

Pécsi Munkajogi Közlemények

XVII. évfolyam • I-II. szám • 2024.



Pécsi Munkajogi Közlemények

XVII. évfolyam • I-II. szám • 2024.

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, Kun Attila, Óry Csaba, Pál Lajos

A Pécsi Munkajogi Közlemények szerkesztő bizottsága mély fájdalommal tudatja, hogy a 2024. év novemberében – türelemmel viselt betegségét követően – elhunyt Héthy Lajos, a folyóirat szerkesztő bizottságának tagja. Búcsúztatására 2025. január 2. napján került sor Budapesten a Fiumei úti temetőben.
Búcsúzzunk Kedves Kollégánktól!

Főszerkesztő: Berke Gyula
Szerkesztő: Bankó Zoltán

A szerkesztőség címe:

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

Kiadja: Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Felelős kiadó: Fábíán Adrián dékán

Tervező szerkesztő: Molnár László

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

Nyomdai munkálatok: Kódex Nyomda, Pécs

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

HUN-REN
Magyar Kutatási Hálózat
HU ISSN 1789-7637
ISSN 3004-1821 (Online)

E számunk szerzői:

Mohamad Alkhaled

Phd hallgató

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Báles Máté

Phd hallgató

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Mael Baummar

Phd hallgató

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Egyed Mihály

Phd hallgató

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Hornyák Virág

ügyvédjelölt, Dr. Kovács Loránd Ügyvédi Iroda

PhD hallgató, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Nagy Zoltán Gábor

PhD hallgató

Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Tien Dung Nguyen

PhD hallgató

Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Orosz Ferenc

PhD hallgató

Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

TARTALOM

Tanulmányok

<i>Hornyák Virág</i> : Utópia a jelenben – a mesterséges intelligencia által vezérelt gépek mint de iure munkavállalók.....	7
<i>Bálas Máté</i> : A foglalkoztatás alsó korhatárának meghatározása és a veszélyes gyermekmunkával való összefüggései a nemzetközi szabályozás tükrében.....	21
<i>Nagy Zoltán Gábor</i> : A compliance dogmatikai és történeti alapjai – elméleti megközelítés.....	40

Európai munkajog

<i>Tien Dung Nguyen</i> : TRANSFORMATIONS AND EVOLVING PARADIGM OF LABOUR COMMITMENT IN AN ERA OF EU NEW-GENERATION FREE TRADE AGREEMENTS: FROM LABOUR STANDARDS TO DECENT WORK.....	57
<i>Mael Baummar</i> : Rules of the European Union on telework	76

Joggyakorlat

<i>Orosz Ferenc</i> : A szerződési szabadság elméleti és gyakorlati kihívásai a tanulmányi szerződés, mint munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodás fényében	87
---	----

Doktori tanulmányok

<i>Mael Baummar</i> : Europäisches Arbeitsrecht: Zusammenfassender Leitfaden	103
<i>Egyed Mihály</i> : A teljesítményértékelés jogi aspektusai.....	119
<i>Mohamad Alkhaled</i> : From Stability to Flexibility: The Evolution of Employment Relationships in the 21st Century	127

TANULMÁNYOK

Hornyák Virág

Utópia a jelenben – a mesterséges intelligencia által vezérelt gépek mint *de iure* munkavállalók

1. A mesterséges intelligencia térnyerése

A mesterséges intelligencia által vezérelt gépeknek egyre nagyobb jelentőségük van a munkaerőpiacon, amely alapjaiban írja át a munkajog eddig ismert dogmatikai alapvetéseit. A mesterséges intelligenciának „köszönhetően” belátható időn belül joghézag keletkezése várható, amely miatt a munkaerőpiaci folyamatok nem elhanyagolható része jogilag rendezetlen lesz. A munkajog ugyanis alapvetően a klasszikus munkaviszony szabályozását, valamint a – természetes személy – munkavállaló védelmét hivatott szolgálni. A munkavállalói definíció radikális expanziója szinte biztosan elkerülhetetlen, amely szükségszerűen együtt jár a munkajog garanciális rendszerének kiterjesztésével is. A 2020-as évek elejétől kezdve egyre erőteljesebben és egyre szélesebb körben jelentek meg és terjedtek el világszerte az új ipari forradalom generálta változások. A szükségszerű, de mégis ijesztően gyors és széleskörű átalakulás következtében a munkajogviszony alanyainak személyes kontaktusa háttérbe szorul, előtérbe kerül a munkavállaló és a digitalizált környezet kapcsolata. A munkajog jövőjével foglalkozó írások között elsősorban többségben vannak azok, amelyekben azt elemzik a szerzők, hogy a jövőben mely jogok lesznek azok, amik megmenthetők, vagy legalábbis változtatásokkal maradásra bírhatók, és mely jogokat kell feláldozni a gazdasági fejlődés oltárán. A jogok csorbulását egyre inkább akceptáló megközelítést erősíti, hogy a közelmúltban megjelent kutatások egyértelműen azt vetítik előre, hogy a következő években, évtizedekben a klasszikus, kézzel végzett munkára csökkenő igény fog mutatkozni, és a szellemi munkavégzés szerepe fel fog értékelődni. Egy 2020 decemberében megjelent tanulmány szerint például a munkaerő automatizálása miatt a következő öt évben 85 millió munkahely fog megszűnni, ugyanakkor a robotikai forradalom miatt 97 millió új munkahelyre lesz szükség. Ezekből a számokból látható az, hogy a munkaerőpiac olyan hihetetlenül gyorsan változó igényekkel lép fel, ami miatt minden munkavégzési formát újra kell gondolni, és alapjaiban kell megváltoztatni a munkáról és a munkavégzésről alkotott véleményeinket és jogi normáinkat.¹ Egy tanulmány szerint amennyiben egyik napról a másikra áttérnénk a robotokra, akkor a magyar munkavállalók 11%-a azonnal kiváltható lenne.² Ez az összefüggés előrevetíti azt a kérdést, hogy az alacsonyabb képzettségű munkavállalók, akiknek kiváltja a

¹ World Economic Forum: Future of Jobs Report 2020 – IMF F&D (2024.09.15.)

² HAJDU József: *A munkavégzés jövője: A robotika forradalmának hatása a munkaerőpiacra*. IN: GELLÉN Klára (szerk.): *Jog, innováció, versenyképesség*. Wolters Kluwer, Budapest, 2017. 51.

munkaerejét a mesterséges intelligencia, milyen esélyekkel indul a jövő munkaerőpiacán?³ A technológiai innováció és fejlődés magával fogja hozni egy újabb társadalmi innováció szükségességét is. A munkajognak van egy erős szociális jellege, emberi szempontokat is figyelembe kell venni a szabályozás megalkotásakor és alkalmazásakor is. A munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) is az ember, főként a munkavállaló jellemének és igényeinek figyelembevételével került megalkotásra. A legfőbb kérdés a mesterséges intelligencia munkajogban történő térnyerése folytán felmerülő kihívások kapcsán, hogy a munkavállalói jogalanyiség tág koncepciója mennyiben alkalmazható az előttünk álló feladatok megoldásában? A munkavállalói jogalanyiságnak van átfogóbb megközelítése, amely jogi, gazdasági és társadalmi értelemben vett környezeti tényezők és személyes tényezők összessége. Ugyanis nemcsak az egyén általános mentális, fizikai állapota és képességei határozzák meg a foglalkoztatás sikerét, hanem a gazdasági és munkaerőpiaci körülmények, az azokat lekötető munkajogi szabályozás, az oktatási rendszer fejlettsége és hatékonysága, a szociális ellátórendszer működése, és még sorolhatnánk. A munkajog céljai között annak is szerepelnie kell, hogy az egyéni képesség kiterjesztésével elősegíti az autonómia és egyenlőség elvét a munkában, továbbá tisztességes megélhetést biztosít az automatizált környezetben is.⁴ Az európai országokban – akárcsak az Európán kívüli fejlett országokban – a munkavégzés szabályozása hagyományosan két alapvető munkavégzési formára épült: az alárendelt munkára munkavállalóként, és az autonóm munkára önfoglalkoztatóként. Míg a munkajog védelmi jellegű szabályai kizárólag az alárendeltségben, vagyis a munkaviszonyban történő munkára vonatkoztak, addig az önfoglalkoztatást lényegében kívül rekesztették a munkajogon. Ennek az volt az elsődleges oka, hogy az önálló munkavégzés szerepe marginális volt a korábban meghatározó ipari termelési rendszerben. Így a munkajogi és polgári jogi szabályozás együttesen jogi szakadékot képzett a jogilag védett alárendelt munka és az autonóm munka között. Az önfoglalkoztatók munkajogból való kirekesztése azon az elvi alapon állt, hogy az önfoglalkoztató az önállóságért cserébe átveszi a munkavégzésből eredő kockázatokat. A munkavállaló pedig azért kapja a kockázatoktól őt megszabadító munkavállalói jogokat, mert cserébe adja önállóságát, így személyi függőségbe, alárendeltségbe kerül. Ennél fogva a klasszikus bináris szabályozási modell a munkaviszony szabályozására épül. Hagyományosan ezt a rendszert követik a nemzeti munkajogi szabályozások. Ezt a bináris modellt csak néhány országban egészíti ki a gazdaságilag függő munkavégző harmadik kategóriája, így a bináris modell továbbra is meghatározó a munkavégzés szabályozásában. Üdvözlendő volna a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogintézményét bevezetni az Mt.-be.⁵ A platformalapú munkavégzés klasszifikációját illetően nemcsak a szakirodalomban bontakozott ki élénk diskurzus.⁶ A tanulmány kiindulási pontját az adja, hogy az egyre inkább elavulttá váló,

³ Ralf KOPP: Workplace Innovation (WPI) as Social Innovation (SI): Slow farewell or continuation of the techno-centric age, *Future of Work*, Neuchatel, 2019. 09.11.

⁴ JAKAB Nóra: *Robotika és a jog – A robotika munkajogot érintő kapcsolódásai, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiságra II.* Miskolci Jogi Szemle, 2020/2. szám. 19-20.

⁵ GYULAVÁRI Tamás: *Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók?* Jogtudományi Közlöny, 2019/3. szám, 104-05.

⁶ A platformmunkát övező szakmai diskurzus néhány példája a teljesség igénye nélkül ld. GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.*

bizonytalan formákban dolgozók rendelkeznek a leggyengébb érdekérvényesítési képességgel, ebből adódóan jogaik védelme kiemelt feladata a munkajognak.

2. A digitalizáció ütköztetése a munkához való (alap)joggal – diszkriminatív-e a gépi munkaerő előnyben részesítése az emberivel szemben?

A munkához való jog Guy MUNDLAK izraeli munkajogász szerint mindenhol ott van, mégis sehhol. Számos nemzetközi egyezményben deklarált (alap)jog⁷, szinte valamennyi fejlett ország alkotmányában alapvető jelentőségű. A munkához való jog a felszín alatt többretegű, és olyan egymással egybefonódó és elválaszthatatlan jogokat takar, amelyek értékrendje kisugárzó hatású.⁸

Az Alaptörvény expressis verbis nem tartalmazza a munkához való jogot. Úgy rendelkezik e körben, hogy Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik, továbbá mindenkinél joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Azt is deklarálták, hogy képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Alaptörvényünk kimondja e körben, hogy az állam törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.⁹ Fontos tehát, hogy míg a vállalkozáshoz való alapjog alanya természetes és jogi személy egyaránt lehet, addig a munka és a foglalkozás szabad megválasztása kizárólag a természetes személyekhez kötődik, tekintettel arra, hogy – a későbbiekben részletesen kifejtettek szerint – az Mt. alapján munkaviszony alanya kizárólag természetes személy lehet.

A munkához való jogot az állam azon a módon nem korlátozhatja, hogy ellehetetleníti az emberek bizonyos csoportjának a munkavállalást. Amellett igaz ez, hogy senkinek nincs alanyi joga egy meghatározott foglalkozásra. Az állam a munkavégzést kötheti ugyanis bizonyos feltételek megvalósulásához, a leggyakrabban ez a feltétel a szakirányú végzettség. Az állam nem zárhatja ki azonban az állampolgárait egy adott munka végzéséből olyan feltételek miatt, amelyek teljesítésére az állampolgár

Jogtudományi monográfiák VI., Pázmány Press, Budapest, 2014. 212–216., RADNAI Veronika: *A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében. Munkajog*, 2022/4. szám, 23–32., SOLYMOSSI-SZEKERES Bernadett – MÉLYPATAKI Gábor: *A kényszer-önfoglalkoztatás helyzete a KATA változásai kapcsán. Munkajog*, 2022./4. szám, SZÉKHELYI B. Réka: *A digitális platformokon keresztül nyújtott munka. Munkajog*, 2019./3. szám., 40–45., NÁDAS György – ZACCARIA Márton Leó: *Munkaviszony-e a platformmunkavégzés?* Jogtudományi Közlöny, 2024/6. szám 283-294.

⁷ Id. az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 23. cikk (1) bekezdése értelmében minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez. Az Egyesült Nemzetek Szervezete égisze alatt elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 6. cikk 1. bekezdése kimondta, hogy az Egyezségokmányban részes államok elismerik a munkához való jogot – amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre-, és megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében. Az Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikkében kimondja, hogy mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához.

⁸ Guy MUNDLAK: *The right to work: Linking human rights and employment policy*. International Law Review, 2007. 192.

⁹ Alaptörvény M) cikk és XII. cikk

saját erőfeszítéséből nem képes.¹⁰ Viszont az Európai Szociális Karta 1. cikkének értelmében – amelynek kötelező hatályát a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló 2009. évi VI. törvény ismerte el – annak érdekében, hogy a munkához való jogot ténylegesen gyakorolni lehessen, a Felek vállalják, hogy hatékonyan védelmezik a dolgozó azon jogát, hogy szabadon választott foglalkozással keresse megélhetését.¹¹ Lényeges kérdés azonban a korlátozás tekintetében, hogy az már a foglalkozásba kerülést is korlátozza-e (tipikus példái ennek a kamarai tagságot megkövetelő foglalkozások, például ügyvédi tevékenység ügyvédi kamarai tagság hiányában nem folytatható), vagy már az aktív munkavállaló további munkavégzését akadályozza meg olyan feltétel, ami a munkakör betöltésének kezdetén még nem volt ismert a munkavállaló előtt. A munkához való alapjog, valamint annak korlátozása szorosan kapcsolódik a tanulmány fő kérdéséhez, hogy lehetnek-e a mesterséges intelligencia által vezérelt gépek *de iure* munkavállalók, illetve diszkriminatív-e a gépi munkaerő preferálása az emberivel szemben. Az ugyanis egyre közelebbinek tűnik, amikor a munkajognak kezelnie kell azt a tömeges munkaerőpiaci jelenséget, amely szerint a munkáltató diszkriminatív alapon a gépi munkaerőt fogja célszerűség-hatékonysági okokból előnyben részesíteni az emberi helyett. Az nem kérdéses, hogy az ilyen irányú döntések indoka elvi szinten minden munkáltató részéről kézenfekvő lesz, vagyis, hogy a mesterséges intelligencia nem kér fizetést, nem betegszik meg, nincs szüksége pihenőidőre és nem romlik a teljesítménye az emberi lét természetes velejárója, a fáradékonyság miatt, ugyanis soha nem fárad el. Éppen ezért munkáltatói szempontból racionális, hatékonyságnövelő megoldás (lehet) teret engedni a mesterséges intelligenciának, akár az ember mint munkavállaló kárára, hátrányára is. Azonban a munkáltatói szemüvegen keresztül tökéletesnek tűnő megoldás mind alkotmányjogi (alapjogi), mind munkajogi szempontból aggályos a munkavállalói garanciák súlytalanná válása miatt, és érinti egyúttal a diszkrimináció kérdéskörét is. Nem kétséges ugyanis, hogy az ember egy olyan vetélytársat kap a munkaerőpiacon, amellyel képtelen felvenni a versenyt – emberi mivoltánál fogva.¹² Amellett, hogy a diszkrimináció kérdését felveti egy olyan munkáltatói döntés, amely a mesterséges intelligencia miatt okafogyottá váló munkavállaló munkaviszonyát megszünteti, a jövő munkajogának egyik legjelentősebb dogmatikai kérdése lesz, hogy a munkáltató gazdaságos működésével összefüggő, jogszerű munkaviszony-megszüntetési ok-e a gépi munkaerő helyzetbe hozása? A diszkrimináció kérdésénél maradva, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) alapján egy cselekmény vagy magatartás nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, amennyiben a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik

¹⁰ HALMAI Gábor - TÓTH Gábor Attila (szerk): *Emberi jogok*. Osiris, Budapest, 2003.

¹¹ 2009. évi VI. törvény a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről 1. cikk

¹² Azt is tényként kezelhetjük ugyanakkor, hogy jelenleg a gyakorlat azt mutatja, hogy nem váltható ki teljesen az emberi munkaerő gépi által, ugyanis a mesterséges intelligencia által vezérelt eszközök feletti ellenőrzést, irányítást túlnyomórészt emberek végzik. A végső döntés, a gépek hibájának kijavítása, azok beprogramozása továbbra is emberi feladat. Ezeket a feladatokat azonban olyan természetes személy munkavállalók fogják elvégezni, akik a munkaerőpiaci hierarchiában képzettségüknél fogva a robotok fölött állnak. A munkaerőpiac átrendeződése folytán azonban azon műszakilag kevésbé képzett munkavállalók munkaköre, akik a gépek alatt helyezkednek el a hierarchiában, valós veszélynek van kitéve a következő évtizedekben.

alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos. Ezen kívül abban az esetben is kimenthető, ha tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van a másik félnek.¹³ Alapjogi szempontból kérdés, hogy a munkáltató által meghozott, gazdaságorientált döntés illeszkedik-e az Ebktv. fent meghatározott kimentési rendszerébe? Határozott álláspontom szerint az nem megkérdőjelezhető, hogy az Ebktv. nyújtotta védelmi rendszer ezekben az élethelyzetekben értelmezhető a humán munkaerő javára. Az Ebktv. kimondja ugyanis, hogy az egyenlő bánásmód követelménye alapján Magyarország területén tartózkodó *természetes személyekkel*, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.¹⁴ Az Ebktv. megalkotása mögött húzódo jogalkotási szándék az volt, és így az a törvény rendeltetése, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára. Az tehát kétségtelen, hogy az Ebktv. kimentési rendszere segítségül hívható annak eldöntésére, hogy diszkriminatív-e a gépeket a humán erőforrás elé helyezni, a munkáltató működésével összefüggő ok elég erős indok-e ehhez. Erre a kérdésre azonban csak akkor adható adekvát válasz, ha megvizsgáljuk, hogy a munkakör betöltésének kezdetekor még nem ismert, a munkaviszony teljesítése közben felmerült újabb feltétel¹⁵ a foglalkozás szabad megválasztását szükségtelenül és aránytalanul korlátozza-e. Az Alkotmánybíróság az Alaptörvényben biztosított azon alapjoggal kapcsolatosan, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson, a következőket deklarálta¹⁶: "az Alkotmánybíróság már a [21/1994 \(IV.16.\) AB határozatában](#) kifejtette, hogy a munkához való jog - hasonlóan mint a vállalkozáshoz való jog - nem biztosít alanyi jogot egy meghatározott foglalkozás végzéséhez. Másként megfogalmazva, senkinek 'sincs abszolút joga a meghatározott foglalkozás, illetve valamely foglalkozásnak az általa kiválasztott formában történő gyakorlásához'.¹⁷ ¹⁸ Nincs tehát akadálya a XII. cikk (1) bekezdésében foglalt jog korlátozásának, amennyiben a korlátozás eleget tesz az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerinti követelménynek¹⁹. Eszerint alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Alaptörvény-ellenes tehát a korlátozás, ha nem elkerülhetetlen, vagyis ha kényszerítő ok nélkül történik, továbbá ha

¹³ Ebktv. 7.§ (2) a) és b)

¹⁴ Ebktv. 1.§

¹⁵ Amelynek nyilvánvalóan nem tud megfelelni, ugyanis nem versenyztethető egy ember és egy gép. De feltételezzük, hogy a munkáltató olyan feltételt ír elő, amellyel nem azt várja el a munkavállalótól, hogy azonos „paraméterekkel” bírjon mint egy mesterséges intelligencia által vezérelt eszköz, hanem elméletben egy ember által is teljesíthető hatékonysági mérce kerül fellállításra az összehasonlításukkor.

¹⁶ 3243/2014 (X.3.) AB határozat

¹⁷ 3380/2012 (XII.30.) AB határozat

¹⁸ 3134/2013 (VII.2.) AB határozat

¹⁹ Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése értelmében az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg. Alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható.

a korlátozás súlya a korlátozással elérni kívánt célhoz képest aránytalan.²⁰ Elsődlegesen tehát annak vizsgálata indokolt, hogy a szabályozással összefüggésben van-e olyan alkotmányosan elfogadható cél, amely az alapjog-korlátozást igazolhatja, azaz, hogy az alapjog-korlátozás szükséges-e. A korlátozás "szükségessége két elemből áll: az alapjog korlátozásának alkotmányos célt kell követnie, és alkalmasnak kell lennie a cél elérésére".

²¹ Természetesen ebben az esetben azt is meg kell vizsgálnunk, hogy a korlátozás összeegyeztethető-e az Európai Szociális Karta céljaival. A korlátozásra kizárólag abban az esetben van ugyanis mód, amennyiben az nem sérti a Karta munkához való jogra vonatkozó rendelkezéseit, amelyek a foglalkoztatás lehető legmagasabb és legtartósabb szintjének elérését és fenntartását hivatottak szolgálni. A munkához való jog tekintetében az sem egyértelmű, nincs szakmai konszenzus, hogy értelmezhető-e önálló alapjogként. Az Alaptörvényben a munkához való jog nem más, mint egy törekvés, egy állami cél a szociális biztonság megélhetéshez való jogban való meghatározására, valamint a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának biztosítására és a már gyakorolt munka meghatározott szabályok szerinti végzésére. Éppen ezért a munkához való jog igazi tartalmát kizárólag más jogokkal összefüggésben, azok tartalmával együtt határozhatjuk meg.²² Nem marad ugyanis a munkához való joggal kapcsolatosan olyan alkotmányos követelmény, amelyet más nevesített alapjog már ne tartalmazna.²³ A tanulmány szempontjából kulcskérdés, hogy vajon érvényesíthető-e a korlátozás tesztje, amikor nem az állam, hanem a fentiek szerint a magánszektor munkáltatója korlátozza a munka gyakorlását, amely korlátozás magánjogi megállapodásban gyökerezik. Ha a klasszikus jogértelmezés szerint, absztrakt módon értelmezzük a magánfelek között létrejött munkaviszonyt, abban direkt alkotmányos védelem, arra vonatkozó törekvés nem tetten érhető.²⁴ A hatalom logikája ugyanis nem válogat, az ember ugyanolyan kiszolgáltatott helyzetben található magát a gazdasági hatalommal szemben, mint a politikáival. Erre különösen jó példa a munkajogviszony, amelyben a munkáltató erőfölénye folytán nemcsak a munkához kapcsolódó jogok, hanem a munkavállaló polgári és politikai jogai könnyen veszélybe kerülhetnek.²⁵ Álláspontom szerint ebben a magánjogi kérdésben az indokolja a munkavállaló alapjogi védelmi igényét, hogy a munkavállaló függő helyzetben van a munkáltatóval szemben. Természetesen abból az irányból is vizsgálandó a kérdés, hogy a felek szerződéses szabadsága alapján a munkáltató meddig, mennyiben korlátozhatja, akadályozhatja a munkavállaló munkához való jogát – amennyiben nem fogadjuk el az alkotmányos védelem segítségét, hanem elvont módon ragaszkodunk az Mt. rendelkezéseéhez, szó szerinti

²⁰ 32/2015 (XI.19.) AB határozat

²¹ 15/2016 (IX.21.) AB határozat

²² FÁBIÁN Ferenc: *A vállalkozáshoz való jog*. IN: Internetes Jogtudományi Enciklopédia (szerk.: JAKAB András - FEKETE Balázs) <http://ijoten.hu/szocikk/a-vallalkozashoz-valo-jog> (2024. 09. 19.)

²³ TAKÁCS Albert: *A szociális jogok*. IN: *Emberi jogok*. (szerk.: HALMAI Gábor - TÓTH Gábor Attila) Osiris, Budapest, 2003. 848.

²⁴ Holott erre vonatkozó igény – főként értelemszerűen munkavállalói oldalról – kétségkívül mutatkozna, ugyanis a felek mellérendeltségének hiányából adódóan nem egyensúlyi helyzetet mutató munkaviszonyban a felek kötelezettségei és jogai olyan egyértelmű erőeltolódást mutatnak, hogy a status quo megváltoztatása komplex – alkotmányos védelmi keretet is biztosító – szociális elemekkel tűzdelt gondolkodásmódot kíván.

²⁵ PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története*. ELTE Eötvös, Budapest, 2022. – 177-78.

értelmezéséhez.²⁶ A munkavállalónak a szociális védelemhez való igénye átszövi a munkajogviszony valamennyi létszakát. A munkajog szabályrendszere is e követelmény mentén alakult és fejlődött ki, amelyhez hozzátartozik a munkajogi normák koherenciája a munkajogviszony tartalma egyensúlyának biztosítása érdekében. A munkajog tárgya a más részére történő ún. függő vagy önálló munka.²⁷ Ez a jellegzetesség megköveteli annak magyarázatát, hogy a más részére történő munkavégzés jogviszonyai közül a munkajogviszonynak a szubordináció miatt differentia specificaja, míg más jogviszonyoknak nem. A napjainkban uralkodó álláspont szerint a munkajogviszonyt jellemző alá- fölérendeltség nem jogon kívüli okokkal magyarázható – elvetve ezzel a gazdasági és a személyi függőség eszméjét –, hanem a munkaszerződés tárgyának, a szolgáltatásnak az absztrakt definiálásával.²⁸ A szubordináció kétségkívül a munkajog természetes velejárója. A „munkások” gazdasági és szervezeti alárendeltsége a magyar munkajogi gondolkodásban is már több mint száz éve a munkaviszonyok dogmatikai alapkövének tekinthető.²⁹ A szerződés teljesítésének feltételei, módja és tartalma főként a munkáltató által meghatározottak szerint történik, amely körülmények alakítására a munkavállalónak tulajdonképpen nincs ráhatása.³⁰ Megítélésem szerint következetesen alkalmazni kellene a fentiekben kifejtett alapjogi logikát a mesterséges intelligencia és az ember viszonyának a munkához való jog, valamint a munkaviszony-megszüntetés tükrében történő értékelésekor. Mind az Alaptörvény, mind az Ebktv. hivatkozott rendelkezéseiből világosan kitűnik, hogy azok az egyén minél hatékonyabb védelmét, az emberi jogokat hivatottak védeni mindenekelőtt. Elsősorban az állami hatalmi egyenlőtlenséggel szemben igaz ez, nem tagadva ugyanakkor azt, hogy az állam mellett a magánszektor is megsértheti mások alapjogait. Így tehát álláspontom szerint a mesterséges intelligencia térnyerésének munkajogi kérdéseiben vegyíteni kell a közjogot a magánjoggal, mindenképpen értékelnünk kell alapjogi szempontból is a jövőben felmerülő munkajogi (magánjogi) kérdéseket.

3. *Differentia specifica* – a munkavállaló személyes munkavégzési kötelezettsége a munkaviszonyban

Ezen fejezet keretében a munkához való jog alapjogi vizsgálatát a munkajogviszony értelmezésére vetítve folytatom tovább. Álláspontom szerint a munkához való jog dinamikáját a munkajogi viszonyrendszer keretei között kell keresni, hiszen a tényleges munkavégzésre ezen szabályokra figyelemmel kerül sor.

Az Mt. szerint a munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások,

²⁶ Értve ez alatt természetesen a munkajogi szabályok betartásával (megfelelő ellenérték fejében, a munkajogi garanciák biztosítása mellett) történő korlátozást.

²⁷ KISS György: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*. Állam- és Jogi tudomány, 2014/1. 51.

²⁸ KISS György: *i.m.* 37.-45.

²⁹ BERKE Gyula: *Ágoston Péter, a munkajogász. Adalékok a magyar munkajog eszmetörténetéhez*. Jogtörténeti Szemle, 2014/1. 11.-13.

