vállalati

⁴⁰ A magyar mikro-, kis- és középvállalkozások megerősítésének stratégiája 2019-2030 Első felülvizsgálat Budapest, 2023. december 12. old.

⁴¹ Az EURÓPAI PARLAMENT és a TANÁCS (EU) 2020/852 rendelete (2020. június 18.) a fenntartható befektetések előmozdítását célzó keret létrehozásáról, valamint az (EU) 2019/2088 rendelet módosításáról

⁴² 2023. évi CVIII. törvény a fenntartható finanszírozás és az egységes vállalati felelősségvállalás ösztönzését szolgáló környezettudatos, társadalmi és szociális szempontokat is figyelembe vevő, vállalati társadalmi felelősségvállalás szabályairól és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról

társadalmi felelősségvállalást bontja ki az előbbi az Alaptörvény Szabadság és felelősség részére⁴³ az utóbbi részben társadalomra a kultúrára és a jövő nemzedékeinek életfeltételeire gyakorolt hatás alapján⁴⁴ illetve a család, nemzet kultúra támogatásaként⁴⁵ vizsgálja azt. A két utóbbi definíció egyrészt nem fedi le egymást másrészt nem fedi le a 11 stakeholder (érintett) fentiekben említett Freeman által meghatározott körét sem, a kultúra és a jövő nemzedéke életfeltételeihez kötve annál szélesebb kört meghatározva, nehezen megfoghatóvá, illetve csak a (CSR - Corporate Social Responsibility) a felelős társaságirányítás egy szűkebb előfutárát használva, éppen egy jóval szűkebben értelmezve a felelős társaságirányítást. Ezáltal a felelős társaságirányítás mind a testületi irányítás modell, ahol az érintettek érdekharmozációja delegált jogok és kötelezettségek egyensúlyában és belső és külső ellenőrzési körök rendszerében valósulna meg háttérbe szorul és egy formalizált kockázatelemzés és kezelési rendszer került helyette kialakításra. A kérdés, hogy a felelős társaságirányítás rendszere mellett annak egy új dimenziójaként történt-e ez, mert akkor az ESG a felelős társaságirányítás egyik fontos felső szintű vezetői körébe kerül, vagy csak az ügyvezetésnek közvetlenül alárendelt, de annak részét nem képező azt a döntésekben nem integráló funkcióként tekintett-e a jogalkotó az ESG fogalomrendszerére. A kérdést a jövő dönti el, várhatóan egy hosszabb evolúciós folyamat részeként elsőként az Európai Unióban majd hazánkban is, ahol a HR-hez hasonlóan a felsővezetést támogató funkcióból egy a felsővezetés részét képező annak integráns részeként működő szerepet tölt be a szerző várakozásai szerint a jövőben. E kérdés eldöntésében Magyarországon támpontot adhat az ESG törvény végrehajtási rendelete is.

Az ESG törvény elemzésekor érdemes kiemelni, hogy úttörő módon definiálja a lényeges információ fogalmát és az ellátási lánc fogalmát az utóbbihoz a közvetlen és közvetett szállítók fogalmát is meghatározva. A kockázat terén is erőssége a törvénynek a környezeti kockázat a higanyról⁴⁶, a környezetben tartósan megmaradó szerves anyagokról⁴⁷, és veszélyes hulladékok határokon átívelő nemzetközi szállításáról ellenőrzéséről és ártalmatlanításáról szóló⁴⁸ nemzetközi egyezményekre történő hivatkozás.

A mikro-, kis- és középvállalkozások az ESG törvényben az Európai Unió és magyar statisztikai adatgyűjtéstől való eltérő definiálása az árbevétel és a mérlegfőösszeg esetében feleslegesnek tűnik és kevésbé teszi transzparenssé a KKV-k, amúgy is számos szempontot figyelembevéve pontos meghatározását.⁴⁹

Az ESG törvény erőssége a kockázatértékelés és kezelés rendszerének kidolgozása. Ezen belül is a fokozatosság és az arányosság elvének az érvényesítése. A fenntarthatósági célú átvilágítás esetében a belső felelősségvállalás rendszer és stratégia⁵⁰

⁴³ 7 § 29. bek.

⁴⁴ 7 § 30. bek.

⁴⁵ 6 § 2. bek.

⁴⁶ A higanyról szóló Minamata Egyezményben foglalt tilalmak

⁴⁷ A környezetben tartósan megmaradó szerves szennyező anyagokról szóló, Stockholmban, 2001. május 24-én elfogadott Egyezményben foglalt tilalmak

⁴⁸ A veszélyes hulladékok országhatárokat átlépő szállításának ellenőrzéséről és ártalmatlanításáról szóló, Bazelben, 1989. március 22. napján aláírt Egyezményben foglalt tilalmak

⁴⁹ 7 § 17, 19 és 25, 26 bek.

⁵⁰ 13 § 2. bek.

áll legközelebb a fentiekben hiányolt felelős társaságirányítás elveihez azonban, annak csak egy kisebb részét fogja át, így továbbra is ez a pillér a kevésbé kidolgozott része a törvénynek.

A törvény fontos eleme a megelőző és korrekciós intézkedések köre, ahol a szállítók megfelelő és bevonásukkal történő problémakezelés mellett a végső és határidőhöz kötött szankcióval az üzleti kapcsolat szüneteltetése és felmondása is mint nyomatékosító eszköz –rendelkezésre áll.⁵¹

A törvény személyi hatálya nem terjed ki az MNB tv 39 § 1-3. bek. alá tartozó személyekre. Ez a személyi kör az az intézményi befektető kört is tartalmazza, mely az ESG rendszer egyik zászlóvivője és amely fontos szerepet tölt be az ESG elvek gyakorlati megvalósításának felügyeletében. Ezért és az egységes ESG szemlélet megvalósításáért hosszú távon hatékonyabb megoldás lehetne az ESG törvény hatósági felügyeletét a tőkepiaci felügyelet hatáskörébe helyezni.

A panaszkezelés rendszere az ESG törvényben⁵² olyan belső vagy külső panaszkezelési rendszer kialakítását írja elő, amely a társadalmi felelősségvállalási és környezeti kockázatokra, valamint azon társadalmi felelősségvállalással vagy környezetvédelemmel kapcsolatos kötelezettségek megsértésére vonatkoznak és a vállalkozás saját vagy leányvállalata és a közvetlen szállítója gazdasági tevékenysége körébe tartozhat.⁵³ A közvetett beszállítóra is vonatkozik a panaszkezelési rendszer kialakításának kötelezettsége, érdekes módon, ekkor a jogalkotó előír a kockázatelemzési és megelőzési intézkedést, nyilvánvalóan a vállalkozás és leányvállalata illetve közvetlen szállítója esetén a jogalkotó azt feltételezi, hogy a kockázatelemzés során ez már megtörtént, azonban ez nem szükségszerűen valósul meg minden esetben így célszerű lett volna erre a szélesebb körre is ezt a kötelezettséget kiterjeszteni. Az ESG törvény a 2023. évi XXV. törvény a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról alapján létrehozott belső visszaélés-bejelentési rendszer útján is teljesítheti az ESG törvény hatálya alatt működő vállalkozás a panaszkezelési rendszer működtetését. A 2023. évi XXV. törvény az 50 fő feletti tehát a középvállalatokra vonatkozik, így annak hatálya az ESG törvény alapján amennyiben az közérdeklődésre számot tartó vállalkozónak minősül akár a kisvállalkozásokra is kiterjeszthető.⁵⁴

Az Európai Unió a környezetvédelem területén egy fontos rendeletet alkotott, mely 2024 december 30-án hatályba is lép és tagországokban a szarvasmarhát, kakaót, kávé, olajpalmát, gumit, szóját vagy fát tartalmazó, ezekkel etetett, vagy ezek felhasználásával készült releváns termékek tekintetében előírja,⁵⁵ hogy azok csak akkor hozhatók forgalomba, forgalmazhatók hazai és külföldi piacokra, ha azok termesztése

⁵¹ 20-20 §

⁵² 28-31. §

⁵³ 28 § 1 bek.

⁵⁴ 2007. évi LXXV. törvény 2. § 19.: *a)* az a gazdálkodó, amelynek átruházható értékpapírjait az Európai Gazdasági Térség valamely államának szabályozott piacán kereskedésre befogadták, *b)* minden olyan, az *a)* pont hatálya alá nem tartozó gazdálkodó, amelyet jogszabály közérdeklődésre számot tartónak minősít.

⁵⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/1115 Rendelete (2023. május 31.) Az erdőirtáshoz és az erdőpusztuláshoz kapcsolódó egyes áruk és termékek uniós piacon történő forgalmazásáról és unióból történő kiviteléről, valamint a 995/2010/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről 2. cikk 1-2 bek.

illetve és tenyésztése⁵⁶ során biztosított az erdőirtásmentesség, a termékek előállítása az előállító ország jogszabályaival összhangban történt, és a termesztést, illetve a tenyésztést a kellő gondosságra vonatkozó nyilatkozattal dokumentálták.⁵⁷ A jogalkotó az érintett piaci szereplők számára kellő gondossági eljárás (due diligence) során - hasonlóan az ESG szabályozás hatálya alá tartozó vállalkozások - információk, adatok és dokumentumok gyűjtését, kockázatértékelését, és kockázatsökkentő intézkedések megvalósítását írja elő.⁵⁸ Egyúttal a jogalkotó e törvénycikk által pontosan definiálja a kellő gondosság (due diligence) fogalmát és legfontosabb folyamat elemeket is.

Ami a KKV-k szemszögéből releváns a tanulmány tekintetében, az éppen a kedvezőbb elbánás lehetősége azáltal, hogy bár a KKV-nak minősülő piaci szereplő esetén is köteles a fenti hármas konjunktív megfelelés iránti információk ellenőrzésére és tárolására (5 évig),⁵⁹ azonban mentesül a jelentéstételi kötelezettsége alól. Továbbá amennyiben egy korábbi kellő gondosságra vonatkozó nyilatkozatra való hivatkozás feltételei kkv-nak minősülő piaci szereplő esetében fennállnak, a KKV minden esetben jogosult arra hivatkozni.⁶⁰

4. Az ESG közvetlen és közvetett hatásai a KKV-kra

Az ESG törvény hatálya alapvetően nagyvállalatokra és csak az EGT szabályozott piacaira bevezetett értékpapírt kibocsátó KKV-kra vonatkozik. Azonban jól látható, hogy a közvetlen és közvetett szállítói kör elsődleges szinte majdnem kizárólag a KKV körből tevődik össze. Habár a beszállító KKV-k mind sűrűbben szembesülnek az ESG-hez kötődő adatszolgáltatáshoz kapcsolódó kérésekkel és a beszámolóhoz kapcsolódó információkéréssel az ESG törvény hatálya alá tartozó partnereiktől⁶¹ és 45 %-uk pedig már figyelembe is veszi a szállítói partner kiválasztásában. A kutatások szerint⁶² például a hazai feldolgozóipari beszállító KKV-k megközelítően háromnegyede ismeri az ESG fogalmi rendszerét, azonban mélyebb

⁵⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/1115 Rendelete (2023. május 31.) Az erdőirtáshoz és az erdőpusztuláshoz kapcsolódó egyes áruk és termékek uniós piacon történő forgalmazásáról és unióból történő kiviteléről, valamint a 995/2010/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről 8. cikk

⁵⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/1115 Rendelete (2023. május 31.) Az erdőirtáshoz és az erdőpusztuláshoz kapcsolódó egyes áruk és termékek uniós piacon történő forgalmazásáról és unióból történő kiviteléről, valamint a 995/2010/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről 4. cikk 4. bekezdés

⁵⁸ Márkus Fanni – Gera Anna: Vállalati felelősség az erdőirtás elleni küzdelemben: a 2023/1115/EU rendelet előírásai ESG Online <https://jogaszvilag.hu/esg-online/>

⁵⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/1115 Rendelete (2023. május 31.) Az erdőirtáshoz és az erdőpusztuláshoz kapcsolódó egyes áruk és termékek uniós piacon történő forgalmazásáról és unióból történő kiviteléről, valamint a 995/2010/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről 9. cikk 1. bekezdés a-d pontok

⁶⁰ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/1115 Rendelete (2023. május 31.) Az erdőirtáshoz és az erdőpusztuláshoz kapcsolódó egyes áruk és termékek uniós piacon történő forgalmazásáról és unióból történő kiviteléről, valamint a 995/2010/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről 4. cikk 8. bekezdés

⁶¹ <https://makronomintezet.hu/public/researches/documents/document-caDQbuHW8Y.pdf> (2024.05.21.) 7-9. old.

⁶² <https://makronomintezet.hu/public/researches/documents/document-caDQbuHW8Y.pdf> (2024.05.21.)

tudása csak a vállalkozások egyharmadának van, egynegyedük pedig még egyáltalán nem ismeri az ESG rendszerét.⁶³

Az ESG tudatosság nemzetközi összehasonlításban is releváns SDA Bocconi School of Management's Sustainability Lab és Assicurazioni Generali's SME EnterPRIZE project keretében 2020-tól⁶⁴ egy 1240 fős KKV mintán vizsgálja a fenntartható fejlődés iránti elkötelezettséget a KKV-k körében kilenc országban: Ausztriában, Csehországban, Magyarországon, Franciaországban, Németországban, Olaszországban, Spanyolországban és 2023-ben először Portugáliában és Horvátországban. A kutatás – mivel az ESG konformitás még a fentiek alapján nem jogszabályi elvárás a KKV-k többsége esetében – a fenntarthatóság iránti elköteleződést négy kategóriába sorolta: mégpedig a bajnok (Hero) hamarosan bajnokká váló (Soon - to-be), a bizonytalan (Undecided) és a lemaradó (Laggard). A bajnokok már alkalmaznak egy fenntarthatósági stratégiát vagy akciótervet elérendő számszerűsíthető célkitűzésekkel és kulcsmutatókkal. A hamarosan bajnokok már elkezdtek a felkészülést a fenntarthatósági stratégia alkalmazására. A lemaradók nem terveznek fenntartható stratégiát kialakítani és megvalósítani, míg a bizonytalanok már eldöntötték, hogy valamikor a jövőben majd kialakítanak egy fenntarthatósági stratégiát.⁶⁵ A kilenc ország átlaga 2020 és 2023 között 14 %-ról 23 %-ra nőtt a bajnokok és 20 %-ról 21 %-ra a hamarosan bajnokká váló kategóriában.⁶⁶ Magyarországon stagnált a bajnokok száma (13 % vs. 12 %), viszont az európai átlagot meghaladóan nőtt hamarosan bajnokká válók száma ugyanezen időszakban (21 % vs. 26%). A bizonytalanok aránya 38 %-ról 16 %-ra csökkent átlagosan a kilenc vizsgált országban; a magyar KKV-k esetében 31%-ról 13%-ra csökkent az arányuk. A lemaradók aránya az Európai Unió szintjén is jelentősen nőtt (20 %-ról 37 %-ra), hasonlóan Magyarországon 16 %-ról 38 %-ra.

A bizonytalanok és a lemaradók aránya mögött három fontos tényezőt érdemes kiemelni. A legfontosabb a pénzügyek kérdése, mivel a fenntarthatóságba történő befektetés csak hosszú távon térül meg, a másik fontos tényező a lemaradásban a megfelelő információ hiánya a döntés meghozatalához, a harmadik pedig az ügyféligény, ha az adott szektorban tudatosabbak az ügyfelek, akkor igénylik és kikényszeríthetik a megváltozott kereslettel a változást, ha viszont nem akkor nehezebb nélkülük ezt megvalósítani.⁶⁷ Ebből következik, hogy hogyan lehet ösztönözni a fenntarthatósági

⁶³ <https://makronomintezet.hu/public/researches/documents/document-caDQbuHW8Y.pdf> (2024.05.21.) 3. old.

⁶⁴ SDA Bocconi School of Management's Sustainability Lab és Assicurazioni Generali's SME EnterPRIZE Fostering Sustainability in Small and Medium-Sized Enterprises Generali SME EnterPRIZE White Paper 3rd Edition 14. old.

⁶⁵ SDA Bocconi School of Management's Sustainability Lab és Assicurazioni Generali's SME EnterPRIZE Fostering Sustainability in Small and Medium-Sized Enterprises Generali SME EnterPRIZE White Paper 3rd Edition 22. old.

⁶⁶ SDA Bocconi School of Management's Sustainability Lab és Assicurazioni Generali's SME EnterPRIZE Fostering Sustainability in Small and Medium-Sized Enterprises Generali SME EnterPRIZE White Paper 3rd Edition 24. old.

⁶⁷ SDA Bocconi School of Management's Sustainability Lab és Assicurazioni Generali's SME EnterPRIZE Fostering Sustainability in Small and Medium-Sized Enterprises Generali SME EnterPRIZE White Paper 3rd Edition 24-25. old.

átállást: adókedvezményekkel és Európai Unió és tagállami forrásokkal, valamint olyan pénzügyi ösztönzők kialakításával, melyek az átalakulás során létrejövő termékek és szolgáltatások iránti igényt növelik és továbbá a szabályozás transzparensse tételével és bürokrácia csökkentésével; és az ESG fókuszú finanszírozók támogatásával, valamint a nem fenntartható gyakorlatoktól való eltávolodást segítő adóintézkedésekkel.⁶⁸

Az ESG átállás hatásait vizsgálva a KKV-k számára számos tényezőt szükséges számba venni, amely az adott KKV piaci és iparági, valamint nemzetgazdasági elhelyezkedése, életciklusbeli státusza és pénzügyi lehetőségei szerint változhat. Az egyik legfontosabb terület a szállítóktól elvárt, az előállítási láncban egyre inkább alapvetővé váló, ESG konformitás kialakítása. Hasonlóan az érintettek széles köre elvárja az ESG iránti elkötelezettséget legyenek azok munkavállalók, ügyfelek, a lakókörnyezet vagy éppen a befektetők és szabályozó hatóságok. Ezt akár üzleti előnnyé is lehet transzformálni a KKV-k részéről, megfelelő bevonás és célzott többlet kommunikáció megvalósításával. A környezetvédelmi, szociális és pénzügyi felügyeleti szervek egyre nagyobb nyomást fognak már a közeljövőben kifejtetni a környezettudatos fejlődés irányába.⁶⁹ A fenntarthatósági átállás új üzleti és pénzügyi lehetőséget is nyithat a KKV-k számára és kockázatkezelés területén is képessé teheti őket a működési, reputációs és jogi kockázatok csökkentésére. Természetesen a fentiek többletköltséggel és adminisztrációval járhatnak azonban e befektetések már egy energiaválság helyzet vagy klíma krízishelyzet kialakulásakor is nemcsak megtérülnek, de versenyelőnnyé válhatnak, sőt a túlélést biztosíthatják az adott KKV számára.

A fentiekből megállapítható, hogy szükséges az ESG átállás során az Európai Unió és hazai szinten is a KKV-k támogatása. Ez makrogazdasági szinten növeli a válságellenállóságot a versenyképességet és a hatékonyabb több és hosszabb ideig fenntarthatóan biztosítja munkaerő alkalmazását.

5. Összegzés

Az ESG szabályozás első pillantásra a nyilvános, illetve közfeladatokat ellátó jelentős tőkével és létszámmal dolgozó nagyvállalkozásokat és kisebb részben vagy alig a kis- és középvállalkozásokat szabályozza. A szabályozás által meghatározott működési keretek azonban jóval túlmutatnak az egyes közvetlenül szabályozott társaságok működésén azáltal, hogy a közvetett és közvetlen szállítói kör működését is be kell vonniuk a kockázatelemzés, a kockázatkezelés és a korrekciós intézkedések során megvalósuló elemzések és döntések információs körébe.

A szerző az Európai Unió és magyar KKV fogalomelhatárolást követően áttekintette a magyar ESG szabályozás legfontosabb elemeit a KKV-k szemszögéből. Számos pontos fogalom meghatározás mellett hiányosságként emelte ki, hogy a felelős társaságirányítás elvei helyett csak társadalmi felelősségvállalásra helyezte a hangsúlyt a jogszabály. A tanulmány megállapítja, hogy a KKV-re éppen az ellátási láncban betöltött kulcsszerepük miatt, az ESG szabályozás közvetett módon már most is jelentős hatással

⁶⁸ Generali and SDA Bocconi's White Paper, a guide to the sustainable transition of SMEs 2023 <https://www.sme-enterprize.com/white-paper/> (2024.05. 24.)

⁶⁹ <https://www.smartprivatewealth.com.au/learning-centre/insights/the-impact-of-esg-on-smes/> (2024.05.21.)

bír. A megnövekedett költségek azonban csak közép- hosszú távon térülnek meg az ESG tudatosság növekedésével. Azonban, hogy az ESG stratégia vagy legalábbis a fenntarthatósági stratégia kidolgozása és megvalósítása elindulhasson megfelelő tudás azonnal elérhető forrásokra és egységes Európai Uniós szabályozásra van szükség a KKV-nak. Ebben tud az egységes Európai Uniós piac és tagállamok így Magyarország is támogatást nyújtani megfelelő információk, képzés és elérhető források biztosításával ezen vállalkozói kör számára. A magyar KKV-k relatív lemaradásának az oka az ESG átállás során is az alapvető tőkehiány és a digitális átállásban rejlő lehetőségek nem teljes körű kihasználása. Továbbá a pénzügyi tudatosság alacsonyabb szintjéből való kitörés és a generációváltás küszöbön álló szükségessége egyben lehetőség is az ESG felé történő elmozdulásra a magyar KKV-k számára.

A proaktív magatartás már most is számos és jelentős versenyelőnnyel kecsegtet, mely hatékonysági ellenállóképességet növelő és a munkaerőt megtartó, illetve vonzó képessége miatt már rövid távon is egy fontos döntési szempont lehet. Ha ehhez hozzátesszük az egyre szélesedő fenntarthatósági és szélesebb, ESG szabályozásra törő jogalkotói szándékot, akkor megállapítható, hogy a KKV-k számára a kocka el van vetve – az ESG irányába.

Monori Gábor

Bevezetés a versenyjogi és fogyasztóvédelmi jogi ismeretekbe kis- és középvállalkozások számára*

Bevezetés

A jelen tanulmány célja, hogy a versenyjog és a fogyasztóvédelmi jog területén a vállalkozások számára alapvető ismereteket bemutassa. A piaci verseny során az egyik legfontosabb, hogy a vállalkozások fair, tisztességes módon járjanak el. Ennek során a vonatkozó jogi normák célja az is, hogy védjék a gazdasági versenyhez fűződő közérdeket, a versenytársak és a fogyasztók jogait, érdekeit. Napjainkra ugyan elmondható, hogy a piaci szereplők versenyjogi és fogyasztóvédelmi ismerete erősödött, ugyanakkor még mindig megfigyelhető az is, hogy a vállalkozók egy része üzleti magatartását kimondottan a verseny- és fogyasztóvédelmi szabályok megsértésére - főként a fogyasztók megtévesztésére - építi. Jogsértés esetén az illetékes hatóságoknak azonban számos eszköz áll a rendelkezésére annak érdekében, hogy szankcionálják a jogszerűtlen vállalkozói magatartásokat.

I. Versenyjogi ismeretek

A versenyjogunk elsődleges jogforrása a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény (továbbiakban: Tpv., illetve versenytörvény), amely tiltja a tisztességes verseny követelményeibe ütköző, illetve a gazdasági versenyt korlátozó piaci magatartást, valamint megakadályozza a vállalkozásoknak a versenyre hátrányos összefonódását és emellett szabályozza a szükséges szervezeti és eljárási kérdéseket is.

A jogszabályt megalkotása óta közel ötször módosította az országgyűlés az állandóan változó társadalmi- és gazdasági viszonyokhoz igazodóan.

A Tpv. alkalmazhatósági köreit vizsgálva rögzíthető, hogy azok közül a legfontosabb a jogszabály tárgyi hatálya, amely kimondja, hogy a versenytörvény a természetes és a jogi személynek, valamint - a jogszabályban rögzített bizonyos kivételekkel – a külföldi székhelyű vállalkozás magyarországi fióktelepének, azaz összefoglalóan a vállalkozások Magyarország területén tanúsított piaci magatartására terjed ki. A törvény hatálya alá tartozik továbbá – az Európai Gazdasági Térségen kívül tanúsított a tisztességtelen verseny tilalmába és az üzleti döntések tisztességtelen befolyásolásának tilalmába ütköző magatartások kivételével – a vállalkozás külföldön tanúsított piaci magatartása is, ha annak hatása Magyarország területén érvényesülhet (ezt nevezzük extraterritoriális hatálynak). A személyi hatályt vizsgálva a Tpv. a vállalkozásokra terjed ki. Vállalkozót szélessen kell értelmezni, mivel annak a gazdasági

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

tevékenységet folytató személyt (egyéni vállalkozó, gazdasági társaságok, így pl. betéti társaság korlátolt felelősségű társaság stb.) tekintjük. Mindezekre figyelemmel a jogalkotó a törvény alanyi hatályát olyan szélesen vonja meg, hogy az kiterjed mindenkire, illetve minden szervezetre, aki vagy amely piaci magatartást tanúsít vagy tanúsíthat.

A hazai versenyjognak öt nagy területe van.

- A tisztességtelen verseny tilalma
- Az üzleti döntések tisztességtelen befolyásolásának tilalma
- A versenyt korlátozó megállapodások tilalma
- A gazdasági erőfölénnyel való visszaélés tilalma
- A fúziókontroll

1. A tisztességtelen verseny tilalma

1.1. A versenytörvény ezen fejezete egy generálklauzulával kezdődik, amely rögzíti, hogy tilos gazdasági tevékenységet tisztességtelenül – különösen a megrendelők, vevők, igénybe vevők és felhasználók (együttesen: üzletfelek), illetve a versenytársak törvényes érdekeit sértő vagy veszélyeztető módon vagy az üzleti tisztesség követelményeibe ütközően – folytatni. A generálklauzula lényege, hogy azt azokra a jogellenes magatartásokra lehet és kell alkalmazni, amelyeket a jogalkotó ugyan külön nem szabályoz, mint speciális jogsértés, azonban mégis olyan vállalkozói tevékenységről van szó, amely nem tisztességes.

Az, hogy milyen magatartás nem minősül tisztességesnek az üzleti életben kialakult szokások és elvárások határozzák meg (pl. ilyenek minősület egy nem fair munkaerőcsábítás), valamint figyelembe kell venni a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) alapelveit is (pl. jóhiszeműség és tisztessége, az adott helyzetben elvárható magatartás).

A tisztességtelen verseny tilalmának a megsértése miatti eljárás lefolytatása a bíróság hatáskörébe tartozik, a perre pedig a törvényszéknek van hatásköre, amelyhez a magatartás tanúsításától számított hathónapos elévülési határidőn belül kell a keresetet benyújtani. A magatartás tanúsításától számított három év eltelte után perindításnak nincs helye.

1.2. Az általános tiltás mellett azonban a legtipikusabb jogellenes magatartások az alábbiak.

1.2.1. Hírnévsértés

Tilos valótlan tény állításával vagy híresztelésével, valamint valós tény hamis színben való feltüntetésével, úgyszintén egyéb magatartással a versenytárs jó hírnevét vagy hitelképességét sérteni, illetőleg veszélyeztetni.

Mivel a vállalkozások közötti versenyben komoly szereppel bír a jó hírnév, a „goodwill”, ezért - a valóságnak nem megfelelő állítással - a versenytárs személyére, termékére, az általa végzett szolgáltatásra vonatkozóan nem lehet inkorrekt információt terjeszteni. A jogsértést csak versenytárs sérelmére lehet elkövetni. a jóhírnévsértést el lehet követni gondatlanul és szándékosan is.

Nem jogszerű magatartás az is, ha a versenytárs egyfajta közvetítőként továbbadja (hírszteli) a másától szerzett, a versenytárs jóhírnevét, hitelképességét sértő, illetőleg veszélyeztető információt, de valós tény hamis színben való feltüntetésével, ferdítéssel. Ugyanakkor, ha valaki a versenytársra vonatkozó valós tényt állít, vagy hírsztel, az még akkor sem jogellenes, ha ez adott esetben hátrányosan érinti a másik vállalkozás jóhírnevét.

1.2.2. *Bojkottfelhívás*

Tilos máshoz olyan tisztességtelen felhívást intézni, amely harmadik személlyel fennálló gazdasági kapcsolat felbontását vagy ilyen kapcsolat létrejöttének megakadályozását célozza.

Fontos megjegyezni, hogy nem minden felhívás (pl. kedvezőbb eladási ár, jobb értékesítési feltételek kínálása) jogellenes, hanem csak a tisztességtelenek.

Fentiek mellett az olyan felhívás, amelyik beazonosítható vállalkozásra vonatkozik jogellenes. Ez nem jelenti azt, hogy a bojkottáltat név szerint kell a felhívásban megjelölni, elég, ha a felhívás címzettje vagy címzettjei az adott körülmények mellett azt egyértelműen a vállalkozásra vonatkoztatják.¹

1.2.3. *Jellegbitorlás*

A rendelkezés értelmében tilos valamely forgalomképes ingó dolgot vagy szolgáltatást a versenytárs hozzájárulása nélkül olyan jellegzetes külsővel, csomagolással, megjelöléssel – ideértve az eredetmegjelölést is – vagy elnevezéssel előállítani, forgalmazni vagy reklámozni, továbbá olyan nevet, árjelzőt vagy egyéb megjelölést használni, amelyről a versenytársat, illetve annak termékét, szolgáltatását szokták felismerni.

A szolgai utánzás tiltása mögött az áll, hogy egy csalárd vállalkozás ne profitálhasson olyan pl. elnevezés, vagy termék külső, logó lemásolásával, amelyhez az eredeti versenytárs vállalkozás nagy anyagi-, idő-, illetve egyéb ráfordítással jutott hozzá.

Az összehasonlíthatóság kérdésében a döntő, hogy mire asszociál a fogyasztó és amennyiben ennek során arra a következtetésre jutunk, hogy pl. egy konkurens cég által bevezetett új elnevezés alapján a versenytársat ismerik fel, akkor a jellegbitorlás megvalósul.

1.2.4. *Összehasonlító reklám*

Összehasonlító reklámról abban az esetben beszélhetünk, ha a reklám közvetlenül vagy közvetve, de a megrendelők, vevők, igénybe vevők és felhasználók, együttesen az üzletfelek számára egyértelműen felismerhetővé tesz egy másik vállalkozást vagy egy másik árut.

Az összehasonlító reklám alapvetően nem tiltott, mivel sok esetben hasznos lehet. A termékeket, vállalkozásokat összehasonlító reklámok kiemelkedő jelentőséggel bírnak az üzletfelek tájékozottsága szempontjából. Az összehasonlító reklám

¹ Zavodnyik József: Kompakt kommentár a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényhez, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/99600057.TV/ts/20240301/lr/3>, 2024.04.28.

mentesítheti az üzletfeleket a piacon való tájékozódás, információszerzés terhei alól, elősegítheti, hogy az üzletfelek megfelelő piaci áttekintéssel rendelkezzenek.

Az összehasonlító reklám akkor tilos, ha

- a) versenytárs vagy annak neve, áruja, árujelzője vagy egyéb megjelölése jó hírnevéből adódó tisztességtelen előnyszerzésre vezethet,
- b) versenytárs vagy annak neve, áruja, árujelzője vagy egyéb megjelölése jó hírnevét sértheti,
- c) az árut valamely védjeggyel vagy egyéb védett megjelöléssel ellátott más áru utánzataként vagy másolataként mutatja be, vagy
- d) arra vezethet, hogy a piaci szereplők a vállalkozást versenytársával, illetve a vállalkozás nevét, áruját, árujelzőjét vagy egyéb megjelölését a versenytársával összetéveszthessék.

1.2.5. *Tilos a versenyeztetés*

Tilos a versenyeztetés – így különösen a versenytárgyalás, a pályáztatás –, az árverés, a tőzsdei ügylet tisztaságát bármilyen módon megsérteni. E tilalmat csak azokra a magatartásokra kell alkalmazni, amelyeket a versenytörvény más rendelkezése vagy külön törvény nem szabályoz.

A jogpolitikai célja ezen rendelkezésnek, hogy bizonyos ügyletek a lehető legnagyobb nyilvánosság előtt történjenek, mivel a nyilvánosság önmagában is garanciát jelent arra, hogy a piac hatásai érvényesüljenek.² A közbeszerzési eljárásokban létrejött kartell megállapodások a Tpv. egyéb rendelkezéseibe³ ütköznek, valamint társadalomra veszélyes büntetendő cselekmények is, azonban a vállalkozások a szükséges szolgáltatások, illetve termékek beszerzésére is versenyeztethetik az eladókat, az adott szolgáltatást nyújtókat.

A verseny tisztasága sokféleképpen megsérthető, erre már a kiírás során is lehetőség van⁴ (pl. olyan határidőt szab meg a pályázat benyújtására az azt kiíró vállalkozás, hogy csak az tud eredményes pályázatot benyújtani, akinek előzetes információi voltak arról, milyen okiratokat kell benyújtani, hogy sikeres legyen). Elmondható, hogy jogvita esetén a bíróságnak kell a konkrét tényállás alapján eldöntenie, sérelmet szenvedett-e a verseny tisztasága, ennek során a kifogásolt eseményeket nem mechanikusan értékelve, hanem az észszerűség keretein belül, az eset összes körülményeinek figyelembevételével, a gazdasági élet általánosan elfogadott magatartási normái alapján mérlegelve.⁵

² Dr. Kaszainé dr. Mezei Katalin, Dr. Miskolczi Bodnár Péter: kézikönyv a versenyjogról, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó 1997., 84. o.

³ Tpv. 11.-12. §

⁴ Kúria Gfv.IX.30.191/2008/6.

⁵ BDT2001. 480.

2. Az üzleti döntések tisztességtelen befolyásolásának tilalma

A versenytörvény alapján tilos a gazdasági versenyben az üzletfeleket megtéveszteni.⁶

Szintén jogellenes és tiltott a fogyasztói döntések tisztességtelen befolyásolása, azonban ezt a területet egy speciális jogforrás, az Fttv.⁷ szabályozza, amelynek főbb ismérveit a tanulmány II. fejezete mutatja be.

Visszatérve arra az esetre, amikor a vállalkozás nem egy fogyasztót, hanem egy másik vállalkozást, mint üzletfelek téveszt meg azt állíthatjuk a vonatkozó szabályozás alapján, hogy jogellenesnek minősül a vállalkozásnak, illetve a vállalkozás érdekében vagy javára eljáró személynek az áru értékesítésével, szolgáltatásával vagy eladásösztönzésével közvetlen kapcsolatban álló olyan üzleti kommunikációja, információközlése, valamint egyéb üzleti gyakorlata, amely

a) jelentős információ tekintetében valótlan tényt tartalmaz, vagy valós tény – figyelemmel megjelenésének valamennyi körülményére – olyan módon jelenít meg, hogy megtéveszti vagy alkalmas arra, hogy megtéveszse azokat az üzletfeleket, akik felé irányul, vagy akik tudomására juthat, vagy

b) – figyelembe véve valamennyi tényszerű körülményt, továbbá a kommunikáció eszközének korlátait – az adott helyzetben az üzletfél üzleti döntéséhez szükséges és ezért jelentős információt elhallgat, elrejt, vagy azt homályos, érthetetlen, félreérthető vagy időszerűtlen módon bocsátja rendelkezésre, és ezáltal befolyásolja az üzletfelek vagy lehetséges üzletfelek gazdasági magatartását, vagy erre alkalmas.

Jelentősnek minősül különösen az olyan információ, amely az áru lényeges jellemzőire, így például különösen annak kivitelezésére, összetételére, műszaki jellemzőire, mennyiségre, származási helyére, eredetére, beszerezhetőségére, szállítására, az adott célra való alkalmasságára, a használatától várható eredményekre, egészségre gyakorolt hatásaira, az áru ára vonatkozik.

A versenytörvény alapján jogszerűtlen az üzletfelek megtévesztése mellett az üzletfelek választási szabadságát indokolatlanul korlátozó üzleti gyakorlat alkalmazása. Ilyennek minősül olyan körülmények teremtése, amelyek jelentősen megnehezítik az áru, illetve az ajánlat valós megítélését, más áruval vagy más ajánlattal történő tárgyszerű összehasonlítását, ha ez befolyásolja az üzletfelek vagy lehetséges üzletfelek gazdasági magatartását, vagy erre alkalmas.⁸

A Tpv. 8.-9. §-ban említett rendelkezéseit akkor kell alkalmazni, ha az üzleti gyakorlat kizárólag önálló foglalkozásával vagy gazdasági tevékenységével összefüggő célok érdekében eljáró személyt érint.

Az üzleti gyakorlat megítélése során pedig az olyan üzletfél magatartását kell alapul venni, aki a gazdasági kapcsolatokban általában elvárhatóan tájékozott, és az adott helyzetben általában elvárható figyelmességgel és körültekintéssel jár el.

Annak megállapításánál, hogy a vállalkozás tájékoztatása megtévesztésre alkalmas-e, a használt kifejezéseknek az üzleti életben elfogadott általános jelentése az irányadó.

⁶ Tpv. 8. §

⁷ A fogyasztói szembeni tisztességtelen kereskedelmi gyakorlat tilalmáról szóló 2008. évi XLVII. törvény

⁸ 59/2017. VJ

A versenytörvény ezen fejezete ezt követően az összehasonlító reklámot szabályozza, amely közvetve vagy közvetlenül felismerhetővé tesz egy vagy több versenytársat, annak (azoknak) az áruját. Az ilyen jellegű reklám nem tilos, azonban meg kell felelnie az alábbi feltételeknek:

a) kizárólag azonos rendeltetésű vagy azonos szükségleteket kielégítő áruk hasonlíthatók össze (pl. ugyanannak a betegségnek a kezelésére vonatkozó gyógyszerek),

b) az összehasonlításnak az áruk lényeges, meghatározó, jellemző és ellenőrizhető tulajdonságára kell vonatkoznia, és – ha az ár is az összehasonlítás tárgyát képezi, akkor e vonatkozásban is – tárgyilagosnak kell lennie (pl. azonos darabszámot tartalmazó gyógyszerek ára legyen összehasonlítva a reklámban),

c) eredetmegjelöléssel rendelkező termékek összehasonlítása kizárólag azonos eredetmegjelölésű termékekre vonatkozhat.

Fentiek mellett figyelni kell, hogy az összehasonlító reklám ne sértse a Tpv. 6/A. §-ban meghatározott követelményeket (ilyen a tisztességtelen előnyszerzés, a versenytárs jó hírnevének a megsértése, levédett termék másolása, a versenytárssal való összetéveszthetőség veszélye).

3. A kartell (a gazdasági versenyt korlátozó megállapodás tilalma)

A versenyjog egyik legszigorúbban szankcionált jogsértése a kartell. A versenyt korlátozó megállapodások pont ellentétes hatást gyakorolnak a vállalkozások közötti versenyre, mivel a vállalkozások piaci döntéseiket ilyen esetben nem önállóan hozzák meg, hanem helyette korlátozzák, illetve kizárják a fair, tisztességes üzleti magatartást pl. eladási/szolgáltatási árak rögzítésével. A versenytörvény alapján tilos a vállalkozások közötti megállapodás és összehangolt magatartás, valamint a vállalkozások egyesülési jog alapján létrejött szervezetének, köztestületének, egyesülésének és más hasonló szervezetének a döntése, megállapodása, amely a gazdasági verseny megakadályozását, korlátozását vagy torzítását célozza, vagy ilyen hatást fejthet, illetve fejt ki.⁹ Versenytársak közötti megállapodás az olyan vállalkozások között létrejött megállapodás, amelyek az érintett piacok bármelyikén egymásnak tényleges vagy lehetséges versenytársai.

Mivel jogszabály tiltja a kartellt, ezért a kartell megállapodás jogkövetkezménye a semmisség, azaz senki sem hivatkozhat a versenyt korlátozó megállapodás rendelkezéseire, abból igénye nem származhat.

A Gazdasági Versenyhivatal Versenytanácsának elvi jelentőségű döntése alapján meg kell jegyeznünk, hogy versenyjogi szempontból akkor is létrejön egy megállapodás, ha az a polgári jog vagy társasági jog előírásai alapján érvénytelennek bizonyulna. A vállalkozás megállapodásban való részvétele megállapítható, ha a megbeszélésen jelenlevő személy aláírásra nem volt jogosult, de a többi jelenlevő joggal feltételezte, hogy ennek alapján a vállalkozás a megállapodásnak megfelelően fog eljárni. (VJ/145/2001.) Szintén fontos, hogy amennyiben egy vállalkozás egy vállalkozások közötti megbeszélésen kinyilvánítja a közeljövőben követni kívánt, verseny

⁹ Tpv. 11. § (1) bekezdés

szempontból releváns üzletpolitikáját a kartell egy megvalósulási formájának, összehangolt magatartásnak minősül¹⁰. Ilyenkor, kifejezett elzárkózás bizonyítottsága hiányában mindazon vállalkozások részesei – esetlegesen különböző mértékben – a versenyellenes összejárásnak, akik részt vesznek az ülésen, illetve akiknek tudomására jutott versenytársuk bejelentése. (VJ/13/2002.)¹¹

A kartellnek több csoportosítását különböztetjük meg. Az első csoportosításban tipizálhatjuk a horizontális és a vertikális megállapodásokat. A horizontális kartellben a piac ugyanazon a szintjén lévő versenytársak között jön létre (pl. két tényleges vagy potenciális gyártó cég, mint versenytársak kötnek megállapodást), míg a vertikálisnál pedig a piac elérő szintjén lévő (pl. gyártó – nagykereskedő – kiskereskedő) vállalkozások kötnek versenyt korlátozó megállapodást.

A kartellek második csoportosítását tárgykörük szerint tehetjük meg. Itt megkülönböztethetünk különösen árkartellt¹², piacfelosztó kartellt, a megtermelt mennyiségre vonatkozó, a kapacitást felosztó, valamint közbeszerzési eljárásban megkötött kartellt.