³⁰ NÁDAS György – SIPKA Péter: A felek viszonya a munkaszerződés egyes létszakaiban. In: AUER – BANKÓ – BÉKÉSI – BERKE – HAZAFI – LUDÁNYI (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapjára: Clara pacta, boni amici*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023. 466.

utasítások és szokások szerint végezni.³¹ Az Mt. a munkavállalót olyan *természetes személyként* definiálja, aki munkaszerződés alapján munkát végez.³² A munkavállaló munkájának illeszkednie kell a munkáltatónál érvényesülő munkamegosztásba, felelősen kell kezelnie a rendelkezésére bocsátott munkaeszközöket, a munkáltató belső rendszerére vonatkozó ismereteket bizalmasan kell kezelnie, amely adott esetben állami, szolgálati vagy üzemi titkoknak minősülhet. Jelentős munkáltatói érdek fűződik tehát ahhoz, hogy a munkát kizárólag az a természetes személy végezze, akit a munkáltató képzettségére, gyakorlatára, megbízhatóságára, vagy éppen személyes tulajdonságaira tekintettel alkalmazott. A munkaviszony tehát olyan foglalkoztatásra irányuló jogviszony, amelyben a munkavállaló a rábízott munkát megfelelő ellenérték fejében személyesen köteles elvégezni. Ez leegyszerűsítve azt jelenti, hogy a munkaviszonyban tehát a munka másokkal való megosztása, alvállalkozásba adása és hasonló „könnyítő” megoldások alkalmazása nem járható út. A munkaviszonyban a személyes munkavégzés természetes, egyértelműnek tűnő követelmény, a jogviszony jellegéből és általános körülményeiből logikusan következik, ugyanis egy sajátos bizalmi jellegű kapcsolat áll fenn a felek között. Ez MÉLYPATAKI Gábor szerint természetesen nem a klasszikus értelemben vett bizalom, de hasonlít arra, amely értelmezéssel egyetértek. A munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolat általában egy hosszú távú, személyes közreműködésen alapuló kapcsolatot feltételez, melyben minden szereplőnek megvan a maga feladata, joga és kötelezettsége.³³ Egy komplex, számos (munkajogi) garanciát feltételező és igénylő viszonyrendszerrel van szó, amelyben kiemelten fontos szerepe van a személyességnek és a kontinuitásnak. A munkaviszony ideális esetben - vagy ha úgy tetszik a jogalkotó szándéka szerint - egy stabil bizalmi viszony, amelyben jelenlegi tudásunk szerint elképzelhetetlen, vagy legalábbis nagyon nehezen elképzelhető a természetes személytől eltérő entitás *de iure* munkavállalói státuszra emelése. A törvény ugyan explicite csak a természetes személyi lét kritériumát támasztja a munkavállalói jogalanyisággal szemben, azonban a fenti rövid meghatározást az Mt. rendelkezéseinek különböző szabályai további nem elhanyagolható elemekkel egészítik ki. Viszont meg kell említenünk, hogy az Mt. alapján az abszolút diszpozitív szabályoktól kollektív szerződésben mind a munkavállaló javára, mind pedig a hátrányára el lehet térni. Így például elvi síkon az is lehetséges, hogy kollektív szerződéssel eltörölhető a személyes munkavégzési kötelezettség is. A kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.³⁴ A kollektív szerződés vonatkozásában, ha nincs eltérő szabály, mindkét irányú eltérés megengedett, akár a munkavállaló hátrányára történő eltérés is. Az alapvető kötelezettségek tekintetében egyébként nem tartalmaz tiltó szabályt az Mt.³⁵ ³⁶Ugyanakkor az Mt. a fentiek szerint

³¹ Mt. 52.§ (1) c)

³² Mt. 34.§ (1)

³³ MÉLYPATAKI Gábor: *A munka digitalizálódása a munkajogi alapelvek tükrében*. Miskolci Jogi Szemle, 2020/3. különszám. 97.

³⁴ Mt. 277.§ (1)

³⁵ Mt. 277.§ (2) és (3)

³⁶ Rögzíteni szükséges, hogy azért is csak elvi síkon lehetséges a munkavállaló alapvető kötelezettségének másítása, mert a kollektív szerződés értelmezésem szerint nem térhet el olyan módon az Mt.

egyértelműen kinyilatkoztatta, hogy csak természetes személy lehet munkavállaló, így a kollektív szerződés sem tartalmazhat olyan rendelkezést, amely esetlegesen mesterséges intelligencia által vezérelt eszközöket emel jogilag is munkavállalói státuszba. Arra vonatkozó igény a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi garanciáinak megteremtése körüli szakmai diskurzus során is felmerült, hogy a potenciális munkavállalói alanyi kört a törvény ne szűkítse indokolatlanul a személyes munkavégzés kizárólagosságának előírásával. Megítélésem szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy vonatkozásában nem zárja ki a munkajogi védelem kiterjesztését az, ha a munkavégzés nem 100%-ban személyes, néhány apró, a „nagy egész” szempontjából elhanyagolható jelentőségű munkát más végez el a munkát végző személy helyett (például a fordító helyett a gépelést egy leíró végzi el). Ebben az esetben úgy kellene megfogalmazni a személyes munkavégzési kötelezettség kritériumát, hogy döntő részben személyes munkavégzés történjen. Határozott álláspontom szerint azonban mivel a személyes munkavégzési kötelezettség a munkaviszony *differentia specifica*-ja, olyan minősítő jegye, amely alapjaiban és markánsan határolja el a többi munkavégzésre irányuló magánjogi jogviszonytól, a munkavállalónak jogi értelemben embernek kell lennie, mivel csak természetes személyek rendelkezhetnek olyan jogokkal és kötelezettségekkel, amelyek egy munkaviszony betöltéséhez szükségesek. A magyar jog értelmében csak természetes személyek és jogi személyek rendelkeznek jogalanyisággal. A mesterséges intelligencia jelenlegi formájában nem minősül sem természetes, sem jogi személynek, ezért nem köthet munkaszerződést, nem viselhet jogi felelősséget, és nem élvezheti a munkavállalókat megillető jogokat. Az Mt. kimondja, hogy a munkavállalónak milyen jogai és kötelezettségei vannak, amelynek egyik legfontosabb eleme a személyes munkavégzési kötelezettség. A mesterséges intelligencia nem tudja ezeket a kötelezettségeket teljesíteni emberi értelemben, például nem tudja vállalni a személyes munkavégzéshez kötődő felelősséget, nem rendelkezik tudatos döntéshozatali képességgel, és nem tartozik a munkajogi védelmi rendszer alá sem. A mesterséges intelligencia segítségével végzett munkával kapcsolatos döntésekért és esetleges hibákért a rendszer fejlesztői, üzemeltetői vagy tulajdonosai viselhetnek felelősséget, nem maga az eszköz. Az olyan jogi konstrukciók, mint amilyen a munkaviszony is, tipikusan olyan entitásokra vonatkoznak, akiknek jogi, erkölcsi és felelősségi kötelezettségeik vannak, amelyeket jelenleg a mesterséges intelligencia nem tud vállalni, így nem képes munkavállalói státuszt betölteni. A mesterséges intelligencia által vezérelt eszközökre semmiképpen nem tekinthetünk (egyelőre) aktív, jogilag felelős szereplőként. A jelenlegi jogi keretek között tehát a mesterséges intelligencia által vezérelt gépek az emberek munkáját segítő eszközként vagy technológiai megoldásként kezelhetők, nem pedig jogalanyként. Ilyenek lehetnek például az adatfeldolgozás és elemzés elősegítése, például HR rendszerek, ügyfélszolgálati chatbotok által, mint

rendelkezéseitől, hogy az a munkaviszony alapvető céljait aláássa, mivel az 52. § (1) bekezdésében foglalt kötelezettségek a munkaviszony alapvető jellegéből fakadnak, és ezek módosítása ütközne az alapvető munkajogi elvekkel. Tehát bár az Mt. nem sorolja fel kifejezetten a felek munkaviszonyból származó kötelezettségeitől való lényeges eltérést az eltérési tilalmak között, az a munkaviszony alapelveivel és céljaival súlyosan ellentétes lenne. A kollektív szerződés rendelkezése inkább a technikai jellegű szabályoktól való eltérés lehetőségének biztosítása, mint például a munkaidő-beosztás vagy a szabadság kiadása, de az alapvető munkavállalói és munkáltatói kötelezettségeket érintő változtatások jogilag kockázatosak lennének.

amilyen Vanda a Telekomnál. Vanda a Telekom „virtuális asszisztense”. A mobilszolgáltató tájékoztatása szerint „A 1414-es telefonszám társaságát követően Vanda, a virtuális asszisztensünk fogadja a hívásodat. Vanda képes megérteni a szabadon megfogalmazott ügyintézési igényedet, pontosító kérdéseket tesz fel neked és a megfelelő kollégánkhoz irányít, bizonyos esetekben pedig ő segít neked és a megfelelő kollégánkhoz irányít, bizonyos esetekben pedig ő segít neked az ügyintézésben.” A chatbotok előnye a természetes személy munkavállalókkal szemben a hasonló, nonstop „jelenlétet” igénylő szolgáltatások esetében, hogy azok a hét minden napján, a nap bármely órájában hívhatóak az ügyfelek által, és a legtöbb esetben az ügyfelek problémái azonos sémák alapján épülnek fel, így a mesterséges intelligencia beprogramozható azok megválaszolására. A chatbotok esetében a mesterséges intelligencia tehát közvetlenül képes kezelni az ügyfélmegkereséseket. Használhatják azt továbbá automatizált döntéstámogatásra, ahol a mesterséges intelligencia alapú rendszerek segítik a dolgozók döntéshozatalát, de a végső döntést emberek hozzák meg. A robotok főként fizikai munkák automatizálásában is szerepet játszanak. Gyártási, logisztikai vagy más ipari területen gyakran alkalmaznak olyan intelligens gépeket, amelyek autonóm módon képesek elvégezni feladatokat, ilyenek például az önvezető járművek. Jogi és orvosi területen azonban ezzel szemben még gyerekcipőben jár a mesterséges intelligencia alkalmazása, azonban már esetlegesen használható elemzések készítésére, amelyek gyorsítják a dokumentumelemzést, diagnózisok előkészítését, bár itt az emberi felügyelet a többi területtől jelentősen nagyobb felelősség és kockázat miatt hatványozottan szükséges. A mesterséges intelligencia munkaerőpiaci jelenlétének eltérő mélysége miatt a legkülönbözőbb területeken merülnek fel munkajogi kérdések vele kapcsolatban. A mesterséges intelligencia alapú rendszerek gyakran nagy mennyiségű adatot gyűjtenek és elemeznek. Fontos, hogy a munkavállalók személyes adatai védve legyenek, és átlátható legyen, hogyan használják fel azokat. Ha egyre több munkakört vesznek át az ilyen rendszerek, biztosítani kell a dolgozók számára az átképzési lehetőségeket, illetve a hosszú távú foglalkoztathatóságot. A mesterséges technikai rendszerek által hozott döntések esetében garantálni kell azt is, hogy azok nem alapulnak diszkriminatív mintázatokon. Amennyiben az így meghozott döntés hibás, egy robot vagy rendszer hibázik, kérdéses, hogy ki viseli a felelősséget: a mesterséges intelligenciát használó cég vagy az azt fejlesztő vállalat? A technológia fejlődése és az új lehetőségek megjelenése számos munkakört radikálisan átalakít, így a munkajognak fel kell készülnie új típusú munkaviszonyok kezelésére is (pl. mesterséges intelligencia által irányított csapatokban dolgozó emberek jogai). Ezek az egyelőre elméletinek tűnő, de egyre inkább gyakorlati kérdések mind azt mutatják, hogy a munkajogi keretek folyamatos fejlesztésére van szükség.

4. A munkavállaló munkakörének mesterséges intelligenciával történő kiváltása mint a munkáltató működésével összefüggő munkaviszony-megszüntetési ok

Az Mt. alapján a munkáltató a munkavállalót csak olyan munkára alkalmazhatja, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos jogkövetkezményekkel nem járhat.³⁷ Azaz olyan feladatokra lehet alkalmazni a munkavállalót, melyhez a testi és szellemi téren is

³⁷ Mt. 51.§ (3)

rendelkezik a megfelelő kompetenciákkal. A legaktuálisabb kérdés e körben, hogy milyen munkaerőpiaci hatásai lesznek annak, ha a digitalizáció következtében a munkavállaló már nem rendelkezik a megfelelő kompetenciával a munka elvégzéséhez? Ha a munkavállaló nem képes már megfelelően ellátni a munkáját, mert a mesterséges intelligenciával nem tudja felvenni a versenyt, így inkompetenssé válik a munkavégzésre, akkor a munkáltató a jogszabályban foglaltaknak megfelelően a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozva megszüntetheti a munkaviszonyt. A digitalizáció és a megváltozott munkakörülmények olyan új kompetenciákat követelnek meg a munkát végzőktől, amely elvárásokkal szemben a természetes személyek esélytelenek, eszköztelenek, így a közeljövőben várhatóan rohamosan nőni fog azon munkavállalók száma, akiknek a munkajogviszonya a mesterséges intelligenciának esett áldozatul. A munkajognak reagálnia kell erre a folyamatra. Az Mt. jelenleg egyáltalán nem tartalmaz rendelkezést arra vonatkozóan, hogy a munkáltató az automatizálással érintett munkakörökben kötelező átképzést biztosítson, vagy bármely más (akár a munkaviszony-megszüntetés témakörét érintő) rendelkezést, amely korunk legnagyobb kihívására adott, a munkavállalók fokozott kitétségét megelőző reakcióként lenne értékelhető. Azonban éppen ebből a célból kötötték meg az európai szociális partnerek a *Digitalizációról szóló európai autonóm keretmegállapodást*. A keretmegállapodás **célja**, hogy felhívja a munkáltatók, munkavállalók és azok képviselőinek figyelmét a munka világában történő digitális átalakulás lehetséges nehézségeire, előnyeire és segítse azok megismerését és megértését. A keretmegállapodás **hatálya** széleskörű, kiterjed a köz- és a magánszféra teljes területére. A megállapodás a digitalizáció által érintett **négy kulcsterületet** emeli ki: a digitális készségek és a foglalkoztatás biztosítása, a kapcsolódás és lekapcsolódás módozatai, a mesterséges intelligencia szerepe a munkavégzésben, az emberi méltóság tiszteletben tartása.³⁸

Jelenleg nem áll még rendelkezésünkre olyan európai bírósági döntés, amely értékelt volna, hogy a munkaviszony megszüntethető-e jogszerűen csak azért, mert egy munkavállaló munkaköre mesterséges intelligencia által helyettesíthető. Az európai munkajog jelenlegi védelmi rendszerei azonban mindenképpen igekeznek korlátok közé szorítani, hogy a munkáltató ezen az alapon önkényesen felmondja a munkavállaló munkaviszonyát. A mesterséges intelligencia és az emberi jogok kapcsolata egyre nagyobb figyelmet kap az Európai Unióban. Az *European AI Act* célja, hogy szabályozza a mesterséges intelligencia alkalmazását, beleértve annak lehetséges hatásait a munka világában. Az elsődleges cél e vonatkozásban, hogy az EU-ban használt mesterséges intelligencia rendszerek biztonságosak, átláthatóak, nyomon követhetők, megkülönböztetésmentesek és környezetbarátok legyenek. A mesterséges intelligenciát alkalmazó rendszereket pedig embereknek kell felügyelniük, nem pedig automatizálással, hogy megelőzzék a káros hatásokat.³⁹ Az EU a mesterséges intelligencia alkalmazásánál hangsúlyozza az emberközpontúságot, a méltányosságot és az átláthatóságot. A javasolt irányelvek és szabályok keretében a munkáltatóknak

³⁸Eurofound: „*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*”, 2020 <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age> (2024.11.03)

³⁹ <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence> (2024.10.30.)

figyelembe kell venniük az egyenlő bánásmódra vonatkozó jogszabályokat, például a diszkrimináció tilalmát, amikor a mesterséges intelligencia is érintett a döntések során. Az egyik leginkább szabályozásra szoruló kérdés ebben a vonatkozásban, hogy hol vannak, hol legyenek a határai a munkavállaló munkaviszonyának mesterséges intelligencia miatti megszüntetésének. PETROVICS Zoltán szerint a munkáltató számára a munkajogviszony megszüntetésének joga az egyik legfontosabb jogosítvány, amely nélkül tevékenységének hatékony működése aligha képzelhető el. Ebből következően a munkáltatók joggal várják el a jogrendszerőtől, hogy elismerje annak lehetőségét, hogy megszüntethessék azokat a munkajogviszonyokat, amelyek számukra rendeltetésüket veszítették. Ez nem csupán egyéni érdekük, hanem a társadalomé is.⁴⁰ Az utóbbi megközelítéssel annyiban vitatkoznék, hogy mivel egyre több munkakör válik automatizálhatóvá, ezért fontos, hogy a munkavállalók jogai is lépést tartsanak ezzel a fejlődéssel, így a társadalomnak egyre kevésbé érdeke például a munkáltató azon jogának feltétel nélküli elismerése, hogy a mesterséges intelligencia miatt már „nem kellő” munkavállaló munkaviszonya gazdasági és technikai okokra hivatkozva jogszerűen megszüntethető legyen. Amellett természetesen, hogy valóban ellentétes lenne az általános jóléti megfontolásokkal, ha az alapvetően kapitalista társadalomban a munkavállaló olyan esetekben is ragaszkodhatna a munkajogviszonya fenntartásához, amikor ezt gazdasági okok nem indokolják.⁴¹ A munkáltató oldalán a rendeltetésvesztés egyfelől bekövetkezhet akkor, ha a működéséhez kapcsolódó feladatok ellátása már nem teszi szükségessé az adott munkakör fenntartását.⁴² Ezt olyan objektív gazdasági körülmények (keresletsökkenés, külső verseny, technikai innováció), illetve azok munkáltató általi szubjektív megítéléséből következő, a szervezet belső felépítésére, feladatellátásának módjaira kiható döntések is előidézhetik, amelyek szükségtelenné teszik a munkavállaló munkaerejének felhasználását. Ezek a megszüntetések a munkáltató működésével kapcsolatos gazdasági megfontolásokra, technikai, szervezeti okokra vezethetők vissza (*economic dismissal*) és általában a munkavállaló által ellátott konkrét munkakör megszűnését eredményezik.⁴³ A munkajogviszony megszüntetésének szabályozásakor a munkavállaló egzisztenciális biztonsága a munkáltató érdekeivel szemben prioritást élvez. A munkajogviszony ugyanis nem csupán a kötelmi jog általános paramétereivel fejezhető ki, annak szociális rendeltetésére is figyelemmel kell lenni.⁴⁴ A szociális rendeltetés az, amely a munkavállaló és a munkáltató – mint a gazdaság két eltérő helyzetben lévő, egyenlőtlen alkupozícióval rendelkező szereplője – között az egyensúly megteremtésére ösztönöz, és ez az az eszme, amely végső soron a munkajog létezésére is magyarázatot ad.⁴⁵ A felek egyensúlyhiányos helyzete következtében a megszüntetési rendszernek olyan megoldást kell kialakítania, amely biztosítja, hogy e sajátos hatalmi és érdekszerkezetében egyik fél

⁴⁰ PETROVICS Zoltán: *i.m.* 61.

⁴¹ BOB HEPPLÉ: *European Rules on Dismissal Law?* Comparative Labour Law Journal. 18. (1996-97)/2., 224.

⁴² LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A munkajogviszony megszüntetése*. IN: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.*, Kulturtrade Kiadó, Budapest, 2000. 125.

⁴³ PETROVICS Zoltán: *i.m.* 62.

⁴⁴ KISS György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005. 228.

⁴⁵ KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KOVÁCS Erika – KAJTÁR Edit: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása”. Pécs, 2010. 149.

se szenvedjen aránytalan sérelmet, miközben elismerésre kerül a rendeltetését veszített munkaviszony megszüntetésének lehetősége. A szabályozás során mérlegelni kell, hogy az a munkajogviszony megszüntetéséhez fűződő érdekeket milyen feltétellel engedi érvényesülni, és milyen rendelkezésekkel teremti meg a felek viszonylagos egyensúlyi helyzetét. Az egyensúlyi helyzet megteremtése különösen azokban az esetekben merül fel hangsúlyosan, amelyekben a munkajogviszony csupán az egyik fél számára veszítette el a rendeltetését, ezért azt egyoldalúan kívánja megszüntetni.⁴⁶ Ahogyan már említettem, az Mt. jelenlegi szabályozása nem tartalmaz explicit tilalmat arra, hogy a munkavállalók elbocsátása mesterséges intelligencia által történő automatizációra hivatkozva történhessen. Ezzel kapcsolatban két fontos szempont merül fel, amelyek alapján érdemes lenne megfontolni a törvény módosítását. A technológiai fejlődés gyorsan alakítja a munkaerőpiacot. Egyre több munkakör válik automatizálhatóvá, ezért fontos, hogy a munkavállalók jogai is lépést tartsanak ezzel a fejlődéssel. Az Mt. ilyen irányú módosítása meg tudja (tudná) fékezni azt a tendenciát, hogy a munkáltatók a mesterséges intelligencia háta mögé bújva, gazdasági kényszer nélkül bocsássanak el embereket. A másik szempont, hogy a gépi intelligencia alkalmazásakor fennáll a veszély, hogy a döntéshozatali mechanizmusok rejtett diszkriminációt tartalmaznak, például bizonyos társadalmi csoportok (idősebb munkavállalók, alacsonyabb képzettségűek) hátrányos megkülönböztetéséhez vezethetnek. Az Mt. módosításával biztosítható lenne, hogy az ilyen technológiai váltások során a munkáltatók kötelesek legyenek figyelembe venni a társadalmi igazságosságot és átláthatóságot, például kötelező hatásvizsgálatok révén. Az ilyen módosítások tehát nemcsak a technológiai fejlődés negatív hatásainak enyhítésében segíthetnének, hanem az egyenlő bánásmód követelményének és a munkavállalói jogok érvényesülésének biztosításában is.

5. Se veled, se nélküled – *de lege ferenda* javaslatok a munkajog és a mesterséges intelligencia viszonyának rendezésére

A mesterséges intelligencia permanens alakítója a mindennapjainknak. A változások valamennyi hatása kiszámíthatatlan. Nem prognosztizálható, mennyiben fogják az MI alapú robotok befolyásolni, irányítani az életünket pár évtized, vagy akár csak néhány év múlva. A mesterséges intelligencia alkalmazása számos pozitív hozadéka mellett tartogat negatív hatásokat, vagy éppen veszélyeket is. Az egyik leginkább vészjósló tendencia, amelyet előrevetítenek, hogy a gyárakban szalag mellett dolgozó munkavállalók munkaköre jelenlegi várakozásaink szerint nem fogja „túlélni” a mesterséges intelligencia térhódítását. A technológia fejlődésével, a mesterséges intelligencia egyre komplexebbé válásával rohamosan növekedni fog azon - akár összetett, valódi szakértelmet igénylő - munkakörök száma, amelyeket mesterséges intelligencia által vezérelt gép is képes lesz betölteni. Megítélésem szerint bizonyos munkakörök kapcsán rövidesen arról kell majd beszélgetnünk, hogy nyilvánvalóan kiváltható géppel az ember, de vajon biztos, hogy megéri, és szükséges is? Talán nem túlzás azt állítani, hogy a következő években a leggyakoribb munkaviszony megszüntetési ok a technológia rohamos fejlődése miatti munkakör-megszűnés lesz, és

⁴⁶ PETROVICS Zoltán: *i.m.* 67.

ez a tendencia a technológia további innovációjával a jövőben exponenciálisan nőni fog. Ezzel párhuzamosan a mesterséges intelligencia miatt egyre nagyobb veszélynek vannak kitéve a munkavállalók. A munkavállalók sok esetben nem rendelkeznek elégséges digitális ismerettel, hogy meg tudják tartani a meglévő munkájukat, illetve nem rendelkeznek annyi készséggel sem, nem annyira terhelhetőek, mint egy gép. Ezért fogalmazódik meg a kérdés időről időre – egyre égetőbb sürgősséggel –, hogy a robotok elveszik-e az ember munkáját. A laikusok számára ez a legnagyobb aggály, munkajogi szempontból viszont számos más kihívás adódik. A mesterséges intelligencia munkajogi vonatkozásának vizsgálatában – annak egy-egy aspektusát érintve – publikáltak már ugyan tanulmányokat, ám annak valódi, átfogó vizsgálata egyelőre nem került megjelentetésre. Megítélésem szerint a következő évtizedekben olyan munkaerőpiaci, társadalmi-gazdasági változások tanúi leszünk, amelyekre ha nem készül elő modern szabályozási megoldásokkal a munkajog, nem lesz képes hatékony és valódi garanciákat biztosítani a munkaerőpiac szereplőinek – főleg a munkát végzőknek. Éppen ezért a jövőben szükség lehet a munka törvénykönyve számos rendelkezésének módosítására a természetes személy munkavállalók munkajogi garanciáinak biztosítása érdekében. Megítélésem szerint leghamarabb a munkaviszony megszüntetése körében fog jelentkezni a módosításra vonatkozó igény, így alapos megfontolásnak kellene alávetni az alábbi javaslatokat. A törvényben rögzíteni kellene, hogy a munkáltató a működésével összefüggő okra, gazdasági hatékonyságra hivatkozással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt kizárólag azzal az indokkal, hogy a munkavállaló munkaköre mesterséges intelligencia vagy automatizált rendszer által kiváltható. Amennyiben a munkáltató olyan technológiai újításokat vezet be, amelyek a munkavállaló munkakörét negatívan érintik, reálisan magukban hordozzák a megszüntetésének esélyét, köteles a munkáltató átképzési lehetőséget biztosítani a munkavállalónak, vagy más, a képzettségének és szakmai tapasztalatának megfelelő munkakört felajánlani. A munkaviszony megszüntetése mesterséges intelligencia bevezetése miatt csak akkor lenne lehetséges ideális esetben, ha a munkáltató igazolja, hogy minden szükséges erőfeszítést megtett a munkavállaló átképzésére vagy áthelyezésére, de objektív okok miatt ezek nem voltak megvalósíthatók. A mesterséges intelligencia által kiváltott technológiai változtatások során olyan követelmények is valid módon előírhatóak lennének a munkáltatóknak, hogy kötelesek előzetes hatásvizsgálatot készíteni, amely tartalmazza a technológia bevezetésének indoklását, a munkavállalókra gyakorolt hatásokat, és a tervezett átképzési vagy áthelyezési intézkedéseket. Ezek a módosítások biztosítanák, hogy a technológiai fejlődés és a mesterséges intelligencia térnyerése ne eredményezzen jogtalan elbocsátásokat, és a munkavállalóknak valódi és biztos esélyük legyen átképzésre vagy más munkakörben való elhelyezkedésre. Az átképzés és az alternatív munkakör felajánlása csökkentené a munkanélküliséget és segítené a munkavállalók alkalmazkodását az új technológiákhoz.

Báles Máté

A foglalkoztatás alsó korhatárának meghatározása és a veszélyes gyermekmunkával való összefüggései a nemzetközi szabályozás tükrében

Bevezetés

A gyermekmunka és a veszélyes gyermekmunka napjainkban is a nemzetközi munkajogi szabályozás kulcsproblémájaként jelentkeznek. A foglalkoztatás alsó korhatárának megállapításával és a veszélyes gyermekmunkával is számos nemzetközi egyezmény foglalkozik. Tanulmányomban a foglalkoztatás alsó korhatárára, valamint a veszélyes gyermekmunkára vonatkozó legfontosabb nemzetközi egyezmények, ajánlások anyagi jogi rendelkezéseit összesítem, illetve elemzem. Nem térek ki részletesen azonban az eljárásjogi és végrehajtási szabályokra. Először a Módosított Európai Szociális Karta gyermekek és fiatalok munkavállalására vonatkozó rendelkezéseit elemzem részleteiben. A következő fejezetben a Gyermekjogi Egyezmény gyermekmunkára vonatkozó szabályozását részletezem. A harmadik fejezetben az Európai Unió Alapjogi Chartája gyermekmunka tilalmáról és a fiatalok munkahelyi védelméről szóló rendelkezéseit elemzem. A tanulmányom negyedik fejezetében kitérek röviden a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya gyermekmunka tilalmára vonatkozó rendelkezéseire. Az ötödik fejezetben a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetet (International Labour Organization, ILO) mutatom be röviden, majd az utolsó hatodik fejezetben következik tanulmányom fő része. Ebben a fejezetben elemzem részletesen az ILO foglalkoztatás alsó korhatárának meghatározásával és a veszélyes gyermekmunkával összefüggő egyezményeit és ajánlásait. Részletesen elemzem az ILO 138. számú egyezményét a foglalkoztatás alsó korhatáráról, és az ehhez kapcsolódó ILO 146. számú ajánlását a foglalkoztatás alsó korhatáráról, valamint az ILO 182. számú egyezményét a gyermekmunka legrosszabb formáiról, és ehhez kapcsolódóan az ILO 190. számú ajánlását a gyermekmunka legrosszabb formáinak betiltásáról és felszámolására irányuló azonnali lépésekről. Az utolsó fejezetben részleteiben kitérek a foglalkoztatás általános alsó korhatárának meghatározására, az ettől való eltérés lehetőségére, a fiatalkorúakat veszélyeztető foglalkoztatásra és veszélyes gyermekmunkára. Végül tárgyalom a könnyű munkát érintő szabályozást, a könnyű munka fogalmán keresztül, az ILO 182. számú egyezmény alkalmazása alóli foglalkoztatás kivonásra, illetve korlátozásra, az egyedi kivételek engedélyezésére vonatkozó szabályozást. Megjegyzem, hogy külön tanulmányban foglalkoztam a fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló 94/33/EK irányelv részletes elemzésével, ezért az irányelv rendelkezéseit jelen tanulmányban nem tárgyalom.