Bizonyos esetekben a szigorú jogszabályi tilalom alól kivételeket és mentesüléseket találunk. A Tpv. alapján megítélendő vertikális megállapodásokra a vertikális megállapodások egyes csoportjainak a versenykorlátozás tilalma alóli mentesítéséről szóló 306/2022. (VIII. 11.) Korm. rendelet alkalmazandó. Nem minősül kartellnek az a megállapodás sem, ha egymástól nem független vállalkozások között jön létre, vagy a vállalkozás és az azt közösen irányító egyik vállalkozás között jön létre, és kizárólag azokon az érintett piacokon tanúsított magatartással kapcsolatos, amelyeken a közösen irányított vállalkozás működik. Szintén nem esik a tilalom alá a megállapodás, ha csekély jelentőségű. Így, ha a versenytársak közötti megállapodást kötő feleknek és az azoktól nem független vállalkozásoknak az együttes részesedése az érintett piacok egyikén sem haladja meg a tíz százalékot, valamint amennyiben a nem versenytársak közötti megállapodásnál, a megállapodást kötő egyes feleknek a tőlük nem független vállalkozásokkal együttes piaci részesedése külön-külön az érintett piacok egyikén sem haladja meg a tizenöt százalékot.

Önértékeléssel szintén mentesül a megállapodás az általános kartelltilalom alól, amennyiben a következő négy feltételt teljesíti: 1. az hozzájárul a termelés vagy a forgalmazás ésszerűbb megszervezéséhez, vagy a műszaki vagy a gazdasági fejlődés előmozdításához, vagy a környezetvédelmi helyzet vagy a versenyképesség javulásához;

¹⁰ Összehangolt magatartásról akkor van szó, ha két vagy több vállalkozás egymással tudatosan együttműködik – anélkül, hogy egymással megállapodást kötnének – annak érdekében vagy azzal a hatással, hogy a verseny kényszerítő nyomásától megszabaduljanak, illetve azt enyhítsék. Az összehangolt magatartásnak nem feltétele közös cselekvési terv részletes kidolgozása. Elegendő a versenytársak közötti olyan tudatos együttműködés, kapcsolatfelvétel, amelynek célja vagy hatása a versenytársak jövőbeli magatartásának befolyásolása, akár oly módon, hogy előttük egy vállalkozás felfedi jövőbeli piaci magatartását. Ezzel a magatartással a megállapodáshoz hasonlóan kizárják, vagy legalábbis jelentősen csökkentik a versenyfolyamatban benne rejlő, a szereplők egymástól független cselekvése esetén meglévő bizonytalansági tényezőt, mint a hatásos verseny mozgatórugóját. (VJ/114/2002.)

¹¹https://gvh.hu/pfile/file?path=/szakmai_felhasznaloknak/versenytanacs_i_dokumentumok/Elvi_jelent_osegu_dontesek_2023_-_Tpv.pdf&inline=true, 2024.05.30.

¹² Például ilyen típusú kartell jött létre akkor, amikor versenytárs vállalkozások írásos megállapodásban rögzítették az eredetiségvizsgálat díjait, majd elektronikus levélváltással egyeztettek a jövőben alkalmazásra kerülő díjakról.

2, a megállapodásból származó előnyök méltányos része a megállapodásban részt nem vevő üzletfelekhez jut; 3. a gazdasági verseny velejáró korlátozása vagy kizárása a gazdaságilag indokolt közös célok eléréséhez szükséges mértéket nem haladja meg; és 4. nem teszi lehetővé az érintett áruk jelentős részével kapcsolatban a verseny kizárását. Fontos azonban megjegyezni, hogy a mentesülési feltételeket annak kell bizonyítania, aki arra a mentesülés érdekében hivatkozik.

4. A gazdasági erőfölénnyel való visszaélés tilalma

A vállalkozások közötti versenyben nem jogellenes, amennyiben egy piaci szereplő egyre növekszik és gazdasági erőfölénybe kerül a többi versenytárral szemben. Ami tilos viszont, hogy ha visszaél az erőfölényes helyzetével az adott vállalkozás.¹³

A gazdasági erőfölénnyel való visszaélés objektív kategória, vagyis míg a polgári jogi viszonyokban – így a szerződési jogban is – úgy kell eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, addig a versenyjogi elbírálás alá eső erőfölényes vállalkozások magatartásának jogellenességéhez nincs szükség felróhatóságra, illetve megítélésük sem az általában elvárható magatartáshoz igazodik. Az erőfölényes vállalkozások – éppen jelentős piaci hatású, adott esetben nagyszámú piaci partnert érintő szerződéseik, és ezáltal a versenyt (a közérdeket) széleskörűen érintő negatív piaci hatás miatt – az átlagos piaci erejű vállalkozásokhoz képest fokozott felelősséggel bírnak. (VJ/126/2000.)¹⁴

A versenytörvény felsorolja, hogy melyek az erőfölényben lévő vállalkozás által leggyakrabban előforduló visszaélések típusai, amelyek az alábbiak:

- üzleti kapcsolatokban – ideértve az általános szerződési feltételek alkalmazásának esetét is – tisztességtelenül vételi vagy eladási árakat állapít meg¹⁵, vagy más módon indokolatlan előnyt köt ki, vagy hátrányos feltételek elfogadását kényszeríti ki;
- a termelést, a forgalmazást vagy a műszaki fejlődést a végső üzletfelek kárára korlátozza;
- indokolatlanul elzárkózik az ügylet jellegének megfelelő üzleti kapcsolat létrehozásától, illetve fenntartásától;
- a másik fél gazdasági döntéseit indokolatlanul előny szerzése céljából befolyásolja;
- az árut az ár emelését megelőzően vagy az ár emelkedésének előidézése céljából, vagy egyébként indokolatlanul előny szerzésére, illetve versenyhátrány okozására alkalmas módon a forgalomból indokolatlanul kivonja, illetőleg visszatartja;
- az áru szolgáltatását, átvételét más áru szolgáltatásától, átvételétől, továbbá a szerződéskötést olyan kötelezettségek vállalásától teszi függővé, amelyek természetüknél fogva, illetve a szokásos szerződési gyakorlatra figyelemmel nem tartoznak a szerződés tárgyához;

¹³ Tpv. 21. §

¹⁴ https://gvh.hu/pfile/file?path=/szakmai_felhasznaloknak/versenytanacs_i_dokumentumok/Elvi_jelentosegu_dontesek_2023_-_Tpv_t.pdf&inline=true, 2024.05.30.

¹⁵ Tisztességtelenül megállapítottan (túlzottan magasnak) minősülhet az ár, ha a gazdasági erőfölényben lévő vállalkozás a korábban érvényesített árát nagyobb mértékben emeli, mint azt a gazdálkodási körülményeiben objektíve bekövetkezett változások indokolják. (VJ/17/1998.)

- azonos értékű vagy jellegű ügyletek esetén az üzletfeleket indokolatlanul megkülönbözteti, ideértve olyan árakat, fizetési határidőket, megkülönböztető eladási vagy vételi feltételeket vagy módszereket alkalmaz, amelyek egyes üzletfeleknek hátrányt okoznak a versenyben;
- a „felfaló árazás”, azaz a versenytársaknak az érintett piacról való kiszorítására vagy a piacra lépésük akadályozására alkalmas, nem a versenytársakéhoz viszonyított nagyobb hatékonyságon alapuló, túlzottan alacsony árakat alkalmaz;
- a piacra lépést más módon indokolatlanul akadályozza;
- a versenytárs számára indokolatlanul hátrányos piaci helyzetet teremt, vagy gazdasági döntéseit indokolatlan előny szerzése céljából befolyásolja.

5. A vállalkozások összefonódásának ellenőrzése¹⁶

A vállalkozások működésében előfordulhat, hogy növekedését, terjeszkedését a piacon, oly módon valósítja meg, hogy „felvásárol” egy másik társaságot, amellyel összeolvad, vagy beolvaszt a saját vállalkozásba. Előfordulhat olyan eset is, hogy az összefonódás a megszerzendő társaságban történő irányításszerzéssel, illetve azáltal valósul meg, hogy a fúzióban részes vállalkozások közösen hoznak létre egy általuk irányított társaságot. A versenytörvényben szabályozott fúziókontroll rendelkezések célja, hogy az érintett piacot figyelembe véve lényeges összefonódásokat versenyfelügyeleti ellenőrzés alá vonjon.

A versenytörvény alapján a vállalkozások összefonódása (koncentrációja) jön létre az alábbi esetekben:

- két vagy több előzőleg egymástól független vállalkozás összeolvad, az egyik a másikba beolvad, vagy a vállalkozás vállalkozásrésze a vállalkozástól független másik vállalkozás részévé válik,
- egy vállalkozás vagy több vállalkozás közösen közvetlen vagy közvetett irányítási jogot szerez valamely tőle független vállalkozás felett, vagy több, tőle független, de egymástól nem független vállalkozás felett, vagy
- több, egymástól független vállalkozás közösen hoz létre általuk irányított olyan vállalkozást, amely egy önálló vállalkozás valamennyi funkcióját tartósan képes ellátni.

A vállalkozások összefonódását a Gazdasági Versenyhivatalnak be kell jelenteni, ha valamennyi érintett vállalkozáscsoport, valamint az érintett vállalkozáscsoportok tagjai és más vállalkozások által közösen irányított vállalkozások előző üzleti évben elért nettó árbevétele együttesen a húszmilliárd forintot meghaladja, és az érintett vállalkozáscsoportok között van legalább két olyan vállalkozáscsoport, amelynek az előző évi nettó árbevétele a vállalkozáscsoport tagjai és más vállalkozások által közösen irányított vállalkozások előző évi nettó árbevételével együtt egymilliárd-ötszázmillió forint felett van.

A Kormány a vállalkozások összefonódását közérdekből – így különösen a munkahelyek megőrzése, az ellátás biztonsága érdekében – nemzetstratégiai jelentőségűnek minősítheti. Az ilyen, illetve a Tpv. 25. §, 25/A § és 25/B §-okban megjelölt összefonódásokat nem kell a Gazdasági Versenyhivatalnak bejelenteni.

¹⁶ Tpv. 25. §

Fontos megjegyezni, hogy az összefonódás az összefonódás-bejelentés elintézésére a versenytörvényben előírt¹⁷ határidő leteltéig, illetve – ha az összefonódás-bejelentés alapján e határidőn belül az összefonódás vizsgálatára versenyfelügyeleti eljárás indult – a versenyfelügyeleti eljárást befejező döntésig, de legfeljebb az eljárásra irányadó ügyintézési határidő lejártáig nem hajtható végre, így különösen az összefonódás következtében szerzett szavazati jogok, illetve a vezető tisztségviselők kijelölésére vagy megválasztására vonatkozó jogosultságok nem gyakorolhatók; az összeolvadó vagy beolvadó, illetve a korábban független vállalkozás vagy vállalkozásrész döntéseinek meghozatala és az összefonódó vállalkozások közötti üzleti kapcsolatok folytatása során az összefonódást megelőző helyzet alapján kell eljárni.

A GVH akkor tiltja meg a fúziót, ha az jelentős mértékben csökkenti a versenyt az érintett piacon, különösen gazdasági erőfölény létrehozása vagy megerősítése következményeként.

Az összefonódás versenyjogi elbírálásakor mérlegelni kell az összefonódással járó előnyöket és hátrányokat. Ennek során vizsgálni kell különösen az alábbiakat:

- az érintett piacok szerkezetét; az érintett piacokon fennálló vagy lehetséges versenyt, a beszerzési és az értékesítési lehetőségeket; a piacra lépés és a piacról történő kilépés költségeit, kockázatait, valamint műszaki, gazdasági és jogi feltételeit; az összefonódás várható hatását az érintett piacokon folyó versenyre;
- az érintett vállalkozások piaci helyzetét és stratégiáját, gazdasági és pénzügyi képességét, üzleti magatartását, bel- és külpiacon versenyképességét, illetve ezek várható változásait;
- az összefonódásnak a szállítókra és az üzletfelekre gyakorolt hatását.

A versenyhivatal a fenti feltételek vizsgálatát követően megtiltja a fúziót, ha az jelentős mértékben csökkenti a versenyt az érintett piacon. Amennyiben pedig az összefonódás nem hátrányos a gazdasági versenyre, akkor azt a bejelentés alapján a GVH tudomásul veszi és erről hatósági bizonyítványt ad ki, illetve deklaratív jelleggel a bejelentés alapján indult eljárás lezárásaként hozott határozatban rögzíti ezen tényt.

II. Fogyasztóvédelmi jogi ismeretek

2008. évig a versenytörvény szabályozta a fogyasztói döntések tisztességtelen befolyásolását, azonban a jogalkotó az adott évben speciális jogszabályként megalkotta a fogyasztói szembeni tisztességtelen kereskedelmi gyakorlat tilalmáról szóló 2008. évi XLVII. törvényt (Fttv.), amely a termékhez kapcsolódó, a kereskedelmi ügylet lebonyolítását megelőzően, annak során és azt követően a fogyasztóval szemben alkalmazott kereskedelmi gyakorlatokra, valamint az ilyen kereskedelmi gyakorlat tekintetében alkalmazott magatartási kódexekre vonatkozó követelményeket, és az azok megsértésével szembeni eljárási rendelkezéseket szabályozza.

Vállalkozásnak minősül, aki a kereskedelmi gyakorlat tekintetében önálló foglalkozásával vagy gazdasági tevékenységével összefüggő célok érdekében jár el.

A jogszabály három lépcsőben tiltja a fogyasztókkal szembeni jogellenes vállalkozói magatartásokat.

¹⁷ Tpv. 43/N. § (1) bekezdés

Első lépcsőben tilos a tisztességtelen kereskedelmi gyakorlat megvalósítása. Ilyennek minősül a kereskedelmi gyakorlat, amelynek alkalmazása során a kereskedelmi gyakorlat megvalósítója nem az ésszerűen elvárható szintű szakismerettel, illetve nem a jóhiszeműség és tisztesség alapelveinek megfelelően elvárható gondossággal jár el és amely érzékelhetően torzítja a fogyasztói magatartást, vagy erre alkalmas.

Második lépcsőben az Fttv. tiltja a megtévesztő, valamint agresszív kereskedelmi gyakorlatot is. Megtévesztő az a kereskedelmi gyakorlat, amely valótlan információt tartalmaz, vagy valós tény – figyelemmel megjelenésének valamennyi körülményére – olyan módon jelenít meg, hogy megtéveszti vagy alkalmas arra, hogy megtéveszse a fogyasztót pl. a termék lényeges jellemzői (ilyen lehet az ár, beszerezhetősége, az egészségre gyakorolt hatása, tesztelése, ellenőrzöttsége vagy annak eredménye stb.) tekintetében. Agresszív pedig az a kereskedelmi gyakorlat, amely – figyelembe véve valamennyi tényszerű körülményt – pszichés vagy fizikai nyomásgyakorlással – akár a fogyasztóval szembeni hatalmi helyzet kihasználása, akár a fogyasztó zavarása révén – az adott helyzetben jelentősen korlátozza vagy alkalmas arra, hogy jelentősen korlátozza a fogyasztónak a termékkel kapcsolatos választási vagy magatartási szabadságát, illetve lehetőségét a tájékozott döntés meghozatalára, és ezáltal a fogyasztót olyan ügyleti döntés meghozatalára készíti, amelyet egyébként nem hozott volna meg, vagy erre alkalmas. Végezetül a törvény melléklete felsorol 35 db olyan tisztességtelen kereskedelmi gyakorlat típust, amelynek magvalósulása minden további vizsgálat nélkül jogsértőnek minősül (pl. ilyen a csalogató reklám alkalmazása, illetve a fogyasztó azonnali döntéshozatalra készítése céljából annak valótlan állítása, hogy a termék csak nagyon korlátozott ideig áll rendelkezésre, vagy bizonyos feltételek mellett csak nagyon korlátozott ideig áll rendelkezésre, és ezáltal a fogyasztó megfosztása a tájékozott döntéshez szükséges időtől és alkalomtól).

A tisztességtelen kereskedelmi gyakorlat tilalmának megsértése miatt főszabályként a fogyasztóvédelmi hatóság jár el (amely a gyakorlatban az illetékes vármegyei kormányhivatal fogyasztóvédelmi főosztálya). A pénzügyi közvetítőrendszer felügyeletével kapcsolatos feladatkörében eljáró Magyar Nemzeti Bank (MNB) jár el, ha az érintett kereskedelmi gyakorlat a vállalkozás olyan tevékenységével függ össze, amelyet az MNB felügyel, míg a Gazdasági Versenyhivatal pedig akkor jár el, ha a kereskedelmi gyakorlat a gazdasági verseny érdemi befolyásolására alkalmas. A verseny érdemi érintettségének megállapításánál a GVH figyelembe veszi az alkalmazott kereskedelmi gyakorlat kiterjedtségét, vagy a jogsértésért felelős vállalkozás méretét a nettó árbevétel nagysága alapján, illetve a gazdasági verseny érdemi érintettsége minden egyéb körülményre tekintet nélkül fennáll, ha 1. a kereskedelmi gyakorlat országos médiaszolgáltatást végző médiaszolgáltatón keresztül valósul meg, 2. a kereskedelmi gyakorlat országos terjesztésű időszakos lap vagy legalább három vármegyében terjesztett napilap útján valósul meg, 3. a fogyasztók közvetlen megkeresésének módszerével végzett kereskedelmi gyakorlat legalább három vármegyére irányul, vagy 4. a termék eladásának helyén alkalmazott eladásösztönző kereskedelmi gyakorlat legalább három vármegyében megszervezésre kerül.

Az Fttv. mellett fontos még megvizsgálunk a fogyasztóvédelemről szóló 1997. évi CLV. törvényt (Fgytv.), amely jogszabály hatálya a vállalkozások azon tevékenységére terjed ki, amely a fogyasztókat¹⁸ érinti vagy érintheti.

Az adott jogi norma a fogyasztók és vállalkozások közötti peresen eljáráson kívüli alternatív jogvita rendezésre hatalmazza fel a békéltető testületet, ezért a fogyasztók és a vállalkozások számára is fontos, hogy megismerjék ennek az eljárásnak a rendelkezéseit. A testülethez fogyasztói jogvita esetén lehet fordulni. Ilyen fogyasztói jogvitának minősül a fogyasztó és a vállalkozás közötti adásvételi vagy szolgáltatási szerződés megkötésével és teljesítésével kapcsolatos vitás ügy, valamint a fogyasztó és a vállalkozás között külön megkötésre kerülő adásvételi vagy szolgáltatási szerződés hiányában a termék minőségével, biztonságosságával, a termékfelelősségi szabályok alkalmazásával, a szolgáltatás minőségével összefüggő vitás ügy (pl. jótállási, vagy szavatossági ügyek).

A vármegyei (fővárosi) kereskedelmi és iparkamarák által működtetett békéltető testület feladata, hogy megkísérelje a fogyasztói jogvita rendezése céljából egyezség létrehozását a felek között, ennek eredménytelensége esetén az ügyben döntést hoz a fogyasztói jogok egyszerű, gyors, hatékony és költségkímélő érvényesítésének biztosítása érdekében.

Fontos megjegyezni, hogy a békéltető testület eljárása megindításának feltétele, hogy a fogyasztó az érintett vállalkozással közvetlenül megkísérelje a vitás ügy rendezését. Amennyiben a jogvita ez alapján nem rendeződött, akkor fogyasztói kérelemre indul a békéltető testületi eljárás, amelyet a békéltető testület elnökéhez kell írásban benyújtani.

Az Fgytv. 2024. január 1-től hatályos módosítása a békéltető testületekre vonatkozó szabályozásra is kihatással volt, amely bevezette, hogy a békéltető testület meghallgatás főszabályként online történik, kivéve, ha a fogyasztó kéri a személyes meghallgatást.

A testület elsődlegesen megpróbál egyezséget létrehozni a felek között. Egyezség hiányában a tanács az ügy érdemében kötelezést tartalmazó határozatot hoz, ha 1. a kérelem megalapozott, és a vállalkozás alávetési nyilatkozatában a békéltető testület döntését magára nézve kötelezőként elismerte, 2. a vállalkozás alávetési nyilatkozatot nem tett, de a kérelem megalapozott és a fogyasztó érvényesíteni kívánt igénye – sem a kérelemben, sem a kötelezést tartalmazó határozat meghozatalakor –

¹⁸ fogyasztó: az önálló foglalkozásán és gazdasági tevékenységén kívül eső célok érdekében eljáró természetes személy, aki árut vesz, rendel, kap, használ, igénybe vesz vagy az áruval kapcsolatos kereskedelmi kommunikáció, ajánlat címzettje. A békéltető testületre vonatkozó szabályok alkalmazásában – a fogyasztói jogviták online rendezéséről, valamint a 2006/2004/EK rendelet és a 2009/22/EK irányelv módosításáról szóló, 2013. május 21-i 524/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet alkalmazásának kivételével – fogyasztónak minősül a fentiekben túlmenően az önálló foglalkozásán és gazdasági tevékenységi körén kívül eső célok érdekében eljáró, külön törvény szerinti civil szervezet, egyházi jogi személy, társasház, lakásszövetkezet, amely árut vesz, rendel, kap, használ, igénybe vesz vagy az áruval kapcsolatos kereskedelmi kommunikáció, ajánlat címzettje. A belső piacon belül a vevő állampolgársága, lakóhelye vagy letelepedési helye alapján történő indokolatlan területi alapú tartalomkorlátozással és a megkülönböztetés egyéb formáival szembeni fellépésről, valamint a 2006/2004/EK és az (EU) 2017/2394 rendelet, továbbá a 2009/22/EK irányelv módosításáról szóló, 2018. február 28-i (EU) 2018/302 európai parlamenti és tanácsi rendelet [a továbbiakban: (EU) 2018/302 rendelet] alkalmazásában fogyasztónak minősül a fentiekben túlmenően az (EU) 2018/302 rendelet szerint vevőnek minősülő vállalkozás is,

nem haladja meg a kétszázezer forintot, 3. ajánlást tesz, ha a kérelem megalapozott, azonban a vállalkozás az eljárás kezdetekor úgy nyilatkozott, hogy a tanács döntését kötelezőként nem ismeri el, illetve ha a tanács döntésének elismeréséről egyáltalán nem nyilatkozott.

Végezetül a tanács a fogyasztó kérelmének elutasításáról dönt, ha a meghallgatást követően a kérelmet megalapozatlannak találja.

Összességében megállapítható, hogy mind a versenyjogi, mind a fogyasztóvédelmi normák és eljárási szabályok ismerete elengedhetetlenül szükséges a versenyben résztvevő jogalanyok számára, mert azok birtokában egyrészt fair, tisztességes módon tudnak egymással versenyezni, másrészt hatékonyan tudják jogi- és gazdasági érdekeiket a Gazdasági Versenyhivatal előtt, illetve a békéltető testületi eljárásban képviselni.

Az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló (EU) 2019/1937 irányelv*

1. Bevezetés

Az angol szakirodalomban „whistleblowing”-nak nevezett közérdekű bejelentés alatt azt a cselekményt kell érteni, amikor egy személy nyilvánosságra hozza azt, hogy egy szervezet, amelyhez valamilyen formában kötődik, ezért tudomása lehet erről a tényről, szabálysértést követ el.¹ A közérdekű bejelentés intézményének rendkívül fontos szerepe van napjainkban, kiváltképp annak fényében, hogy az üzleti világban kevésbé érvényesülésnek az etikai szabályok.² Általában a köz- és magánjogi szervezetek munkavállalói, vagy az e szervezetekkel egyéb módon kapcsolatban álló személyek szereznek tudomást legelsőként az általuk elkövetett szabálysértésekről és etikai normaszegésekről,³ ezért akkor lehet a leggyorsabban orvosolni a szabálysértést, ha az említett személyi kör akár szervezeten belüli, vagy azon kívüli csatornákon bejelenti azt. Ehhez a közérdekű bejelentők megfelelő védelme kiemelten fontos, mivel az etikátlan vagy szabálysértő magatartás bejelentését jellemzően valamiféle megtorlás követi a szabálysértő fél részéről.⁴

Az uniós jogban egészen 2019-ig nem létezett egységes szabályrendszer a közérdekű bejelentés kapcsán. Az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló (EU) 2019/1937 irányelv (a továbbiakban: irányelv) ezt a hiányt pótolja a közérdekű bejelentés uniós szintű harmonizált szabályrendszerének létrehozásával.⁵ Az irányelv az I. fejezetében meghatározza a közérdekű bejelentésre vonatkozó szabályainak hatályát, és felsorolja a bejelentővédelmi szabályozás alapfogalmait,⁶ míg a II., III. és IV. fejezetében lefekteti a közérdekű bejelentési rendszerek kialakításának követelményeit.⁷ Ezen túl az V. és VI. fejezeteiben meghatározza a közérdekű bejelentőt

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

¹ B. Culiberg – K. K. Mihalic: „The Evolution of Whistleblowing Studies: A Critical Review and Research Agenda” *J Bus Ethics* 2017. 788. o.; A bejelentés célja jellemzően az, hogy a szabálysértésről szóló információt olyan személyhez vagy szervezethez juttassák el, amely képes beavatkozni és megakadályozni a további szabálysértést. Ld.: J. R. Mesmer-Magnus – C. Viswesvaran: „Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation” *Journal of Business Ethics* 2005. 278. o.

² B. Culiberg – K. K. Mihalic: „The Evolution of Whistleblowing Studies” 787. o.

³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1937 irányelve (2019. október 23.) az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről, HL L 305 (a továbbiakban: (EU) 2019/1937) Preambulum (1)

⁴ Egy kutatás például megállapította, hogy az Egyesült Államokban 1996 és 2004 között a nagy cégekkel szemben folytatott, közérdekű bejelentés következtében indult szabálysértési eljárásokban a közérdekű bejelentők 82%-át érte megtorlás. Ld.: J. Dungen – A. Waytz – L. Young: „The psychology of whistleblowing” *Morality and ethics* 2015/6. 129. o.

⁵ (EU) 2019/1937 Preambulum (4)

⁶ (EU) 2019/1937 I. fejezet

⁷ (EU) 2019/1937 II-IV. fejezet

megillető védelmet.⁸ A tagállamok 2023. december 17-ig kaptak határidőt arra, hogy az irányelvet teljes egészében átültessék saját jogrendszerükbe.⁹ Erre a tagállamok nagy többsége sort kerített,¹⁰ ezért célszerű az irányelv tartalmának részletes elemzését elvégezni, amely alapként szolgálhat a tagállami implementáció minőségének megítéléséhez. A tanulmány az irányelv felépítését fogja követni, és ennek mentén bemutatja a bejelentővédelmi szabályok alapfogalmait, valamint azok hatályát. Ezt követően a belső és külső bejelentési csatornákkal, az azok kialakítására vonatkozó szabályokkal, és a nyilvánosságra hozatal intézményével foglalkozik. A soron következő pontban pedig bemutatja a közérdekű bejelentőt védelmező szabályokat. Végül, de nem utolsó sorban a következtetésekben kiemeli az irányelv szabályozásában fellelhető szabályozási hiányosságokat, valamint az ezek jelentette kihívásokat.

2. Az irányelv alapfogalmai

Az irányelv célja, hogy uniós szinten harmonizálja a közérdekű bejelentésre és a bejelentő védelmére vonatkozó szabályokat. Az irányelv preambulumban elhelyezett indokolás szerint azért volt szükség a harmonizált szabályok megalkotására, mert korábban az egyes uniós szakpolitikák, és a tagállami szabályozások is különböző védelmet biztosítottak a közérdekű bejelentők számára. Ezek az eltérő, esetenként akár elégtelen védelmet biztosító szabályok pedig negatív hatást gyakoroltak az uniós szakpolitikák működésére.¹¹ Éppen emiatt az irányelv rendkívül széles tárgyi hatállyal jött létre. Az abban megfogalmazott bejelentővédelmi szabályokat számos szakpolitikára alkalmazni kell.¹² Fontos, hogy a tárgyi hatály kizárólag az uniós jogra tekintettel kötelező. Ez azt jelenti, hogy a bejelentővédelmi szabályokat kizárólag a meghatározott szakpolitikákra vonatkozó uniós jog megsértése esetén kötelező alkalmazni. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a tagállamok ne bővíthetnék a bejelentővédelmi szabályok tárgyi hatályát tisztán nemzeti szabályozási területekkel.¹³

Az irányelv a bejelentővédelmi szabályok személyi hatályát főszabályként a köz- és magánjogi szervezetek dolgozóira terjeszti ki. E személyi kör alatt nem csak a munkavállalókat kell érteni, hanem a vállalkozó személyeket, a vállalkozásban tulajdonosi részesedéssel rendelkező személyeket, a vállalkozás ügyviteli, illetve felügyelő testületéhez tartozó személyeket, és az önkénteseket, valamint a fizetett és nem fizetett gyakornokokat is. Ezen kívül a bejelentővédelmi szabályok azokra a személyekre is vonatkoznak, akik a vállalkozó, vagy akár az alvállalkozó és a beszállító

⁸ (EU) 2019/1937 V-VI. fejezet

⁹ (EU) 2019/1937 26. cikk (1)-(2) bekezdés

¹⁰ Ld.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/NIM/?uri=CELEX:32019L1937>

¹¹ (EU) 2019/1937 Preambulum (4)

¹² Az irányelv szabályainak tárgyi hatálya kiterjed a közbeszerzésekre, a pénzügyi szolgáltatásokra, a termékekre és piacokra vonatkozó szabályokra, a terrorizmus finanszírozásának megelőzésére vonatkozó szabályokra, a termékbiztonságra és a termékfelelősségre, a közlekedésbiztonságra, a környezetvédelemre, a sugárvédelemre és a nukleáris biztonságra, az élelmiszer- és takarmánybiztonságra, az állategészségügyi és állatjóléti szabályokra, a közegészségügyre, a fogyasztóvédelemre, valamint a magánélet és a személyes adatok védelmére. Ezen kívül a közérdekű bejelentés szabályai kiterjednek az EU pénzügyi érdekeit sértő cselekményekre, a belső piaccal kapcsolatos jogsértésekre és a társasági adóra vonatkozó szabályokra is. Ld.: (EU) 2019/1937 2. cikk (1) bekezdés

¹³ (EU) 2019/1937 2. cikk (2) bekezdés

felügyelete és irányítása alatt dolgoznak.¹⁴ Lényegében tehát a bejelentővédelmi szabályok mindazokra vonatkoznak, akik valamilyen jogszerű formában információt szerezhetnek a köz- és magánjogi szervezetek belső működéséről. A személyi hatályt nem érinti a munkaviszony megszűnése, feltéve, hogy a közérdekű bejelentő olyan információt hoz nyilvánosságra, amelyet a munkaviszonya időtartama alatt ismert meg, és azokra a személyekre is alkalmazandók a szabályok, akiknek még nem jött létre a munkaviszonya, feltéve, hogy a felvételi eljárás során szerzett tudomást valamilyen szabálysértésről.¹⁵ Az irányelv ezt az igen tágan meghatározott személyi hatályt bővíti még azzal, hogy a bejelentővédelmi szabályok hatályát kiterjeszti a közérdekű bejelentő segítőjére, továbbá az olyan harmadik személyekre, akiket a bejelentéssel összefüggésben szintén megtorlás fenyegethet (pl. a közérdekű bejelentő munkatársa vagy családtagja), és olyan jogi személyekre is, amelyek a közérdekű bejelentő tulajdonában állnak, vagy amelyeknek a közérdekű bejelentő dolgozik, vagy amelyekkel a munkavégzéssel kapcsolatban egyéb módon összefüggésben áll.¹⁶ Ez utóbbi szabály egyértelműen azt igyekszik megakadályozni, hogy a közérdekű bejelentéssel érintett szervezetek megkerülhessék a bejelentővédelmi szabályokat, és megtorlással sújthassák a közérdekű bejelentőt közvetett módon.

Az irányelv közelebről is meghatározza a közérdekű bejelentés tárgyát, ami nem más, mint a jogsértés, ami a tárgyi hatályban felsorolt valamely uniós szakpolitikát érinti. Eszerint a jogsértés olyan cselekmény vagy mulasztás, amely az irányelv tárgyi hatálya alá tartozó uniós jogi aktusokkal és területekkel kapcsolatos, vagy meghíúsítja a tárgyi hatály alá tartozó uniós jogi aktusokban foglalt, illetve ezen uniós területeken alkalmazandó szabályok jogi szabályozás által elérni kívánt céljait vagy hatásait.¹⁷ Az utóbbi esetkörbe azok a cselekmények tartoznak, amelyek ugyan nem minősülnek tényleges jogsértésnek, ugyanis egyetlen szabályt sem sértenek meg, azonban mégis a joggal való visszaélésnek tekinthetők. Ez összhangban áll a jogalkotó intézmények által az irányelv Preambulumában kitűzött céllal, miszerint a jogsértés fogalma alá kell vonni az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) ítélkezési gyakorlatában kidolgozott visszaélésszerű gyakorlatot is.¹⁸ Az EUB a visszaélésszerű gyakorlatot olyan gyakorlatként definiálja, ami szembemegy az alapul fekvő jogi norma céljával. Példának okáért a *C-425/06. sz. Part Service Srl* ügyben kimondta, hogy joggal való visszaélés az a gazdasági cselekmény, amelynek kizárólagos célja az adóelőny megszerzése.¹⁹

¹⁴ (EU) 2019/1937 4. cikk (1) bekezdés

¹⁵ (EU) 2019/1937 4. cikk (2)-(3) bekezdés

¹⁶ (EU) 2019/1937 4. cikk (4) bekezdés

¹⁷ (EU) 2019/1937 5. cikk 1. pont

¹⁸ (EU) 2019/1937 Preambulum (42)

¹⁹ C-425/06. sz. *Part Service Srl* ügy [EU:C:2008:108] 62. pont; F. Bardini: „The principle of the prohibition of abusive practices within the framework of the VAT Directive is directly effective against citizens (ECJ, Cussens and others judgment, C-251/16, 22 November 2017)” <https://www.diritticomparati.it/principle-prohibition-abusive-practices-within-framework-vat-directive-directly-effective-citizens-ecj-cussens-others-judgment-c-25116-22-november-2017/>

3. A bejelentési csatornák

Az irányelv három fajta bejelentési mód létrehozását írja elő a tagállamok számára, amelyek között a fokozatosság elve alapján kell választani. Létezik belső, valamint külső bejelentési csatorna, amelyekhez a nyilvánosságra hozatal lehetősége szubszidiárius jelleggel kapcsolódik.²⁰ Míg közérdekű bejelentő szabadon választhat, hogy a belső vagy a külső bejelentési csatornát veszi igénybe,²¹ addig csak szigorú feltételek mellett hozhatja nyilvánosságra a jogsértésre vonatkozó információt. Főszabály szerint a bejelentő csak a belső és a külső bejelentési csatornák kihasználását követően hozhatja nyilvánosságra a jogsértés tényét. Ez alól azonban kivételt képeznek azok az esetek, amikor a jogsértés nyilvánvaló módon veszélyezteti a közérdeket, valamint amikor az ügy sajátos körülményeiből fakadóan még a külső bejelentés esetén is fennáll a megtorlás kockázata, és kicsi az esélye a jogsértés leleplezésének, ugyanis feltehető, hogy valamely hatóság összejátszik a jogsértés elkövetőjével, vagy akár maga is érintett a jogsértésben.²²

Az irányelv a belső bejelentési csatornák létrehozásának kötelezettségét eltérően szabályozza a közjogi és a magánjogi szervezetek tekintetében, emiatt érdemes őket külön vizsgálni. A magánjogi szervezetek esetében főszabályként a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató jogalanyok kötelesek létrehozni belső bejelentési csatornákat.²³ Az irányelv ezt az 50 fős belépési limitet eltörli azonban, és bármely magánjogi szervezet számára kötelezővé teszi a belső bejelentési csatornák létrehozását, ha az a szervezet pénzügyi szolgáltatásokat nyújt.²⁴ Ezen túl azonban engedményt is tesz azon magánjogi szervezetek számára, amelyek főszabály szerint kötelesek volnának belső bejelentési csatornát létrehozni, ám csak középvállalkozásnak minősülnek, tehát a foglalkoztatottak száma nem haladja meg a 249 főt. Számukra lehetővé teszi, hogy több szervezetet közösen üzemeltesse a belső bejelentési csatornát.²⁵

A közjogi szervezetek esetében viszont nem érvényesül az általános limit, vagyis főszabályként minden közjogi szervezetnek létre kell hoznia a belső bejelentési csatornát. Ez alól kivételt képeznek a 10.000 főnél kevesebb lakosú önkormányzatok, valamint az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató önkormányzati szervezetek. Viszont az irányelv azt is lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a középvállalkozásokra vonatkozó szabály mintájára előírják a szóban forgó

²⁰ (EU) 2019/1937 II-IV. fejezet

²¹ Az irányelv nem rendelkezik olyan szabállyal, amely korlátozná a bejelentő választási lehetőségét. Az uniós jogalkotó azért döntött a belső bejelentési csatornák létrehozásáról, mert empirikus kutatások igazolták, hogy a szervezetek által elkövetett szabálysértéseket a szervezethez tartozó személyek nagyobb hajlandósággal jelentik belső csatornákon, amennyiben választhatnak belső és külső bejelentési csatornák közül. Ezen túl pedig a belső bejelentési csatorna lehetővé teszi, hogy az információ először a szervezeten belül jusson el egy olyan személyhez, aki képes lehet beavatkozni a szabályszegés megszüntetése érdekében, ami értelemszerűen lerövidíti a probléma megoldását. Ld.: (EU) 2019/1937 Preambulum (33)

²² (EU) 2019/1937 15. cikk (1) bekezdés

²³ (EU) 2019/1937 8. cikk (1), (3) bekezdés

²⁴ (EU) 2019/1937 8. cikk (4) bekezdés; Az intézkedés célja a termékbiztonság garantálása, valamint a terrorizmusfinanszírozás hatékony megelőzése.

²⁵ (EU) 2019/1937 8. cikk (6) bekezdés

önkormányzatok és önkormányzati szervezetek számára a belső bejelentési csatornák közös üzemeltetését.²⁶

Az irányelv ezen túl meghatározza a belső bejelentési csatornák kialakításával kapcsolatos követelményeket is. Mindenekelőtt kimondja, hogy a belső bejelentési csatornát üzemeltetheti egy erre a célra kijelölt munkavállaló, vagy akár egy teljes szervezeti egység is. Ezen kívül lehetőség van külső, harmadik fél bevonására is a bejelentési csatorna üzemeltetése céljából.²⁷ Az irányelv hiányosságának tekinthető, hogy nem teszi kötelezővé a magánjogi szervezetek számára, hogy a belső bejelentési csatornát az irányelv személyi hatálya alá tartozó teljes személyi kör számára megnyissák. Ehelyett csak a szervezet munkavállalói számára kell biztosítani a bejelentési rendszer használatát. A munkavállalókon túl a személyi hatályba tartozó szereplők számára csak opcióként lehet biztosítani a belső bejelentési rendszer használati jogát.²⁸

A belső bejelentési csatorna működtetése során az üzemeltetőnek gondoskodnia kell arról, hogy a bejelentő visszaigazolást kapjon a bejelentés fogadásáról, és három hónapon belül visszajelzést kapjon a bejelentéséről. A bejelentési csatornát pártatlan személynek kell üzemeltetnie. Ezen kívül pedig úgy kell létrehozni, hogy ahhoz illetéktelen személyek ne férhessenek hozzá. Ezen intézkedések nyilvánvalóan a bejelentő személyét hivatottak védelmezni. Ezen kívül a bejelentő számára tájékoztatást kell nyújtani arról, hogy miként lehet külső bejelentést tenni.²⁹ E szabályok kapcsán kritikaként fogalmazható meg, hogy a bejelentő számára nyújtandó visszajelzés egyáltalán nincs konkretizálva. Nem tudni, hogy annak mi a célja, funkciója, vagy éppen a tartalma, ezért tagállamonként nagyon eltérő gyakorlatok alakulhatnak ki. A külső bejelentési csatornák alkalmazását az irányelv a belső bejelentési csatornák alternatívájaként írja le.³⁰ Nincs olyan szabály az irányelvben, amely a külső bejelentési csatornák felhasználását a belső bejelentési csatornák kihasználásának feltételéhez kötné. A külső bejelentési csatornák létrehozásának kötelezettsége a tagállamokat terheli.³¹ Jelentőségük, hogy a külső bejelentési csatornához bármely szervezethez kötődő személy fordulhat, míg ezzel szemben a belső bejelentési csatornák csak az azokat működtető szervezet vagy szervezetek munkavállalói számára állnak rendelkezésre. A külső bejelentési csatornák tekintetében az irányelv előírja a tagállamok számára, hogy kijelöljék azokat a hatóságokat, amelyeket működtetni fogják ezeket. Mind a hatóságok, mind pedig a csatornák esetében alkalmazott többes szám lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy többféle külső bejelentési csatornát létrehozzanak, amelyek ezáltal akár kifejezett ügýtípusokra szolgálhatnak.