I. A Módosított Európai Szociális Karta foglalkoztatás alsó korhatárára vonatkozó rendelkezései

A Módosított Európai Szociális Karta (1996) a legjelentősebb olyan európai egyezmény, amely biztosítja a gyermekek jogait. Rögzít kifejezetten csak a gyermekeket (és fiatalokat) megillető jogokat, de a dokumentumban több helyen találunk olyan jogosítványokat is, amelyeknek különleges jelentősége van a gyermekek szempontjából. A Karta a gyermekek és fiatalok (fizikai és erkölcsi veszélyekkel szembeni) védelme érdekében a 7. cikkben rögzíti a munkavállalásra vonatkozó jogaikat.¹

A tanulmányom szempontjából a Módosított Európai Szociális Karta 7. cikk (A gyermekek és fiatalok védelemhez való joga) 1. és 2. pontját emelem ki az alábbiak szerint.

A 7. cikk szerint annak érdekében, hogy biztosítsák a gyermekek és fiatalok védelemhez való jogának hatékony érvényesítését, a Felek vállalják, hogy

1. a munkavállalás legalacsonyabb életkori határát 15 évben állapítják meg, kivéve azokat a gyerekeket, akiket jogszabályban meghatározott könnyű munkánál foglalkoztatnak anélkül, hogy az károsítaná az egészségüket, erkölcsüket és iskoláztatásukat;

2. a munkavállalás legalacsonyabb életkori határát 18 évben állapítják meg olyan foglalkozások esetében, amelyeket veszélyesnek vagy egészségtelennek nyilvánítottak;

A 7. cikk 1. pontja az Európai Bizottság szerint annak biztosítása, hogy „a 15 éves kor alatti gyerekek hatékony védelmet élvezzenek az olyan foglalkoztatással szemben, mely káros hatással lehet egészségükre, erkölcsükre, fejlődésükre vagy tanulásukra”. Nem szabad azonban „a gyerekek foglalkoztatását teljes egészében megtiltani” (akár éppen a munka nevelő hatása miatt), „a Karta a gyerekek foglalkoztatását általánosságában tiltó szabály alól egyetlen kivételt ad meg”. Ezek szerint a gyerekek olyan „meghatározott könnyű munkára” alkalmazhatók, mely nem teszi ki őket a már említett veszélyeknek. (A Karta el nem fogadott rendelkezéseiről szóló első jelentés, 12. o.). A Bizottságnak e bekezdéssel kapcsolatos esetjoga szerint az 1-es bekezdés minden munkafajta-ra vonatkozik, beleértve a mezőgazdasági, háztartási, illetve a szolgáltatóiparban és mindennemű vállalkozásban, így a családi vállalkozásokban végzett munkát.²

A rendelkezés nem kívánja megtiltani a 15 életév alattiak foglalkoztatását, azonban határok közé kívánja szorítani azt. Erre vonatkozóan azonban szükséges részletesen meghatározni azokat a követelményeket, melyek a 15 év alattiak foglalkoztatására vonatkoznak.

Általánosságban bármilyen állásban való foglalkoztatás ellentétes a Kartával. Azon munkafajtáknak, melyek kivételek, az alábbi követelménynek kell megfelelniük:

- egyértelműen fel kell sorolni őket egy korlátozó értelmű jegyzékben;
- csak eredendően könnyű fizikai terhelést jelenthetnek;
- semmilyen mértékben nem befolyásolhatják hátrányosan a szóban forgó gyerekek erkölcsét, jólétét, egészségét vagy tanulását/neveltetését (Konklúziók V, 55. o.).³

¹ Rózsás Eszter: A gyermekjogok tartalma, érvényesülése és védelme Doktori (PhD) értekezés, Pécs, 2008. 28.o.

² Lenia Samuel: ALAPVETŐ SZOCIÁLIS JOGOK Az Európai Szociális Karta esetjoga, Európa Tanács, Strasbourg, 1997, 105.o.

³ Lenia Samuel: i.m. 106.o.

Fenti követelmények biztosítják, hogy a 15 életév alatt foglalkoztatott gyerekek csak egy jegyzékben felsorolt könnyű fizikai terhelést jelentő munkát végezhetnek, amely nem veszélyezteti a gyerekek fejlődését.

A Bizottság különösen az alábbi körülményeket vizsgálja annak megállapítására, hogy az adott munkafajta csakugyan könnyű-e:

- mely munkafajta van megengedve,
- mi a maximális megengedett munkaidő,
- mely időszakokban szabad a munkát végezni (iskola előtt vagy utána, nemzeti ünnepeken, az iskolai szünetek teljes ideje alatt, stb.) és azt, van-e törvényileg előírt pihenőidő. (A Karta bizonyos, el nem fogadott rendelkezéseiről szóló első jelentés és Konklúziók VIII, 101. és 102. o., Franciaország és Hollandia).⁴

A Bizottság megállapításai segítséget nyújtanak elhatárolni és megkülönböztetni a könnyű munkát a többi munkafajtától, valamint általánosságban is iránymutatást nyújtanak, hogy milyen munka minősülhet könnyű munkának. Lefekteti az alapját annak a szempontrendszernek, amit figyelembe kell venni minden adott, gyermekek által végezhető könnyű munka vizsgálata esetén.

A munka általános tilalma alóli, az 1. bekezdés alapján elfogadhatónak minősített kivételek az alábbiak:

1. előadóművészi munkára engedélyt kapott gyerekek;
2. azon gyerekek, akik iskolaidejük utolsó két éve alatt szakképzésre előkészítő tanfolyamon vesznek részt; és
3. azon gyerekek, akik iskolai szünetük egy része alatt (Konklúziók VI, 43. o., Franciaország) munkavégzésre engedélyt kaptak.⁵

Fenti megállapítások ugyancsak iránymutatást adnak a fiatalok és gyerekek által végezhető, konkretizált tevékenységekről, így mellőzhető ezekben az esetekben a tevékenység fentiekben részletezett szempontok (pl. könnyű fizikai munka szempontjai) szerinti vizsgálata.

Az International Commission of Jurists (ICJ) kontra Portugália ügyben azt kifogásolták, hogy bár a portugál jogszabályok tiszteletben tartják az Európai Szociális Karta 7. cikkének (1) bekezdésében rögzített rendelkezést, amely szerint a munkavállalás legalacsonyabb életkori határa 15 év, mindezt a gyakorlatban nem hajtják végre megfelelően. A Szociális Jogok Európai Bizottsága úgy ítélte meg, hogy az Európai Szociális Karta célja és tárgya a jogok nem csupán elméleti, hanem a gyakorlatban is megvalósuló védelme, és ezért a kérdéses jogszabályt hatékonyan kell alkalmazni, melyet Portugália nem tartott be.⁶

Fenti megállapítás szerint a jogszabályban rögzített, a munkavállalás legalacsonyabb életkori határát előíró rendelkezés önmagában nem elegendő, ha a gyakorlatban továbbra is alkalmaznak az alsó korhatárt el nem érő fiatalokat, és a hatóságok nem lépnek fel kellő mértékben ezzel szemben.

⁴ Lenia Samuel: i.m. 106.o.

⁵ Lenia Samuel: i.m. 106.o.

⁶Kézikönyv a gyermekjogokra vonatkozó európai jogról Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége/Európa Tanács, 2015, 33.o. (https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-ecthr-2015-handbook-european-law-rights-of-the-child_hu.pdf) (letöltés: 2024.12.27.)

A Módosított Európai Szociális Karta 7. cikk (2) bekezdése a veszélyes és egészségtelen munkák általános tilalmát mondja ki a 18 év alatti foglalkoztatottak számára. Jelen rendelkezésnél konkrétan meghatározásra került a minimális életkor, mely már a módosítással került be a szabályozásba, mivel az Európai Szociális Karta nem tartalmazott konkrét életkor megjelölést.

II. A Gyermekjogi Egyezmény foglalkoztatás alsó korhatárára vonatkozó rendelkezései

Az ENSZ Közgyűlése – mintegy 10 év előkészítő munka után – 1989. november 20-án fogadta el a Gyermekjogi Egyezményt (UN Convention on the Rights of the Child – UN CRC). Az egyezmény összefoglalja azoknak a jogoknak a minimumát, amelyeket minden államnak biztosítania kell a gyermekek számára. Fontos funkciója a gyermekek biztonságának védelme, amelyhez tartozik a gyermekmunka tilalma is. A Gyermekjogi Egyezmény máig a legszélesebb körben elfogadott nemzetközi emberi jogi dokumentum.⁷

Tanulmányom szempontjából a Gyermekjogi Egyezmény 32. cikk 1. bekezdése, valamint 2. bekezdés a) pontja lényeges, melyeket az alábbiakban ismertetek.

1. Az Egyezményben részes államok elismerik a gyermeknek azt a jogát, hogy védelemben részesüljön a gazdasági kizsákmányolás ellen, és ne legyen kényszeríthető semmiféle kockázattal járó, iskoláztatását veszélyeztető, egészségére, fizikai, szellemi, lelki, erkölcsi vagy társadalmi fejlődésére ártalmas munkára.

2. Az Egyezményben részes államok törvényhozási, közigazgatási, szociális és oktatásügyi intézkedéseket tesznek a jelen cikk végrehajtásának biztosítására. Ebből a célból és figyelembe véve más, nemzetközi okmányok idevágó rendelkezéseit, a részes államok különösen:

a) meghatározzák az alkalmaztatáshoz szükséges legalacsonyabb életkort vagy életkorokat;

A gyermekmunka alatt olyan kifejezést értünk, ami lényegében megfosztja a gyermekeket gyermekkoruktól, képességeiktől és méltóságuktól, és amely káros a testi és szellemi fejlődésre. Olyan munkára vonatkozik, amely szellemileg, fizikailag, szociálisan vagy erkölcsileg veszélyes és káros a gyermekekre nézve; és/vagy beavatkozik iskolai tanulmányaiba: megfosztja őket az iskoláztatási lehetőségtől; kötelezi az iskola idő előtti elhagyására; vagy kötelezi őket, hogy az iskoláztatást túl hosszú és nehéz munkával kombinálják. Az, hogy mi minősül gyermekmunkának függ a gyermek életkorától, a munka típusától és óráitól, a munkavégzés körülményeitől és az egyes országok által követett céloktól, ezért országonként eltérő. A munkahelyi veszélyek meghatározásakor figyelembe kell venni azok hatását a gyermekek fizikai, kognitív (gondolkodási/tanulási) és viselkedési fejlődésére, valamint érzelmi növekedésére.⁸

Léteznek más meghatározások is a gyermekmunka fogalmára, melyek pozitív tartalommal is bírnak, lényegében a 18 év alatti személyek foglalkoztatására vonatkoznak.

⁷ <https://unicef.hu/gyermekjogok/gyermekjogi-egyezményrol> (letöltés: 2024.12.29.)

⁸ <https://www.ilo.org/topics/child-labour/what-child-labour> (letöltés: 2024.11.28.)

Nem minden gyermekmunka káros, például, ha a könnyű munka nem akadályozza a gyermek oktatását vagy a szabadidőhöz való jogát, illetve ha a gyerekek nem ártalmas tevékenységekkel segítik a szüleiket a farmon vagy a boltban tanítási időn kívül. Ezenkívül a fiatalok foglalkoztatása és a diákmunka legálisnak tekinthető, és pozitívan járulhat hozzá a gyermekek és fiatalok fejlődéséhez.⁹ Az államnak védelmet kell biztosítania a gyermekkorral összeegyeztethetetlen munkavégzéssel szemben. Ez nem jelenti azt, hogy a gyermekek ne segíthetnének például – életkoruknak megfelelő módon – a házimunkák ellátásában, ne végezhetnének önkéntes tevékenységet, vagy 16. életévük betöltése után ne vállalhatnának meghatározott feltételek mellett munkát. A cikk célja annak biztosítása, hogy egyetlen gyermek se váljon gazdasági kizsákmányolás áldozatává, és ne legyen kényszeríthető olyan munkára, mely egészségére, fejlődésére ártalmas, vagy veszélyt jelent tanulmányai folytatására. Kötelező meghatározni többek között a foglalkoztatás alsó korhatárát.¹⁰ Lényegében itt egy általános tilalomról beszélhetünk, mely a gyermekeket veszélyeztető, rájuk nézve ártalmas tevékenységek teljes kizárását célozza meg, nemcsak munkajogi, hanem büntetőjogi szempontokat figyelembe véve. Nem kerül részletezésre azonban mi minősül ilyen tevékenységnek, de a cikk céljának végrehajtása egyéb nemzetközi dokumentumok (pl. ILO egyezmények) elfogadásán és végrehajtásán alapszik.

A 32. cikk 2. bekezdésének a) pontja arra kötelezi a részes államokat, hogy „meghatározzák az alkalmazáshoz szükséges legalacsonyabb életkort vagy életkorokat”; de nem pontosítja a konkrét életkort. Ugyanakkor a Bizottság jelezte, hogy ezeket az életkorokat más egyéb nemzetközi eszközök, és különösen a 138. sz. ILO egyezmény fényében határozzák meg.¹¹ Véleményem szerint nem is szükséges pontosan meghatározni a foglalkoztatás legalacsonyabb korhatárát, mivel a Gyermekjogi Egyezmény célja nem a részletszabályok, hanem az elvek rögzítése.

A Gyermekjogi Egyezmény kodifikálja a meghallgatáshoz és a döntésekbe való beleszóláshoz való jogukat amelyek befolyásolják őket, fejlődő képességeiknek megfelelően. A gyerekeknek gyakran éles rálátása van saját és a körülöttük lévők helyzetére.¹² Ez a rendelkezés természetesen a 18 év alatti foglalkoztatottakra is vonatkozik, így amikor munkát vállalnak maguk is eldönthetik, hogy az adott tevékenységet egyáltalán vállalják-e.

⁹ <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/child-labour/> (letöltés: 2024.12.25.)

¹⁰ Általános gyermekjogi ismeretek szülőknek és szakembereknek Országos Betegjogi, Ellátottjogi, Gyermekjogi és Dokumentációs Központ 2014. (https://www.ijsz.hu/UserFiles/altalanos_gyerekkjog_v03.pdf, Letöltés: 2024.11.28.)

¹¹ Herczog Mária (szerk.): Kézikönyv a gyermekjogi egyezmény alkalmazásához, Család, Gyermek, Ifjúság Egyesület, Budapest 2009., 345.o.

¹² CHARTING THE COURSE: Embedding children’s rights in responsible business conduct. A Brief 2022. június 8.o. Written by Andrew Mawson, Chief of Child Rights and Business, UNICEF <https://ungc-communications>

assets.s3.amazonaws.com/docs/publications/Charting%20the%20Course%20UNI%20Save%20UNGC%20Brief.pdf (letöltés: 2024. 12.26.)

III. Az Európai Unió Alapjogi Chartája gyermekmunkára és a foglalkoztatás alsó korhatára vonatkozó rendelkezései

Az Európai Unió Alapjogi Chartája (a Charta) védelmezi azokat az alapvető jogokat, amelyeket az emberek az Európai Unióban (EU) élveznek. Lényegében egy korszerű, átfogó uniós jogi eszköz, amely a társadalmi változások, a társadalmi előrehaladás, valamint a tudományos és technológiai fejlemények ismeretében védi és előmozdítja az emberek jogait és szabadságait.¹³

A Charta összhangban áll az emberi jogok európai egyezményével is. A Chartában található, és az egyezményből származó jogok jelentése és hatálya mindkét dokumentumban azonos. A Charta azzal is erősíti az alapvető jogok védelmét, hogy a polgárok számára láthatóbbá és egyértelműbbé teszi őket.¹⁴

Az Európai Unió Alapjogi Chartája első ízben hivatkozik részletesen, uniós alkotmányos szinten a gyermekek jogaira, elismerve többek között a kizsákmányoló gyermekmunka tilalmát (32. cikk).¹⁵

Az Alapjogi Charta 32. cikke „A gyermekmunka tilalma és a fiatalok munkahelyi védelméről” az alábbi két bekezdést tartalmazza.

Tilos a gyermekek foglalkoztatása. A foglalkoztatás alsó korhatára – a fiatalok számára kedvezőbb szabályok sérelme nélkül és korlátozott kivételekkel – nem lehet alacsonyabb, mint a tanköteles kor felső határa.

A fiatal munkavállalóknak életkoruknak megfelelő munkakörülményeket kell biztosítani, védeni kell őket a gazdasági kizsákmányolással szemben és minden olyan munkától, ami sértheti biztonságukat, egészségüket, fizikai, szellemi, erkölcsi és szociális fejlődésüket, vagy összeütközésbe kerülhet nevelésükkel, oktatásukkal.

Összefügg a gyermekjogokkal a gyermekmunka tilalmára és a fiatalok munkahelyi védelmére vonatkozó rendelkezés. A Charta szerint tilos a gyermek foglalkoztatása. (A foglalkoztatás alsó korhatára nem lehet alacsonyabb, mint a tanköteles kor felső határa.) A fiatal dolgozók munkakörülményeinek életkoruknak megfelelőnek kell lennie, védeni kell őket a gazdasági kizsákmányolással szemben. Semmilyen munka nem sértheti biztonságukat, fizikai és szellemi egészségüket, erkölcsi és szociális fejlődésüket, és nem lehet ellentétes a nevelésükkel, oktatásukkal.¹⁶ A 32. cikk a fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló 94/33/EK irányelvben, az Európai Szociális Charta 7. cikkén, valamint a munkavállalók jogairól szóló közösségi charta 20–23. pontján alapul.¹⁷

¹³ <https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/summary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union.html> (letöltés: 2024.12.29.)

¹⁴ https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights/why-do-we-need-charter_hu#conventiononhumanrights (letöltés: 2024.11.27.)

¹⁵ Kézikönyv a gyermekjogokra vonatkozó európai jogról Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége/Európa Tanács, 2015, 21.o. (https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-ecthr-2015-handbook-european-law-rights-of-the-child_hu.pdf) (letöltés: 2024.12.27.)

¹⁶ Rózsás: i.m. 32.o.

¹⁷ MAGYARÁZATOK AZ ALAPJOGI CHARTÁHOZ (*) (2007/C 303/02) 32. cikkhez fűzött magyarázat

A 32. cikk nemcsak a Módosított Szociális Karta, hanem a Gyermekjogi Egyezmény vonatkozó rendelkezéseivel is szorosan összefügg. Az Európai Unió tagállamaira külön is kiterjeszti fenti rendelkezés a gyermekmunka általános tilalmát és a fiatal munkavállalók munkakörülményeinek megfelelő biztosítását.

Szükséges megemlíteni a nagy jelentőséggel bíró, de hatályba nem lépett 1989-es munkavállalói jogi kartát (Közösségi Charta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól), de ez jogi jellegében és tartalmában sem azonosítható a jelenleg hatályos Kartával, azonban megfelelő elméleti alapja lett a munkavállalói jogvédelemnek az uniós jogban.¹⁸

Kiemelném az alábbiakban a Közösségi Charta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól 20. bekezdését, mivel szorosan összefügg a foglalkoztatás alsó korhatárának megállapítására vonatkozó rendelkezésekkel.

„A munkavállalók alsó korhatára, eltekintve a fiatalok számára kedvező olyan kivételektől, mint a szakképzés keretében végzett gyakorlat, illetve kivételesen néhány könnyű fizikai munkakör, nem lehet alacsonyabb az iskolaköteles kor felső határánál, de legalább 15 évnél.”

Látható, hogy az iskolaköteles kor felső határához, legalább 15. életévhez köti a fenti rendelkezés a munkavállalók alsó korhatárát, azonban megállapít kivételeket is (pl. könnyű fizikai munkakör). A 32. cikk nem tartalmazza ilyen részletességgel a foglalkoztatás alsó korhatárát és kivételeket sem jelöl meg, mivel hasonlóan a Gyermekjogi Egyezményhez elveket rögzít és nem részletszabályokat.

IV. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya gyermekmunkára vonatkozó rendelkezései

Az ENSZ 1966-ban elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Egyezségokmánya valamennyi rendelkezésre álló erőforrás igénybevételét írja elő a védett szolgáltatási jogok **fokozatos** biztosítása érdekében. Kimondja továbbá, hogy ennek érdekében nemzetközi együttműködésre és segítségnyújtásra van szükség, ez utóbbira a **fejlődő** államok érdekében. A védett jogok biztosítását nemcsak jogalkotással, hanem kormányzati, társadalmi és szociális programok végrehajtásával kell biztosítani.¹⁹

A gyermekmunka tilalmának önálló tényállásban szerepeltetésére a nemzetközi elvárásoknak megfelelően került sor, amelyekre nézve az új Btk. Indokolása felsorolást tartalmaz, többek között hivatkozik az Egyesült Nemzetek Közgyűlése által 1966-ban elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 10. cikkére.²⁰

¹⁸ PILLANATKÉP A MUNKAVÁLLALÓI JOGOKRÓL AZ EURÓPAI UNIÓ JOGÁBAN Stagnálás, változás vagy fejlődés? Zaccaria Márton Leó adjunktus (DE ÁJK) Iustum Aequum Salutare XV. 2019. 1. • 89–109

¹⁹ Kende Tamás, Nagy Boldizsár, Sonnevend Pál, Valki László (szerk.): NEMZETKÖZI JOG, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2019. https://mersz.hu/dokumentum/YOV1761__376 (letöltve: 2024.12.29.)

²⁰ Görgényi Ilona, Gula József, Horváth Tibor, Jacsó Judit, Lévy Miklós, Sántha Ferenc, Váradi Erika: Magyar büntetőjog - különös rész, Wolters KluwerKft., Budapest, 2016. https://mersz.hu/keres/ILO-egyzem%C3%A9ny/hivatkozas/wk79mbkr_74_p3#wk79mbkr_74_p3 (letöltés: 2024.12.28.)

A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 10. cikk 3. pontja rendelkezik a gyermekmunka konkrét tilalmáról, miszerint „A gyermekeket és a fiatalokúakat védeni kell a gazdasági és társadalmi kizsákmányolással szemben. A törvény szerint büntetni kell e személyek olyan munkára történő alkalmazását, amely káros az erkölcsükre vagy az egészségükre, életveszélyes vagy akadályozza rendes fejlődésüket. Az államok kötelesek azt a korhatárt megállapítani, melyen alul a fizetett gyermekmunka tilos és törvényileg büntetendő.”

A fenti szakasz a büntetőjogi felelősséget alapozza meg elsődlegesen - ami következik az új Btk indokolásából is -, melynek kifejtése nem képezi jelen tanulmány tárgyát. Lényegében itt is megfogalmazásra kerül a veszélyes gyermekmunka fogalma, csak büntetőjogi szempontból.

V. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO)

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezetet (International Labour Organization, ILO) 1919-ben alapították, alapokmánya a versailles-i szerződés része. 1946-ban az ILO vált az ENSZ első szakosított intézményévé. A szervezet a munka- és életkörülmények javítása érdekében nemzetközi munkaügyi szabványokat készít, segíti a kormányokat azok hatékony alkalmazásában, továbbá képzést, oktatást és kutatást folytat. Az ILO egyedülálló a világszervezetek között tripartit rendszerével, hogy politikája kialakításában a dolgozók és munkáltatók képviselőinek a kormányokéval azonos beleszólása van.²¹

Az ILO egyezményeit és ajánlásait, amelyek nemzetközi munkaügyi előírásokat állapítanak meg, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia jogosult dönteni. Az ILO egyezményei kötelező érvényűek azon államok részére, amelyek ratifikálják azokat, míg az ajánlások csak útmutatást biztosítanak a nemzeti politika, a törvényhozás és a gyakorlat számára. Az egyezmények betartását az ILO sajátos, szigorú felülvizsgálati eljárásával biztosítja.²²

Az ILO határozottan fellép a gyermekek rabszolgaságban tartása, a velük való kereskedés, szexuális kihasználásuk és veszélyes munkákra való alkalmazásuk ellen, beleértve ebbe a gyermekeknek fegyveres konfliktusok idején való erőszakos toborzását is. Az alapvető egyezményekhez tartoznak a gyermekmunka tilalmát kimondó egyezmények. A foglalkoztatás alsó korhatáráról kiadott 1973. évi 138. egyezmény a gyermekmunka eltörlését célozza, és 16 életévben rögzíti a legalacsonyabb munkavállalási kort. A gyermekmunka legrosszabb formáiról szóló 1999. évi 182. számú egyezmény kiemelten kezeli a rabszolgaság, a prostitúció, a kábítószerrel kapcsolatos tevékenységek, az egészségre, biztonságra, erkölcsre veszélyes munka kérdését.²³

²¹ Környei Ágnes: Emberi jogok a nemzetközi kapcsolatokban (egyetemi jegyzet), Akadémiai Kiadó, 2018. https://mersz.hu/dokumentum/m377ejank__31 (letöltés: 2024.12.28.)

²² Kardosné Kaponyi Erzsébet: AZ EMBERI JOGOK NEMZETKÖZI VÉDELME Ph.D. értekezés, Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem, Nemzetközi Kapcsolatok Tanszék, Budapest, 2000., 72.o.

²³ Környei Ágnes: Emberi jogok a nemzetközi kapcsolatokban (egyetemi jegyzet), Akadémiai Kiadó, 2018. https://mersz.hu/dokumentum/m377ejank__31 (letöltés: 2024.12.28.)

Megállapítható, hogy az ILO meghatározó tevékenységet végez a gyermekmunka és a foglalkoztatás alsó korhatárának szabályozása terén.

VI. A foglalkoztatás alsó korhatárának meghatározása a vonatkozó ILO egyezmények és ajánlások tükrében

A 138. számú ILO egyezmény a foglalkoztatás alsó korhatáráról (a továbbiakban: Egyezmény) és az ILO 146. számú ajánlása a foglalkoztatás alsó korhatáráról szól, amelyeket 1973-ban fogadtak el. A foglalkoztatás alsó korhatárának meghatározása az egyezmény értelmében azt a célt szolgálja, hogy biztosítsa a fiatalok teljes testi és szellemi fejlődését. Az alsó korhatár emelése fokozatosan történhet, azonban nem lehet alacsonyabb, mint az iskolakötelezettség, de legalább 15 év. Összefoglalva, olyan tagállamokban, ahol az ehhez szükséges gazdasági és oktatási intézmény fejlettségi szintje ehhez nem elégséges, 14 évig lehet csökkenteni az alsó korhatárt. Ha azonban a munka veszélyezteti a fiatalok egészségét, biztonságát vagy erkölcsét, azt csak olyan dolgozó végezheti, aki már betöltötte a 18. életévét.²⁴ Az egyezmény azonban megenged bizonyos, korlátozott mértékű kivételeket és rugalmasságot ezen alsó korhatárokkal kapcsolatban, bármely munkavégzés és foglalkoztatás alsó korhatárára vonatkozóan, ezek a 2., 4., 5., 6., 7., 8. cikkben foglalt rendelkezések.²⁵ A rendelkezések részletes elemzése az alábbiakban történik.

1. A foglalkoztatás általános, valamint az általánosnál alacsonyabb alsó korhatár meghatározása

Az Egyezmény 1. Cikke szerint minden tagállam, amelyre nézve a jelen Egyezmény hatályban van, kötelezi magát arra, hogy olyan nemzeti politikát folytasson, amely a gyermekmunka tényleges felszámolására irányul, és arra, hogy a foglalkoztatási jogviszony vagy bármilyen munkavégzés alsó korhatárát fokozatosan olyan szintre emelje, amely biztosítja a fiatalok teljes testi és szellemi fejlődését.

A foglalkoztatás alsó korhatárának elméleti alapjait rakja le a fenti cikk, miszerint a korhatár megállapításához biztosítani kell a fiatalok teljes testi és szellemi fejlődését. Ennek a garantálásához kötelezik magukat a tagállamok, hogy a gyermekmunka tényleges felszámolására tesznek kísérletet. Fokozatos emelésről rendelkezik, mivel már több egyezmény született az alsó korhatár megállapításáról több tevékenység esetében is pl. Az 1920-as ILO egyezmény a foglalkoztatás alsó korhatáráról (tenger). Ide kapcsolódik az ILO 146. számú ajánlás 6. bekezdése, miszerint cél, hogy „A gazdasági tevékenység valamennyi ágazatában azonos alsó korhatárt állapítsanak meg.”

Az Egyezmény 2. Cikk (1)-(3) bekezdése határozza meg a foglalkoztatás általános alsó korhatárát az alábbiak szerint.

1. Minden tagállam, amely ratifikálja a jelen Egyezményt, köteles megjelölni a foglalkoztatás vagy bármilyen munkaviszonyon kívüli munkavégzés tekintetében az országa területén, valamint az országa területén bejegyzett szállító eszközökön érvényes

²⁴ <https://munkaugyivelek.hu/2004/02/jogharmonizalo/> (letöltés: 2024.12.29.)