A külső bejelentési csatorna működtetésével kapcsolatos szabályok alapvetően megegyeznek a belső bejelentési csatorna üzemeltetésének szabályaival, ám ki kell emelni, hogy itt a bejelentő számára nyújtott visszajelzés kivételes esetekben a három hónapot meghaladhatja. Ilyenkor legfeljebb hat hónapon belül kell megtörténnie a

²⁶ (EU) 2019/1937 8. cikk (9) bekezdés

²⁷ (EU) 2019/1937 8. cikk (5) bekezdés

²⁸ (EU) 2019/1937 8. cikk (2) bekezdés

²⁹ (EU) 2019/1937 9. cikk

³⁰ (EU) 2019/1937 10. cikk

³¹ (EU) 2019/1937 11. cikk (1) bekezdés

visszajelzésnek, amelynek tartalmát az irányelv itt sem konkretizálta.³² Ugyanakkor a külső bejelentési csatorna esetében az irányelv előírja a bejelentő tájékoztatásának kötelezettségét a bejelentést követő vizsgálatok eredményéről.³³ A külső bejelentési csatorna hatékony működtetésének érdekében az irányelv engedélyezi a tagállamok számára, hogy a külső bejelentés eljárási szabályaiban kizárják az enyhe mértékű jogsértések esetén az eljárás lefolytatását.³⁴ A praktikus megfontolások elfogadása mellett egyetlen kritikával lehet élni e szabállyal kapcsolatban, ami nem más, minthogy elmulasztja meghatározni azt, hogy mi minősül enyhe jogsértésnek. Emiatt pedig a tagállamok fogják kialakítani saját standardjaikat, amelyek eltérők lesznek, ezáltal eltérő gyakorlat alakulhat ki a jogsértések kezelésében. Ezen kívül az irányelv azt is biztosítja a tagállamok számára, hogy lehetővé tegyék a közérdekű bejelentés elutasítását, feltéve, hogy az adott jogsértéssel kapcsolatban olyan újbóli bejelentés érkezett, amely nem tartalmaz semmilyen új, jogsértésre vonatkozó információt.³⁵ Az irányelv ezen kívül meghatározza a külső bejelentési csatornák üzemeltetésével kapcsolatos adatvédelmi- és bejelentővédelmi szabályokat, melyek lényege, hogy a jogsértést elkövető szervezet ne ismerhesse meg a bejelentő személyét. Ezen kívül az irányelv széleskörű tájékoztatást ír elő a külső bejelentési csatornákat üzemeltető hatóságok számára, amely elsősorban a bejelentőt megillető jogorvoslati jogokról és jogorvoslati jogokról szól.³⁶

Összességében tehát az irányelv a belső és külső bejelentési csatornák egymást valamelyest átfedő rendszerét hozta létre, melyet kiegészít a nyilvánosságra hozatal lehetőségével a legsúlyosabb és azonnali veszéllyel fenyegető esetekre. A belső bejelentési csatornák azért hatásosak, mert nem válnak túlterheltté, ugyanis csak egy-egy szervezet munkavállalói fogják használni. Ezt erősíti az is, hogy a belső bejelentési csatornákon csak a működtető szervezet tevékenységi körében előforduló jogsértésekre vonatkozó információkat kell mérlegelni, míg a külső bejelentési csatornák egyrészt mindenki számára nyitva állnak, ezért jóval nagyobb lehet a kihasználtságuk, másrészt pedig szélesebb tárgykörben fordulhatnak külső bejelentési csatornához a bejelentők, mint a saját belső bejelentési csatornájukhoz – feltéve, hogy van. Ez utóbbi megjegyzés pedig rámutat a külső bejelentési csatornák működtetésének legfontosabb indokára, ami nem más, minthogy egyes köz- és magánjogi szervezetek nem kötelesek belső bejelentési csatornákat működtetni, azonban ezeket a szervezetek ugyanúgy elkövethetnek jogsértést, ezért muszáj valamilyen formában az ezen szervezetek munkavállalói számára is biztosítani a közérdekű bejelentés lehetőségét. A külső bejelentési csatornák erre biztosítanak lehetőséget.

4. A munkajogi védelem

Az irányelv több védelmi szabályt is biztosít a közérdekű bejelentő számára, amelyek közül az első és legfontosabb a belső és külső bejelentési csatornák működtetésével kapcsolatos titoktartási kötelezettség. Ennek értelmében tilos a

³² (EU) 2019/1937 11. cikk (2) bekezdés d) pont

³³ (EU) 2019/1937 11. cikk (2) bekezdés e) pont

³⁴ (EU) 2019/1937 11. cikk (3) bekezdés

³⁵ (EU) 2019/1937 11. cikk (4) bekezdés

³⁶ (EU) 2019/1937 13. cikk

közérdekű bejelentő személyazonosságának, sőt, bármely más olyan információnak felfedése, amelyből közvetlenül vagy közvetve kikövetkeztethető a személyazonossága.³⁷ A bejelentési csatornák üzemeltetésének ezen szabálya képezi a legfőbb védvonalat a bejelentővel szemben alkalmazott megtorlással szemben. Azonban önmagában ez a szabály nem elegendő a megtorlás megelőzésére, ugyanis a szabálysértés nyomán induló eljárásban szükség lehet a bejelentő személyének felfedésére, amivel elveszíti az anonimitás adta előnyöket. Éppen emiatt az irányelv a megtorlást tilalmazó szabályt és a megtorlással szembeni védelmet célzó intézkedéseket, valamint szankciókat is bevezet, amelyeket pedig megtorlás esetén kell alkalmazni az érintett szervezettel szemben.

Az irányelv kifejezetten megtiltja tehát a közérdekű bejelentővel szemben alkalmazott megtorlást, és ezzel kapcsolatban előírja a tagállamok számára, hogy a megtorlás tilalmának megsértése esetére hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat írjanak elő.³⁸ Megtorlásnak minősül minden olyan közvetlen vagy közvetett cselekmény vagy mulasztás, amely belső vagy külső bejelentés, illetve nyilvánosságra hozatal következményeként a munkavégzéssel összefüggésben történik, és amely indokolatlan hátrányt okoz vagy okozhat a bejelentő személynek.³⁹ Sőt, ezen kívül megtorlásnak minősül az ilyen cselekménnyel vagy mulasztással való fenyegetésre is.⁴⁰ Az, hogy pontosan mi minősül ilyen hátrányt okozó cselekménynek vagy mulasztásnak rendkívül nehezen meghatározható,⁴¹ ezért az irányelv egy példalózó felsorolást is biztosít azokról a cselekményekről, amelyek alapvetően jogszerűen alkalmazhatók a munkáltatói jogkör részeként, polgári jogi szerződéses jogviszonyban, vagy éppen egy közigazgatási eljárásban, azonban megtorlásnak minősülnek, ha fennáll az irányelv preambulumban is kiemelt ok-okozati összefüggés köztük és a közérdekű bejelentés vagy nyilvánosságra hozatal ténye között.⁴²

A bejelentések elősegítése érdekében a tagállamok kötelesek könnyen hozzáférhető tájékoztatást nyújtani a közérdekű bejelentőt megillető bejelentővédelmi szabályokról, továbbá tanúsítani, hogy a bejelentőt megilletik a bejelentővédelmi jogosultságok. Ezen kívül az irányelv kiterjeszti a megtorlás miatt induló polgári peres és büntetőeljárásokra az ügyvédi segítségnyújtás költségmentességére vonatkozó unió másodlagos jogforrások hatályát.⁴³ Ezen túl az irányelv felmenti a közérdekű bejelentőket a titoktartási- és egyéb szerzői jogi és iparjogvédelmi kötelezettségeik alól a bejelentés tárgyát képező jogsértés tárgykörében, hogy ne lehessen velük szemben ezek megsértése miatt peres eljárást indítani. Továbbá a megtorlás tilalmának megerősítése végett megfordítja a bizonyítási terhet annak bizonyítása tekintetében,

³⁷ (EU) 2019/1937 16. cikk (1) bekezdés

³⁸ (EU) 2019/1937 23. cikk

³⁹ (EU) 2019/1937 5. cikk 11. pont

⁴⁰ (EU) 2019/1937 19. cikk

⁴¹ A közérdekű bejelentéssel foglalkozó kutatások a megtorlás lehetséges formái között sorolják fel a jogsértés bejelentésére szolgáló eljárás akadályozását, vagy éppen a bejelentő személyének elszigetelését. A kutatások ezen kívül még kiemelik, hogy ahhoz, hogy egy megtorló intézkedés megsértse a bejelentővédelmi szabályokat, nem feltétlenül kell, hogy a legfelsőbb vezetőktől érkezzen a szervezeten belül. Ld.: J. R. Mesmer-Magnus – C. Viswesvaran: „Whistleblowing in Organizations” 281. o.

⁴² (EU) 2019/1937 19. cikk; Preambulum (44)

⁴³ (EU) 2019/1937 20. cikk

hogy egy adott cselekmény vagy mulasztás célja hátrány okozása volt-e. Ez rendszerint a közérdekű bejelentőt terhelné, mivel ő kezdeményezheti a peres eljárást a megtorlás miatt, azonban az irányelv alapján az érintett szervezetnek kell bizonyítania, hogy cselekménye vagy mulasztása nem hátrány okozását szolgálta, vagyis nem áll fenn a közérdekű bejelentéssel kapcsolatos ok-okozati összefüggése.⁴⁴

Összességében úgy vélem, hogy az irányelv megfelelően szabályozza a közérdekű bejelentőt megillető védelmet, azonban fontos felhívni a figyelmet az irányelv minimumharmonizációs jellegére, ami gyengítheti az abban lefektetett szabályok hatékonyságát. Mindenekelőtt azt kell megemlíteni, hogy a megtorlás fogalma kellően absztrakt ahhoz, hogy a megtorlást elszenvedő bejelentő akkor is a bírósághoz fordulhasson a megtorlással szembeni jogos igényének érvényesítése érdekében, ha az nem az irányelvben lefektetett formák egyikével valósult meg, ám mégis hátrányt okozott számára. Ugyanakkor kérdés, hogy a tagállami jogrendszerekben átültető jogi normák milyen mértékben érvényesítik e definíció nyitottságát. Ezen kívül az irányelv csupán általános jelleggel írja elő a tagállamok számára a szankciók bevezetését a megtorlással szemben. Ez azt jelenti, hogy nem határozza meg a szankciók konkrét formáját és mértékét, ami utat nyit a hatékonyságukban is eltérő tagállami szabályrendszerek kialakításának, ami veszélyeztetheti az uniós bejelentővédelmi szabályok hatékony érvényesülését. Emiatt az irányelv e két szabályhelyen pontosabb szabályozást is alkalmazhatott volna.

5. Az irányelv átültetésének hazai folyamata

Magyarországon 1977-től volt hatályban olyan tartalmú törvényi szabályozás,⁴⁵ amely közérdekű bejelentésekkel kapcsolatosan tartalmazott rendelkezéseket, természetesen az adott időszaknak megfelelő tartalommal. Ezt a rendszerváltás előtti törvényt Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozását rögzítő törvény⁴⁶ helyezte hatályon kívül. A közérdekű bejelentésekkel kapcsolatos újabb szabályozás 2009-ben született meg, a tisztességes eljárás védelméről, valamint az ezzel összefüggő törvénymódosításokról szóló 2009. évi CLXIII. törvénnyel, azonban ez a törvény soha nem lépett hatályba. Majd 2013-ban lépett hatályba a panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény, amely olyan jogintézményeket vezetett be, mint az alapvető jogok biztosa által működtetett elektronikus védett bejelentési rendszer, a munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszer, vagy a bejelentővédelmi ügyvédre vonatkozó szabályok. A korábbi szabályozást a magyar munkajogi irodalomban számos kritika érte.⁴⁷ Ebben a jogi környezetben érte Magyarországot az

⁴⁴ (EU) 2019/1937 21. cikk

⁴⁵ 1977. évi I. törvény a közérdekű bejelentésekről.

⁴⁶ Az európai uniós csatlakozással összefüggő egyes törvénymódosításokról, törvényi rendelkezések hatályon kívül helyezéséről, valamint egyes törvényi rendelkezések megállapításáról szóló 2004. évi XXIX. törvény. A törvény 141-143. §-ai rögzítették a kérdést érintő legfontosabb szabályokat.

⁴⁷ Lásd ezzel kapcsolatosan A. Kun, A whistleblowe-rek védelme – különös tekintettel a munkajogi aspektusokra. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2011/2. 113-145 p.; Kun Attila: Bejelentővédelem és munkavállalói véleménynyilvánítási szabadság az új uniós „Whistleblowing irányelv” tükrében, In: Pál Lajos (szerk.): A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban. A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitauülésén elhangzott előadások, hozzászólások. HVG-ORAC, Budapest 2022,

uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló, 2019. október 23-i 2019/1937 európai parlamenti és tanácsi irányelv harmonizációjának kötelessége, amelyet a tagállamoknak 2021. december 17-ig kellett volna a nemzeti jogrendszerükbe átültetniük,⁴⁸ e kötelezettséggel számos tagállam késedelembe esett, Magyarország is. Végül 2023. május 25-én került kihirdetésre a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény (továbbiakban: Panasz tv.),⁴⁹ amely az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló, 2019. október 23-i 2019/1937 európai parlamenti és tanácsi irányelv teljeskörű harmonizációját tűzte ki célul. A Panasz tv. megalkotása során a jogalkotó elsődleges szabályozási elve ugyanakkor az volt, hogy lehetőleg a már meglévő és működő magyar jogi megoldásokból építkezzen, és azok mellé állapítson meg új (az irányelv által megkövetelt, Magyarországon eddig nem kodifikált) jogintézményeket.⁵⁰ A szabályozási stratégia⁵¹ kiindulópontja tehát alapvetően az, hogy Magyarország a már meglévő tárgyban jogintézményeinek fenntartásával biztosítsa az irányelvnek való megfelelést, csak a legszükségesebb esetekben hozzon létre új jogintézményeket.⁵²

6. Következtetések

Összefoglalva a fenti megállapításokat, kijelenthető, hogy az irányelv alapos szabályokat fektetett le mind a közérdekű bejelentésekre szolgáló rendszerek szabályai, mind pedig a bejelentővédelmi szabályok tekintetében. Az irányelv nagyfokú szabadságot biztosít a tagállamok, sőt, a köz- és magánjogi szervezetek számára is, hogy kialakítsák külső és belső bejelentési csatornáikat. E csatornákból több is létrehozható, vagyis akár a jogsértés tárgyára tekintettel több csatorna is üzemeltethető, ami kétségtelenül praktikus, hiszen így a bejelentési csatornák olyan hatóságok (vagy éppen szervezeteken belül szervezeti egységek) között oszthatók szét, amelyeknél megvan a speciális szaktudás az adott tárgykörbe tartozó bejelentések hatékony értékelésére. Az irányelv megfelelő részletességgel szabályozza a bejelentési csatornák működtetését, valamint a bejelentőket megillető védelmet és támogató intézkedéseket, azonban ahogy

82-97. o., Kun Attila: Közérdekű bejelentés és compliance: az új uniós „Whistleblowing irányelv” implikációiról In: Peres Zsuzsanna – Bathó Gábor (szerk.): Ünnepi tanulmányok a 80 éves Máthé Gábor tiszteletére Labor est etiam ipse voluptas. Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest 2021. 699-708. o.; Dénes Erzsébet: Whistleblowing: bejelentés vagy beárulás? Munkajog, 2020/4 sz. 37-44 o.

⁴⁸ Lásd E Kovács, Whistleblowing – Institutioneller Schutz und individualarbeitsrechtliche Fragen, JAS, 2022, 03, 225-240.; E Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA, 2022/5, 1-11.; E Kovács, Strittige Fragen zu den internen Meldekanälen für Whistleblowing, RdW 2022/10, 700-704.

⁴⁹ A. Kun, A visszaélés bejelentő rendszerek munkajogi vonatkozásai – különös tekintettel az új uniós „whistleblowing irányelvre” és annak hazai átültetésére. In L. Pál – Z. Petrovics: Visegrád 20.0, Wolters Kluwer, Budapest, 2023, p.

⁵⁰ Lásd Indokolás

⁵¹ A stratégiai megközelítés fogalmáról lásd Jarjabka, Á.: A stratégia fogalmának modern jelentéstartalma. Vezetéstudomány, 2001., 7-8., 25 – 32.

⁵² Lásd Indokolás I. további III. pontja.; a „minimális harmonizáció” elvről lásd a következő pontot valamint az az összegzést.

a különálló pontokban is utaltam rá, bizonyos szabályozási hiányosságok fellelhetők benne.

E szabályozási hiányosságok közül az első az, hogy a belső bejelentési csatornák használata kapcsán az irányelv megengedi a tagállamoknak, hogy csak a szervezetek munkavállalóit jelöljék ki, mint a használatra jogosult személyi kör, holott a bejelentővédelmi szabályok nem csak egy adott szervezet munkavállalóira, hanem azokra is vonatkoznak, akik még vagy már nem a szervezet munkavállalói, vagy éppen azokra, akik egyéb szerződéses jogviszonyban állnak a szervezettel. Hatásosabb volna, ha a belső bejelentési csatornákat ez utóbbi személyek számára is megnyitná maga az irányelv, hogy ne alakuljon ki eltérő gyakorlat a tagállamokban. A külső bejelentési csatornák kapcsán pedig kritikaként fogalmazható meg, hogy az irányelv nem definiálja az enyhe jogsértés kifejezést, amelyre hivatkozva a külső bejelentési csatornát üzemeltető hatóság elutasíthatja a közérdekű bejelentés kivizsgálását. Szükség volna *de minimis* szabály lefektetésére, amely zsinórmértékként szolgálhatna a jogsértések súlyosságának megítélése során.

Végül, de nem utolsó sorban az irányelv szabályainak hatékonyságát csökkentheti a megtorlás esetére előírt szankcióra vonatkozó szabály is, ami túl általános ahhoz, hogy egységes gyakorlat alakuljon ki uniós szinten a tagállamok között. Emiatt célszerű volna a szankcióra vonatkozó szabály konkretizálása. Ha mást nem is, legalább elő lehetne írni, hogy milyen típusú eljárásban milyen típusú szankciót kell kiszabni a megtorlás tilalmának megsértése esetére. Ezzel megmaradna a tagállamok autonómiája a szankciók alkalmazása terén, de mégis közelednének egymáshoz a tagállami jogrendszerek.

A jövőben ezen szempontok alapján volna érdemes vizsgálni az irányelv tagállami implementációját. Ez az egységes szempontrendszer nem csak arra alkalmas, hogy általános jelleggel vizsgáljuk a tagállami implementációk minőségét, hanem arra is, hogy összehasonlítsuk a tagállami átültető normákat és teljes képet kapjunk az európai bejelentővédelmi szabályok jelen állásáról.

Barcsi Tamás – Diósi Szabolcs – Marosán Melinda – Bankó Zoltán

A kis- és középvállalkozások foglalkoztatási gyakorlatának egyes munkajogi kérdéseire kapcsolódó etikai problémák és kezelésük, a megoldások beépíthetősége a vállalkozások döntési mechanizmusába*

1. Bevezetés

Napjaink üzleti gondolkodásban egyre inkább előtérbe kerül az a szemlélet, mely szerint a vállalkozásoknak nem csupán a profit maximalizálására kell törekedniük, hanem felelősséget kell vállalniuk munkavállalóik jólétéért és a tágabb társadalmi környezetért is. Ez a megközelítés az etikai megfontolásokon túl gazdasági előnyök realizálásában is fontos szerepet játszhat: számos kutatás igazolja, hogy az etikus üzleti magatartást tanúsító vállalkozások idővel jobb pénzügyi eredményeket érnek el.¹ E pozitív korreláció több tényezőre vezethető vissza.

Az etikus üzleti gyakorlatok bevezetése és következetes alkalmazása növeli a vállalatok hitelességét a fogyasztók szemében.² Ez különösen fontos a 21. század fogyasztói kapitalizmusában, amelyben a fogyasztók egyre tudatosabban választanak termékeket és szolgáltatásokat, előnyben részesítve azokat a cégeket, amelyek pozitív társadalmi és környezeti hatást gyakorolnak. Az így kialakuló fogyasztói lojalitás a hosszú távú ügyfélkapcsolatok megalapozását is elősegíti, nagyban hozzájárulva azon KKV-k sikereihez is, melyek jellemzően korlátozott marketing erőforrásokkal rendelkeznek.

Az etikus vállalatoknál jellemzően alacsonyabb a munkavállalói fluktuáció, ami közvetlenül csökkenti a toborzási és betanítási költségeket, valamint hozzájárul a munkavállalói elkötelezettséghez.³ Az elkötelezett munkavállalók produktivitása és lojalitása magasabb, ez pedig javítja a vállalat pénzügyi teljesítményét is. Ráadásul az

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

¹ Lásd például: Jin-Woo, Kim: (2010): Assessing the long-term financial performance of ethical companies. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 18, 199-208.

² Madhani, P. (2016): Marketing Ethics: Enhancing Firm Valuation and Building Competitive Advantages. *Corporate Finance: Valuation*, 80-93.

³ A munkavállalói elkötelezettség növelését segíti elő, ha a munkavállalók (1) ismerik és elfogadják a vállalat értékeit és jövőbeli céljait; (2) érzékelik egyéni erőfeszítéseik hatását a vállalati eredményekre; (3) kiemelkedő munkájukért megfelelő megbecsülésben részesülnek; (4) világos és vonzó előrelépési lehetőségeket látnak maguk előtt a szervezeten belül (5) hatékonyan érzékelik a szervezeten belüli információáramlást (6) szabadon kifejezhetik véleményüket (7) pozitív munkahelyi kapcsolatokat építenek, erősítve ezzel a közösséghez tartozás érzetét. Lásd bővebben: Szabó Anna (2016): A munkavállalói elkötelezettség növelésének hatása és lehetőségei". *Opus et Educatio*, 3. évfolyam, 4. szám, 443-445.

etikus üzleti gyakorlatot folytató vállalatok vonzó munkaerőpiaci hírnevük révén versenylőnyre tesznek szert a fiatal és tehetséges munkavállalók toborzásában.⁴

Szintén az etikus vállalati működés (járulékos) előnyei között említhető a jogi és hatósági szabályozásokkal kapcsolatos kockázatok mérséklése. Az olyan vállalatok, amelyek proaktívan stratégiai szinten⁵ figyelnek az etikai normák betartására, kevésbé valószínű, hogy jogi problémákba ütköznek működésük során, mellyel nem csak a szabályozó hatóságok által kivetett bírságok összegét és a közvetlen jogi költségeket minimalizálják, de egyben óvják a vállalat hírnevét is, ami kiemelt fontossággal bír a mai, információ-vezérelt gazdaságban.

2. Az egyenlő bánásmód etikai háttere a foglalkoztatás során

A hétköznapi erkölcsi érzék, a tisztességről alkotott felfogás alapja az igazságtalanság kerülése. Az erkölcsileg helyes viselkedés ilyen megközelítése érhető tetten a kereszténység tanításában éppúgy, mint az európai filozófiai-etikai gondolkodást meghatározó kanti erkölcsi imperatívuszban. Máté evangéliuma szerint Jézus a Hegyi beszédben ezt mondja: „Ne ítéljete, hogy meg ne ítéljenek benneteket! Mert amilyen ítélettel ítélték, olyannal ítélnék meg titeket is; és amilyen mértékkel mérték, nektek is olyannal mérnek. (...) Tehát (...) amit szeretnétek, hogy veletek tegyenek az emberek, ti is azt tegyétek velük!”⁶ A másik ember elfogadása, az egyenlő bánásmód követelménye nem egyszerűen vallási elgondolás, hanem az erős, összetartó, biztonságot nyújtó társadalom alapja, és mint ilyen, a jól felfogott önérdek is ezt diktálja. Ha viselkedésünk (becsapás, lenézés, kirekesztés, hátrányos megkülönböztetés) rombolja a társadalmi bizalmat, lehetőséget adunk arra, hogy ez a hozzáállás váljon meghatározóvá a környezetünkben, társadalmunkban, aminek következményeként esetleg mi is hasonló bánásmódban részesülünk másoktól.

Immanuel Kant, a felvilágosodás egyik legnagyobb gondolkodója *Az erkölcsök metafizikájának alapvetése* című művében rámutat, hogy az ember öncélként létezik, és nem pusztán eszközként, amely egy másik akarat tetszés szerinti használatára szolgál. A gyakorlati imperatívuszt Kant a következőképpen rögzíti: „*Cselekedj úgy, hogy az emberiségre mind saját személyedben, mind bárki máséban mindenkor mint célra, sohasem mint pusztán eszközként legyen szükséged.*”⁷ Ez az emberi méltóság tisztelete elvének leghíresebb megfogalmazása.⁸

⁴ APEC Working Group (2020): *The Benefits of Embracing Ethical Business Conduct. APEC Small and Medium Enterprises*, 4-6. Elérhető: https://www.apec.org/docs/default-source/publications/2020/12/the-benefits-of-embracing-ethical-business-conduct/220_sme_embracing-ethical-business-conduct.pdf?sfvrsn=b135b2f3_1

⁵ A stratégiai fogalmi megközelítéséről lásd Jarjabka, Á.: A stratégia fogalmának modern jelentéstartalma. *Vezetéstudomány*, 2001., 7-8., 25 – 32.

⁶ Máté evangéliuma 7. fejezet. In: *Újszövetség*. Ford. Simon Tamás László. Pannonhalmi Főapátság, Pannonhalma, 2023. 6. kiadás.

⁷ Immanuel Kant: *Az erkölcsök metafizikájának alapvetése*. Fordította Berényi Gábor. In. I. Kant: *Az erkölcsök metafizikájának alapvetése, A gyakorlati és kritikája, Az erkölcsök metafizikája*, Gondolat, Budapest, 1991, 62.

⁸ Az emberi méltóság filozófiai, etikai kérdéseiről részletesen lásd: Barcsi Tamás: *Az emberi méltóság filozófiája*. Typotex, Budapest, 2013, illetve: Bene Adrián: *Az emberi méltóság Jean-Paul Sartre filozófiájában*. In. Barcsi Tamás – Diósi Szabolcs – Mészáros Gábor – Monori Gábor (szerk.): *Globális igazságosság, emberi jogok, jogászj etika. Szabó Gábor-émlékkötet*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2023, 65-78.

Ezt az etikai alapállást erősíti az egyetemes emberi jogok gondolata is, amelynek kiindulópontja az emberek eredendő egyenlősége és ebből következő társadalmi egyenjogúsága. Az ún. második generációs emberi jogok (a gazdasági, szociális és kulturális jogok tartoznak ide) az egyén önfenntartását és önkitaljesítését segítik elő. E jogok kikényszeríthetőségéről vita folyik napjainkban is, de bizonyos ide tartozó jogoknak már alapjogi jellegük van számos európai országban.⁹ Az emberhez méltó élet lehetőségének feltétele a megfelelő oktatáshoz való hozzáférés, a munkához és társadalombiztosításhoz való jog, a megélhetéshez és a lakhatáshoz való jog. Az alapvető szükségletek kielégítése nélkül az ember kiszolgáltatott, és nehezen képzelhető el, hogy autonóm módon gyakorolja a szabadságjogait, és magát egyenlőnek érezze a társadalom többi tagjával. Ezért mondhatjuk, hogy ezen jogok (illetve gyakorlásuk lehetőségének) hiányában sérül az emberi méltóság. Márpedig az emberi méltóság tiszteletben tartását minden ember igényli, mindenki fájdalmasan éli meg, ha nem ismerik el másokkal azonos értékű emberi lénynek. Ellentétesek az emberi méltósággal a szélsőségesen rossz életkörülmények, a megalázás, a lealacsonyítás, a megbélyegzés, a kirekesztés, a bántalmazás mellett a kihasználás, kizsákmányolás különböző formái is. A hétköznapiakban az ilyen esetek gyakran a munka világában fordulnak elő, valamilyen diszkrimináció, hátrányos megkülönböztetés formájában. Ide tartozik a „rabszolgamunka”, a méltánytalan bér mellett a bérdiszkrimináció (nőkkel, valamely kisebbséghez tartozókkal, egyes éltkori csoportokkal stb. szemben), a rendszeres sértő megjegyzések (pl. származásra vonatkozóan), a kirekesztés a munkahelyi közösségből („kiközösítés”), a szexuális zaklatás (akár csak szóbeli) formái.

Az *Alaptörvény* XV. cikke kimondja: „Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.”¹⁰ A *2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról* értelmében az egyenlő bánásmód követelménye a kötelezettekől azt kívánja meg, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyek vagy személyek egyes csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményez.¹¹ A törvény 8.§-a felsorolja azokat a „védett csoportokat”, amelyek jellemzően a közvetlen hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgálnak, kimondva, hogy „Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt a) neme, b) faji hovatartozása, c) bőrszíne, d) nemzetisége, e) nemzetiséghez való tartozása, f) anyanyelve, g) fogyatékosága, h) egészségi állapota, i) vallási vagy világnézeti meggyőződése, j) politikai vagy más véleménye, k) családi állapota, l) anyasága (terhessége) vagy apasága, m) szexuális irányultsága, n) nemi identitása, o) életkora, p) társadalmi származása, q) vagyoni helyzete, r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, s)

⁹ Vö. Drinóczi Tímea (2018): A szociális jogok: nemzetközi kitekintés, nemzeti gyakorlat és alapjogi jelleg. *MTA Law Working Papers* 2018/4. 26.

¹⁰ *Magyarország Alaptörvénye* (2011. április 25.) XV. (2).

¹¹ Ebktv. 7. § (1)

érdekképviselőhöz való tartozása, t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.”

A munkahelyi környezetben előforduló diszkriminatív gyakorlatok két fő kategóriába sorolhatók: beszélhetünk közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetésről. Közvetlen a diszkrimináció, amikor egy személyt egyértelműen hátrányosan kezelnek valamely védett tulajdonsága miatt. Ez a diszkriminációs forma nyílt és könnyen azonosítható. Erről van szó például, ha egy munkavállalót nem léptetnek elő faji hovatartozása miatt. Ezzel szemben a közvetett diszkrimináció olyan szabályok vagy gyakorlatok révén jön létre, amelyek látszólag semlegesek, de valójában egy adott csoportot hátrányosan érintenek. Például, ha egy vállalat előléptetési rendszere úgy van kialakítva, hogy csak azok számára elérhetőek bizonyos pozíciók, akik részt vettek az esti vagy hétvégi tréningeken. Ez hátrányosan érintheti azon kisgyermekes szülőket (az esetek számottevő részében a női munkavállalókat), akik családi kötelezettségeik miatt nem tudnak részt venni a tréningeken. Mivel a közvetett diszkrimináció gyakran rejtett, nehezen felismerhető, ezért a vállalatoknak körültekintően kell eljárniuk a gyakorlatok és szabályok kialakításakor, hogy elkerüljék a védett csoportok hátrányos megkülönböztetését.

3. Igazságos bérezés – az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesítése a munkahelyeken¹²

Az egyik legfontosabb etikai elv az igazságosság. Ha a munkavállaló úgy érzi, hogy nem kapja meg a megérdemelt kompenzációt – tehát nem értékeli megfelelően erőfeszítéseit és teljesítményét –, az alááshatja az igazságosságba és az egyenlőségbe vetett hitét, növelheti a belső konfliktusokat, illetve csökkentheti a munkahelyi elkötelezettséget.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve szorosan kapcsolódik az egyenlő bánásmód követelményrendszeréhez.¹³ A megkülönböztetésmentesség elvének gyakorlati megvalósítása érdekében a munkáltatók számára több olyan jól bevált módszer is rendelkezésre áll, melyek sikeresen integrálhatók a vállalati döntéshozatali folyamatokba. Az igazságos bérezési gyakorlat kialakításának egyik alappillére a jól körülhatárolt, átlátható és kiszámítható bérpolitika bevezetése. Az átláthatóság nemcsak az egyenlő bánásmód követelményét teljesíti, de jelentősen csökkenti a bérezéssel kapcsolatos nézeteltérések és félreértések előfordulását is. Fontos továbbá a pontos és

¹² A Római Szerződés 119. cikkelye már 1957-ben rögzítette az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvét. Az azonos munkakörben dolgozó nők és férfiak azonos bérezését előíró szabály jelenleg a Szerződés 141. cikkében található: „Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.”

¹³ Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke kimondja a nemek közötti egyenlőség elvét, hangsúlyozva, hogy a férfiak és nők között minden területen, így a foglalkoztatásban, a munkafeltételekben és a bérezésben is biztosítani kell az egyenlő bánásmódot. Az Mt.12.§-a előírja, hogy a munkaviszony minden területén, különös tekintettel a munka díjazásával kapcsolatban be kell tartani az egyenlő bánásmód elvét. Fontos kiemelni, hogy az egyenlő bánásmód szempontjából a munkabér fogalma nem csak az alapbérről korlátozódik. Ide tartozik minden olyan juttatás, amit a munkavállaló a munkaviszony alapján kap, legyen az közvetlen vagy közvetett, pénzbeli vagy természetbeni.

részletes munkaköri leírások kidolgozása. Ez biztosítja, hogy a munkavállalók tisztában legyenek az elvárt feladataikkal és felelősségi körükkel, ami lehetővé teszi a bérezés munkakör-specifikus követelményekhez való igazítását, ezáltal elősegítve a munkaterhelés alapján történő méltányos javadalmazást. Szintén hatékony eszköz lehet sávós bérezési rendszerek bevezetése – mely magában foglalja a fizetési sávok előzetes meghatározását, figyelembe véve a különböző képzettségi szinteket. Az objektív kritériumokon alapuló teljesítményértékelési rendszerek kialakítása (például munkakörökhöz kapcsolódó specifikus teljesítménycélok és elvárások meghatározásával) további lépésként szolgálhat az igazságos bérezés felé.¹⁴

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megvalósítása összetett feladat, amely folyamatos figyelmet és erőfeszítést igényel a munkáltatók részéről. A fenti intézkedések segítségével szolgálhatnak egy olyan bérpolitika megvalósításához, amely kellő pontossággal tükrözi a dolgozók hozzájárulását és teljesítményét, emellett segíthetnek abban is, hogy a fizetésemeléseket és jutalmakat elfogultság nélkül lehessen meghatározni. Az említett intézkedések további előnyeként szolgál, hogy olyan rendszert alkotnak, amely világos irányt mutat a munkavállalóknak, és jobb teljesítményre ösztönzi őket.

4. A munkavállalók egészségével, munkaköri foglalkoztathatóságával kapcsolatos etikai megfontolások

A potenciális munkavállalók jelentős hányadát éri diszkrimináció – akár már a kiválasztásnál – egészségi állapota, fogyatékosága miatt. A társadalom tagjainak jelentős része él együtt olyan tartós betegséggel, egészségkárosodással vagy fogyatékosággal, amely megkeseríti a mindennapjait, de mértéke alapján nem minősül megváltozott munkaképességű személynek, sem rokkantsági, sem rehabilitációs ellátásra nem jogosult, csupán adókedvezményre (személyi kedvezmény). Ugyan ezek is „súlyos fogyatékoságnak” minősülnek a 335/2009. (XII. 29.) Korm. rendelet melléklete alapján (pl. számos immunbetegség, diabetes, laktóz intolerancia, endometriosis, stb)¹⁵, valójában az ilyen betegségekkel élők a munkaerőpiacon nincsenek speciális helyzetben, ugyanolyan munkakörökre, tevékenységekre alkalmasak, mint az egészségesek. Munkáltató általi hátrányos megkülönböztetésük (pl. a betegszabadság gyakoribb igényét vélelmezve) nem etikus, és nem is jogszerű.

A munkavállalók egészségét illetően központi szerepe van az egészséges és biztonságos munkakörülményeknek és a megfelelő pihenőidő biztosításának. Etikai szempontból ezek az emberi méltóság, az emberhez méltó élet elve alapján a kihasználás, eltárgyasítás, kizsákmányolás kiküszöbölésére irányulnak. *Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88 EK Irányelve* kimondja: „A munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető

¹⁴ Oláh Veronika, Kiss-Mátrai Anita (2024): Egyenlő és átlátható bérezés(t) – Mit érdemes tudni az EU direktíva 2027-ről? *EY Magyarország*. Elérhető: https://www.ey.com/hu_hu/workforce/egenlo-es-atlathato-berezest-eu-direktiva (2024. 04. 03.)

¹⁵ 335/2009. (XII. 29.) Korm. rendelet melléklete. <https://njt.hu/jogszabaly/2009-335-20-22>

alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.”¹⁶ Ezért minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. „A közösségi munkavállalók számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket. E tekintetben szintén szükséges egy maximális határt szabni a heti munkaórák vonatkozásában.”¹⁷ Különösen fontos ez az éjszakai munkavégzés esetén, amely bizonyítottan nagyobb megterhelést jelent a munkavállaló egészségére. Az uniós tagállamok számára ezek az irányelvek minimumkövetelményeket fogalmaznak meg, amelyekhez képest a tagállamok erősebb garanciákat is törvénybe foglalhatnak a munkavállalók egészségének védelme érdekében. Az irányelv első és talán legfontosabb pontja rögzíti: „minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő” illet meg.¹⁸ Emellett „minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő” illet meg.¹⁹ vagyis mindkét feltételnek teljesülnie kell, úgy hogy a heti munkaidő – túlórákkal együtt – ne haladja meg a 48 órát (ez a váltott műszakban dolgozóknál különösen fontos).²⁰ Egyes tevékenységek esetében ettől el lehet térni (folyamatos felügyelet, szezonális tevékenységek, közszolgáltatások, stb.), de ezt előre rögzíteni szükséges és a munkavállalót kompenzálni kell.

5. Etikai kérdések a munkajogviszony megszüntetésekor, különös tekintettel a felmondási tilalmakra

Az egyenlő bánásmód követelménye, a hátrányos megkülönböztetés tilalma kiemelten fontos – a munkavállaló szociális biztonsága érdekében – a munkavállalói felmondásokkal kapcsolatban. E téren a leginkább jellemző védelemre szoruló helyzet a várandósság²¹ és a humán reprodukciós eljárással kapcsolatos kezelés, valamint a szülési szabadság és a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság. Ez a munkaerőpiacon több szempontból is hátrányos helyzetben lévő nőket érinti közvetlenül²² – de ne feledjük, hogy közvetett módon az egész családjukra hatással van.

¹⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól. (4) preambulumbekzdés

¹⁷ 2003/88/EK (5) preambulumbekzdés

¹⁸ 2002/88/EK, 2. fejezet, 3. cikk.

¹⁹ 2002/88/EK, 2. fejezet, 5. cikk.

²⁰ 2002/88/EK, 2. fejezet, 6. cikk.

²¹ Fontos felhívni a munkáltatók figyelmét arra, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a munkaviszony próbaidő alatt történő megszüntetése során is be kell tartani, függetlenül attól, hogy az Mt. 79.§ (1) bekezdése értelmében a próbaidő alatt bármelyik fél indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt. Lásd például: Az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala Egyenlő Bánásmódról Felelős Főigazgatósága EBF-AJBH-218/2023 számú határozatában megállapította, hogy az eljárás alá vont személy (munkáltató) a kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és anyaságon (terhességen) alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg. A kérelmező munkaviszonyát a próbaidő alatt terhessége miatt szüntette meg, ennek ellenkezőjét bizonyítani nem tudta. A hatóság megtiltotta az eljárás alá vontnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és 2 millió forint bírságot szabott ki.

²² Helyzetüket tovább nehezíti, hogy gyakran szembesülnek közvetett diszkriminációval, ami a többi munkavállalóhoz képest alacsonyabb megbízhatóságukra és rugalmasságukra vonatkozó előítéletekből táplálkozik. A vezetői döntéshozatalban megjelenő bizonytalanság az anyák jövőbeli terhelhetőségével kapcsolatban több területen is hátrányos helyzetbe sodorhatja őket. Karrierfejlődésük korlátozottá válhat, mivel ritkábban kerülnek szóba magasabb felelősséggel és elköteleződéssel járó pozíciók betöltésénél.

Társadalmi és etikai szempontból egyaránt súlyos veszélyt jelent, ha a nők egyéni karrierje (egyáltalán, kiszámítható munkalehetősége és megélhetése) nem egyeztethető biztonságosan össze a gyermekvállalással. Ez megkérdőjelezi az egyéni választási szabadságot, döntési autonómiát, de demográfiai szempontból is problémákat okozhat.

A nők és férfiak közötti egyenlőség az Európai Unió alapelve. *Az Európai Unió Alapjogi Chartájának* 21. és 23. cikke tilt minden, nemek alapján történő megkülönböztetést, és minden területen megköveteli a nők és férfiak közötti egyenlőség biztosítását, beleértve a munka és a családi élet összeegyeztetését is.²³ *Az Európai Unió működéséről szóló szerződés* 153. cikke a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme mellett a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségét és az egyenlő munkahelyi bánásmód biztosítását is alapvető célként fogalmazza meg.²⁴ Ugyanakkor a fenti esetekre vonatkozó felmondási tilalom nem pusztán női esélyegyenlőségi kérdés, hanem könnyen belátható alapvető etikai kötelességet is magában foglal. Ezt tükrözi a magyar jogban a *64/1991 (XII. 17.) AB határozat* érvelése, amely szerint „levezethető a nő emberi méltósága alapján a gyermekvállaláshoz való jog alapvető jellege”.²⁵ A munkáltató szempontjából esetünkben ez erkölcsi felelősségként is megfogalmazható, amennyiben a női munkavállaló gyermekvállalása miatt kerül hátrányos helyzetbe, vagy az elbocsátás miatti indokolt féltelme miatt nem nyílik lehetősége a gyermekvállalásra, amely számára a boldog élet lehetőségétől való megfosztást jelentheti.

6. Etikai felelősségvállalás a munka és magánélet egyensúlyának megteremtéséért

A modern munkahelyi környezetben egyre nagyobb figyelem összpontosul a munka és magánélet közötti egyensúly biztosítására, mely nem csupán a munkavállalók jóllétét és elégedettségét szolgálja, hanem jelentős mértékben hozzájárul a szervezetek hosszú távú teljesítményéhez és versenyképességéhez is.

Számos nem kívánatos következménnyel járhat, ha a munkavállalóknak nehézséget okoz összeegyeztetni munkahelyi feladataikat a magánéleti kötelezettségeikkel. Azok a dolgozók, akik folyamatosan úgy érzik, nem tudnak megfelelni a velük szemben támasztott munkahelyi és magánéleti elvárásoknak, fokozott stressznek vannak kitéve. A munkahelyi terhelés és megnövekedett nyomás könnyen átgyűrűzhet az otthoni környezetbe is, ahol a stressz „hazavitele” és a minőségi együttlétekre fordított idő csökkenése negatívan befolyásolja a személyközi kapcsolatokat.²⁶ Ördögi körről beszélhetünk, mivel a magánéleti konfliktusok és a

Szakmai fejlődési lehetőségeik beszűkülhetnek mivel fontos képzésekről, workshopokról, üzleti utakról maradhatnak ki. Jövőjük bizonytalanabbá válhat, amért kevesebb eséllyel vonják be őket stratégiai fontosságú feladatokba vagy hosszútávú vállalati projektekbe.

²³ *Az Európai Unió Alapjogi Chartája*, 21. cikk, 23. cikk.

²⁴ *Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata* (2012/C 326/01), 153. cikk (1) i). Hivatalos Lap C 326, 26/10/2012 o. 0001 – 0390.

²⁵ *64/1991. (XII. 17.) AB határozat*, III. 3. <https://njt.hu/jogszabaly/1991-64-30-75>. Megjegyzés: a határozat ugyan hatályát veszítette az Alaptörvény Záró és egyes rendelkezéseinek 5. pontja alapján 2013. április 1. napjával, ez azonban az itt kiemelt elvet nyilvánvalóan nem érinti.