²⁵ Herczog: i.m. 346.o.

alsó korhatárt. A jelen Egyezmény 4–8. Cikkében foglaltak alapján ezen kor alatt senki sem foglalkoztatható, és nem bocsátható semmilyen munkaviszonyon kívüli munkára, semmilyen foglalkozásban.

Fenti bekezdés konkretizálja, hogy kötelező minden részes tagállamnak megjelölni a foglalkoztatás alsó korhatárát. Az Egyezmény a 4-8. cikkben foglaltak alapján a megjelölt korhatártól eltérést enged, ezért a foglalkoztatás teljes tiltásánál ezeket az eltéréseket is figyelembe kell venni.

2. Minden tagállam, amely a jelen Egyezményt ratifikálta, ezt követően a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójához intézett nyilatkozatában közölheti, hogy a korábban megállapítottnál magasabb alsó korhatárt határoz meg.

Fenti bekezdés lehetőséget biztosít a foglalkoztatás alsó korhatárának - bármikor történő -felemeléséhez, ellenben az alsó korhatár csökkentésére nem ad lehetőséget.

3. Jelen cikk 1. bekezdése alapján meghatározott alsó korhatár nem lehet alacsonyabb az iskolaköteles életkornál és semmi esetre sem lehet kevesebb, mint 15 év. Jelen bekezdés konkretizálja a legalacsonyabb elfogadott foglalkoztatási alsó korhatárt, azt az iskolaköteles életkorhoz köti és 15. életévben minimalizálja.

4. Függetlenül ezen cikk 3. bekezdésének rendelkezéseitől, az olyan tagállam, amelynek gazdasága és oktatási intézményei nem érik el a szükséges fejlettségi fokot, az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekkel való konzultáció után, amennyiben ilyenek léteznek, kezdetben 14 éves alsó korhatárt állapíthat meg.

A 4. bekezdés kivételes lehetőséget biztosít azon tagországok számára, amelyeknek a gazdasága és oktatási intézményei nem elégségesen fejlettek, hogy 14. életévben határozzák meg a foglalkoztatás alsó korhatárát. Nem konkretizálja azonban mit jelent a „szükséges fejlettségi fok”, ezért az alábbi bekezdés alapján meg kell jelölni az alkalmazás okát.

5. Minden tagállam, amely az előző bekezdés rendelkezéseinek értelmében 14 éves alsó korhatárt állapított meg, köteles a jelen Egyezmény végrehajtásáról szóló jelentéseiben nyilatkozni,

(a) hogy ezen döntésének oka továbbra is fennáll; vagy

(b) hogy egy meghatározott időponttól kezdve lemond a szóban forgó rendelkezések alkalmazásának jogáról.

Fenti bekezdésből is következik, hogy indokolni szükséges a 4. bekezdés alkalmazását és jelentésben kell beszámolni arról, hogy az alkalmazás oka fennáll-e még, vagy amennyiben nem, akkor milyen konkrét időponttól kezdve nem alkalmazza a 4. bekezdésben foglalt könnyítést.

Ide kapcsolódik még az ILO 146. számú ajánlás 7. bekezdés (1)-(2) albekezdése, miszerint a tagállamok célként tűzzék ki, hogy a foglalkoztatás alsó korhatárát fokozatosan 16 évre emelik azon foglalkoztatás és munka tekintetében, amelyekre a foglalkoztatás alsó korhatáráról szóló 1973. évi egyezmény 2. cikke vonatkozik. Amennyiben az olyan foglalkoztatás és munka tekintetében, amelyre a foglalkoztatás alsó korhatáráról szóló 1973. évi egyezmény 2. cikke vonatkozik, az alsó korhatár 15 év alatt marad, sürgős intézkedéseket kell tenni annak érdekében, hogy erre a szintre emeljék fel. Az ajánlás 7. bekezdés (1) albekezdése is rögzíti, hogy a foglalkoztatás alsó korhatárának kívánatos mértéke a 16. életév betöltése. Míg a 7. bekezdés (2) albekezdése

arra az esetre vonatkozik, amikor az Egyezmény 2. cikke alapján engedélyezett alsó korhatár nem éri el a 15. életévet.

2. A fiatalkorúakat veszélyeztető foglalkoztatás és a veszélyes gyermekmunka fogalma

Az Egyezmény 3. Cikk (1)-(3) bekezdései rendelkeznek a fiatalkorúak egészségét, biztonságát vagy erkölcsét veszélyeztető foglalkozási formákról és a foglalkoztatott minimális alsó korhatáráról, melyeket az alábbiakban részletezek.

1. Bármely olyan foglalkoztatási jogviszonyban vagy munkavégzésben, amely jellegénél, vagy a munkavégzés körülményeinél fogva valószínűen veszélyezteti a fiatalkorúak egészségét, biztonságát vagy erkölcsét, a foglalkoztatott alsó korhatára nem lehet kevesebb, mint 18 év.

Az egészséget, biztonságot vagy erkölcsöt veszélyeztető foglalkoztatási formák esetén a fenti rendelkezés megtiltja a fiatalkorúak foglalkoztatását.

Ehhez a cikkhez kapcsolódik az ILO 146. számú ajánlásának 9. bekezdése, miszerint „Tegyenek azonnali lépéseket annak érdekében, hogy a foglalkoztatás alsó korhatárát emeljék fel 18 évre abban az esetben, ha az jelenleg alacsonyabb az olyan foglalkoztatások vagy munkák tekintetében, melyek feltehetően veszélyeztetik a fiatalkorúak egészségét, biztonságát vagy erkölcsét.” Konkrétan a 9. bekezdés előírja a tagállamoknak, ha a fiatalkorúakat feltehetően veszélyeztető foglalkoztatás, munka esetén az alsó korhatár 18 életévnél alacsonyabb, akkor azt azonnal emeljék meg erre a szintre.

2. A nemzeti jogalkotás vagy az illetékes hatóságok határozzák meg, az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekkel való konzultáció után, amennyiben ilyenek léteznek, azon fajtáit, amelyekre jelen cikk 1. bekezdése vonatkozik.

A nemzeti jogalkotás vagy az illetékes hatóságok feladata meghatározni –adott esetben konzultációt követően- a tevékenység konkrét fajtáit, melyek jellegükénél, vagy a munkavégzés körülményeinél fogva valószínűen veszélyeztetik a fiatalkorúak egészségét, biztonságát vagy erkölcsét.

3. Függetlenül jelen cikk 1. bekezdésének rendelkezéseitől, a nemzeti törvények, rendeletek vagy az illetékes hatóság az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekkel való konzultáció után, amennyiben ilyenek léteznek, engedélyezhetik a 16. életévtől kezdve a foglalkoztatást vagy munkaviszonyon kívüli munkavégzést, amennyiben az érintett fiatalok egészsége, biztonsága és erkölcsé megóvása teljesen biztosított, és az adott ágazatban megfelelő oktatásban vagy szakképzésben részesültek. Az 1. bekezdés alól ad felmentést jelen bekezdés, mert – adott esetben konzultációt követően –áttöri a foglalkoztatás 18. életévben meghatározott alsó korhatárát és azt 16. életévben határozza meg, ha az érintett fiatalok egészsége, biztonsága és erkölcsé nincsen veszélyeztetve, és az adott ágazatban megfelelő képzésben részesültek.

Jelen cikkhez szorosan kapcsolódik az ILO 146. számú ajánlásának 10. (1)-(2) albekezdése, miszerint „Azon foglalkoztatások és munkák meghatározásánál, amelyekre a foglalkoztatás alsó korhatáráról szóló 1973. évi Egyezmény 3. cikke vonatkozik, vegyék figyelembe az olyan vonatkozó nemzetközi munkaügyi normákat, mint amelyek a veszélyes anyagokra, hatóanyagokra és eljárásokra (ideértve az ionizáló sugárzást is), a

nehéz terhek felemelésére és a földalatti munkára vonatkoznak.” A (2) albekezdés szerint a szóban forgó foglalkoztatások és munkák jegyzékét rendszeresen felül kell vizsgálni és szükség szerint módosítani kell, a tudományos és műszaki ismeretek fejlődésének tükrében. Itt egy megszorító rendelkezésről van szó, miszerint az Egyezmény 3. cikkében említett az egészséget, biztonságot vagy erkölcsöt veszélyeztető foglalkoztatási formák meghatározásánál figyelemmel kell lenni a nemzetközi munkaügyi normákra, melyek a különösen veszélyes anyagokra, eljárásokra, foglalkozásokra vonatkoznak. Előírja továbbá, hogy a jegyzéket kell vezetni a veszélyeztető foglalkoztatási formákról és azt rendszeresen felül kell vizsgálni, szükségszerűen módosítani a tudományos és a műszaki fejlődés figyelembevételével.

Kockázattal járó munkavégzés esetén a részes államok a megfelelő konzultációt követően a 16. életévtől kezdve engedélyezhetik a foglalkoztatást vagy a munkaviszonyon kívüli munkavégzést, „amennyiben az érintett fiatalok egészsége, biztonsága és erkölce megóvása teljesen biztosított, és az adott ágazatban megfelelő oktatásban vagy szakképzésben részesültek.” (3. cikk) A Gyermekjogi Bizottság a munka és a foglalkoztatás alsó korhatárának vonatkozásában következetesen a 138. sz. ILO egyezmény által felállított normákra, illetve esetenként a 146. sz. ILO ajánlás javaslataira hivatkozik (amelyek felszólítják a részes államokat, hogy a foglalkoztatás alsó korhatárát fokozatosan emeljék 16 évre), valamint egyéb ILO egyezményekre. A Bizottság hangsúlyozza annak fontosságát, hogy a gyerek életkorát mindenkor igazolni kell.²⁶

Az Egyezmény 3. cikkéhez szorosan kapcsolódik továbbá az ILO 182. számú egyezmény a gyermekmunka legrosszabb formáiról alább ismertetett 2. és 3. cikke.

A 2. cikk szerint ezen egyezmény alkalmazásában a gyermek kifejezés minden 18 éven aluli személyre vonatkozik.

Míg a 3. cikk alapján ezen Egyezmény alkalmazásában a gyermekmunka legrosszabb formái kifejezés a következőket foglalja magában:

- a) a rabszolgaság vagy a rabszolgasághoz hasonló gyakorlatok minden formája, mint például a gyermekek eladása és kereskedelme, az adósságrabszolgaság és a jobbgátság, valamint a kényszermunka vagy a kötelező munka, beleértve a gyermekek erőszakos vagy kötelező toborzását fegyveres konfliktusban való használatra;
- b) gyermek prostitúcióra, pornográfia előállítására vagy pornográf előadásra való felhasználása, beszerzése vagy felajánlása;
- c) gyermek tiltott tevékenységre, különösen a vonatkozó nemzetközi szerződésekben meghatározott kábítószer-előállításra és -kereskedelemre történő felhasználása, beszerzése vagy felajánlása;
- d) olyan munka, amely természeténél fogva vagy elvégzésének körülményeinél fogva veszélyeztetheti a gyermekek egészségét, biztonságát vagy erkölcsét.

A 3. cikk a)-c) pontjái felsorolt tevékenységek önmagukban bűncselekményt képeznek, azaz 18 év feletti esetleges elkövetése is büntetendő cselekmény. Más a helyzet a 3. cikk d) pontjával, mivel ezek a 18 év feletti foglalkoztatottak számára nem, viszont a 18 év alatti foglalkoztatottak számára tiltott tevékenységek.

A veszélyes gyermekmunkát vagy veszélyes munkát az ILO 182. egyezményének 3. cikke határozza meg: (d) olyan munka, amely természeténél fogva

²⁶ Herczog: i.m. 346.o.

vagy végrehajtásának körülményeinél fogva károsíthatja a gyermekek egészségét, biztonságát vagy erkölcsét. Pontosabban, a veszélyes gyermekmunka veszélyes vagy egészségtelen körülmények között végzett munka, amely a gyermek halálát, sérülését vagy megbetegedését okozhatja a rossz biztonsági és egészségügyi szabványok és munkabeosztások következtében. Ez maradandó fogyatékoságot, rossz egészségi állapotot és pszichés károsodást okozhat, mely problémák gyakran csak felnőttkorban jelentkeznek. A veszélyes gyermekmunka a gyermekmunka legrosszabb formáinak legnagyobb kategóriája. A lányok és fiúk gyakran már nagyon korán elkezdnek veszélyes munkát végezni.²⁷

Erre vonatkozóan az ILO 190. számú ajánlása a gyermekmunka legrosszabb formáinak betiltásáról és felszámolására irányuló azonnali lépésekről 3. bekezdése útmutatást ad a kormányok számára néhány betiltandó veszélyes munkatevékenységről.²⁸

Az ILO 190. számú ajánlás 3. bekezdése szerint – mely a kockázatos munkáról szól - az Egyezmény 3. cikkének d) pontjában említett munkatípusok meghatározásakor, valamint annak megállapítása során, hogy vannak-e ilyenek, figyelembe kell venni többek között a következőket:

- a) olyan munka, amely a gyermekeket testi, lelki, vagy nem visszaélésnek teszi ki
- b) föld alatt, víz alatt, és veszélyes magasságban vagy zárt térben végzett munka;
- c) veszélyes gépen, felszereléssel és szerszámokkal végzett munkát, vagy olyan munkát, amely nehéz súlyok manuális kezelését és szállítását magában foglalja;
- d) olyan egészségtelen környezetben végzett munka, amely példaképpen veszélyes anyagoknak, hatóanyagoknak vagy folyamatoknak, vagy az egészségüket veszélyeztető hőmérsékleteknek, zajszinteknek vagy rezgésszinteknek teszi ki a gyermekeket;
- e) olyan különösen nehéz körülmények között végzett munkát, mint például hosszú órákon át végzett munka vagy éjjeli munka, vagy olyan munka, amely során a gyermek ésszerűtlenül hosszú időre a munkaadó telephelyére van kényszerülve.

Fenti bekezdés a)-d) pontjai iránymutatásként szolgálnak az Egyezmény 3. cikkében szereplő, a fiatakorúak egészségét, biztonságát vagy erkölcsét veszélyeztető foglalkoztatási formák meghatározásához.

Az ILO 190. számú ajánlás 4. bekezdése szerint az Egyezmény 3 (d) cikke és a fenti 3. bekezdés szerint meghatározott munka típusai tekintetében - a munkaadók és munkavállalók érintett szervezetei véleményének meghallgatása után - a nemzeti törvények, szabályok, vagy az illetékes hatóság a 16 éves életkor feletti alkalmazást vagy munkavégzést azzal a feltétellel engedélyezhetik, hogy az érintett gyermekek egészsége, biztonsága és erkölcsi teljes mértékben védettek, és a gyermekek a szóban forgó tevékenységi ágban megfelelő odaillő utasításokban, vagy szakképzésben részesültek. Fenti rendelkezés szorosan kapcsolódik az Egyezmény 3. cikk 3. bekezdéséhez, mellyel lényegi tartalmát vizsgálva teljesen megegyezik.

Itt kell megemlíteni az ILO 2002-es, a Gyermekmunka nélküli jövő című globális jelentését, mely világosan meghatározza az eltörölni kívánt gyermekmunka határait. A „gyermekmunka” kifejezés nem tartalmazza az összes olyan munka jellegű

²⁷ <https://www.ilo.org/topics/child-labour/what-child-labour> (letöltés: 2024.11.28.)

²⁸ <https://www.ilo.org/topics/child-labour/what-child-labour> (letöltés: 2024.11.28.)

tevékenységet, amelyet 18 év alatti gyerekek végeznek. A 138. és 182. sz. egyezmények rendelkezései alapján a jelentés a gyermekmunka három kategóriáját jelöli meg eltörlendőként: (1) Olyan munka, amelyet a hatályos nemzeti jogszabályok szerint az ilyen jellegű munkavégzésre vonatkozó alsó korhatárnál fiatalabb gyermek végez el. (2) Az úgynevezett kockázattal járó munkavégzés, amely veszélyezteti a gyermek fizikai, mentális és erkölcsi jóllétét. (3) A gyermekmunka legrosszabb formái, amelyek nemzetközi meghatározásban: a rabszolgaság, a gyermekkereskedelem, az adórszolgaság és a kényszermunka egyéb formái, a gyermekek kényszer- vagy kötelező besorozása fegyveres konfliktusokban való bevetésük érdekében, a prostitúció és a pornográfia, valamint a gyermekek illegális tevékenységekben való részvétele.²⁹

3. Az Egyezmény alkalmazása alóli foglalkoztatás kivonás, illetve korlátozás

Az Egyezmény 4. Cikk (1)-(3) bekezdése az alábbiakban rögzíti, hogy bizonyos foglalkoztatások és munkák kivonhatók, míg a 3. cikkben foglalt veszélyes foglalkozások és munkák nem vonhatók ki az Egyezmény hatálya alól (lásd 3. bekezdés).

1. Amennyiben szükséges, az illetékes hatóság az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekkel való konzultáció után, amennyiben ilyenek léteznek, ezen Egyezmény alkalmazása alól kivonhat korlátozott mértékben bizonyos kategóriába tartozó foglalkoztatásokat és munkákat, amelyek tekintetében a foglalkoztatás során különleges és lényegi problémák merülnek fel.

Jelen bekezdés alapján az Egyezmény hatálya alól az illetékes hatóság kivonhat bizonyos meghatározott foglalkoztatásokat és munkákat, azonban ez csak korlátozott mértékben történhet. További feltétele a kivonásnak, hogy különleges és lényegi problémák merülnek fel a foglalkoztatás során.

2. A jelen Egyezményt ratifikáló minden tagállam köteles a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmánya 22. Cikke értelmében benyújtandó első jelentésében indokolásával együtt megjelölni azon kategóriákat, amelyeket a jelen cikk 1. bekezdése alapján kivont az Egyezmény hatálya alól. Az Egyezményt ratifikáló tagállamok későbbi jelentéseikben kötelesek ismertetni a kivont kategóriákra vonatkozó jogi és gyakorlati helyzetet, megjelölve azt, hogy az Egyezmény hatálya mennyiben terjed ki, illetve a tervek szerint a jövőben mennyire fog kiterjedni a kivont kategóriákra. Fenti bekezdés részletezi, hogy indokolni szükséges a kivont kategóriákat, melyeket a megfelelő eljárásrend szerint felül kell vizsgálni – jogi és gyakorlati szempontból - rendszeres időközönként.

3. A jelen cikk nem ad lehetőséget arra, hogy a jelen Egyezmény 3. Cikke által érintett foglalkozásokat vagy munkafajtákat kivonják az Egyezmény hatálya alól.

Jelen cikk megtöltja a fiatakorúak egészségét, biztonságát vagy erkölceit veszélyeztető foglalkoztatási formák kivonását az Egyezmény hatálya alól.

Az Egyezmény 5. Cikk (1)-(3) bekezdése alapján, az alábbiak szerint kezdetben korlátozható az Egyezmény alkalmazási köre, azonban bizonyos tevékenységek esetében ez kizárt (lásd 3. bekezdés).

²⁹ Herczog: i.m. 340.o.

1. Az a tagállam, amelynek gazdasága és közigazgatása nem eléggé fejlett, az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekkel való konzultáció után, amennyiben ilyenek léteznek, kezdetben korlátozhatja az Egyezmény alkalmazásának körét. Fenti cikkben kifejtésre kerül, hogy azon tagállam, amelynek gazdasága és közigazgatása nem eléggé fejlett –konzultációt követően- szűkítheti az Egyezmény alkalmazási körét meghatározott ideig.

2. Minden tagállam, amely él a jelen cikk 1. bekezdése által kínált lehetőséggel, köteles a ratifikációs okmányához csatolt nyilatkozatban megjelölni azokat a gazdasági ágazatokat vagy vállalkozás típusokat, amelyekre az Egyezmény rendelkezéseit alkalmazzák.

Jelen bekezdésben konkretizálásra kerül, hogy az alkalmazási kör korlátozása a gazdasági ágazatokat vagy vállalkozás típusokra terjed ki, melyre vonatkozóan nyilatkozatot kell tenni.

3. Az Egyezmény rendelkezéseit legalább az alábbi területeken alkalmazni kell: bányászat és kőkitermelés; gyáripar; építőipar; villamosság, gáz- és vízszolgáltatás; egészségügyi szolgáltatás; szállítás, raktározás és hírközlés; ültetvények és más, főképp kereskedelmi célokra termelő mezőgazdasági vállalkozások, kivéve a családi üzemetek és az olyan kisüzemetek, amelyek a helyi piacokra termelnek, és rendszeresen nem alkalmaznak bérmunkát.

Fenti bekezdésben felsorolásra kerülnek azon foglalkoztatási területek, amelyek nem vonhatók ki az Egyezmény hatálya alól, azaz kötelező alkalmazni az Egyezmény rendelkezéseit. A bekezdés felsorol továbbá kivételeket, amelyek a felsorolt foglalkoztatási területen végzett tevékenységek ellenére kivonhatók az Egyezmény alkalmazási köréből.

Ugyancsak ide tartozik az ILO 146. számú ajánlás 8. bekezdése, miszerint amennyiben nem lehetséges a foglalkoztatás alsó korhatárának azonnali megállapítása a mezőgazdaságban, és a vidéki területeken ehhez kapcsolódó tevékenységek esetén valamennyi foglalkoztatásra nézve, úgy állapítsanak meg foglalkoztatási alsó korhatárt legalább az ültetvényeken és az alsó korhatáráról szóló 1973. évi egyezmény 5. cikke 3. bekezdésében említett mezőgazdasági vállalkozásokban való alkalmazásra.

Az ajánlás fenti pontja kiemeli a mezőgazdaságban végzett tevékenységi formákat, mint amelyekben nem minden esetben lehetséges azonnal meghatározni a foglalkoztatás alsó korhatárát, azonban rögzíti, hogy az ültetvényeken és az Egyezmény 5. cikk 3. bekezdésében szereplő mezőgazdasági vállalkozásokban, ebben az esetben is szükséges alsó korhatárt megállapítani.

4. Bármely tagállam, amely a jelen Egyezmény alkalmazási körét a jelen cikk értelmében korlátozta,

(a) köteles a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmánya 22. Cikke értelmében előterjesztendő jelentéseiben ismertetni a fiatalok és gyermekek foglalkoztatását vagy bármely munkaviszonyon kívüli munkavégzését illető általános helyzetet azokban a tevékenységi ágakban, amelyeket kivontak az Egyezmény alkalmazási köre alól, valamint minden olyan előrelépést, amelynek célja a jelen Egyezmény szélesebb körű alkalmazása;

(b) kiszélesítheti az alkalmazási kört a későbbiek során bármikor a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójához intézett hivatalos nyilatkozatban.

Fenti bekezdés alapján jelentési kötelezettség van azokban a tevékenységi ágakban, amelyeket kivontak az Egyezmény alkalmazási köréből, illetve azokról az intézkedésekről, amelyektől várható az Egyezmény kiterjedtebb alkalmazása. A b) pont alapján a cél egyértelműen a kivont tevékenységek minél előbbi, Egyezmény alkalmazási körébe történő vonása.

Az ILO 146. számú ajánlás 11. pontja szerint, amennyiben a foglalkoztatás alsó korhatáráról szóló 1973. évi egyezmény 5. cikkére való hivatkozással a gazdasági tevékenység bizonyos ágazataira vagy bizonyos vállalkozás típusokra nem határoztak meg rögtön alsó korhatárt, megfelelő rendelkezéseket kell hozni az alsó korhatárról a fiatalok számára veszélyes foglalkoztatás és munkatípusok tekintetében.

Az ajánlás fenti pontja rögzíti, hogy a fiatalok számára veszélyes foglalkoztatás és munkatípusok tekintetében rögzíteni kell a foglalkoztatás alsó korhatárát, ez alól nem ad felmentést az Egyezmény.

Fentiekhez szorosan kapcsolódik az Egyezmény 6. cikke, amely összefoglalja azokat a munkatevékenységeket, melyekre jellegükénél fogva nem terjed ki az Egyezmény hatálya.

A 6. Cikk szerint az Egyezmény nem terjed ki az olyan munkára, amelyet gyermekek és fiatalok oktatási intézményben, a 14 éven felüli személyek a vállalatoknál végeznek, ha ezeket a munkákat az illetékes hatóság által előírt feltételek között végzik, és az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekkel megtárgyaltak, és amely szerves részét képezi:

- (a) egy oktatási vagy képzési tanfolyamnak,
- (b) egy szakmai képzési programnak, vagy
- (c) egy olyan pályaválasztási tanácsadó programnak, amelynek célja, hogy egy szakma vagy képzési irány kiválasztását megkönnyítse.

Fentiekben részletezésre kerül, hogy nem terjed ki az Egyezmény hatálya az oktatási és gyakorlatszerzési célból történő munkavégzésre, ha azok megfelelnek az a)-c) pontig terjedő vagylagos feltételeknek. Ezekben az esetekben – a cikkben előírt egyéb feltételek megléte esetén - kellő védelmi hálót nyújt az oktatási intézmény, illetve a vállalat.

4. A könnyű munkán való foglalkoztatás, a könnyű munka fogalma

Az Egyezmény 7. cikk (1)-(4) bekezdései a könnyű munka fogalmán keresztül ismertetik az ilyen jellegű foglalkoztatás részletszabályait, melyeket az alábbiakban ismertetek.

1. A nemzeti jogalkotás lehetővé teheti a 13–15 év közötti személyek olyan könnyű munkán való foglalkoztatását, amely

- (a) valószínűen nem ártalmas egészségükre vagy fejlődésükre;
- (b) jellegénél fogva nem akadályozza iskolalátogatásukat, részvételüket az illetékes hatóság által jóváhagyott pályaválasztási vagy oktatási programokban, vagy az oktatásban szerzett ismereteik hasznosítását.

A nemzeti jogalkotásnak fenti rendelkezés csak egy lehetőség, amit nem kötelező alkalmazni. Az a) és b) pontban foglalt feltételek véleményem szerint együttesen alkalmazandók, mindkettőnek meg kell felelnie a 13–15 év közötti személyek

könnyű munkán való foglalkoztatásnak. Fenti cikkben lényegében a könnyű munka fogalma kerül körülírásra, mely valószínűleg nem ártalmas a 13-15 év közötti személyek egészségére és fejlődésére és nem akadályozza őket az iskolalátogatásban, az ismereteik hasznosításában, illetve részvételüket a pályaválasztásban, az oktatási programokban.

2. A nemzeti jogalkotás engedélyezheti a 15. életévüket betöltött, de kötelező iskoláikat be nem fejezett személyek alkalmazását vagy munkaviszonyon kívüli munkáját olyan munka esetében, amely megfelel az 1. bekezdésnek a) és b) albekezdésében rögzített követelményeket. Fenti rendelkezés a védelmet kiterjeszti a 15. életévüket betöltött, iskolaköteles személyekre. Olyan foglalkozások esetében kell alkalmazni, amely valószínűen nem ártalmas egészségükre vagy fejlődésükre és nem akadályozza iskolalátogatásukat, pályaválasztási vagy oktatási programokban való részvételüket, ismereteik hasznosítását.

3. Az illetékes hatóság köteles meghatározni azokat a tevékenységeket, amelyekben, jelen cikk 1. és 2. bekezdése értelmében, a foglalkoztatás vagy munkaviszonyon kívüli munkavégzés megengedhető, és köteles előírni az ilyen foglalkoztatás vagy munka megengedhető óraszámát és feltételeit.

A fenti rendelkezés konkretizálja, hogy nem elég meghatározni a konkrétan végezhető tevékenységeket, hanem meg kell határozni azok óraszámát és feltételeit. A tevékenységek megjelölésére adott esetben célszerű lehet konkrét munkaköröket megjelölni.

4. Függetlenül jelen cikk 1. és 2. bekezdésének rendelkezéseitől, az a tagállam, amely alkalmazza a 2. Cikk 4. bekezdésének előírásait, amíg így tesz, helyettesítheti jelen cikk 1. bekezdésében a 13–15 éves életkort a 12–14 éves korral, a 2. bekezdésben pedig a 15 éves kort 14 évessel.

Fentiek alapján az olyan tagállam, amelynek gazdasága és oktatási intézményei nem érik el a szükséges fejlettségi fokot és konzultációt követően kezdetben 14 éves alsó korhatárt állapítanak meg, kedvezményben részesül - az adott feltételekkel - könnyű munkát végző, valamint a 2. bekezdésben részletezett iskolaköteles személyek vonatkozásában.

5. Az egyedi kivételek engedélyezése

Az Egyezmény 8. cikk (1)-(2) bekezdése szerint egyedi kivételek engedélyezhetők az Egyezmény 2. cikkében előírt foglalkoztatási és munkavégzési tilalom alól az alábbiak szerint.

1. Az illetékes hatóság, az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekkel való konzultáció után, amennyiben ilyenek léteznek, egyedi kivételeket engedélyezhet a jelen Egyezmény 2. cikkében előírt foglalkoztatási és munkavégzési tilalom alól, például művészeti előadásokban való részvétel céljából.

Láthatjuk, hogy a felsorolás példálózó, így egyéb munkavégzési, foglalkoztatási formában is egyedi kivételek engedélyezhetők. Ezekben az esetekben a foglalkoztatás alsó korhatára alacsonyabb lehet az iskolaköteles életkornál, illetve 15 életévnél. Az engedélyezésnél álláspontom szerint figyelemmel kell lenni arra, hogy az engedélyezett tevékenység a 18 év alatti munkavállalók fejlődését szolgálják.

2. Az ily módon adott engedélyeknek meg kell határozniuk a foglalkoztatási jogviszony vagy az egyéb munkavégzés óraszámát, és elő kell írniuk a feltételeket, amelyek mellett az végezhető. Ebben a szakaszban rögzítésre kerül, hogy nem elegendő önmagában az egyedi engedélyt kiadni, hanem szükséges rögzíteni az engedélyezett tevékenység óraszámát és előírni részletesen annak feltételeit, melyek garanciaként szolgálnak.

Összefoglalás

Több jelentős nemzetközi egyezmény, valamint ILO egyezmény és ajánlás foglalkozik a foglalkoztatás alsó korhatárának és a veszélyes gyermekmunka fogalmának meghatározásával. A Módosított Európai Szociális Karta vonatkozó rendelkezései nem kívánják megtiltani a 15 életév alattiak foglalkoztatását, azonban határok közé kívánja szorítani azt. Erre vonatkozóan azonban szükséges részletesen meghatározni azokat a követelményeket, melyek a 15 év alattiak foglalkoztatására vonatkoznak. A Gyermekjogi Egyezmény elvi szinten rögzíti, hogy a gyermekmunka kizsákmányoló, veszélyes formái általánosan tiltottak, valamint szükséges meghatározni a foglalkoztatáshoz szükséges legalacsonyabb életkort vagy életkorokat. A következő jelentős egyezmény az Alapjogi Charta, mely az Európai Unió tagállamaira külön is kiterjeszti fenti rendelkezés a gyermekmunka általános tilalmát és a fiatal munkavállalók munkakörülményeinek megfelelő biztosítását. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya gyermekmunkára vonatkozó rendelkezéseiben is megfogalmazásra kerül a veszélyes gyermekmunka fogalma, csak büntetőjogi szempontból. Megállapítható, hogy az ILO meghatározó, sőt kiemelkedő tevékenységet végez a gyermekmunka és a foglalkoztatás alsó korhatárának szabályozása terén. Az ILO 138. számú egyezménye (Egyezmény) a foglalkoztatás alsó korhatáráról, és az ehhez kapcsolódó ILO 146. számú ajánlás a foglalkoztatás alsó korhatáráról kulcsjelentőségű és megkerülhetetlen a foglalkoztatás alsó korhatárának szabályozása terén. Az Egyezménye konkretizálja a legalacsonyabb elfogadott foglalkoztatási alsó korhatárt, azt az iskolaköteles életkorhoz köti és 15. életévben minimalizálja. Ugyanakkor az ILO 146. számú ajánlása rögzíti, hogy a foglalkoztatás alsó korhatárának kívánatos mértéke a 16. életév betöltése. Az Egyezmény azonban az általa megállapított foglalkoztatás alsó korhatártól eltérést enged, melyekhez komoly feltételrendszert támaszt. Az Egyezmény 2. cikk 4. bekezdése kivételes lehetőséget biztosít azon tagországok számára, amelyeknek a gazdasága és oktatási intézményei nem elégségesen fejlettek, hogy 14. életévben határozzák meg a foglalkoztatás alsó korhatárát. Az Egyezmény 3. cikke az egészséget, biztonságot vagy erkölcsöt veszélyeztető foglalkoztatási formák esetén megtiltja a fiatalok foglalkoztatását. Az Egyezmény 3. cikk 3. bekezdése áttöri a foglalkoztatás 18. életévben meghatározott alsó korhatárát és azt 16. életévben határozza meg, ha az érintett fiatalok egészsége, biztonsága és erkölce nincsen veszélyeztetve, és az adott ágazatban megfelelő képzésben részesültek. Ehhez a cikkhez kapcsolódik szorosan az ILO 182. számú egyezménye a gyermekmunka legrosszabb formáiról, valamint az ILO 190. számú ajánlása a gyermekmunka legrosszabb formáinak betiltásáról és felszámolására irányuló azonnali lépésekről. Az ILO 182. számú egyezménye fogalmazza meg a veszélyes gyermekmunka fogalmát is. Az Egyezmény 4.

Cikk (1)-(3) bekezdése rögzíti, hogy bizonyos foglalkoztatások és munkák kivonhatók, míg a 3. cikkben foglalt veszélyes foglalkozások és munkák nem vonhatók ki az Egyezmény hatálya alól (lásd 3. bekezdés). Az Egyezmény 5. Cikk (1)-(3) bekezdése alapján, kezdetben korlátozható az Egyezmény alkalmazási köre, azonban bizonyos tevékenységek esetében ez kizárt (lásd 3. bekezdés). Az Egyezmény 6. cikke, összefoglalja azokat a munkatevékenységeket, melyekre jellegüknél fogva nem terjed ki az Egyezmény hatálya. Az Egyezmény 7. cikk (1)-(4) bekezdései a könnyű munka fogalmán keresztül ismertetik meg az ilyen jellegű foglalkoztatás részletszabályait. Míg az Egyezmény 8. cikk (1)-(2) bekezdése szerint egyedi kivételek engedélyezhetők az Egyezmény 2. cikkében előírt foglalkoztatási és munkavégzési tilalom alól.

A compliance dogmatikai és történeti alapjai – elméleti megközelítés

Napjaink egyik leggyakrabban használt vállalati hívószava a „compliance” vagy „jogi megfelelés”¹, ami elsődlegesen olyan - a hazai üzleti és jogi környezetbe implementált - új jogalkalmazói megközelítésnek tekinthető, amely a 2010-2020 közötti időszakban a vállalatirányítás egyik meghatározó szempontjává vált. Az elmúlt időszakban a jogi megfelelés fogalma jelentős figyelmet kapott a hazai tudományos kutatásokban, valamint a jogi és szabályozási gyakorlatban is mérések és elemzések tárgyává vált.² Ezzel együtt fontos látni, hogy a compliance nem statikus, hanem egy folyamatos fejlődő, alakuló és természeténél fogva interdiszciplináris – nem kizárólag jogi – megközelítést igénylő jelenség.³

A témában jártas szélesebb szakmai közönség, vagy a compliance területtel éppen most ismerkedők azzal szembesülhetnek a hazai, és a nemzetközi kutatások tanulmányozása során, hogy a szakirodalom továbbra is adós marad a „compliance” hátterének és kialakulásának a jelenleg rendelkezésre álló kutatásoknál valamivel részletesebb bemutatásával, valamint magának a compliance általánosan alkalmazható meghatározásával, azaz azzal, hogy hogyan és miként lehet megragadni compliance jelenségének lényegét.

Az is látható, hogy a fogalmi meghatározások során könnyen eshet abba a csapdába a témával foglalkozó szerző, hogy a compliance-t magával a compliance céljával – azaz a jogszabállyal történő megfelelés állapotával –, vagy annak módszertanával azonosítja. A zavart némileg még fokozza az is, hogy az egyes szakemberek a compliance egyes területeinek vizsgálata során eltérő válaszokat, eltérő megközelítéseket alkalmaznak. Ezen túl mind a köznyelvben, mind pedig a szakmai diskurzusban több fogalom is összemosódik a compliance fogalmával, ezért a jelen írás célja, hogy megkísérelje megragadni a compliance közös ismérveit, további, eddig még nem említett szempontokat nyújtani a jogi megfelelés vizsgálatához, kiszélesítve ennek a vizsgálati területnek a fókuszát. A jelen tanulmány célja, hogy a témában elérhető

¹ A jelen tanulmányban a „compliance”, valamint a „jogi megfelelés” fogalmát egymással szinonim, egymás felcserélhető fogalomként használok.

² Wu, Y. and Rooij, B. (2019). Compliance dynamism: capturing the polynormative and situational nature of business responses to law. *Journal of Business Ethics*, 168(3), 579-591. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04234-4>

³ Az interdiszciplináris jelleget erősíti a compliance területen alkalmazott a mesterséges intelligencia, a kriminálisztikai, pszichológiai, vezetéstudományi és a bűnözés területén bekövetkezett viselkedés tudományi kutatások fejlődése, a digitalizáció és az automatizáció, mint a compliance munka informatikai támogatásának új módszerei. Ld. Deutsches Institut für Compliance e.V.: "Compliance-Management-Systeme, Übergreifender Standard der DICO-Standard-Reihe - DICO Standard" (Szerzők: DICO Compliance Management System Munkacsoport Tudományos felülvizsgálat: Viadrina Compliance Centre, Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)) 5.o. <https://www.dico-ev.com/publikationen/> (2024.01.20.) lásd továbbá Ambrus István, Farkas Ádám: A compliance alapkérdései: Az etikus vállalati működés elmélete és gyakorlata Budapest, Magyarország: Wolters Kluwer (2019), 269 o.

szakirodalmi álláspontok áttekintése révén kísérletet tegyen a compliance lényeges elemeinek azonosítására és elindítson egy szélesebb szakmai diskurzust a jogi megfelelés fogalmának, határvonalainak, átfedéseinek és metszéspontjainak meghatározása céljából.

Első lépésként szükséges kijelölnünk azt a piaci környezetet, melynek keretei között a fogalom vizsgálatára sor kerül, így a tanulmány elsődleges értelmezési kontextusa a gazdasági entitások köre – mint profitorientált magánvállalkozások –, mivel elsősorban ezek a szervezetek állnak a szabályozási compliance erőfeszítések és kezdeményezések középpontjában, - mint a gazdaság élet független szereplői - akik a rendelkezésükre álló véges erőforrásokat a piac által vezérelt körülmények között hatékonyan osztják fel gazdasági céljaik között, a kockázatok minimalizálására törekcsenek, és ennek megfelelő döntéseik során alapvető érdekük a jogi megfelelés. Ezért a vizsgált területet gazdasági vagy vállalati compliance néven is illethetjük.

I. Compliance történeti előzményei

Az általános vélekedéssel ellentétben a vállalati compliance első jelei már a 19. században megjelentek az Egyesült Államokban, amellyel kapcsolatban a compliance témakörében kutató külföldi és a hazai szerzők szerint az újonnan megjelenő intézmények mögött mindig valamilyen társadalmi, gazdasági, avagy politikai esemény, mint katalizátor áll.⁴ Az ilyen jellegű katalizátorok másként indukálnak társadalmi változásokat különböző országokban és jogi kultúrákban. A kontinentális jogrendszerekben az ilyen események jellemzően normatív, vagy - kevésbé jelentős társadalmi hatású - végrehajtói reakciókat generálnak, amely kevésbé katartikus eredményhez vezet.⁵

Ahogy Biegelman megállapítja, a megfelelés valamilyen formában mindig is létezett, a szervezett kereskedelem kezdetei óta.⁶ Walsh és Pyrich szerint az üzleti élet önszabályozása a középkori kereskedőkkel és kézműves céhekkel kezdődött, akik üzleti normákat állítottak fel maguknak.⁷ Szintén önvédelmi reakcióként a vállalkozások elkezdték elfogadni saját magatartási kódexeiket, amelyek önkéntes, informális és viszonylag egyszerű önszabályozást jelentettek. Ezen túl a 20. század elején és közepén a vállalkozások felismerték, hogy a modern vállalatirányítási szabályok összetettségének kezeléséhez formálisabb és strukturáltabb módszerekre van szükség.⁸

Ezzel ellentétben például az Egyesült Államokban – amely egy teljesen más gazdasági és társadalmi berendezkedést jelent és egy teljesen más történeti fejlődés eredménye – az ilyen társadalmi katalizmák más válaszokat indukáltak, így a

⁴ Ambrus-Farkas i.m. 20. o., valamint David A. Skeel "Icarus and American Corporate Regulation." *The Business Lawyer* 61, no. 1 (2005): 156.o.

⁵ Ezzel kapcsolatban érdemes csak az elmúlt két-három évtized legjelentősebb eseményeit feleleveníteni. Pl. a Questor-ügy, a Magyar Telekom-ügy, vagy a Microsoft-ügy milyen hatással volt a hazai jogalkotásra, illetve a visszaélések megelőzésére, esetlegesen a kisbefektetők védelmére.

⁶ Martin T. Biegelman és Daniel R. Biegelman, *Building a World-Class Compliance Program*, (Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 2008), 46.o.

⁷ Walsh, Charles J. and Pyrich, Alissa, "Corporate Compliance Programs as a Dense to Criminal Liability: Can a Corporation Save Its Soul?", *Rutgers Law Review*, Winter 1995, 649.o. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/rutlr47&div=24&id=&page=>

⁸ Biegelman-Biegelman i.m. 49.

compliance szabályozás valahol a 19. században gyökerezik, amikor az Egyesült Államok kormánya az egyre fejlődő gazdasági aktivitás szabályozásával reagált az előforduló gazdasági botrányokra. A szabályozók az ilyen botrányok okait igyekeztek orvosolni, de hamarosan nyilvánvalóvá vált, hogy minden egyes új szabályozással egy új, összetett rendszer jön létre.⁹ Ebben az időben vasúti beruházások összeomlása közvetlenül az 1873-as pánik a gazdasági recessziójához vezetett.¹⁰ Nem sokkal később a postai csalásról szóló törvény¹¹ lett az első szövetségi törvény a csalások, visszaélések és botrányok elleni fellépés érdekében. Emellett a Kongresszus törvényeket hozott a vasutak jobb szabályozása érdekében, köztük az 1887-es Államközi Kereskedelmi törvényt, amelyet hamarosan a monopóliumok szabályozása követett az 1890-es Sherman Antitrust Act néven.¹²

Később, az 1900-as évek elején Theodore Roosevelt szövetségi szabályozó hatóságokat hozott létre az amerikai iparban a verseny legfőbb őreiként,¹³ amikor felismerte, hogy a vállalati óriások elszámoltathatóságának hiánya növekvő vállalati hatalmat és befolyást eredményezett. Ezek az intézményrendszerek adtak iránymutatást a század hátralévő részére, nevezetesen az olyan jogalkotási aktusoknak, mint az 1903-as Elkins-törvény¹⁴ és az 1906-os Hepburn-törvény.¹⁵ Ennek a folyamatnak a részeként említi meg Ambrus-Farkas, hogy a mai értelemben vett compliance kezdeteinek elsősorban fogyasztóvédelmi aspektusai voltak, tekintettel az 1906-os Pure Food and Drugs Act-re, amely alapvető fogyasztóvédelmi szabályokat tartalmazott.¹⁶

Franklin Delano Roosevelt reformok széles körét vezette be, amelyek jogi keretet biztosítottak a vállalati és piaci szabályozáshoz annak érdekében, hogy a vállalati világot megtisztítsa.¹⁷ Az 1929-es tőzsdekrachot követően az Egyesült Államok Kongresszusa elfogadta az 1933-as és 1934-es Értékpapír-törvényeket, amelyek létrehozták az Értékpapírfelügyeleti-, és Tőzsd felügyeletet („SEC”), amely új közzétételi követelményeket, és visszaélések elleni rendelkezéseket vezetett be a tisztességes kereskedelem biztosítása, és a befektetők védelme érdekében.¹⁸

Megállapítható, hogy a modern megfelelési programokat először az 1960-as évek elején, a General Electric és a Westinghouse trösztellenes jogsértései után vezették be. Ezek a büntetőjogi ítéletek katalizátorként szolgáltak a belső megfeleléségi

⁹ David A. Skeel: *Icarus in the Boardroom: The Fundamental Flaws in Corporate America and Where They Came From*; Oxford University Press, (2005)

¹⁰ Biegelman-Biegelman i.m. 46.

¹¹ 18 U.S.C. Section 1341, Offices of the United States Attorneys, U.S. Department of Justice <https://www.justice.gov/archives/jm/criminal-resource-manual-940-18-usc-section-1341-elements-mail-fraud>

¹² Skeel, i.m. 160.

¹³ Skeel, i.m. 165.

¹⁴ Theodore Roosevelt Center at Dickinson State University, „Elkins Act”, <https://www.theodorerooseveltcenter.org/Learn-About-TR/TR-Encyclopedia/Capitalism-and-Labor/The-Elkins-Act.aspx>

¹⁵ Theodore Roosevelt Center at Dickinson State University, „Hepburn Act”, <https://www.theodorerooseveltcenter.org/Learn-About-TR/TR-Encyclopedia/Capitalism-and-Labor/The-Hepburn-Act>

¹⁶ Ambrus-Farkas i.m. 22.o.

¹⁷ M.L. Ramsay, *Pyramids of Power*, (New York: Da Capo Press, 1975), 75.o.

¹⁸ Biegelman-Biegelman i.m. 49.

programok kidolgozásához. A trösztellenes kérdésekkel kezdődően, majd gyorsan elterjedve más szabályozási területeken is, a vállalkozásokat motiválták, hogy megelőzzék ezeket a nem jogszerű gyakorlatok következményeit, és így a reputációs kockázatok bekövetkezését.¹⁹ Walsh és Pyrich arra a következtetésre jutott, hogy a botrányok és a feltárt vállalati működési zavarok felgyorsították a vállalati etikai magatartási kódexek széles körű kidolgozását, és számos vállalat felfedezte, hogy a belső fékek és ellensúlyok nem voltak megfelelőek a munkavállalók viselkedésének szabályozására.²⁰

A fenti botrányokkal egyidőben a SEC szigorú ellenőrzési programot vezetett be, amely során innovatív felügyeleti mechanizmusok célja a „jogsértés előtti, jogszerű működés” visszaállítása volt. Ilyen könnyítés volt annak a lehetősége, hogy a vállalati jogsértések megszüntetésére a SEC vagyonfelügyelőt jelölt ki az adott vállalathoz. Ez azonban költséges és a vállalati működésbe közvetlenül beavatkozó kormányzati intézkedés volt, ezért az érintett vállalatok azt javasolták, hogy a vállalat saját ügyvédei végezzék el a belső vizsgálatot a jogszerű működés helyreállítása érdekében. Az 1970-es évek elejére a vállalatok által önkéntesen vállalt compliance intézkedések elrendelése általános gyakorlattá vált.²¹

A Watergate-vizsgálat nyomán, amelynek során vállalatok külföldi tisztviselőknél nem hivatalos forrásokból fizettek kenőpénzt, a Kongresszus 1977-ben elfogadta a Külföldi Korrupciós Gyakorlatokról szóló törvényt („FCPA”). Az FCPA bűncselekménynek minősítette, ha az amerikai vállalatok kenőpénzt fizetnek kormányzati tisztviselőknél a külföldi országokban folytatott üzleti tevékenységek elősegítéséért, például kereskedelmi megállapodások megszerzéséért, megtartásáért vagy irányításáért.²²

Biegelman szerint az 1980-as évekre a vállalatok már rendelkeztek megfelelőségi mechanizmusokkal; már csak megfelelő ösztönzőkre volt szükségük ahhoz, hogy programjaik hatékonyak legyenek.²³

A modern vállalati megfelelési programok 1991-től datálhatók, amikor az Egyesült Államok Ítélezési Bizottsága („USSC”)²⁴ kiadta az Egyesült Államok Szövetségi Ítélezési Irányelveknek a szervezetekre vonatkozó kiegészítését, és a vállalatokat „elrettentő” ösztönzők alkalmazásával felelősségre vonta a

¹⁹ Watson, Stephany *Fostering Positive Corporate Culture in the Post-Enron Era*, 6 Tenn. J. Bus. L. 7 (2004), at 12, <https://ir.law.utk.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1062&context=transactions>

²⁰ Walsh & Pyrich, i.m. 653.

²¹ Lucian E. DERVAN: *International White Collar Crime and the Globalization of Internal Investigations* (May 17, 2012). *Fordham Urban Law Journal*, 2012. Vol. 39, No. 361., 103–104. o. <https://ssrn.com/abstract=2061930> (2025.01.17.).

²² Martin T. Biegelman és Joel T. Bartow, *Executive Roadmap to Fraud Prevention and Internal Control: Creating a Culture of Compliance?* (Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2006), 318.o.

²³ Biegelman-Biegelman i.m. 52.o.

²⁴ Az Egyesült Államok Ítélezési Bizottsága („U.S. Sentencing Commission” amelynek a magyar fordítása némileg nehézkes de az „igazságszolgáltatás”, „ítélkezés”, „büntetékiszabás” szinonimái adják vissza legjobban a jelentését) egy független ügynökség a bírósági ágon belül, amelyet az 1984-es Ítélezési Reform törvény részeként hoztak létre. A biztosokat az Egyesült Államok elnöke jelöli, és a Szenátus erősíti meg. A Főügyész vagy annak megbízottja és az Egyesült Államok Feltételes szabadlábra helyezési Bizottságának elnöke hivatalból a bizottság szavazati joggal nem rendelkező tagjaiként szolgálnak. <https://www.ussc.gov/about-page> (2025.01.12.)

bűncselekmények felderítése és megelőzése érdekében.²⁵ Ezek a vállalati iránymutatások az eredeti büntetéskiszabási irányelveket egészítették ki hét minimumkövetelménnyel, amelyek végül "erős ösztönzést adtak a vállalatoknak arra, hogy hatékony megfelelési programmal rendelkezzenek, akár azért, hogy enyhébb büntetést kapjanak, akár azért, hogy a próbaidő vagy egyezség részeként kötelezzék őket."²⁶

A Sarbanes-Oxley-törvényt 2002-ben léptették hatályba, amelynek legfontosabb előzménye az ún. *Enron-botrány*, illetve a botrány által kiváltott társadalmi nyomás volt²⁷, illetve a büntetéskiszabási irányelveket pedig 2004-ben frissítették, ami jelentősen megnövelte a vezetőkre kiszabható büntetés súlyosságát.

II. Kísérlet a compliance meghatározására

A compliance – gyökereket jelentő Egyesült Államokbeli – fejlődésének rövid áttekintése után érdemes áttekinteni, hogy milyen megközelítések találhatók a kapcsolódó szakirodalomban a jogi megfelelés fogalmával kapcsolatban, hiszen látható, hogy számos irányból vizsgálható a jogi megfelelés problématicája.

1. Szemantikai megközelítés

A "compliance" szó etimológiai megközelítése szerint az eredetileg a latin „complire” szóból származik, ami azt jelenti, hogy „kitölteni”, tehát „befejezni valamit, egy tranzakciót vagy folyamatot”, és „teljesíteni egy ígéretet”.²⁸ Ezen megközelítés mellett azonban egyértelműen angolszász "*compliance*" elnevezés a leginkább elfogadott és elterjedt, amely „követést, figyelembevétel, megfelelést, betartást vagy betartatást” jelent. A francia nyelvben a "compliance" és a "*conformité*" kifejezéseket felváltva használják, bár inkább az előbbi kifejezést részesítik előnyben.²⁹ A német nyelvben "*jogszerűség, a törvényeknek való megfelelés*" mellett "*integritás, becsületesség vagy üzleti etika*" mögöttes jelentéssel is bír a szó.³⁰

Áttekintve nemzetközi szakirodalmat azt találjuk, hogy ha valaki szeretné megérteni, hogy mit jelent a "*compliance*" kifejezés, és mi áll ezen új trend mögött, akkor – több szerzővel azonos módon megállapíthatjuk –, hogy *nehéz egy konkrét definíciót találni* a jelenségre,³¹ amely főként arra vezethető vissza, hogy a *megfelelés szempontjai iparáganként*

²⁵ *Supplemental Report on Sentencing Guidelines for Organizations* (August 30, 1991) <http://www.ussc.gov/sites/default/files/pdf/training/organizational-guidelines/historical-development/OrgGL83091.pdf>

²⁶ Biegelman-Biegelman i.m. 51.o.

²⁷ Ambrus-Farkas i.m. 35.o.

²⁸ Mohiuddin A. K. (2019). Patient Compliance: Fact or Fiction?. *Innovations in pharmacy*, 10(1), 10.24926/iip.v10i1.1621. <https://doi.org/10.24926/iip.v10i1.1621> (Retraction published Innov Pharm. 2020 Feb 25;11(1)) 1.o.

²⁹ GAUDEMÉT Antoine, «What is Compliance?», *RED*, 2020/1 (N 1), p. 89-92. DOI: 10.3917/red.001.0089. URL: <https://www.cairn.info/revue-red-2020-1-page-89.htm> (2025.01.10.)

³⁰ Preusche, Reinhard, and Karl Würz. *Compliance*. 3rd ed. 2020. Reprint, Haufe, 2020., 7.o.

³¹ Id. Gerhard Dannecker: *Compliance - Hazai és nemzetközi "Jó gyakorlatok"* (MJSZ, 2022., 3. Különszám, 196-209. o.), valamint Benjamin van Rooij and D. Daniel Sokol: *Introduction: Compliance as the Interaction between Rules and Behavior* in D. Daniel Sokol and Benjamin van Rooij (eds.) (2021) *The*

és szervezetenként eltérőek.³² Ennek ellenére mégis szükséges helyt adni azon törekvésnek, mely igyekezik azonosítani a közös ismérveket a jogi megfelelés biztosítása során, valamint igyekeznek megkülönböztetni a vállalatirányítás és a foglalkoztatási gyakorlatokat a jogi megfelelés egyedi jellemzőitől.

Rooij és Sokol is megerősíti, hogy nehéz átfogó definíciót találni arra, hogy mi is valójában a compliance, valamint arra is, hogy milyen tényezők befolyásolják a compliance folyamatokat és azt, hogy a compliance hogyan alakítja a különböző területeket.³³ A compliance meghatározása nem egyszerű, mivel magával a compliance szó mögöttes tartalmával kapcsolatban sincs konszenzus.³⁴

A legtöbb ebben a témában született értekezés a „compliance” - mint angol kifejezés - mögöttes nyelvtani, szemantikai értelmezéséből indul ki, de ez magában hordozza azt a veszélyt, hogy a compliance értelmezését lényegesen leegyszerűsítjük és evidenciák szintjén kezeljük csak a jelenséget. Ezzel a leegyszerűsítő értelmezési problémával kapcsolatban Kaplan megjegyzi, hogy éppen emiatt mind az üzleti vezetők, mind a hatóságok tisztviselői a „compliance és az etika” területét kezdetektől fogva széles körben félreértették, mivel úgy tekintettek rá, hogy a jogkövetés előmozdítása az gazdasági szervezetekben egy alapvetően egyértelmű, könnyen teljesíthető feladat és a jogszabályoknak történő megfelelés meglehetősen triviális kérdés. Kaplan megjegyzi, hogy éppen ezért sok cégvezető nem tekintette stratégiai fontosságúnak a megfelelési és etikai programokat, és ennek megfelelően nem alakítottak elegendő erőforrást hozzá, nem tulajdonítottak kellő fontosságot neki. Ugyanez a nézet vezetett a jogalkalmazó hatóságok gyenge végrehajtási erőfeszítéseihöz is, amelyeknek eredményeként hiányoztak azok a pozitív ösztönzők, amelyek a vállalatokat arra kényszerítették volna, hogy valóban hatékony programokat dolgozzanak ki.³⁵

Első körben, ha a compliance szülőhazájában keresgélünk meghatározás után akkor az Amerikai Jogi Intézet közelmúltban közreadott összefoglalója alapján³⁶ a „compliance” meghatározás alatt az alkalmazandó törvényeknek, rendeleteknek, szabályoknak, a szervezet etikai kódexének, etikai normáinak, illetve a jogilag alkalmazandó vagy egyébként kötelező érvényű iparági magatartási kódexeknek a

Cambridge Handbook of Compliance. Cambridge University Press. p 1-10., továbbá Pikó Rita, Laurenz Uhl, Sara Licci (szerk.): Handbuch Corporate Compliance, (1 ed.) Helbing Lichtenhahn Verlag, Basel (2022)

³² D. Daniel Sokol, Teaching Compliance (February 10, 2016). 84 University of Cincinnati Law Review 401 (2016), University of Florida Levin College of Law Research Paper No. 15-6. valamint Pikó Rita, Laurenz Uhl, Sara Licci (szerk) i.m. 4.o.

³³ Benjamin van Rooij and D. Daniel Sokol. 1.o.

³⁴ Gaudemet, i.m. 89. o.