²⁶ Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002): The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.

mentális/érzelmi egészségérzet romlása idővel visszahatnak a munkahelyi teljesítményre is: a túlterhelt, stresszes munkavállalók nehezebben működnek együtt kollégáikkal és feletteseikkel, a csapatmunka hatékonysága csökken, a kommunikáció nehezebbé válik, ami rontja a munkahelyi légkört és a produktivitást. Emellett a koncentrációs képesség csökkenése, a fáradtság és a folyamatos stressz növeli a hibák előfordulásának valószínűségét, csökkenti a kreativitást és a problémamegoldó képességet, ami hosszútávon nem csak az egyén karrierkilátásait veszélyeztetheti, de a vállalat egészének hatékonyságát is befolyásolhatja.²⁷

E témához kapcsolódóan egy gondolat erejéig érdemes kitérni Byung-Chun Han kultúrkritikus meglátására is, aki szerint napjaink társadalmi alapvetően nem fegyelmző, hanem teljesítményelvű társadalmak, melyekben a „kell” helyét a „lehet”, míg a tiltások és a parancsok helyét a belülről jövő kezdeményezés és a motiváció váltja fel. A teljesítményelvű társadalomban a külső kényszer belső kényszerré válik, és a minél jobb teljesítményre törekvő egyén a túlzott sikerorientáltságával pusztítja önmagát. Az önkizsákmányolásnak pedig kimerültség, kiégés, depresszió a következménye.²⁸

Bár a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtése általános kihívás a modern társadalmakban, annak sikeres kezelése – mindmáig – nagyobb terhet ró a női munkavállalókra.²⁹ Napjainkra is jellemző állapot, hogy a nőkre hárul a háztartási és gyermeknevelési feladatok nagyobb része, függetlenül attól, hogy teljes munkaidőben dolgoznak-e vagy sem. E kettős teher, amely a munkahelyi és családi kötelezettségek egyidejű teljesítésének elvárásából fakad, fokozottan érzékelhető olyan vállalati környezetben, ahol a családbarát politikák érvényesítéséhez nem áll rendelkezésre megfelelő támogatási rendszer. Hatékony megoldások hiányában egy ilyen környezet a nemek közötti egyenlőtlenség további kiélesedéséhez vezethet a munkaerőpiacon, például azáltal, hogy a rugalmas munkavégzés iránti igényüket nyíltan kifejező női munkavállalókat indirekt módon korlátozzák szakmai előmenetelükben.³⁰

Előremutató szabályozásként kiemelendő, hogy az *EU 2019/1158-as irányelve* minimumkövetelményeket állapít meg a családi vonatkozású szabadságok és a rugalmas munkafeltételek terén. Például előírja, hogy az apák legalább 10 nap fizetett apasági szabadságot vehessenek igénybe, és a szülők számára lehetőséget nyújt 4 hónapos szülői szabadságra, amelyből 2 hónapot nem lehet átruházni. Ezen túlmenően a gondozói

²⁷ Eurofound (2018): *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 9-14.

²⁸ Vö. Byung-Chul Han (2019): *A kiégés társadalma*. Ford. Miklódy Dóra, Simon-Szabó Ágnes. Typotex, Bp., 2019, 21-27., 71-94. Ezekről a kérdésekről bővebben lásd: Barcsi Tamás, Diósi Szabolcs (2022): Hasznos test, divídium, nyersanyag. A felügyeleti társadalomtól az (ön)ellenőrző és megfigyelési kapitalizmusig. *Magyar Filozófiai Szemle* 2022/3, 172-194. o.

²⁹ Lásd, például: Keczer Gabriella (2014): Üvegplafon III.: Nők a kutatói pályán – fékek és akadályok. *Taylor Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat*, 6 (1-2), 392-403.

³⁰ Egy 2023-as Deloitte jelentés szerint a munkaidővel kapcsolatos vállalati rugalmasság kiemelt jelentőséggel bír a női munkavállalók számára az elhelyezkedés és a karrierépítés szempontjából. Azon túl, hogy csökkenti a munkahelyi kiégés kockázatát, a kutatás rámutatott arra is, hogy azon női munkavállalók, akik rugalmas munkakörülmények között dolgoznak, lényegesen hosszabb ideig terveznek a jelenlegi munkáltatójuknál maradni. Lásd: Deloitte (2023): *Woman @ work 2023 – A Global Outlook*. Elérhető: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob175810_global-women-atwork/Women_at_Work_2023.pdf

szabadság és a rugalmas munkaidő bevezetése segíti a családi és munkahelyi kötelezettségek közötti egyensúly megtartását.³¹

7. Visszaélések a munkahelyen – zaklatás, megtorlás és a munkáltatói felelősség

A Me Too mozgalom 2017-ben indult, miután 2017 októberében megjelent Jodi Kantor és Megan Twohey leleplező cikke a New York Times hasábjain Harvey Weinstein filmproducerről. A producer hatalmával visszaélve, majdnem öt évtizeden keresztül számos nőt zaklatott szexuálisan (köztük több közvetlen munkatársát) és nem egy nőt meg is erőszakolt. A Me Too mozgalomnak köszönhetően aztán számos befolyásos férfiről, és néhány ismert nőről is kiderültek szexuális visszaélések, de az elmúlt években egyre több lett az olyan ügy, amelyek nem szexuális, hanem más jellegű munkahelyi hatalmi visszaélésekről (pszichikai erőszak, lelki terror, mérgező munkahelyi légkör teremtése) szóltak (elégg csak az USA-ban az Ellen DeGeneres-, nálunk pedig az Eszenyi-ügyre utalni).

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény meghatározásában zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személy védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.³² Annak ellenére, hogy a közbeszédben és a médiában jellemzően a szexuális tartalmú zaklatás esetei kerülnek a figyelem középpontjába³³, fontos kiemelni, hogy a zaklatás fogalma jóval tágabb körű. A mindennapokban is megjelenő, elterjedtebb formái között említhetjük például a szándékos kirekesztést, a kibeszélést, a megalázó viccelődést és az indokolatlan kritikát is. De zaklatásnak tekinthető az is, ha egy vezető beosztású munkatárs folyamatosan megmosolyogja és lekicsinyli egy dekoratív fiatal kolléganő ötleteit, pusztán külső tulajdonságjegyei okán.

A munkahelyi zaklatás nem csak a felsőbb vezetők és beosztottjaik között fordulhat elő, hanem a szervezet minden szintjén megtalálható, azt elkövetheti bármely munkatárs, legyen az beosztott, felettes vagy azonos pozícióban lévő kolléga.³⁴ A jogi felelőséggel összefüggésben azonban kiemelendő, hogy a hatóságok ilyen esetekben is a munkáltató ellen indítanak eljárást. Ennek oka, hogy a törvény szerint elsődlegesen a munkáltató kötelessége az egyenlő bánásmód követelményének betartása és betarttatása a munkahelyen (tehát a munkáltató felelőséggel tartozik a munkavállalói magatartásáért

³¹ Lásd bővebben: Országgyűlés Hivatala (2019): Munka és magánélet egyensúlya: Az Európai Parlament és a Tanács 2019/1158 irányelve. *Infojegyzet* 2019/24. Elérhető: https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_24_munka_maganelet.pdf/cb7b4ebc-7d63-85b9-889f-8f4b588e1e1a

³² Ebktv. 8. § (1) bekezdés.

³³ E fejezet témájához kötődően megemlítendő egy 2011-es ügy, melynek középpontjában egy ügyintéző állt, akinek munkaviszonyát a próbaidő alatt szüntették meg. A per során bebizonyosodott, hogy elbocsátásának valódi oka, hogy a munkavállaló visszautasította felettese szexuális közeledését. A Legfelsőbb Bíróság ítélete kimondta, hogy még ha a köztisztviselői jogviszony egyébként indoklás nélkül megszüntethető is a próbaidő alatt, az elbocsátás jogellenesnek minősül, ha az az egyenlő bánásmód törvényét sérti (BH2011. 347.).

³⁴ EBH és Jogi Főosztálya (2017): A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái. *EBH füzetek*. 7-18. Elérhető: <https://www.perkata-online.hu/pdf/ebh-fuzetek-01.pdf>

is).³⁵ Ezzel függ össze, hogy ha a munkáltató tudomást szerez arról, hogy egyik alkalmazottja zaklatja a munkatársát, mégsem tesz semmilyen intézkedést e magatartás megakadályozása érdekében, mulasztás miatt felelőségre vonhatóvá válik (ezt nevezik passzív zaklatásnak).³⁶

A munkahelyi zaklatás megelőzése és kezelése a KKV-k számára kiemelt fontosságú, hiszen a rájuk jellemző kisebb létszámú környezet és szorosabb munkatársi kapcsolatok okán az ilyen magatartások káros következményei még inkább mérgező hatással lehetnek a munkahelyi légkörre. Azonban az esetek feltárását és kezelését sok esetben akadályozza, hogy az áldozatok ódzkodnak bejelentést tenni az őket érintő atrocitásokról, félve a lehetséges negatív következményektől (például a szakmai fejlődési lehetőségek korlátozása, a munkakör nemkívánatos megváltoztatása, kiközösítés vagy további zaklatás a bejelentést követően). Felismerve a problémát az Ebktv. 10 (3) külön nevesíti az ilyen magatartást: „Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.”³⁷

Az tehát, hogy a munkáltató miként kezeli a tudomására jutott panaszokat nagyban befolyásolja a zaklatás elleni intézkedések sikerét. Főszabályként megállapítható, hogy a panaszokat minden esetben komolyan kell venni, minden bejelentést alapos vizsgálatnak kell követnie, amely magában foglalja az érintett felek meghallgatását és a releváns bizonyítékok összegyűjtését. Fontos továbbá, hogy a panaszkezelési folyamat átlátható, gyors és hatékony legyen, ezáltal növelve a munkavállalók bizalmát az eljárás iránt, annak érzékeny jellege ellenére. E cél érdekében javasolt olyan bizalmas csatornák kialakítása, amelyekeken keresztül az alkalmazottak úgy jelenthetik problémáikat, hogy azokról sem kollégáik, sem feletteseik nem szereznek közvetlenül tudomást. Ilyen megoldás lehet például egy anonim online bejelentési rendszer vagy egy független, külső panaszbizottság felállítása. A megelőzés szempontjából hasznos lehet, ha az elvárt viselkedési normákat etikai kódexben rögzíti a vállalat, továbbá a vezetők és a munkavállalók egyaránt felvilágosítást kapnak jogaikról és kötelezettségeikről, a zaklatás formáiról, a helyes munkahelyi magatartásról és a panaszkezelési eljárásokról.

³⁵ Lásd: *Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008.(IV.10.) TT. sz. állásfoglalása a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról.*

³⁶ Uo. A megkülönböztetésmentesség elvének munkahelyi zaklatás formájában történő megsértése aktív és passzív magatartással, tehát tevélegesen vagy tűréssel egyaránt megvalósulhat. Bővebben: Honti Bettina (2018): A hátrányos megkülönböztetés tilalmát érintő szabályozás a munkajogban. *JogpontOK*, 19-20. Zaklatásnak minősül az az eset, ha a sérelmet szenvedett munkavállaló által előterjesztett formális panasszal „nem foglalkoztak megfelelően”. Lásd bővebben: Duró Edit (2014): A munkajog területén megvalósuló egyenlő bánásmód követelménye, valamint megsértésének módjai az Európai Bíróság és a magyar bírói gyakorlat tükrében. *Debreceni Jogi Műhely*, 2014 (9) 3-4. Elérhető: <https://szakikadatbazis.hu/doc/3823047>

³⁷ Ebktv. 10 (3); Emelett a Kúria a Kfv.IV.37.312/2012/10.sz. határozatában kifejti, hogy a megtorlás, mint a hátrányos megkülönböztetés másik speciális esete akkor áll fenn, ha a sérelmezett magatartás és a kérelmező diszkriminációval kapcsolatos fellépése között ok-okozati összefüggés áll fenn, illetve a sérelmezett magatartás jogsérelmet jelent(het), mert sért(heti) a kérelmező emberi méltóságát, méltóságsérelem hiányában pedig önkényesnek minősül.

8. Etikai felelősség a munkavállalók védelme és támogatása terén

A károkozás elkerülésének elve (*primum non nocere*) alapozza meg a munkáltatók azon erkölcsi kötelességét, hogy lehetőségeikhez mérten védjék és elősegítsék munkavállalóik jól-létét és biztonságát. Ez az etikai elv túlmutat a jogszabályokban foglalt legalapvetőbb kötelezettségeken, hiszen a fizikai károk³⁸ megelőzésén túl, a dolgozók mentális és érzelmi egészségének megőrzését is magában foglalja.³⁹

E követelmények teljesítéséhez a vállalatoknak törekedniük kell az olyan munkahelyi környezet kialakítására, amely lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállalók szabadon kifejezhessék véleményüket és aggályaikat anélkül, hogy megtorlástól vagy megszegényítéstől kellene tartaniuk. Ezzel párhuzamosan a munkaadóknak a zéró tolerancia elvét kell alkalmazniuk minden olyan viselkedéssel szemben, amely érzelmi vagy pszichológiai károkozással fenyeget. A dolgozók érzelmi támogatásának biztosításához hasznos lehet különböző támogatói csoportok és struktúrák kialakítása is, például vállalati pszichológus alkalmazása, mentorprogramok és belső coaching lehetőségek bevezetése révén. Ezen felül szükséges rendszeresen felmérni a munkavállalók elégedettségét és jólétét kérdőívekkel, egyéni konzultációkkal, valamint nyílt és folyamatos kommunikáció biztosításával a vezetés és a dolgozók között.

Jól látható tehát, hogy a károkozás elkerülésének elve nem pusztán passzív felelősség: a követelményeinek való következetes megfelelés aktív elköteleződést igényel a munkáltató részéről. Motivációt jelenthet ugyanakkor, hogy az e cél érdekében meghozott, jól átgondolt és átfogó intézkedések nem csupán a dolgozók biztonságához és jólétéhez járulhatnak hozzá, hanem a vállalati kultúra fejlődését, a reputáció javulását és a munkaerőpiaci versenyképesség erősödését is elősegíthetik

Felhasznált irodalom

1. APEC Working Group (2020): *The Benefits of Embracing Ethical Business Conduct*. APEC Small and Medium Enterprises, 4-6.
2. Barcsi Tamás: *Az emberi méltóság filozófiája*. Typotex, Budapest, 2013.

³⁸ A fizikai károk elkerülése természetesen alapvető. Ez jelentheti többek között a biztonságos és kiszámítható munkakörnyezet megteremtését, a megfelelő védőfelszerelések biztosítását, vagy a munkahelyi balesetek megelőzését célzó protokollok kialakítását. A munkáltatón túl a törvényhozóknak is felelősségük van abban, hogy olyan munkakörnyezetet teremtsenek, amely figyelembe veszi a munkavállalók egészségét és jólétét (pl. a munkaórák ésszerű korlátozásán és a pihenőidők biztosításán keresztül).

³⁹ A munkavállalók mentális és érzelmi egészségének védelme összetett kihívás. Nehezíti a helyzetet, hogy sok esetben már maga a modern munkakörnyezet is kihívást állít az egyén szellemi és lelki egészsége elé. Az olyan munkakörülmények, mint például a monoton, ismétlődő feladatok vagy a szalagmunka, gyakran vezethetnek kiégéshez, motivációvesztéshez, akár depresszióhoz is. Lásd bővebben: Barcsi Tamás, Juhász Éva, Karamánné Pakai Annamária, Szabó József (2014): *Munkahelyi lelki egészségvédelem – mentális egészség, stresszkezelés, változások elfogadásának segítése. Szolgáltatási kézikönyv vállalatoknak*. 16-18. Elérhető: https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/Munkahelyi_lelki_egeszsegvedelem.pdf

3. Barcsi Tamás, Diósi Szabolcs (2022): Hasznos test, divídium, nyersanyag. A felügyeleti társadalomtól az (ön)ellenőrző és megfigyelési kapitalizmusig. *Magyar Filozófiai Szemle* 2022/3, 172-194.
4. Barcsi Tamás, Juhász Éva, Karamánné Pakai Annamária, Szabó József (2014): *Munkahelyi lelki egészségvédelem – mentális egészség, stresszkezelés, változások elfogadásának segítése. Szolgáltatási kézikönyv vállalatoknak.* 16-18. Elérhető: https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/Munkahelyi_lelki_egeszsegvedelem.pdf
5. Bene Adrián: Az emberi méltóság Jean-Paul Sartre filozófiájában. In. Barcsi Tamás – Diósi Szabolcs – Mészáros Gábor – Monori Gábor (szerk.): *Globális igazságosság, emberi jogok, jogászai etika. Szabó Gábor-émlékkötet.* Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2023, 65-78.
6. Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002): The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
7. Byung-Chul Han (2019): *A kiegés társadalma.* Ford. Miklód Dóra, Simon-Szabó Ágnes. Typotex, Bp., 2019, 21–27.
8. Deloitte (2023): Woman @ work 2023 - A Global Outlook. Elérhető: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob175810_glob-al-women-at-work/Women_at_Work_2023.pdf
9. Drinóczi Tímea (2018): A szociális jogok: nemzetközi kitekintés, nemzeti gyakorlat és alapjogi jelleg. *MTA Law Working Papers* 2018/4. 26.
10. Duró Edit (2014): A munkajog területén megvalósuló egyenlő bánásmód követelménye, valamint megsértésének módjai az Európai Bíróság és a magyar bírói gyakorlat tükrében. *Debreceni jogi Műhely*, 2014 (9) 3–4. Elérhető: <https://szakikkadatbazis.hu/doc/3823047>
11. EBH és Jogi Főosztálya (2017): A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái. *EBH füzetek.* 7-18.
12. Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008.(IV.10.) TT. sz. állásfoglalása a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról.
13. Eurofound (2018): *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg.* 9-14.
14. Honti Bettina (2018): A hátrányos megkülönböztetés tilalmát érintő szabályozás a munkajogban. *JogpontOK*, 19-20.
15. Immanuel Kant: Az erkölcsök metafizikájának alapvetése. Fordította Berényi Gábor. In. I. Kant: *Az erkölcsök metafizikájának alapvetése, A gyakorlati észkritikája, Az erkölcsök metafizikája*, Gondolat, Budapest, 1991, 62.
16. Jin-Woo, Kim: (2010): Assessing the long-term financial performance of ethical companies. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 18, 199-208.
17. Keczer Gabriella (2014): Üvegplafon III.: Nők a kutatói pályán – fékek és akadályok. *Taylor Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat*, 6 (1–2), 392–403.
18. Madhani, P. (2016): Marketing Ethics: Enhancing Firm Valuation and Building Competitive Advantages. *Corporate Finance: Valuation*, 80-93.

19. Máté evangéliuma 7. fejezet. In: *Újszövetség*. Ford. Simon Tamás László. Pannonhalmi Főapátság, Pannonhalma, 2023. 6. kiadás.
20. Oláh Veronika, Kiss-Mátrai Anita (2024): Egyenlő és átlátható bérezés(t) – Mit érdemes tudni az EU direktíva 2027-ről? *EY Magyarország*. Elérhető: https://www.ey.com/hu_hu/workforce/egyenlo-es-atlathato-berezest-eu-direktiva (2024. 04. 03.)
21. Országgyűlés Hivatala. (2019): Munka és magánélet egyensúlya: Az Európai Parlament és a Tanács 2019/1158 irányelve. *Infójegyzet* 2019/24.
22. Szabó Anna (2016): A munkavállalói elkötelezettség növelésének hatása és lehetőségei". *Opus et Educatio*, 3. évfolyam, 4. szám, 443-445.

A korlátolt felelősségű társaság természetes személy tagja és a társaság közötti munkavégzésre irányuló jogviszony*

1. Felvetés

A korlátolt felelősségű társaság a magyar gazdasági társaságok között a legmeghatározóbb forma, a társaságok megközelítőleg nyolcvan százalékát teszi ki.¹ Ennek egyik indoka, hogy szabályai túlnyomóan diszpozitív, eltérést megengedő rendelkezések, széles teret biztosítva ezáltal a tagok számára a társaság tevékenységének, tag pozíciójának leginkább megfelelő rendelkezések kialakítására. Szabályai lehetőséget biztosítanak személyegyesítő jellegű társaság alapítására, működtetésére, de a tagok döntése alapján a tőkeegyesítő jegyek is dominálhatnak.

A társaság tagja a főkötelezettségének, a vagyoni hozzájárulás teljesítésének biztosítása által nem csak a társaság vezetésében vállalhat szerepet, hanem személyesen is hozzájárulhat a társaság működéséhez a társaság tevékenységi köréhez kapcsolódó tevékenységben történő részvétel által.² A személyes közreműködés ezen formája csupán opcionális, a gazdasági társaságok önálló jogalanyságára is visszavezethetően, a tag személyes közreműködése azonban hatással bírhat a társaság működésére.

Tanulmányomban a korlátolt felelősségű társaság tagjának társaság részére kifejtett tevékenységének társasági és munkajogi megítélését, bírósági joggyakorlatát, illetve annak társaság működésére gyakorolt hatását vizsgálom.