³⁵ Cognitive Bias and the Need for “Behavioral Ethics and Compliance” <https://conflictofinterestblog.com/2012/01/cognitive-bias-and-the-need-for-behavioral-ethics-and-compliance.html> (2025.01.17)

³⁶ Az Amerikai Jogi Intézet („ALI”) az Egyesült Államok vezető független szervezete, amely a jog tisztázása, korszerűsítése és javítása érdekében végez tudományos munkát. Az ALI törvénymódosításokat, modellkódexeket és jogelveket dolgoz ki, vitat meg, vizsgál felül és tesz közzé, amelyek befolyással bírnak a bíróságokra és a jogalkotókra, valamint a jogi tudományosságra és oktatásra. Az Amerikai Jogi Intézet a jog e területéről először készítette el alapelveket rögzítő összefoglalóját, amely 2015-ben kezdődött Geoffrey P. Miller (New York University School of Law) és Jennifer H. Arlen (New York University School of Law), James A. Fanto (Brooklyn Law School) és Claire A. Hill (University of Minnesota Law School). <https://www.ali.org/news/articles/principles-law-compliance-and-enforcement-organizations-approved/> (2025.01.17)

betartását, valamint a szabályozó hatóságokkal való megfelelő együttműködést érti.³⁷ Látható, hogy ebben fogalmi meghatározásban is egy szűkebb, pusztán szemantikai alapú megközelítésű értelmezése található, nem részletezve tovább annak lényegi és tartalmi összetevőit. Érdekes módon maga az Amerikai Jogi Intézet is megjegyzi nyilatkozatában, hogy a téma jogi és etikai normákat is ötvöz, amely egyaránt foglalkozik a külsőleg előírt normákkal, és a belsőleg előírt szabályozásokkal, amelyek a hatóságok és igazságszolgáltatás szervek mérlegelési jogkörben hozott intézkedései, a végrehajtási eljárásokban elért egyezségek révén alakulnak ki, és amelyek nem rendelkeznek az általánosan kötelező erejű jogszabályok erejével.³⁸

2. Funkcionalista megközelítés

Tekintettel, hogy a szemantikai meghatározás önmagában nem tárja fel a compliance mélyebb rétegeit, ezért következő lépésként a *funkcionalista megközelítés* vihet közelebb a compliance jellegének jobb megértéshez.

Elsőként Pikó Rita meghatározására hivatkozhatunk, aki szerint a "compliance" az egyes vállalatok és szervezetek esetében a szabályok betartására és a szabályok betartását biztosító *szervezeti intézkedésekre* utal, amelyeket jellemzően olyan kifejezésekkel foglalnak össze, mint a megfelelőségirányítási rendszerek („CMS”), a megfelelőségi szervezet vagy a megfelelőségi program. A jogszabályoknak történő megfelelés véleménye szerint egy szervezet által annak érdekében tett *összes óvintézkedés összessége*, amellyel biztosítani tudja, hogy a szervezetet érintő valamennyi jogszabályt, és belső szabályt a szervezet szervei és alkalmazottai betartsák.³⁹

Szabó Zsolt Tibor véleménye szerint a compliance alapvetően *proaktív, preventív eszközrendszer*.⁴⁰

Daniel Sokol szerint a compliance másik legfontosabb feladata a megfelelési *kockázatok csökkentése*.⁴¹ Általánosságban elmondható, hogy a jogi megfelelés vizsgálatokor a vállalatok olyan megelőző eljárásokat alkalmaznak, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy *ne tegyék ki magukat az előírások be nem tartásával kapcsolatos kockázatoknak*.⁴² A compliance programok jellemzően kockázat-alapú megközelítést

³⁷ The American Law Institute "PRINCIPLES OF THE LAW, Compliance and Enforcement for Organizations - Tentative Draft No. 1" PART ONE: GENERAL PROVISIONS, Chapter 1, Definitions § 1.01. Definitions (h), <https://www.ali.org/publications/principles-law/compliance-risk-management-and-enforcement> (2025.01.17)

³⁸ The American Law Institute: Principles of the Law, Compliance and Enforcement for Organizations Is Approved May 17, 2021 | Press Release <https://www.ali.org/news/articles/principles-law-compliance-and-enforcement-organizations-approved/> (2025.01.17)

³⁹ Rita Pikó, Laurenz Uhl, Sara Licci (szerk.) i.m. 9.o. ahol Pikó Rita Zimmerman definícióján keresztül vezeti le, amely szerint a „*compliance a vállalat, annak szervei és alkalmazottai jogkövető magatartásának biztosítása érdekében tett összes óvintézkedés összessége a vállalatot és tevékenységét érintő valamennyi jogi szabályhozás tekintetében*”, Rudolf Zimmermann: Compliance - Grundlage der Corporate Governance in Josef Wieland (ed.): Handbuch Wertemanagement, Murmann Verlag, Hamburg 2004, 203.o.

⁴⁰ Szabó Zsolt Tibor: A vállalati compliance, a lobbi, a sikerdíj és a befolyás vásárlása, befolyással üzérkedés problematikája I. [1] (MJ, 2022/2., 91-99. o.)

⁴¹ Ambrus-Farkas idézi D. Daniel Sokol, Teaching Compliance (February 10, 2016). 84 University of Cincinnati Law Review 401 (2016), University of Florida Levin College of Law Research Paper No. 15-6.

⁴² Autorité de la concurrence: "Qu'est-ce que la conformité?" <https://www.autoritedelaconcurrence.fr/fr/quest-ce-que-la-conformite-1> (2024. 01. 20.)

alkalmaznak.⁴³ Ehhez kapcsolódóan Dannecker megjegyzi, hogy a compliance-nak van egy *bírságenyhítő* funkciója a büntető- és a szabálysértési jogban azáltal, hogy a büntetőjogilag vagy szabálysértési jogilag releváns magatartások esetén enyhítő körülményként értékelik a compliance alkalmazását.⁴⁴

E körben utalni szeretnék arra, hogy vannak más megoldások, amelyek új nézőpontul szolgálhatnak – az eddig evidenciaként kezelt – kockázatalapú megközelítések mellett vagy helyett.⁴⁵ Így például Raphaël Gellert véleménye szerint a kockázatalapú megközelítéssel szemben a jogalapú (normatív alapú) megközelítés állhat, amely szerint mindenki ugyanolyan szintű védelemre jogosult. Ezzel szemben a kockázatalapú megközelítés a kockázat szintjétől függő (kontextusfüggő) védelmet biztosít, azaz akár egyenlőtlen is lehet, hiszen a kockázatok súlyossága és bekövetkezésének valószínűsége kockázatonként változó lehet.⁴⁶

A kockázatkezelés alapja a jogi nem megfelelőségek megelőzése, amelyek több formában is megjelennek. Az egyik legnyilvánvalóbb ezek közül a büntetőjogi normák megsértése, azonban ezen túl a közjogi és magánjogi jogszabályok, valamint a vállalati belső szabályok és elfogadott morális, etikai normák megsértése is ebbe a körbe tartozhat.⁴⁷ Ezzel kapcsolatban fontos megemlíteni, hogy Pikó véleménye szerint a compliance talán legszűkebb értelmezését jelenti, ha azt csak a szervezetet érintő bűncselekmények megelőzésére korlátozzuk és kizárólag bizonyos bűncselekményekre összpontosítunk. A büntetőjogi compliance ezért szűkebb, mint az a compliance megközelítés - amit az elején vállalati compliance-ként is neveztünk -, amelynek célja az összes jogi szabályozásnak való megfelelés biztosítása, ezért véleménye szerint a büntetőjogi compliance ma már elavultnak és nem megfelelőnek tekintendő.⁴⁸

A vállalati compliance kialakulásának történetét vizsgálva – létezésének legfontosabb oka - a vállalatokra leselkedő egyik legnagyobb kockázat a szervezet vezetői és munkavállalói által elkövetett szándékos szabályszegések – azaz visszaélések - kockázata jelenti.⁴⁹ Talán triviális, de kimondatlanul is igaz, hogy a compliance

⁴³ Benedek Petra: COMPLIANCE MENEDZSMENT A PÉNZÜGYI SZOLGÁLTATÁSOKBAN, MUNKAÜGYI SZEMLE 62 : 4 pp. 41-51. (2019) 45 o.

⁴⁴ Gerhard i.m. 200.o.

⁴⁵ Bello, A.U., Harvey, J. From a risk-based to an uncertainty-based approach to anti-money laundering compliance. *Secur J* 30, 24–38 (2017). <https://doi.org/10.1057/s41284-016-0002-0>

⁴⁶ EDPS Podcast, The risk-based approach under the data protection reform https://edps.europa.eu/press-publications/publications/podcasts/risk-based-approach-under-data-protection-reform_en (2025.01.17.) see also Gellert, Raphaël, 'Introduction: The risk-based approach as the opposite of the rights-based approach, or as an opportunity to analyse the links between law, regulation, and risk?', *The Risk-Based Approach to Data Protection* (Oxford, 2020; online edn, Oxford Academic, 22 Oct. 2020),

⁴⁷ Szabó Zsolt Tibor: A vállalati compliance, a lobbizás, a sikerdíj és a befolyás vásárlása, befolyással üzérkedés problematikája II. (MJ, 2022/3., 139-146. o.)

⁴⁸ Pikó Rita, Laurenz Uhl, Sara Licci (szerk.) i.m. 9.o.

⁴⁹ Rab Henriett, Sütő Bianka: A munkajog reflexív jellege a vállalatok társadalmilag felelős működésének szemszögéből. *JURA* 1 pp. (2017), 345. megemlíti, hogy az egyének ezen haszon maximalizálási célja felülírja a jognak való megfelelés minden ösztönzőjét, amely odáig vezetett, hogy a huszonegyedik századra a vállalati vezetők jövedelme soha nem látott módon megnövekedett. Thomas Piketty „A tőke a 21. században” című művében kifejti, hogy a mai jövedelmi egyenlőtlenség abban különbözik a 19. századi tőkés jövedelmi egyenlőtlenségétől, hogy ma a társadalom felső decilisének és centilisének a jövedelemből származó vagyona növekedett meg. Ez pedig oda vezethető vissza, hogy a vállalatvezetőknek saját

szorosan összefügg a *visszaélés*⁵⁰ fogalmával. A jogi megfelelés és a visszaélés közötti kapcsolat sokrétű, és különböző összefüggésekben vizsgálták már, és egyértelmű kapcsolat állapítható meg közöttük, így például a vállalati visszaélések és a vezetők viselkedése közötti kapcsolatban.⁵¹ A jogi megfelelés hiánya olyan környezetet teremthet, amely kedvez a rosszhiszemű visszaélészerű viselkedésnek, illetve a vállalati visszaélések felderítésének nehézségei jelzik, hogy egy jól működő jogi megfelelési rendszer döntő szerepet játszik a szervezeteken belüli rosszhiszemű visszaélések megelőzésében, így fontos *preventív funkciót* töltve be a vállalkozások működésében.⁵²

Ezen túl Geoffrey Parsons Miller meghatározása szerint a compliance lényeges eleme az is, hogy a belső szervezetben elhelyezkedő compliance szervezet olyan formában *továbbítja, interpretálja* a törvényhozók és a szabályozó hatóságok által megfogalmazott viselkedési jogszabályokat, normákat, amelyek a jog iránt nem érdeklődő vagy a joghoz nem értő emberek számára is könnyen érthetőek, és amelyeket ellenőrizni és betartatni lehet a szervezeten belül. Miller szemléletes megfogalmazásával a compliance így a jogrendszer "*fékete doboza*", amelyben a normatív szabályokat az egyes komplex szervezetek belső rendszerében újra kihirdetik és a rendelkezésre álló belső eszközzel hajtják végre.⁵³ Miller ezen értelmezése két aspektusból is fontos. Először is rámutat compliance további funkciójára, amely egy lokális *jogalkalmazói, interpretáló és végrehajtó funkció*, másrészt ebből következően annak okára is, hogy a definiálási próbálkozásokat megnehezítő sokszínűség és egyediség problematikája az egyes szervezeteken belüli értelmezési lehetőségek sokaságából fakad.

Ahogy Preusche és Würz megjegyzi, amíg minden alkalmazott törvényesen és becsületesen viselkedik, a jogi megfelelés csupán egy absztrakt koncepció. Ha viszont a normáktól való bármilyen eltérés történik - mint például a kötelességszegés -, akkor annak konkrét következményei vannak: sérül az vállalat megítélése, imázsza, üzleti partnerek elégedetlenek lesznek, csökken a nyereség, kártérítési igények jelennek meg és legrosszabb esetben bírósági eljáráshoz vezet. Preusche és Würz ezért a compliance-t a *vállalatirányítás elengedhetetlen részének* tekinti.⁵⁴

Hasonlóképpen azonosította Benedek Petra 2019-ben a compliance-t mint *menedzsment rendszert*, amely kockázat- és folyamat alapú keretrendszerként biztosítja a jogi megfelelést.⁵⁵ Ezt az álláspontot erősíti a Nemzetközi Szabványügyi Testület szabványosítási törekvése - a már hatályon kívül helyezett - ISO 19600:2014-es, valamint az azt felváltó ISO 37301:2021⁵⁶ „compliance menedzsment rendszerekről” szóló

jövedelmezési politikája van. In: James Pierson: Background Facts, In: Tom Church- John B. Taylor-Christopher Miller: Inequality and Economic Policy. Hoover Press, 2015.

⁵⁰ Itt „szabályszegés” értelemben használva, és nem azonosítva azt csak a büntetőjogi „csalás” fogalmával

⁵¹ Cohen, J., Ding, Y., Lesage, C., & Stolowy, H. (2010). Corporate fraud and managers' behavior: evidence from the press. Journal of Business Ethics, 95(S2), 271-315. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0857-2>

⁵² Gupta, P. and Gupta, S. (2015). Corporate frauds in india – perceptions and emerging issues. Journal of Financial Crime, 22(1), 79-103. <https://doi.org/10.1108/jfc-07-2013-0045>

⁵³ Geoffrey Parsons Miller, "Compliance: Past, Present and Future," University of Toledo Law Review 48, no. 3 (Spring 2017): 440. o

⁵⁴ Preusche és Würz. i.m. 7.o.

⁵⁵ Benedek Petra i.m. 43.o

⁵⁶ ISO 37301:2021 Compliance management systems Requirements with guidance for use <https://www.iso.org/standard/75080.html> valamint ISO 19600:2014 Compliance management systems Guidelines <https://www.iso.org/standard/62342.html>

szabványa is, amelyet a Magyar Szabványügyi Testület magyar nemzeti szabvánnyá nyilvánított. A vállalatirányítási folyamatok ezen sztenderdizációja meghatározza azokat az alapfogalmakat, amelyek elősegítik a compliance folyamatok egységes megközelítését, függetlenül az adott szervezet egyedi jellemzőitől. Ezek alapján a compliance fogalma alatt a szervezet *compliance kötelezettségeinek teljesítését* jelenti. A *compliance kötelezettségek* alatt azokat a *követelményeket*⁵⁷ értjük, amelynek a szervezetnek kötelezően meg kell felelni, valamint azokat, amelyeknek a szervezet önkéntes döntése alapján meg kíván felelni. Ez a meghatározás is megkülönbözteti a hagyományos jogrendszer által megalkotott jogszabályokat az érintett vállalat saját maga megalkotott önszabályozó normáitól, amelynek célja valójában a megfelelő *compliance kultúra* kialakítása. Ez a kultúra magában foglalja mindazokat az értékeket, etikai normákat, meggyőződések és magatartásokat, amelyek az egész szervezetben léteznek és befolyásolják a szervezet struktúráit és ellenőrzési rendszereit, hogy *olyan viselkedési normákat hozzanak létre, amelyek elősegítik a megfelelést*.⁵⁸ Ezeknek a első normákat a mindenkor menedzsment felelőssége meghatározni és következetesen betartatni.⁵⁹

A fentiekből fakadóan a compliance - a menedzsment rendszeren túl - *szervezeti kultúrát alakító és meghatározó* tényező is,⁶⁰ azaz amennyiben egy vállalkozás kultúrája nincs összhangban az etikai normákkal, a jogi megfelelés hatástalan lesz⁶¹ ennek megfelelően a compliance kockázatot be kell ágyazni a vállalati kultúrába, mint az egész szervezet magatartását irányító közös alapelveket.⁶² Ez egyben az integritás kérdésköréhez vezet és amellyel szoros kapcsolatban van. Preusche és Würz szerint az ISO 19600 kapcsán világossá teszi, itt nem csak a jogi megfelelésről van szó, hanem *integritásról* is, amelyet ugyanilyen fontos célként javasolnak értelmezni.⁶³ Jelen tanulmány keretein túlmutatna az integritás fogalmának mélyebb elemzése azonban itt annyit érdemes megjegyezni, hogy a vállalati integritás azt az összhangot jelenti, amellyel egyrészt a vállalat kifejezett szándéka, hogy meghatározza értékeit és a társadalomban betöltött szerepét, másrészt azt a kapcsolatot is magában foglalja, amely ezen szervezeti szándéknak a vállalat munkavállalóinak, képviselőinek konkrét kötelezettségvállalásaiban és cselekedeteiben való megnyilvánulása között áll fenn.⁶⁴

⁵⁷ Az ISO 37301:2021 3.14 pontja ad definíciós magyarázatot a „*követelmény*” olyan szükségletet vagy elvárást jelentet, amely konkrétan, általában hallgatólággosan(!) („generally implied”) vagy kötelezően meghatározott. „Általában hallgatólággosan meghatározott” azt jelenti, hogy a szervezet és az érdekelt felek számára ez szokás vagy általános gyakorlat, hogy a szóban forgó igény vagy elvárás hallgatólággosan meghatározott, amely munkajogi szemszögből egyértelműen megfeleltethető az egyszólagúan kialakított munkáltatói gyakorlatnak.

⁵⁸ ISO 37301:2021, 3.28. pontja

⁵⁹ ISO 37301:2021, 5.1.2. pont

⁶⁰ Jennifer Robison, Alex Power and Dan Grafstein: Compliance Is a Culture Issue, September 20, 2019, <https://www.gallup.com/workplace/266828/compliance-culture-issue.aspx> (2025.01.12.)

⁶¹ Brener, A. (2020) Strategies for Compliance. 1st edn. Routledge. P 146.o.

⁶² Boubaker, S., Buchanan, B. and Nguyen, D. K. (2016) Risk Management in Emerging Markets. Emerald Group Publishing Limited, 44-45. o.

⁶³ Preusche és Würz. i.m. 8.o.

⁶⁴ Kennedy-Glans, Donna, and Robert Schulz. Corporate Integrity. 1st ed. 2010. Reprint, Wiley, 2010.

Gerhard Dannecker szerint a jogi megfelelés gyakran a "helyes gyakorlaton" alapuló belső szabályok betartását jelenti, amely a *vállalat önszabályozási funkció* tárgyát képezi.⁶⁵

A fentiekén túl, Simon Zadek szerint a compliance az *üzleti tevékenység költségeként* is értelmezhető; a vállalat hírnevének védelme és a peres ügyek kockázatának csökkentése révén értéket teremt.⁶⁶ Ezzel kapcsolatban érdemes megemlíteni, hogy ez a nézet sokkal inkább egy compliance kultúra fejlődésének egy meghatározott pontján érvényesül és később sokkal inkább, mint versenyképességi tényezőre tekintenek rá a vezetői oldalon. Ezt támasztja alá Benedek Petra kutatása, amely során a pénzügyintézetekben a compliance korai, hazai bevezetése idején, arra pusztán, mint tulajdonosi elvárásra és annak költségeként tekintettek.⁶⁷

Gaudemet mindezt akként foglalja össze, hogy a compliance technikák valódi célja az, hogy a vállalatokat arra ösztönözzék, hogy saját költségükön ellenőrizzék a rájuk vonatkozó szabályokat, és a szervezeten belül implementálják a szabályok betartásának ellenőrzését úgy, hogy az esetleges jogsértéseket rögzítik (magatartási kódex), továbbá megkönnyítsék az ilyen jogsértések azonosítását és bejelentését (különösen a számviteli belső ellenőrzési eljárásokkal és a bejelentővédelmi rendszerekkel), valamint a szankciók vállalaton belüli megszervezésével (fegyelmi szankciórendszer). Így véleménye szerint a compliance inkább a szervezeti menedzsment tudomány területe, mintsem jogi kérdés.⁶⁸ Továbbá a vállalati compliance programok egy nagyon fontos funkciójára is rámutat, amely a jogszabályok betartásával és betartatásával kapcsolatos - hallgatolagos vagy éppen kimondott - *felelősségtelepítés* és *erőforrástranszfer* az állami szervek irányából az egyes vállalatok felé, felismerve azt, hogy az állami jogérvényesítés költséges és hatékonytalan, különösen összetett szervezetű és működésű nagyvállalatoknál, egyúttal megtalálva a megoldást a megfelelő módon történő megvalósításra.⁶⁹

3. Dogmatikai megközelítés

A compliance Egyesült Államokbeli történeti előzményeit, valamint a compliance jelenlegi fejlődési trendjeit is figyelembe véve jogos a kérdés, amelyet Jérôme Chacornac tesz fel, hogy a compliance mennyiben tekinthető a hagyományos jogrendszer kudarcának a gazdasági társaságoknál felmerülő bizonyos üzleti kockázataival szemben, vagy éppen ellenkezőjeként a compliance csak a meglévő jogrendszerünk szükséges és pragmatikus kiterjesztése a nagyvállalatok működési komplexitásának kezelése érdekében.⁷⁰ Véleményem szerint azonban semmiképpen nem értelmezhető a hagyományos jogrendszer kudarcának a compliance megjelenése

⁶⁵ Gerhard Dannecker: Compliance - Hazai és nemzetközi "Jó gyakorlatok" (MJSZ, 2022., 3. Különszám, 196. o.)

⁶⁶ Zadek, S. (2007). The Path to Corporate Responsibility. In: Zimmerli, W.C., Holzinger, M., Richter, K. (eds) Corporate Ethics and Corporate Governance. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-540-70818-6_13

⁶⁷ Benedek Petra i.m. 42.o.

⁶⁸ Gaudemet, i.m. 90.

⁶⁹ Gaudemet i.m. 91.

⁷⁰ Jérôme Chacornac « La « compliance » : conquête ou aveu de faiblesse de l'État de droit ? », Annales Universitatis Scientiarum Budapestinensis de Rolando Eötvös Nominatae Sectio Iuridica, Tome LXI, 2022, 70.o.

abban az értelemben, hogy ugyan az állami erőforrások korlátozottak a jogszabályok érvényesítése és betartatása területén, de a compliance egy olyan lehetőséget biztosít az érintett vállalatok számára, amelyen keresztül hatékonyabban és megfelelő autonómia biztosításával magasabb szintű normakövetést biztosít össztársadalmi szinten. Azaz Chacornac kérdésére sokkal inkább az a válasz tűnik adekvátnak, hogy az állam részben kiszervezte a jogszabályok betartatásának alkotmányos feladatát az érintett vállalatokra. Amennyiben a compliance jelenségét mégis a hazai jogrendszerben szeretnénk elhelyezni a klasszikus jogági felosztás mentén, akkor azt találjuk, hogy a témával foglalkozó hazánkban megjelent értekezések, elemzések vagy valamely jogágspecifikus programként, vagy általános jogágakon átívelő compliance intézményként tesznek kísérletet a definíciójára.

Az első tekintetében megemlíthető Jacsó Judit megfogalmazása szerint a compliance a büntetőjog keretein belül fejt ki hatását azáltal, hogy a büntetőjogi felelősségre vonást igyekszik megelőzni illetve csökkenteni meghatározott vállalati eszközökkel a jövőre nézve, amely fényében a compliance, mint büntetőjogi compliance a hagyományos büntetőjogi eszközök mellett a jog érvényesülésének szolgálatába állított általános instrumentum.⁷¹ Erdős Gabriella - Óry Tamás az adójogi megfelelést gyakorlatilag az adójogi és ezen belül az adóeljárás normáinak betartásával azonosítja.⁷² Horányi Márton szerint a versenyjogi megfelelés során a jogalkotó az önértékelésen keresztül komoly jogi kockázatot telepít a vállalkozásokra, amely alapszintű versenyjogi tudatosság kialakításán, és egy teljes körű versenyjogi kockázati térkép alapján egy összetett versenyjogi megfelelési program kialakítását jelenti.⁷³

A második típusú kategorizálásra tesz kísérlete például Ambrus István – Farkas Ádám meghatározása, amely szerint a compliance a különböző jogszabályoknak (jogi normáknak), valamint belső, a vállalat által saját maga által felállított, részben szintén jogszabályokon, részben pedig erkölcsi-etikai alapokon nyugvó (például adott esetben etikai kódexekbe foglalt) normáknak való megfelelést jelenti.⁷⁴ Hasonlóan vélekedik Chacornac, aki szerint a compliance nem feleltethető meg egy jól meghatározott jogterületnek, hanem az egy jogterületeken átívelő jelenség.⁷⁵ Molnár Erzsébet meghatározása alapján a compliance mindazon intézkedések összessége, amelyek megtételét megköveteljük a vállalkozásoktól, annak érdekében, hogy garantáljuk a vállalkozások, azok tagjai és dolgozói minden jogi, etikai norma által előírt kötelezettséget teljesítenek a tilalmakra vonatkozó szabályokat pedig betartsák, azaz a compliance a szervezeten belüli normakonformitást jelent.⁷⁶ Balogh Mónika megfogalmazása szerint a compliance általános értelmében nem jelent mást, mint a vonatkozó összes (jogi és egyéb) szabálynak, elvárásnak való megfelelést, azok szerinti működést azzal, hogy ez elsősorban nem a vállalat belső folyamatait – termék- vagy

⁷¹ Jacsó Judit: Büntetőjogi compliance mint a jog érvényesülésének új eszköze nemzetközi kitekintéssel, *MAGYAR JOG* 5 pp. 278. 8 o. (2022)

⁷² dr. Ambrus István, dr. Erdős Gabriella, dr. Horányi Márton, dr. Óry Tamás: *Magyarázat a compliance jogszabályairól II. Adó- és versenyjogi compliance*, 2023, Wolter Kluwer Hungary, Budapest, 45.o.

⁷³ dr. Ambrus István, dr. Erdős Gabriella, dr. Horányi Márton, dr. Óry Tamás: i.m. 386.o.

⁷⁴ Ambrus István, Farkas Ádám i.m.19.o.

⁷⁵ Chacornac i.m. 70-71.o.

⁷⁶ Dr. Ambrus István, Dr. Mezei Kitti, Dr. Molnár Erzsébet: *Magyarázat a compliance jogszabályairól I., Általános és büntetőjogi compliance*, 2021, Wolter Kluwer Hungary, Budapest, 22.o.

szolgáltatás-előállítási módját –, hanem mindezen tevékenységek mikéntjének a külső világra gyakorolt hatásait tekinti vizsgálatá tárgyának. Azaz azt, hogy a vállalat hogyan illeszkedik be közvetlen, valamint tágabb értelemben vett környezetébe.⁷⁷

A dogmatikai szempontból érdekes megemlíteni – ahogy erre Jacsó Judit is rámutat – hogy a jogkövetés kérdésére a jogtudomány sokáig nem fordított megfelelő figyelmet,⁷⁸ illetve ezzel a kérdéssel ritkán találkozhatunk a compliance jogi gyökereiről szóló vitával a szakmai diskurzusban. Ennek nehéz megfejtetni az okát, de az egyik talán az lehet, hogy a mindennapi compliance munkában a jogkövetés intézményének fontosságát adottnak – sokkal inkább evidenciának – tekintik a jogalkalmazók, és sokkal inkább a konkrét ágazati szabályokra kerül a hangsúly és kevésbé a dogmatikai alapokra. Akárcsak a nemzeti jogrendben megalkotott jogszabályok tekintetében, ugyanúgy a szervezeten belüli szabályozóknál is fontos, hogy a címzettek elfogadják és kövessék azokat. Ez Tyler szerint e jogalkotási hatékonyság kulcsa is egyben.⁷⁹ Ezen az alkotmányjogban is felmerülő dilemmával kapcsolatban Jakab és Gajdusчек megjegyzi, hogy a jogi megfelelés általában (azaz nemcsak a szervezeten belüli megfelelés) azt jelenti, hogy a jogi normákat *hogyan követik* a mindennapi gyakorlatban, és *mennyire hatékonyak* ezek a normák. Véleményük alapján a megfelelés mértéke két fő tényezőtől függ: a működő jogrendszerrel és a jogi kultúrától.⁸⁰

Ez a két aspektus azonban nem csak nemzeti szinten, hanem szervezeti szinten is szükségszerűen előfeltétele a hatékony megfelelési programoknak, amelyet intézményi szinten következetesen alkalmazott (ideértve a megfelelő szankciórendszert) szervezeti szabályrendszerként, valamint szervezeti compliance kultúraként lehet értelmezni és ebben a tekintetben ezek a feltételek univerzálisaknak tekinthetők.

Ezt erősíti meg McAdams & Nadler szerint a jognak történő megfelelés nem csupán a törvény betűjének betartásáról szól, hanem arról is, hogy a jog és a jogi szereplők *hitelesnek* és *legitimnek* tekinthetők, mivel az érintett jogalanyok nagyobb valószínűséggel tartják be a törvényt, ha azt legitimnek, és ha a jogi szereplőket hitelesnek tekintik.⁸¹

Másik olyan aspektus, amely makró-intézményi szinten fontos megfigyelés, - amely véleményem szerint transzponálható mikro-intézményi környezetbe is – az adott

⁷⁷ Balogh Monika: A munkaügyi compliance audit, 2015, Wolters Kluwer Hungary Kft. 1.1 fejezet ugyanakkor itt érdemes felhívni a figyelmet arra, hogy Balogh Mónika behozza a „munkaügyi compliance audit” definícióját, amely egy olyan vállalatirányítási audit, mely előre meghatározott auditprogram alapján, szakmai, munkajogi, menedzsment, piaci és etikai szempontok szerint vizsgálja a vállalat működését azzal a céllal, hogy annak az adott vállalatra vonatkozó – az egyes funkciókat, eljárásokat, folyamatokat és dokumentumokat, valamint erőforrásokat érintő – jogi, és a piac által alkotott szabályoknak és elvárásoknak való megfelelést ellenőrizze, a jogszabály által biztosított lehetőségek kihasználását elősegítse, és a vállalat céljainak, érdekeinek, politikáinak megfelelő optimális működéssel kapcsolatos problémákat feltárja, és ezek orvoslására megfelelő alapot nyújtson.

⁷⁸ Jacsó Judit i.m. 8 o. (2022)

⁷⁹ Tyler, T. (2021) Why People Obey the Law, Princeton University Press. 1.o.

⁸⁰ Jakab, András and Gajdusček, György (2019) *The Rule of Law, Legal Consciousness and Compliance*. In: Hungarian Social Report 2019. TÁRKI Social Research Institute, Budapest, pp. 277-294. ISBN 9771419979003

⁸¹ McAdams, R. and Nadler, J. (2008). Coordinating in the shadow of the law: two contextualized tests of the focal point theory of legal compliance. *Law & Society Review*, 42(4), 866.o. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2008.00361.x>

jogrendszer *igazságossága*, mint például az, hogy a hatóságok betartják a bírósági ítéleteket, döntő fontosságú a jogszerűség és az alkotmányosság szempontjából, és szélesebb körű szakpolitikai és politikai következményekkel járhat.⁸² Hasonlóképpen a szervezeti igazságosság hatékonyabban biztosítja a jogszabályi megfelelést, azáltal, hogy szervezet biztosítja a „kimenetek (döntések) igazságosságát” illetve az „eljárások igazságosságát”, ellenkező esetben a vélt igazságtalanságot (gyakran erkölcstelen) válaszlépésekkel „kompenzálják” az érintettek.⁸³

Ha ennek ellenére el szeretnénk helyezni a compliance intézményét a hazai jogrendszerben, akkor kiindulópontként érdemes a magyar Alaptörvényt megvizsgálunk, amely a törvényeknek és rendeleteknek való megfelelés kötelezettségének jogi alapelvét rögzíti.

Az Alaptörvény R) cikk (2) bekezdés előírja a jogszabályok betartásának és annak való általános megfelelés általános kötelezettségét.⁸⁴ Ahogy Kiss Barnabás megfogalmazza a jogállamiság elvéből is levezethető általános követelmény, hogy mindenki tartsa tiszteletben az állam alkotmányát és jogszabályait. Ezt a kötelezettséget ugyan ma már evidenciának vesszük, azonban a nemzeti alkotmányok jellemzően külön is deklarálják.⁸⁵ Ez a cikk önmagán is túlmutató általános jelentőséggel bír a compliance rendszerek szempontjából tekintettel arra, hogy a gazdasági társaságok - mint címzett jogalanyok - tekintetében állami felhatalmazást ad a jogszabályban meghatározott magatartások kikényszerítésére, de ezáltal implicite maguknak a gazdasági társaságoknak is felhatalmazást ad arra, hogy ezeket a jogszabályokat betartassák az általuk foglalkoztatott munkavállalók, vállalkozók és megbízottak tekintetében. Azaz Alaptörvény az általánosan kötelező magatartási szabályokon túlmutatóan jelöli ki a compliance fő célját, azaz, hogy az érintett gazdasági társaság *biztosítsa az érintettek jogszabályban, etikai normákban elvárt magatartását* szervezeti szinten is. Ezzel a jogalkalmazói szintek között egy új szint lép be, ahol a kikényszerítés kötelezettségét az adott vállalkozás vállalja át.

Az elvárt és előírt magatartások biztosításának alkotmányos követelményei azt is feltételül szabják, hogy a betartandó szabályok a címzettek számára elérhetőek és megismerhetőek, amely vélelmet általában valamennyi jogrendszer alapvető szinten alkalmazza, hiszen ennek hiányában a kötelezettségek nem lennének kikényszeríthetőek. Árva Zsuzsanna szerint az Alaptörvény R) cikk egyben összefügg a jogegyenlőség klauzulájával is, amely szerint a jogszabályok mindenkire egyformán kötelezőek.⁸⁶ Mindkét alaptörvényi feltétel – azaz a *megismerhetőség* és *jogegyenlőség* - megjelenik a jogalkalmazás legalsó szintjén is, amikor szervezeti szinten kell jogszabályi megfelelést

⁸² Kapiszewski, D. and Taylor, M. (2013). Compliance: conceptualizing, measuring, and explaining adherence to judicial rulings. *Law & Social Inquiry*, 38(04), 803-835. <https://doi.org/10.1111/j.1747-4469.2012.01320.x>

⁸³ Palazzo, G. (2007). Organizational Integrity — Understanding the Dimensions of Ethical and Unethical Behavior in Corporations. In: Zimmerli, W.C., Holzinger, M., Richter, K. (eds) *Corporate Ethics and Corporate Governance*. Springer, Berlin, Heidelberg. 117.o. https://doi.org/10.1007/978-3-540-70818-6_9

⁸⁴ Alaptörvény R) cikk (2) bek. „Az Alaptörvény és a jogszabályok mindenkire kötelezőek.”

⁸⁵ Kiss Barnabás: Útmutató az alaptörvényhez Budapest, Magyarország; ORAC Kiadó Kft. (2023) a 18. pontban az R) cikkhez fűzött magyarázat

⁸⁶ Árva Zsuzsanna: Nagykommentár Magyarország Alaptörvényéhez, 2023. január 1. időállapot, 2023. évi Jogtár-formátumú kiadás, ISBN 978-963-594-201-5

biztosítani. Ezek az alkotmányos normák a szervezeten belüli compliance rendszerek tekintetében egyértelműen leképezhetők a hatályos munkajogi normákban is, amikor az általános alapelvek között rögzített tájékoztatási kötelezettséget, az egyenlő bánásmód, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok betartásának követelményét kell az adott szervezetnek kötelezően figyelembe vennie.

Ezen túl természetesen a hazai jogrendszerben jellemzően az ágazati jogszabályok fogalmazznak meg kötelező jelleggel a jogi megfelelés ellenőrzését(!) előíró szabályokat. Ilyen például a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény, a biztosítási tevékenységről szóló 2014. évi LXXXVIII. törvény, a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény,⁸⁷ a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet⁸⁸, a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény.⁸⁹

Egyetlen kivételként - amely az Alaptörvény mellett általános jelentőséggel bír a gazdálkodó szervezetek számára a compliance rendszerek létrehozása során – a munkajogi szabályozást hívhatjuk ki, amely mintegy ernyőként fedi le a szervezeti működés azon aspektusait, amelynek célja az hogy a munkavállalói betartsák a kötelező jogszabályokat, belső szabályokat és etikai normákat. Kijelenthető, hogy a szektorális szabályozások felett, általános jelleggel a munkajogi szabályozás játszik a leghangsúlyosabb szerepe a compliance tekintetében és dogmatikai szempontból leginkább munkajogi intézményeken keresztül tud megvalósulni a jogi megfelelés biztosítása.

Ahogy azt Gaudemet is megjegyzi a modern francia jogi kultúra – ahogy a magyar is - a legalitás eszméjére épült, vagyis arra az elképzelésre, hogy vannak szabályok, amelyek magatartást írnak elő, tilalmakat szabnak meg, és az ezeket megszegőket bíróság által meghatározott szankciókkal fenyegetik. Ezzel szemben a compliance más irányba kíván hatni, mert azzal foglalkozik, hogy olyan hatékony mechanizmus kerüljön alkalmazásra, amely a jogszabályok megszegésének kockázatát csökkenti. Ezért véleménye szerint a compliance-t alapvetően nem az általa felölelt jogi diszciplínák jellemzik, hanem az általa alkalmazott technikák.⁹⁰

Éppen ezért a fenti gondolatmenettel egyetértve a compliance valójában független, hogy mely jogterületen – így például büntetőjogi, versenyjogi, adózási, hitelintézeti, adatvédelmi – kerül alkalmazásra, és ugyanígy nem függ, hogy jogszabálynak, belső szabályzatnak, vagy éppen etikai normáknak történő megfelelésről beszélünk. Ennél fontosabb jellemzője a compliance programoknak, hogy a megcélzott

⁸⁷ Benedek Petra i.m. 42. (2019)

⁸⁸ Jacsó Judit: Compliance menedzsment szerepe és jelentősége a vállalatokon belül MISKOLCI JOGI SZEMLE: A MISKOLCI EGYETEM ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KARÁNAK FOLYÓIRATA 15: 4 pp. 72-82., 11 p. (2020)

⁸⁹ Jacsó Judit: A compliance fogalmáról és szerepéről a gazdasági életben, MISKOLCI JOGI SZEMLE: A MISKOLCI EGYETEM ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KARÁNAK FOLYÓIRATA 14: 1. különszám pp. 82-91., 10 p. (2019)

⁹⁰ Gaudemet i.m. 91.

jogalanyok magatartását befolyásolják és irányítsák olyan irányban, amely lehetővé teszi a jogalanyok önkéntes jogkövető magatartását.

Adott szervezeten belül a munkavállalók önkéntes jogkövető magatartását azonban több minden is befolyásolhatja, és ennek csak egy szelete a munkáltató által hozott belső szabályokban előírt megfelelési kötelezettség. Lényegesen nagyobb szerepe van a munkavállalók személyes értelmezésének és megértésének, amelyet alátámasztanak azok a kutatási eredmények is, amelyek a hazai jogi normakövetést, jogtudatot vizsgálták. Gajdusчек György szerint nehéz jogkövető magatartást felfedezni ott, ahol mély szakadék húzódik az írott jog, a formális jog intézményei és a tényleges valóság között, vagy éppen hiányzik a konzisztens értékrend, azaz a szervezeti integritás sérül. Ugy szintén fontos felismerni azokat a kognitív torzításokat, amellyel a legtöbben értelmezik a belső szabályrendszert és ahogy Gajdusчек megállapítja a hazai jogtudatkutatások kapcsán, hogy szinte mindenki úgy véli, hogy ő sokkal jobb, erkölcsösebb és jogkövetőbb másoknál (másokban nem lehet megbízni),⁹¹ ami lényegesen befolyásolhatja a szabályok egyéni szintű betartását.

III. Összefoglalás

A jogkövető magatartást számos tényező befolyásolhatja, többek között a fennálló jogalkotó és jogalkalmazó intézmények, valamint - a compliance fejlődésével - a gazdasági szereplők magatartása. Ahogy azt a történeti áttekintésben láttuk az Egyesült Államokban, valamint a társadalmi kataklizmák eredményeként a demokratikus intézmények és igazságszolgáltatási rendszer jelentős hatást gyakorol a jogkövetésre.⁹² A jogi megfelelésre hatással lehet a jogi intézményrendszer hitelessége, a jogi kultúra színvonala, továbbá a jogi szöveg egyértelműsége és annak egyértelmű meghatározása is, hogy mit kell vagy nem kell tenni a jogi szankciók elkerülése érdekében.⁹³

Összefoglalóan a compliance fogalma egyrészt meghatározható, mint olyan proaktív, preventív és önszabályozó vállalatirányítási keretrendszer, amelynek célja a működésből fakadó nem-megfelelési kockázatok megelőzése és csökkentése – így különösen a visszaélési kockázatok megelőzése – valamint a vállalat integritásának védelme, olyan folyamatokon keresztül, amely interpretálja a jogszabályokat a jogalanyok részére, és ennek megfelelően támogatja egy olyan szervezeti kultúra kialakítását, amely biztosítja a szabálykövető magatartást. Ezzel együtt a compliance fontos eleme az önszabályozási aspektusa, amely során a vállalatok egyes végrehajtási és szankcionálás funkciókat a szervezeten belülre transzferálnak az állami jogérvényesítés költséges és hatékonytalan természete miatt (mint pl. állami végrehajtói kapacitások hiánya, állami végrehajtás nyilvánossága, állami végrehajtás

⁹¹ Gajdusчек György: *Jogtudat és értékvilág - mint a magyar jogrendszer környezete*, In: Jakab, András; Gajdusчек, György (szerk.) *A magyar jogrendszer állapota*, Budapest, Magyarország: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet (2016) 962 p. pp. 95-115., 21 p., 115.o.

⁹² Haw, I., Hu, B., Hwang, L., & Wu, W. (2004). Ultimate ownership, income management, and legal and extra-legal institutions. *Journal of Accounting Research*, 42(2), 423-462. <https://doi.org/10.1111/j.1475-679x.2004.00144.x>

⁹³ McElhattan, D. (2021). The exception as the rule: negligent hiring liability, structured uncertainty, and the rise of criminal background checks in the united states. *Law & Social Inquiry*, 47(1), 132-161. <https://doi.org/10.1017/lsi.2021.35>

kiszámíthatatlansága), amely egy felelősségtelepítési és erőforrástranszfer folyamat az állami oldalon.⁹⁴ Másként fogalmazva a compliance egy olyan - a hagyományos jogrendszer kiterjesztéseként értelmezhető - vállalatirányítási rendszer, amelyen keresztül az állam kiszervezi az érintett jogalanyokhoz (tipikusan jogi személyeknek) a jogszabályoknak történő megfelelés – az adott jogalany sajátosságainak és igényeihez igazodó - technikai módszereinek kidolgozását, bevezetését, alkalmazását, és ellenőrzését, amely révén áttelepíti az ezzel járó költségeket és kockázatokat is. Ebből fakadóan az érintett jogi személyek kockázatalapú megközelítés alkalmazásával egy hatékonyabb önszabályozási rendszert hoznak létre, annak érdekében, hogy csökkentsék/megelőzzék a jogi felelősségüket (legyen az polgári, büntetőjogi, vagy közigazgatási).

Végezetül, ahogy Miller megjegyzi a compliance megjelenése jótékony hatással van a normák változására, a vállalatok és a piacok attitűdjére és gyakorlatára. A compliance az intézményeket jobb irányba változtatja meg, ami magával hozza a szabályszegések csökkenését, a korrupció mérséklődését, a visszaélészerű magatartás gyakoriságának csökkenését és a jogállamiság nagyobb tiszteletét.⁹⁵

⁹⁴ Gaudemet, i.m. 91.

⁹⁵ Geoffrey Parsons Miller i.m. 440. o

EURÓPAI MUNKAJOG

Tien Dung Nguyen

TRANSFORMATIONS AND EVOLVING PARADIGM OF LABOUR COMMITMENT IN AN ERA OF EU NEW-GENERATION FREE TRADE AGREEMENTS: FROM LABOUR STANDARDS TO DECENT WORK

Abstract:

The purpose of this study is to clarify and highlight some transformations and evolving paradigm trends in labour commitments within the new-generation free trade agreements (FTAs) recently signed or negotiated by the European Union (EU). Specifically, the study first clarifies the content of labour commitments in current EU FTAs, which include three pillars: (i) Core labour standards (CLS); (ii) Decent work agenda (DWA); and (iii) Corporate social responsibility (CSR). Based on this, the study analyzes recent trends in these three pillars within EU FTAs. Additionally, the research provides several policy implications for Vietnam to effectively implement its labour commitments with EU partners.

1. Introduction

It is a fact that the context of stalled negotiations and diminished effectiveness of multilateral cooperation under the WTO framework, FTAs have become the leading alternative form of economic cooperation for protecting trade interests and improving access to new markets for the EU¹. In terms of EU, FTAs boost the trade system by adopting a deeper and broader approach to promoting openness and integration, as well as addressing issues that are not yet ready for multilateral discussion². Undoubtedly, the advent of the second-generation FTAs integrating labour commitments in the Trade and Sustainable Development (TSD) chapter has proven more effective in the ‘Global Europe: Competing in the World’ strategy that the EU is pursuing. Accordingly, the EU-Korea FTA in 2011 established a series of new-generation FTAs incorporating both trade and non-trade elements, such as labour and environmental commitments. These labour commitments focus not only on CLS from ILO’s fundamental conventions but

¹ Elzbieta Majchrowska: Trade Regionalism and its Relevance to the Multilateral System Within the WTO in Need of Reform – The Case of EVFTA. *Krakowskie Studia Międzynarodowe*, 17(1), 2020, p. 224.

² Commission of the European Communities: *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Global Europe - Competing in the world – A contribution to the EU’s Growth and Jobs Strategy*. European Commission, Brussel, 2006, p. 8

also reference the ILO DWA, forming substantive commitments, while CSR constitutes cross-cutting commitments.

So far, the EU has continuously negotiated and signed new-generation FTAs with various partners, with a recent trend towards negotiating FTAs with emerging economies in the ASEAN region. Recent FTAs, however, have shown significant transformations in the content and paradigm of labour commitments, leading to alterations in the implementation of these commitments, affecting not only newly signed countries but also those that had previously signed EU FTAs. Therefore, as the most comprehensive and anticipated FTA with a developing country, clarifying the transformations and evolving paradigm in labour commitment negotiations in recent and future FTAs is highly significant for Vietnam in terms of aligning with its signed commitments.

By examining ten second-generation EU FTAs currently in effect (including: (1) EU-Korea FTA; (2) EU-Colombia/Peru/Ecuador Trade Agreement; (3) EU-Central America Association Agreement; (4) EU-Canada Comprehensive and Economic Trade Agreement (CETA); (5) EU-Japan Economic Partnership Agreement (EPA); (6) EU-Singapore FTA; (7) EVFTA; (8) EU-UK Trade and Cooperation Agreement (TCA); (9) EU-Chile Interim Agreement on Trade (IAT); (10) EU – New Zealand FTA) and two FTAs under negotiation (EU-Indonesia FTA and EU-Thailand FTA), this paper focuses on examining the transformations and evolving in paradigm of labour commitments in recent EU FTAs. Thus, on one hand, the paper provides insights into labour commitments in the TSD chapter of new-generation EU FTAs, while on the other hand, it highlights future trends in the EU's trade negotiations with various countries. Consequently, the paper may offer suggestions for Vietnam and other current and potential EU partners to effectively implement their labour commitments in new-generation FTAs.

With this purpose, the remainder of this article is structured into four parts. The next section clarifies the nature of labour commitments at the present time. This leads to the new development trends of labour commitments in recent EU FTAs and those under negotiation. Finally, before concluding, the article points out some policy implications for Vietnam and other countries in the implementation of their labour commitments.

2. The Logic of Labour Commitment in EU New-Generation Free Trade Agreements

As it can be seen, labour commitments are included in the Trade and Sustainable Development (TSD) Chapter of EU FTAs, serving as both a management tool, as well as a means of promoting compliance with CLS. At the same time, they serve as a mechanism for dialogue and information exchange on numerous labour issues³. This means that labour commitments are made up of three main provisions (Table 1), which include: (i) substantive commitments refer to any labour principles or standards or rules that address labour relations, minimum working conditions, terms of

³ ILO: *Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*. International Labour Office, Geneva, 2017, pp. 11-12.

employment and/or other labour issues; (ii) procedural commitments denote frameworks designed to foster compliance with standards through cooperation, dialogue and/or monitoring of labour issues; and (iii) institutional mechanisms encompass any mechanisms established to ensure compliance with standards set out under national law or in an FTA⁴.

Table 1: Key Pillars of Labour Commitments in the Trade and Sustainable Development Chapter

Substantive commitments	<ul style="list-style-type: none"> • CLS are embodied in the ILO fundamental conventions • ILO Decent Work Agenda • CSR is considered as Cross-cutting commitments⁵
Procedural commitments	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogue and cooperation between the Parties • Transparency in introducing new labour standards • Upholding levels of domestic protection on labour standards • Monitoring and review of sustainability impacts of the FTA
Institutional mechanisms	<ul style="list-style-type: none"> • Committee on Trade and Sustainable Development • Domestic Advisory Groups • Panel of Experts • Joint Forum

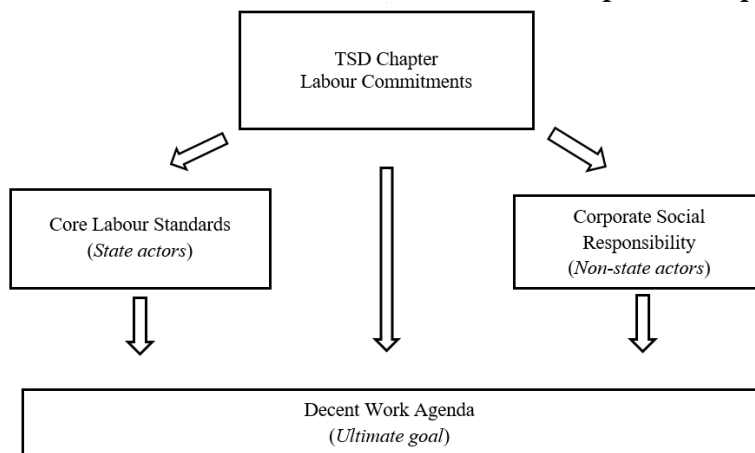
Source: Authors derived from “Governing Labour Standards through Free Trade Agreements: Limits of the European Union’s Approach”

More precisely, the labour commitments emphasise the ILO CLS and DWA as the primary elements of the substantive commitments. Meanwhile, CSR is a cross-cutting commitment, helping to fill the legal gaps in specific policy areas, contributing to strengthening the monitoring and compliance of CLS. It is important to highlight that the three main pillars of labour commitments in the new-generation FTAs, including CLS, ILO DWA and CSR with the relationship as shown in Figure 1:

⁴ James Harrison et al.: Governing Labour Standards through Free Trade Agreements: Limits of the European Union’s Trade and Sustainable Development Chapter. *Journal of Common Market Studies*, 57(2), 2019, p. 261; Marva Corley-Coulibaly, Ira Postolachi, Netsanet Tesfay: *A Multi-faceted Typology of Labour Provisions in Trade Agreements: Overview, Methodology and Trends*, ILO, 2022, p. 4.

⁵ According to TSD Experts Group Meeting, Brussels, 06/07/2017.

Figure 1: Relationship between the key elements of the labour commitment of the Trade and Sustainable Development Chapter



Source: Authors analysis

Following this, the DWA in the labour commitment is structured into: (i) the overarching and cross-cutting objectives of the labour commitment; (ii) the mutual obligations that the parties commit to implement; (iii) the areas of cooperation between the parties⁶. Generally, FTAs primarily focus on ‘labour issues’, namely those pertaining to the DWA⁷. In essence, the labour issues in the TSD chapter are connected not just the approach to CLS, but also to the concept of decent work developed by the ILO⁸. Broadly speaking, decent work is the overarching objective of the TSD chapter, through supporting or promoting the endogenous development of labour standards⁹. As the Panel in the EU-Korea FTA dispute observed: “*decent work is at the heart of their aspirations for trade and sustainable development, with the ‘floor’ of labour rights an integral component of the system they commit to maintaining and developing*”¹⁰.

In terms of CSR, the EU acknowledges supplementary social commitments like corporate governance, and extensive socio-economic policy coordination notably

⁶ Nguyen Tien Dung, Nguyen Thi Thanh Huyen: Integrating Decent Work in New Generation Free Trade Agreements of the European Union: A Perspective from EVFTA. *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, 11(138)/2024, 2024.

⁷ Footnote No. 84 EU – Korea FTA; Footnote No. 76 EU – Singapore FTA; Footnote No. 72 EVFTA; Footnote No. 1 EU – Chile IAT; Footnote No. 1 TSD Chapter EU-Indonesia FTA, Footnote No. 1 TSD Chapter EU – Thailand FTA.

⁸ Nguyen Tien Dung, Nguyen Thi Thanh Huyen: Integrating Decent Work in New Generation Free Trade Agreements of the European Union: A Perspective from EVFTA. *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, 11(138)/2024, 2024.

⁹ Florence Arestoff-Izzo et al.: *The use, scope and effectiveness of labour and social provisions and sustainable development aspects in bilateral and regional free trade agreements*. Contract VC/2007/0638. European Commission. Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, 2007, p. 12.

¹⁰ Jill Murray, Laurence Boisson de Chazournes, Jaemin Lee: *Panel of Experts Proceeding Constituted under Article 13.15 of the EU – Korea Free Trade Agreement*. Report of the Panel of Expert. 2021, paragraph 95, p. 27.

promoting CSR/Responsible Business Conduct (RBC)¹¹. In EU FTAs, CSR applies both to national obligations under international frameworks such as the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, the United Nations Global Compact, and the ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, and to areas of cooperation between the parties¹². Indeed, this provision imposes a binding obligation on Member States to take the necessary measures and specific actions to establishing domestic legislation with appropriate instruments that holds enterprises accountable for their adhering to labour standards, especially due diligence¹³.

Regarding CLS, some of the principal obligations that the parties commit to fulfil are as follows:

The first, adopt or modify accordingly its relevant laws and policies in a manner consistent with the internationally recognised standards;

The second, reaffirms commitments to respect, promote and effectively implement the principles concerning the fundamental rights at work, in accordance with the obligations of ILO membership and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, namely:

- (a) the freedom of association and effective recognition of the right to collective bargaining (Convention No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise and Convention No. 98 on the Right to Organise and Collective Bargaining);
- (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour (Convention No. 29 on Forced Labour and Convention No. 105 on the Abolition of Forced Labour);
- (c) the effective abolition of child labour (Convention No. 138 on Minimum Age and Convention No. 182 on the Worst Forms of Child Labour);
- (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation (Convention No. 100 on Equal Remuneration and Convention No. 111 on Discrimination (employment and occupation)).

The third, the Parties shall: (i) Make continued and sustained efforts towards ratifying the fundamental ILO conventions not yet ratified; (ii) consider the ratification of other conventions that are classified as up to date by the ILO, taking into account its domestic circumstances; (iii) exchange information with the other Party with regard to the ratifications the fundamental and other ILO conventions;

The fourth, each Party reaffirms its commitment to effectively implement in its domestic laws and regulations and practice the ILO conventions ratified. At the same time, the violation of fundamental principles and rights at work cannot be invoked or

¹¹ Marva Corley-Coulibaly, Ira Postolachi, Netsanet Tesfay: *A Multi-faceted Typology of Labour Provisions in Trade Agreements: Overview, Methodology and Trends*, ILO, 2022, p. 13-14.

¹² Xuan Thu Nguyen, Tien Dung Nguyen, Huyen Nguyen: *Towards the Corporate Social Responsibility on Labour in the Era of New-Generation Free Trade Agreements: The Case of EVFTA*. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 3/2024, 2024.

¹³ Xuan Thu Nguyen, Tien Dung Nguyen, Huyen Nguyen: *Towards the Corporate Social Responsibility on Labour in the Era of New-Generation Free Trade Agreements: The Case of EVFTA*. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 3/2024, 2024, p. 78.

otherwise used as a legitimate comparative advantage and that labour standards should not be used for protectionist trade purposes.

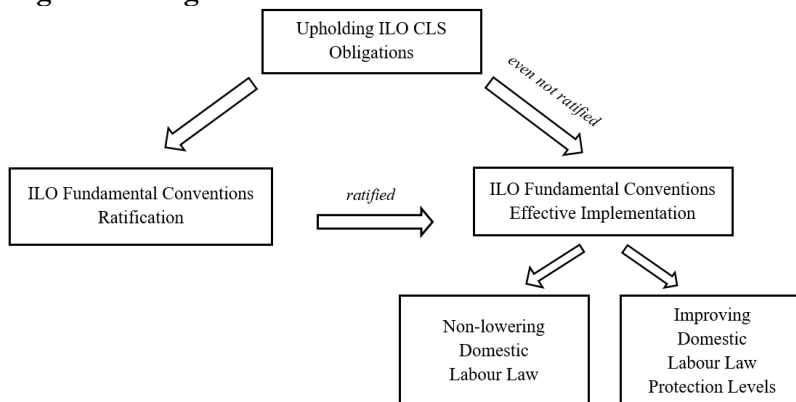
One point to be mentioned in this situation is that the obligations pertaining to CLS in the TSD Chapter include some critical aspects that need elucidation as follows:

Firstly, this commitment encompasses two primary obligations: (i) the obligation to “make continued and sustained efforts” to ratify the ILO core conventions; (ii) to ensure respect for, promotion and truthfully compliance of the CLS set out in the ILO conventions through domestic legislation and practice, regardless of ratification status¹⁴.

Secondly, the entitlement to institute a level of protection through domestic regulations or practices that is higher than, rather than lower than, the commitments to implement the ILO CLS and Conventions¹⁵, in particular not to lower them to encourage trade and investment¹⁶.

Thirdly, the implication of this obligation is a "best endeavours" requirement, necessitating maximum efforts that exceed mere minimal actions or inaction, yet fall short of mandating the exploration and mobilisation of all available measures at all times¹⁷. The objective is to ensure that domestic legal provisions align with the Convention, rather than merely striving for compatibility¹⁸.