2. Személyes közreműködés a társaság tevékenységében

A tag társaság részére kifejtett tevékenységének jogi megítélése kapcsán problémát jelent annak munkaviszonytól való elhatárolása. Munkát végezni egy társaságban lehet tagsági viszony alapján mellékszolgáltatásként, valamint a tagsági viszony mellett munkaviszonyban.³ Mindkét esetben a munkavégzésért a tagot díjazás illetheti, valamint mind a két jogviszony, a mellékszolgáltatás és a munkaviszony is szerződéses alapú.⁴

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

¹ A KSH adatai szerint 2024. augusztusában 497.668 bejegyzett gazdasági társaság működött Magyarországon, melyből 406.972 korlátolt felelősségű társaság forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0051.html (letöltés: 2024.09.18).

² Bodor Mária: A kft. tagjának személyes közreműködése a társaság tevékenységében (Céghírnök, 2020/1, 7.o. „A kft. tagja nem köteles a társaság tevékenységi köréhez kapcsolható tevékenységében személyesen részt venni” /A továbbiakban: Bodor: A kft. tagjának/

³ Pázmándi Kinga: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony- a társasági önrendelkezés határai a bírósági gyakorlat tükrében Gazdaság és Jog 2021/3. 19.o. /A továbbiakban: Pázmándi-Mellékszolgáltatás versus munkaviszony /

⁴ Pázmándi: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 19.o.

A tagi jogviszonyban végzett tevékenység jogi megítélése szempontjából azonban jelentősen eltér a munkaviszonytól. Ezt az eltérést elsősorban nem a társasági jogi szabályok, hanem a munkajogi, adójogi rendelkezések határozzák meg.⁵

2.1. A **mellékszolgáltatásra** vonatkozó szabályozás a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) korlátolt felelősségű társaságokra irányadó speciális rendelkezései között találjuk, azonban az egy általános érvényű társasági jogi kérdés.⁶ A tagok főkötelezettségei és jogai minden vállalati forma esetén kiegészíthetők a mellékszolgáltatás kötelezettségével és az azért járó díjazással.⁷

Bár a mellékszolgáltatás kiterjesztő értelmezésére is lehetőség van, tanulmányomban a korlátolt felelősségű társaság tagjának mellékszolgáltatása és a munkaviszony közötti elhatárolási szempontokat vizsgálom, továbbá azt, hogy ezen munkavégzésre irányuló jogviszony miként hat a társaság működésére.

A mellékszolgáltatás vonatkozhat dolog szolgáltatására (jellemzően ingatlan, vagy a társaság tevékenységi köréhez kapcsolódó eszköz), illetve a tag által elvállalt tevékenységre is.⁸ A tag által mellékszolgáltatás keretében végzett személyes közreműködés leggyakrabban a társaság tevékenységi körébe tartozó feladatok ellátását jelenti.⁹ A személyes tevékenység körébe tartozhat minden olyan magatartás, ami a társaság nyereségszerző tevékenységét segíti elő, illetve vagyoni előnyt biztosít.¹⁰ A mellékszolgáltatás társasági jogi kategória¹¹, amennyiben a tag mellékszolgáltatási kötelezettséget vállal, azt a társasági szerződésnek tartalmaznia kell és a tag üzletrészének eleme.¹² A mellékszolgáltatásnak és az ellenszolgáltatásnak szerepelnie kell a létesítő okiratban.¹³ A létesítő okiratban történő részletes szabályozása a mellékszolgáltatásnak nemcsak társasági jogi, hanem munkajogi, adójogi és számviteli jogi szempontból is kiemelten fontos.¹⁴ A mellékszolgáltatás szabályozása és annak részletessége mind a tag, mind a társaság érdekét szolgálja, hiszen a tag ellenszolgáltatásra csak a szerződésben foglaltak szerint jogosult, a társaság pedig abban az esetben követelheti a mellékszolgáltatást, ha ezt a társasági szerződés szabályozza.¹⁵

⁵ Lsd. részletesen: Pázmándi: Mellékszolgáltatás 19.o. „A tagi jogviszonyban végzett tevékenység természeténél fogva más, mint a munkaviszony. Az érdemi különbségtétel forrása nem a társasági jog, a társasági jog ezt a kérdést hagyományosan a szervezeti önrendelkezés megállapodásai közé tereli, azonban karakteres elhatárolási szempontok szerint másként ítéli meg a munkavégzés eltérő jogalapjait azt az adó- és közbevetélti szabályozás és a munkajog is.”

⁶ Pázmándi: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 19.o.

⁷ Pázmándi-Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 19.o.

⁸ Balásházy Mária: A mellékszolgáltatás fogalma, a törzsbetét szolgáltatástól, mint főszolgáltatástól való elhatárolása Gazdaság és Jog 2007/3-8.o. /A továbbiakban: Balásházy-A mellékszolgáltatás/

⁹ Balásházy: A mellékszolgáltatás 3-8.o.

¹⁰ Pázmándi: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 20.o.

¹¹ Bodor: A kft. tagjának 7.o. Ptk. 3:182.§ „(1) Ha a tag erre irányuló külön jogviszony hiányában személyesen közreműködik a társaság tevékenységében, ezzel összefüggésben ellenszolgáltatást a társasági szerződés rendelkezései szerint igényelhet.”

¹² Bodor: A kft. tagjának 7.o Ptk. 3:164.§ (1)

¹³ Bodor: A kft. tagjának 7.o

¹⁴ Pázmándi Kinga: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 19.o.

¹⁵ Pázmándi Kinga: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 19.o.

Vagyonvédelmi jellegű szabályozás, hogy a tag a mellékszolgáltatás teljesítésétől kizárólag a társasági szerződés módosításával szabadulhat, saját elhatározásával nem.¹⁶ A mellékszolgáltatás szigorúan személyhez kötött szolgáltatás, a Ptk. kimondja, hogy az üzletrész átruházása a mellékszolgáltatási kötelezettséget megszünteti, kivéve, ha azt az üzletrész megszerzője a társaság hozzájárulásával átvállalja.¹⁷

A mellékszolgáltatás személyhez kötöttsége alapján a szolgáltatási kötelezettséget vállaló tag személye jelentős befolyással bír a társaság működésére. A társaság működése nagyban függhet ezen tevékenységtől. Ekörben a társaság és a tag közötti határvonal nem határozható meg olyan egyértelműen, mint abban az esetben, ha a tag kizárólag a főkötelezettségének, a vagyoni szolgáltatás nyújtásának tesz eleget.

A mellékszolgáltatás szerepe akkor is előtérbe kerülhet, ha a tag nem nyújtja a vállalt szolgáltatást. Ekörben a Ptk. úgy rendelkezik, hogy a társaság a taggal szemben a személyes közreműködés elmulasztására tekintettel akkor érvényesíthet igényt, ha ezt a társasági szerződés lehetővé teszi.¹⁸ Amennyiben ilyen kikötés nincsen a társasági szerződésben, akkor a társaságot nem illeti meg a Ptk. 6:138. §-ában szabályozott, a teljesítés követeléséhez való jog.¹⁹

2.2. A tag által elvállalt szolgáltatás lehet tevékenység, tényleges **munkavégzés** is.²⁰ Nem zárja ki a Ptk., A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (A továbbiakban: Mt.), egyéb munkajogi, adójogi jogszabályok sem, hogy a korlátolt felelősségű társaság tagja saját társaságával álljon munkaviszonyban.²¹ A mellékszolgáltatás teljesítésének viszont a munkaviszonyban ellátott feladat korlátját képezi. A Ptk. alapján amennyiben valamely tevékenység végzésére az adott tagot egyéb jogviszony kötelezi, úgy annak elvégzése nem vállalható mellékszolgáltatás keretében.²²

A taggal kötött munkaszerződés körében fontos kiemelni, hogy abban a tekintetben eltérést mutat a külső harmadik személyekkel kötött szerződéssel, hogy hatályossá kizárólag a taggyűlés jóváhagyásával válnak.²³ A Ptk. rendelkezései alapján a taggyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik az olyan szerződés megkötésének jóváhagyása, amelyet a társaság saját tagjával, ügyvezetőjével, felügyelőbizottsági

¹⁶ Balásházy: A mellékszolgáltatás 3-8.o.

¹⁷ Ptk. 182.§ (2) lsd. részletesen Balásházy: A mellékszolgáltatás 3-8.o. A személyhez kötöttség mértéke a társasági törvényeinkben eltérő mértékben volt jelen. Az 1988-as Gt. rendelkezései alapján a mellékszolgáltatással terhelt üzletrészt csak a társaság beleegyezésével lehetett átruházni (1988. évi VI. tv. 170.§), az 1997-es Gt. erősítette meg a személyhez kötött jelleget azáltal, hogy kimondta, hogy az üzletrész átruházás a mellékszolgáltatást megszünteti. (1997. évi CXLIV. törvény 131.§ (3). Ezáltal a mellékszolgáltatást csak az a tag teljesíthette, aki azt a társasági szerződésben vállalta.

¹⁸ Ptk. 182.§ (1): „Ha a tag erre irányuló külön jogviszony hiányában személyesen közreműködik a társaság tevékenységében, ezzel összefüggésben ellenszolgáltatást a társasági szerződés rendelkezései szerint igényelhet. A társaság a taggal szemben a személyes közreműködés elmulasztására tekintettel akkor érvényesíthet igényt, ha ezt a társasági szerződés lehetővé teszi.”

¹⁹ Mohai Máté: A társasági szerződésről a Ptk. további szerződési szabályainak tükrében (GJ, 2020/2., 2-7. o.) Mohai, Máté: The Memorandum Of Association In The Light Of The Provisions On Contracts Of The Hungarian Civil Code Zbornik Radova Pravni Fakultet (Novi Sad) 55 : 1 Pp. 335-359. 25 P. (2021) 353.o.

²⁰ Balásházy: A mellékszolgáltatás 3-8.o.

²¹ Pázmándi: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 19.o.

²² Polgári Jog I-IV. - új Ptk. - Kommentár a gyakorlat számára, frissítve: 2022. január 1.

²³ Balásházy: A mellékszolgáltatás 3-8.o.

tagjával, választott társasági könyvvizsgálójával vagy azok közeli hozzátartozójával köt.²⁴ A taggyűlési jóváhagyás elmaradása a megkötött szerződést hatálytalanná teszi.²⁵

2.3. A tag által nyújtott mellékszolgáltatás és a tag társasággal fennálló munkaviszonyának elhatárolása, adott esetben színlelt munkaszerződés kérdésében számos **bírósági döntés** született.

A bírósági gyakorlatban a személyes munkavégzés megítélése kapcsán rögzítést nyert, hogy a társaságban végzett személyes munkavégzés - amennyiben nem választott tisztségviselőről van szó - munkaviszonyon vagy más polgári jogi jogviszonyon alapulhat, vagy mellékszolgáltatásnak minősülhet.²⁶ A hivatkozott ügyben a bíróság kifejtette, hogy ha a korlátolt felelősségű társaság tagjai az ügyvezető irányítása, utasítása és ellenőrzése mellett, meghatározott helyen és munkaidőben, munkabér ellenében, részben a társaság, részben a saját munkaeszközeikkel végezték rendszeresen a munkájukat, és a társasági szerződés a tagok személyes munkavégzése mellékszolgáltatásként való teljesítésének feltételeit nem szabályozta, a munkaügyi felügyelő a munkavégzés körülményeinek tartalmi ismérvei alapján jogszabálysértés nélkül minősítette a felek közti jogviszonyt munkaviszonynak.²⁷ A bíróság kifejtette továbbá, hogy a mellékszolgáltatásra vonatkozó kötelezettségvállalás társasági szerződésben való szabályozásának hiányát nem pótolja a taggyűlési jegyzőkönyv tartalma, továbbá a társaságban végzett személyes munkavégzés nem választott tisztségviselő esetén munkaviszonyon, vagy más polgári jogi jogviszonyon alapulhat, vagy mellékszolgáltatásnak minősülhet.

A perbeli esetben a mellékszolgáltatás e minőségének törvényi feltételei nem álltak fenn, a munkaügyi felügyelő jogosult volt a felek közti jogviszonyt a munkavégzés körülményeinek tartalmi ismérvei alapján minősíteni.

Kimondta a bíróság, hogy a tagok által meghatározott napokon végzett személyes munkavégzés nem minősül tagi mellékszolgáltatásnak, ha ugyanazon tevékenységet a hét más napján munkaviszonyban látják el.²⁸ Ezzel egyezően a bíróság színlelt munkaszerződés megállapítása mellett kizárta annak lehetőségét, hogy egy cég az általa alkalmazott gépkocsivezetőket tagként a társaságba bevonja, majd a hétvégi és munkaszüneti napokon való munkavégzést mellékszolgáltatásként elszámolja.²⁹

A színlelt munkaviszonnyal kapcsolatos aktuális döntése a Kúriának a Mfv.10016/2020/6. számú döntés. A bíróság érvelésében kifejtette, hogy a tagi mellékszolgáltatás - ha az eset körülményei olyanok - akkor is színlelt munkaviszonyként ítéltetőek meg, és munkaügyi hatósági igazgatási szankciók kockázatát rejtik, ha a mellékszolgáltatásra vonatkozó társasági felhatalmazás formálisan nem hiányzik.³⁰ A hivatkozott ügyben a társaság valamennyi munkavállalóját korábban részmunkaidős munkaviszonyban foglalkoztatta, majd négy munkavállaló teljes munkaidőben tagsági

²⁴ Ptk. 3:188. § (2)

²⁵ Balásházy: A mellékszolgáltatás 3-8.o.

²⁶ Pázmándi: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 20.o. BH+ 2012.172.

²⁷ Pázmándi: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 20.o. BH+ 2012.172.

²⁸ EH 2012.12.M13. Pázmándi-Mellékszolgáltatás 20.o

²⁹ BH+ 2013.303 Pázmándi-Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 20.o

³⁰ Pázmándi-Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 20.o Mfv.10016/2020/6.

jogviszonya alapján végzett munkát a felperes részére. Valamennyi munkavállaló mind a munkaviszony, mind a tagsági jogviszonyon alapuló személyes közreműködéssel járó munkavégzés során azonos tevékenységet látott el a társaságnál (árurendelés, eladói, pénztárosi munka). A korábbi munkaviszony megszüntetésére azért került sor, hogy a munkavállalók az időközben bevezetett vasárnapi boltzár idején - tagsági jogviszonyukban - továbbra is munkát végezhesenek.³¹ A korábbi munkaviszonyt szándékosan, célzottan tagi jogviszony alapján történő munkavégzéssé.³²

A munkaügyi ellenőrzés során megállapításra került, hogy a társaság által üzemeltetett kereskedelmi egységek hétfőtől vasárnapig tartottak nyitva, amelyekben az eladó munkakörű munkavállalók hétfőtől vasárnapig bármely napon beoszthatóak voltak és munkát végezhettek. A társaság azt a gyakorlatot folytatta, hogy a részmunkaidőben eladóként, munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók számára lehetőséget biztosított kis mértékű résztulajdon megszerzésére, amely ténylegesen nem jelentett a vállalkozás ügyeibe való beleszólást, még tulajdonközösségben sem.³³

A bíróság megállapította, hogy a foglalkoztatottak a társaságnál a Ptk.-ban szabályozott korlátolt felelősségű társaság tagjainak mellékszolgáltatásként nyújtott személyes közreműködésük alapján végeztek munkát, tisztában voltak azzal, hogy a tagsági jogviszonyuk keretében végzett munkájuk alapján az Mt.-ben biztosított munkajogi garanciális jogaiktól elesnek.³⁴ A munkaviszonnyá minősítést nem alapozza meg, hogy a foglalkoztatottak ugyanazt a tevékenységet ugyanolyan körülmények között látták el, mint a korábban, a munkaviszonyuk alatt. Hivatkozott továbbá arra, hogy bíróság érvelése szerint a korábbi munkavállalók - akik egyben felperesi tulajdonosok is -, szabad akaratát kell figyelembe venni annak eldöntése során, hogy munkaviszonyról, vagy a korlátolt felelősségű társaság tagjának mellékszolgáltatásként nyújtott személyes közreműködése alapján végzett munkáról van-e szó. A cég tagjai és tulajdonosai szabadon dönthetnek arról, hogy a tevékenységükkel mikor és milyen formában járulnak hozzá a kft. működéséhez.

A Kúria fentiek alapján a hivatkozott ügyben amellet foglalt állást, hogy az eset körülményeire tekintettel itt a mellékszolgáltatás munkaviszonyt leplez, így munkaviszonyként kell megítélni.³⁵

2.4. A személyes közreműködés, mellékszolgáltatás és a munkaviszony elhatárolása körében fontos kitérni a **vezető tisztségviselő jogállására** is. Mellékszolgáltatásnak minősül a tag által nyújtott tevékenység, amely a társaság tevékenységében való részvételnek, személyes közreműködésnek minősül, de nincs mögötte más, erre irányuló jogviszony, kiemelten ügyvezetői tevékenység esetében sem megbízás sem munkaviszony.³⁶

A munkaviszony tekintetében a Ptk. viszont kifejezetten megengedi annak létesítését, a gazdasági társaságok ügyvezetői a társasággal munkaviszonyban is

³¹ Mfv.10016/2020/6. indokolása

³² Pázmándi-Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 20.o

³³ Mfv.10016/2020/6. számú ítélet indokolása

³⁴ Mfv.10016/2020/6. számú ítélet indokolása

³⁵ Pázmándi: Mellékszolgáltatás 21.o

³⁶ Pázmándi: Mellékszolgáltatás 19.o

állhatnak.³⁷ Ebben az esetben nem keletkezik két jogviszonya a társasággal, munkaviszonya a vezető tisztségviselői feladatainak ellátására létesül.³⁸ Munkaviszony esetén nem lényeges, hogy az ügyvezető tag vagy nem tag a cégben, ebben az esetben az ügyvezető a munkaviszonyában lesz biztosított.³⁹

Bár a Ptk. rendelkezései alapján az ügyvezető munkaviszony keretében is elláthatja a feladatát, azonban álláspontom szerint a tagok és az ügyvezető közötti bizalmi viszonyt jobban megerősíti a megbízási jogviszony keretében történő feladat ellátás. Figyelemmel arra, hogy ez a jogviszony jobban tükrözi a vezető tisztségviselő Ptk.-ban meghatározott elsődleges feladatát, mely szerint a vezető tisztségviselő ügyvezetési tevékenységét a jogi személy érdekének megfelelően köteles ellátni. A jogi személyek döntéshozó és ügyvezető szervezetének elkülönülését, ügyvezető önállóságát jobban megerősíti az, ha feladatának elvégzésével kapcsolatban is önállóság jellemzi, annak gondos ellátására köteles. Munkaviszony esetén fennállhat annak a veszélye, hogy a vezető tisztségviselő önálló jellege elveszik, a munkáltatói utasítási jogkörre is figyelemmel. A gazdasági társaságok esetében a munkáltatói jogkört rendszerint a legfőbb szerv gyakorolja a vezető tisztségviselő vonatkozásában. Egyszemélyes társaságok esetében szintén kérdést vethet fel az, ha a társaság tagja egyben a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye ilyenkor egybeesik. Álláspontom szerint a megbízási jogviszony keretében történő vezető tisztségviselői feladatellátás jobban tükrözi a tisztség önálló jellegét, azonban a társaság eredményes működése szempontjából nagyobb bizalmat feltételez a tagok és a vezető tisztségviselő között a megbízási gondossági kötelmi szerepére is figyelemmel.

Amennyiben a tag az ügyvezetői feladatokat munkaviszony keretében látja el, úgy az kizárja, hogy ezen tevékenységet egyidejűleg mellékszolgáltatásként is nyújtsa a társaság részére, figyelemmel arra, hogy nem minősülhet mellékszolgáltatásnak olyan tevékenység, amely mögött van más mögöttes jogviszony.

3. Összegzés

A korlátolt felelősségű társaságok természetes személy tagjának személyes közreműködése, munkavégzésre irányuló jogviszonya jelentősen befolyásolhatja a cég működését. Társasági és munkajogi szempontból ekörben elsősorban a mellékszolgáltatás és a munkaviszony elhatárolása fontos. A társaság részére kifejtett tevékenység jogi megítélése fontos a társaságok számára az eltérő szabályozásra is figyelemmel. Ekörben a vonatkozó bírósági joggyakorlat alapján megállapítható, hogy színlelt munkaviszony keretében elsősorban a munkajogi szabályok megkerülése céljából válnak taggá a társaság korábbi munkavállalói. A munkaviszony megállapítása helyett mellékszolgáltatásként végzik a tevékenységüket a kedvezőbb jogi szabályozás miatt. Ebben az esetben társasági részesedésük, döntési jogkörük, szavazati joguk

³⁷ Tercsák Tamás: Vezető tisztségviselő felelőssége a Ptk. és az Mt. szabályai szerint Gazdaság és Jog 2017/7-8- 11.o. / A továbbiakban: Tercsák: Vezető tisztségviselő felelőssége/

³⁸ Tercsák: Vezető tisztségviselő felelőssége 11.o.

³⁹ <https://www.eutax.hu/munkaviszonyban-allo-ugyvezeto/> (letöltés: 2023.06.07.)

pusztán formális jellegű, célja a taggá válásnak csupán a mellékszolgáltatási kötelezettség teljesítésének lehetősége.