Figure 2: Obligations related to CLS under labour commitments



Source: Authors analysis

¹⁴ Nguyen Tien Dung: EVFTA: Going Beyond Labour Commitments in a New-Generation Free Trade Agreement. *LESIJ*. XXXI, vol. 1/2024, 2024.

¹⁵ ILO: *Country Programme Review Viet Nam Decent Work Country Programme 2017-2021*. 2021, p. 28.

¹⁶ In other words, this obligation is also regarded as Labour regulatory sovereignty, according to this, all second-generation EU FTAs contain provisions on the domestic right to regulate in labour that prohibit derogations from domestic labour laws in order to promote trade/investment, however, this aspect is not available in the first-generation EU FTAs.

¹⁷ Jill Murray, Laurence Boisson de Chazournes, Jaemin Lee: Panel of Experts Proceeding Constituted under Article 13.15 of the EU – Korea Free Trade Agreement. Report of the Panel of Expert. 2021, paragraph 277, tr. 74

¹⁸ Steve Peers: Free Trade v Freedom of Association? The EU/South Korea Free Trade Agreement and the Panel Report on the EU Challenge to South Korean Labour Law. *EU Law Analysis: Expert insight into EU law developments*, 2021, EU Law Analysis: Free trade v freedom of association? The EU/South Korea free trade agreement and the panel report on the EU challenge to South Korean labour law, 8/8/2024.

3. Transformations and Evolving Paradigm of EU New-Generation Free Trade Agreements's Labour Commitment

3.1. Upholding CLS

Firstly, while the initial new-generation FTAs of the EU, namely EU-Korea FTA, EU-Central America FTA, CETA, EU-Japan EPA, EU-Singapore FTA, EVFTA, EU-UK TCA all use the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998, adopted at the 86th Session of the International Labour Conference as a reference point, certain EU FTAs signed post-2022, such as EU-Chile IAT, EU-Thailand FTA, explicitly reference to the revised ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work from its 110th Session in 2022. This has resulted in a significant adjustment of the content related to CLS, expanding from four to five fundamental standards, adding “safe and healthy working environment” in alignment with the revised Declaration. Conversely, the other FTAs, whilst still referencing to the 1998 Declaration, all require the enforcement of this fifth standard, for instance “*The Parties welcome the decision of the 110th International Labour Conference by which a safe and healthy working environment is added to the fundamental principles and rights at work. No later than at its first meeting the Trade Committee Trade Committee may adopt a decision to amend...accordingly to reflect this addition*” (Article 19.3(4) EU – New Zealand FTA). Essentially, the EU directs its partners to fulfil obligations stemming from their membership of the ILO. Regardless of the declaration, the parties consistently strive to ‘make continued and sustained efforts’ to ratify Conventions or Protocols classified according to the latest ILO update.

Secondly, four recent EU FTAs underscore the need of ratifying and effectively implementing the 2014 Protocol to the Forced Labour Convention, 1930, rather than just mandating pledges to the two basic conventions pertaining to forced labour, as was the case in prior new-generation EU FTAs. These include Article 26.17 of the EU-Chile IAT, Article 19.3(3) of the EU-New Zealand FTA, EU-Indonesia FTA and EU-Thailand FTA, which state: “*The Parties affirm the importance of ratification of the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930, adopted at Geneva on 11 June 2014 by the International Labour Conference at its 103rd Session.*” The Forced Labour Protocol is a binding instrument requiring States Parties to implement adequate measures to prevent and provide victims with protection and access to appropriate and effective remedies, including compensation and punishment of perpetrators¹⁹. It necessitates heightened efforts to eradicate all manifestations of forced labour, including human trafficking²⁰. Above all, this Protocol reiterates the definition of forced labour as stated in Convention No. 29, while also affirming that this definition encompasses scenarios of trafficking for forced labour by mandating that measures enacted under the Protocol

¹⁹ ILO, Fundamental Principles and Rights at Work Branch: *ILO standards on forced labour–The new protocol and recommendation at a glance*. Geneva, 2016, p. 9.

²⁰ ILO: *Eliminating Forced Labour*. Handbook for Parliamentarians No. 30, 2019, p. 8.

incorporate targeted actions against human trafficking for the purpose of forced labour²¹.

Thirdly, the latest new-generation of EU FTAs increasingly contains broader and deeper commitments. They often broaden the range of fundamental labour standards referenced, also alluding to other international obligations to guarantee working conditions and safeguard workers (Table 2), which include the following commitments:

- (a) Safety and health at work, including the prevention of occupational accidents or diseases and compensation in case of such accidents or diseases;
- (b) Decent working conditions for all, with regard to, inter alia, wages and earnings, working hours, other conditions of work and social protection;
- (c) Non-discrimination in terms of working conditions, including for migrant workers;
- (d) Protect and promote social dialogue on labour matters among workers and employers and their respective organisations, and with relevant governmental authorities;
- (e) Maintain a labour inspection system in accordance with the relevant ILO standards on labour inspection.

Table 2: Labour standards in labour commitments

Trade Agreement	Freedom of association; Right to organise & collectively bargain	Forced labour elimination	Child labour abolition	Non-discrimination	Occupational health & safety	Migrant workers rights	Labour inspection	Decent working conditions	Social dialogue
EU-Korea	✓	✓	✓	✓					
EU- Col/Pe/Ecu	✓	✓	✓	✓					
EU-Central America	✓	✓	✓	✓					
EU – Canada	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
EU – Japan	✓	✓	✓	✓					
EU – Singapore	✓	✓	✓	✓					
EVFTA	✓	✓	✓	✓		✓			
EU – Anh	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
EU – Chile	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
EU – New Zealand	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
EU – Thailand	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
EU - Indonesia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Source: Authors analysis

²¹ ILO, Fundamental Principles and Rights at Work Branch: *ILO standards on forced labour–The new protocol and recommendation at a glance*. Geneva, 2016, p. 9

3.2. Promoting DWA

Firstly, to tackle labour issues in the modern context, EU FTAs typically to refer to newly adopted international legal instruments related to DWA such as the revised 2022 version of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalisation (EU-Chile IAT and EU-Thailand FTA) instead of using the Declaration adopted at the 97th International Labour Forum in Geneva on 10 June 2008 like most previous new generation EU FTAs. The EU-Thailand FTA even mentions to ILO Centenary Declaration for the Future of Work from its 108th session in Geneva on June 21, 2019.

Secondly, in contrast to the aspirational provisions of numerous EU FTAs that acknowledge the role of achieving full, productive and decent work for all in responding to the challenges and opportunities presented by globalisation, recent FTAs concentrate on specific sectors, including impose binding obligations on parties to ensure that their labour laws and practices advance the objectives of the DWA. In this case, the EU–Thailand FTA, Article 19.3(8) of the EU–New Zealand FTA and Article 399(6) of the EU–UK TCA, and Article 23.3(2) of the EU–Canada CETA all provide that: “*Each Party shall promote the DWA through its laws and practices*”. In this view, in the EU Impact Assessment Report on Vietnam on EVFTA, the EU highlighted its objective to advance and enforce the DWA via national legislation and practices, despite it not being explicitly regulated²². From a legislative perspective, these variations indicate a propensity to enforce international responsibilities for the incorporation of international decent work frameworks into national legislation, while also demonstrating a growing commitment to decent work among the agreement members²³.

Thirdly, the trend of cooperation on DWA is progressively broadening across multiple fields that involve enhancing employment and safeguarding working conditions for employees. Taking into account the key areas of cooperation in all new-generation FTAs include the fundamental pillars of decent work, namely: (i) the inter-linkage between trade and full and productive employment; (ii) CLS; (iii) social protection and social inclusion; (iv) social dialogue; and (v) gender equality. It is worth mentioning that EVFTA is the only new-generation FTA that affirms a commitment to cooperation on linkages between trade and full and productive employment for all, including youth, women and people with disabilities, or a commitment to social protection for all, including vulnerable and disadvantaged groups, such as migrant workers, women, youth and people with disabilities. This agreement even affirms a commitment to cooperation on other labour standards, beyond CLS. Beyond that, this approach is also extended to other areas associated with the labour market, ranging from: labour market adjustment; labour statistics; human resource development and lifelong learning; skills development. It can also be seen that occupational health together with safety and labour inspection are not only CLS commitments but also an

²² *Commissions Services' Annex on Vietnam to the Position Paper on the Trade Sustainability Impact Assessment of the Free Trade Agreement between the EU and ASEAN*, p. 7.

²³ Nguyen Tien Dung, Nguyen Thi Thanh Huyen: Integrating Decent Work in New Generation Free Trade Agreements of the European Union: A Perspective from EVFTA. *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, 11(138)/2024, 2024.

area of cooperation, through improving compliance and enforcement mechanisms. In other words, the current wave of responsible supply chain management has led to the inclusion of decent work in global supply chains as a focal area of collaboration in several EU FTA. It is worth noting that the areas of cooperation in the EU-Chile IAT distinctly illustrate the correlation between trade and labour policies towards the goal of promoting employment, while simultaneously tackling labour market challenges with flexibility, among others²⁴:

- (i) Job creation and the promotion of productive, high-quality employment, including policies to generate job-rich growth and promote sustainable enterprises and entrepreneurship;
- (ii) Promotion of improvements in business and labour productivity, in particular in respect of small and medium-sized enterprises;
- (iii) Human capital development, access to labour market and the enhancement of employability, in particular of young people, including through lifelong learning and vocational training, continuous education, training and the development and upgrading of skills, including in emerging and environmental industries;
- (iv) Work-life balance and innovative workplace practices to enhance workers' well-being;
- (v) Promotion of the awareness of the ILO Decent Work Agenda;
- (vi) Promotion of decent quality jobs through trade, including the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth;
- (vii) Addressing the challenges and opportunities of a diverse, multigenerational workforce, including through the: Promotion of equality and elimination of discrimination in respect of employment and occupation; and protection of vulnerable workers.
- (viii) Improving labour relations, for example, through the exchange of best practices in alternative dispute resolution and tripartite consultation.

²⁴ Article 26.18 EU – Chile IAT.

Table 3: List of areas of cooperation of promoting Decent Work Agenda

Trade agreement	Inter-linkage between trade and full and productive employment	Labour market adjustment	Core labour standards	Other international labour standards	Labour statistics	Human resources development and lifelong learning	Social protection & Social inclusion	Social dialogue	Gender equality	Decent work in global supply chains	Occupational safety and health	Labour inspection	Skills development	Others
EU- Korea	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓					
EU- Col/Pe/Ecu	✓	✓	✓				✓	✓						
EU- Central America														✓
EU – Canada														✓
EU – Japan														✓
EU – Singapore	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓					
EVFTA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓
EU – Anh	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓				
EU – Chile	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
EU – New Zealand	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓				
EU – Thailand	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓				
EU - Indonesia	✓	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	

Source: Authors analysis

3.3. Promoting CSR

Firstly, the most notable alteration in current EU new-generation FTAs is the inclusion of a distinct CSR clause, which encompasses a broader scope of RBC including responsible supply chain management, rather than treating CSR just as a cooperative area as seen in earlier EU FTAs. It was also demonstrated how the parties agree to recognise the significance of RBC and CSR initiatives, including the management of a responsible value chain. To conclude, this illustrates the significance of CSR in EU bilateral trade agreements.

Table 4: Location of CSR/RBC clauses

Trade agreement	One provision	In other provisions
EU- Korea		✓
EU- Col/Pe/Ecu		✓
EU- Central America		✓
EU – Canada		✓
EU – Japan		✓
EU – Singapore		✓
EVFTA		✓
EU – Anh	✓	
EU – Chile	✓	
EU – New Zealand	✓	
EU – Thailand	✓	
EU - Indonesia	✓	

Source: Authors analysis

Secondly, beyond the ‘soft’ language encouraging parties to consider internationally accepted instruments, recent FTAs explicitly require ‘adherence, implementation, follow-up and dissemination of relevant international instruments’. Notably, the EU-Thailand FTA incorporates sector-specific guidelines and obligates parties to promote the application of the OECD Due Diligence Guidelines, which can be found in Article 26.3(3) EU-Chile IAT, Article 19.12(3) EU-New Zealand FTA, Article 406(3) EU-UK TCA. It should be added that the EU has adopted the Directive on Due Diligence of Enterprises and the Proposal on the Prohibition of Products Made with Forced Labour, and has required partner countries to ensure consistency with these EU initiatives²⁵.

Thirdly, tracing back to the CSR provision in the EVFTA is assessed as demonstrating progress in the EU's objectives, however it just acknowledges “*in accordance with their domestic laws or policies agree to promote CSR*”²⁶. Compared to previous EU FTAs, the nature of the obligations of the members of the agreement is delineated as providing supportive policy frameworks, in accordance with national law or policy, to encourage businesses to apply relevant practices, through the provision: “*promote RBC and CSR, including responsible value chain management, by providing supportive policy frameworks that encourage the uptake of relevant practices by businesses*” (Article 406(2)(a) EU - UK TCA, EU - Thailand FTA, EU - New Zealand FTA).

4. Future Implementation Labour Commitment in Vietnam

First, continue to ratify the fundamental international conventions and other ILO conventions

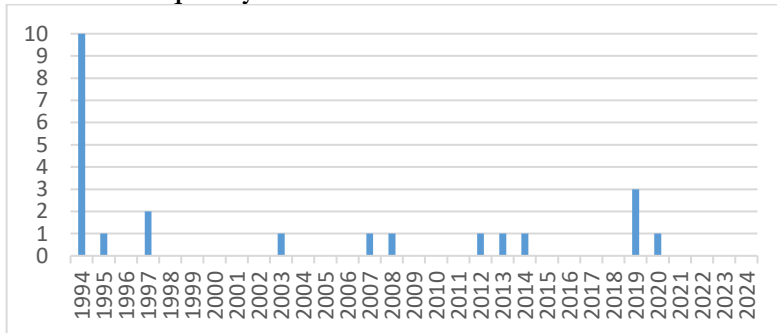
Vietnam has achieved complete ratification of the ILO fundamental conventions. Stemming from Vietnam has ratified 25 treaties and is obligated by 23 ILO

²⁵ EU Domestic Advisory Group under the EVFTA: Statement from the European Union Domestic Advisory Group, 2023, eu-vn_dag_-_3rd_dag-to-dag_meeting_2023_-_eu_dag_statement_final.pdf (europa.eu), 02/10/2024.

²⁶ Article 13.10(2)(e) EVFTA.

conventions. Noting that Vietnam has ratified 9 out of 10 fundamental conventions, with the exception of Convention No. 87, which remains unratified. Among the ILO Governance Conventions, Conventions No. 81, No. 122, and No. 144 have been ratified, whilst Convention No. 129 remains unratified²⁷. While this indicates Vietnam's preparedness to meet its international commitments²⁸ (Figure 3), the postponement in ratifying the fundamental conventions to which Vietnam has pledged as a participant in the EVFTA may result in numerous future repercussions, including delays in the incorporation of ILO conventions or additional conflicts akin to the one between the EU and Korea. It so happens that Vietnam's primary task is to promptly ratify ILO Convention No. 87, contemplate the ratification of further conventions, particularly the DWA extension treaties, and include the requirements while ensuring their effective implementation in practice²⁹.

Figure 3: Time and frequency of ratification of ILO Conventions in Vietnam



Source: Authors analysis

Second, strengthen the implementation of procedural commitments and institutional mechanisms in labour commitments

As mentioned, in addition to the substantive commitments, the labour commitments in the EVFTA also contain commitments on procedures and institutional mechanisms. This means that to effectively execute the labour commitments of the EVFTA, it is essential to enhance cooperative efforts through technical assistance, capacity building, knowledge dissemination, and training in the development and finalisation of the legal framework, alongside the implementation of labour commitments between Vietnam, the EU, and EU member states³⁰. Simultaneously with the establishment of a cooperation mechanism, Vietnam must also enhance systems for monitoring the execution of labour commitments via the TSD Committee, and augment information exchange and goodwill to fulfil recommendations from the annual

²⁷ ILO: International Labour Standards country profile: Viet Nam (ilo.org), 02/10/2024.

²⁸ ILO: *Country Programme Review Viet Nam Decent Work Country Programme 2017-2021*, 2021, p. 71.

²⁹ Nguyen Tien Dung, Nguyen Thi Thanh Huyen: Integrating Decent Work in New Generation Free Trade Agreements of the European Union: A Perspective from EVFTA. *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, 11(138)/2024, 2024.

³⁰ Hung Nguyen Xuan, Huyen Nguyen: Trend in the Development of Labour Commitment in the EU FTA – Policy Implication for Vietnam, *International Conference on Science, Innovations and Global Solutions*, 2024, p. 437.

Joint Forums between the DAG of Vietnam and the EU. During the third meeting between the Vietnam and EU DAGs, the EU DAG urged Vietnam to promptly ratify Convention No. 87, encouraged the ratification of Protocol No. 29, and reminded Vietnam of its obligation to adhere to the stipulations of the TSD Chapter.

***Third, strengthen the capacity to implement labour commitments*³¹**

*Firstly, develop, implement and allocate resources for National Action Plans on the implementation*³² of the contents of the labour commitments. Alongside to developing legal frameworks under domestic laws, National Action Plans operate as the mechanisms for the practical implementation of labour commitments. With regard to DWA, Vietnam has launched national strategies on decent work, targeting on a set of priorities to achieve objectives, including promoting basic rights and principles at work. Since Vietnam rejoined the ILO in 1992, Vietnam and the ILO have been carrying out four framework programs on decent work, such as: (1) a cooperation programme to support Vietnam in developing its Labour Code when Vietnam had to create a new legal framework to govern the labour market as part of the Doi Moi process (1994); (2) Decent Work Country Programme in Viet Nam, 2012–2016; (3) Decent Work Country Programme in Viet Nam, 2017-2021 (4) Decent Work Country Programme in Viet Nam, 2022-2026³³. Parallely, the Program on Prevention and Reduction of Child Labour for the 2021-2025 period, with a vision to 2030, is being executed with the objective of preventing, identifying, supporting, and intervening in cases of unlawful child labour and children at risk of getting involved in such labour³⁴. Apart from that, Vietnam has also issued the first National Action Program related to CSR called 'National Action Plan for Enhancing Responsible Business Practices in Viet Nam' for the 2023-2024 period³⁵. It is also worth noting that the US Department of State has recommended the implementation of the National Action Plans to Eliminate Forced Labour and the National Action Plan to Combat Trafficking in Persons in Vietnam³⁶.

*Secondly, strengthening the capacity of the labour inspection system*³⁷. Labour inspection has emerged as a significant aspect of labour commitment in the recent new-generation FTA of the EU. The EU and ILO see the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) and the Labour Inspection Convention (in agriculture) 1969 (No. 129) as essential

³¹ Decision No. 1061/QĐ-LĐTBXH dated September 3, 2020 promulgating the Plan for implementing the Free Trade Agreement between Vietnam and the European Union (EVFTA) of the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs.

³² Decision No. 1061/QĐ-LĐTBXH dated September 3, 2020 promulgating the Plan for implementing the Free Trade Agreement between Vietnam and the European Union (EVFTA) of the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs.

³³ ILO: ILO, Viet Nam agree on new cooperation framework in employment, social protection, and labour market governance. 2023, ILO, Viet Nam agree on new cooperation framework in employment, social protection, and labour market governance | International Labour Organization, 02/10/2024.

³⁴ Decision No. 782/QĐ-TTg dated May 27, 2021 of the Prime Minister approving the Program on prevention and reduction of illegal child labor for the period 2021 - 2025, with a vision to 2030.

³⁵ BakerMcKenzie: Vietnam: Operationalizing ESG - The National Action Plan for promoting Responsible Business Practices. 2024, Vietnam: Operationalizing ESG - The National Action Plan for promoting Responsible Business Practices - Baker McKenzie InsightPlus, 02/10/2024.

³⁶ Vietnam - United States Department of State, 02/10/2024

³⁷ Decision No. 1061/QĐ-LĐTBXH dated September 3, 2020 promulgating the Plan for implementing the Free Trade Agreement between Vietnam and the European Union (EVFTA) of the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs.

governance treaties warranting adoption and effective implementation³⁸. It's important to clarify that's the legislative framework governing labour inspection in Vietnam's industry and trade has mostly aligned with the norms set out in Convention No. 81³⁹. Nonetheless, a thorough investigation into the existence of forced labour, the identification and management of discrimination and interference, as well as the manipulation of grassroots workers' representative organisations, has not been conducted; furthermore, a mechanism for gathering information on various forms of forced labour has yet to be established⁴⁰. This is how the ILO asserts the need of enhancing the allocation of people and material resources to labour inspectors to successfully execute their inspection duties regarding the enforcement of labour obligations⁴¹.

Third, thoroughly execute the need to regularly report to the nation about the application of the basic conventions and other ILO agreements. Given that Vietnam diligently fulfils its commitment to report on ILO conventions. These reports address both the incorporation of the conventions' provisions into the Vietnamese legal framework and the practical application of these treaties. Besides, the reporting process has experienced numerous modifications; reports are constructed not solely on the outcomes of meetings, consultation workshops, and discussions among ministries, branches, authorities, organisations, and tripartite labour relations partners, but also through investigations and field surveys pertaining to core conventions. It should come as no surprise that the ILO Vietnam Office evaluates that the execution of Vietnam's reports progressively aligns with the expert committee's standards. Nevertheless, several factors contribute to the situation: (i) the absence of a standardised procedure for report draughting; (ii) the lack of clear and rational delineation of coordination and responsibilities among pertinent authorities in the report development process; (iii) Vietnam's incomplete information database system, characterised by insufficient data, with information from the Ministry and various branches being fragmented and lacking specificity. In response to this, Vietnam must sustain and further execute this initiative, in addition to enhancing the quality of reporting in both legal and practical dimensions. As well as, Vietnam must establish a database about the conventions to which it is a signatory, together with the reporting mechanism⁴².

Fifth, issue regulations that are binding on social responsibilities.

The design of labour commitments in recent new-generation EU FTAs is markedly transitioning towards the private sector via binding commitment that promote

³⁸ ILO: *Normative Stock-taking for Decent Work in Viet Nam 2020*. 2020, p. 53; EU Domestic Advisory Group under the EVFTA: Statement from the European Union Domestic Advisory Group, 2023, eu-vn_dag_-_3rd_dag-to-dag_meeting_2023_-_eu_dag_statement_final.pdf (europa.eu), 02/10/2024.

³⁹ Report No. 142/BC-LDTBXH dated October 5, 2021 on the implementation of Decision No. 2528/QD-TTg.

⁴⁰ Nguyen Thi My Linh, Vu Cong Giao: Implementing the decision of the 2013 Constitution on the abolition of forced labour. *Scientific Workshop on Evaluation of 5 Years of Implementation of the Constitution of the Socialist Republic of Vietnam in 2013*, Hanoi, 2018, p. 339.

⁴¹ Comments (ilo.org), 02/10/2024.

⁴² Report No. 142/BC-LDTBXH dated October 5, 2021 on the implementation of Decision No. 2528/QD-TTg.

private sector collaboration with the Government in adhering to labour regulations⁴³. In light of this, Vietnam is making active efforts beyond the legal aspect to support businesses, business associations, and suppliers to strengthen responsible supply chain management. Noting that Vietnam was selected as one of the 15 pathfinder countries of the Global Alliance to Ending Forced Labour, Modern Slavery, Human Trafficking, and Child Labour⁴⁴ due to its support for sub-regional, regional and global initiatives on the elimination of child labour, forced labour and human trafficking⁴⁵. Not only that, Vietnam has strong commitments, demonstrated through forums ‘Responsible Business Conduct for Vietnam’s Thriving Next Generation’⁴⁶, proposals to build programs ‘Viet Nam Award towards Child Labour Free Business’, or certifications targeting enterprises striving to eradicate child labour within their supply chains⁴⁷.

With respect to the legal framework on this issue, one key point should be noted that the EU requires Vietnam to align with EU initiatives, especially recent proposals. So, to be in line with the EU’s legislative paradigm, first of all, Vietnam must formulate a distinct legal framework for enterprise appraisal with the objectives of: (i) broadening the range of enterprises required to disclose labour information beyond those listed on the stock market; (ii) elucidating the components of labour-related policies, including the identification of labour risks associated with CLS in business operations and the establishment and execution of risk mitigation strategies; (iii) specifying the responsibilities of the board of directors in enterprise appraisal processes⁴⁸. Vietnam must proactively establish a ‘Responsible Sourcing Policy’ to eliminate forced labour and child labour within the supply chain, implement a ‘Social Labelling Policy’, and refrain from importing items manufactured via forced labour and child labour⁴⁹.

5. Conclusion

This study has analysed a limited sample of second-generation EU FTAs to identify emerging patterns in employment obligations in both recently completed agreements and ongoing negotiations for future EU FTAs. The research evaluated the modifications of EU FTAs in relation to three key elements of labour commitments:

⁴³ Hung Nguyen Xuan, Huyen Nguyen: Trend in the Development of Labour Commitment in the EU FTA – Policy Implication for Vietnam, *International Conference on Science, Innovations and Global Solutions*, 2024, p. 437

⁴⁴ ILO: *National strategic planning workshop to develop a roadmap to achieve Target 8.7*. 2019, National strategic planning workshop to develop a roadmap to achieve Target 8.7 | International Labour Organization (ilo.org), 2/10/2024.

⁴⁵ Alliance 8.7: *Vietnam Annual Pathfinder Progress Report May 2020-April 2021*. 2021, p. 22.

⁴⁶ Vietnamplus: *Responsible businesses for Vietnam’s thriving next generation: forum*. 2023, Responsible businesses for Vietnam’s thriving next generation: forum | Vietnam+ (VietnamPlus), 02/10/2024.

⁴⁷ Alliance 8.7: *Vietnam Annual Pathfinder Progress Report May 2020-April 2021*. 2021, pp. 15-16.

⁴⁸ Nguyen Tien Dung, Nguyen Xuan Thu, Nguyen Thi Thanh Huyen: Corporate Social Responsibility on Labour under the European Union – Vietnam Free Trade Agreement and Policy Implications for Vietnam. *VNU Journal of Science: Legal Studies*. 40(3), 2024, p. 35

⁴⁹ Nguyen Tien Dung, Nguyen Thi Thanh Huyen: Elimination of Forced or Compulsory Workers under Vietnam’s Law, Viewpoints from the European Union and Some Member Countries. *Legal Professions Review*, 4/2023, 2023, p. 81, 90.

CLS, DWA, and CSR. The evolving legal framework of the ILO and the EU significantly impacts the development trend of labour obligations in FTAs. EU policy specifically transitions from non-binding agreements to legally binding commitments. The research then suggests many policy implications for Vietnam and other countries that have signed or are in the process of negotiating FTAs with the EU, considering the numerous changes and more stringent legislative rules.

REFERENCES

Alliance 8.7: *Vietnam Annual Pathfinder Progress Report May 2020-April 2021*. 2021.

BakerMcKenzie: *Vietnam: Operationalizing ESG - The National Action Plan for promoting Responsible Business Practices*. 2024, [Vietnam: Operationalizing ESG - The National Action Plan for promoting Responsible Business Practices - Baker McKenzie InsightPlus](#), 02/10/2024.

[Comments \(ilo.org\)](#), 02/10/2024.

Commission of the European Communities: *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Global Europe - Competing in the world – A contribution to the EU's Growth and Jobs Strategy*. European Commission, Brussel, 2006.

Commissions Services' Annex on Vietnam to the Position Paper on the Trade Sustainability Impact Assessment of the Free Trade Agreement between the EU and ASEAN.

Decision No. 1061/QĐ-LĐTBXH dated September 3, 2020 promulgating the Plan for implementing the Free Trade Agreement between Vietnam and the European Union (EVFTA) of the Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs.

Decision No. 782/QĐ-TTg dated May 27, 2021 of the Prime Minister approving the Program on prevention and reduction of illegal child labour for the period 2021 - 2025, with a vision to 2030.

Elizbieta Majchrowska: *Trade Regionalism and its Relevance to the Multilateral System Within the WTO in Need of Reform – The Case of EVFTA*. *Krakowskie Studia Międzynarodowe*, 17(1), 2020.

EU Domestic Advisory Group under the EVFTA: *Statement from the European Union Domestic Advisory Group, 2023*, [eu-vn dag - 3rd dag-to-dag meeting 2023 - eu dag statement final.pdf \(europa.eu\)](#), 02/10/2024.

Florence Arestoff-Izzo et al.: *The use, scope and effectiveness of labour and social provisions and sustainable development aspects in bilateral and regional free trade agreements*. Contract VC/2007/0638. European Commission. Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, 2007.

Hung Nguyen Xuan, Huyen Nguyen: *Trend in the Development of Labour Commitment in the EU FTA – Policy Implication for Vietnam*, *International Conference on Science, Innovations and Global Solutions*, 2024.

ILO, Fundamental Principles and Rights at Work Branch: *ILO standards on forced labour—The new protocol and recommendation at a glance*. Geneva, 2016.

ILO: *Country Programme Review Viet Nam Decent Work Country Programme 2017-2021*. 2021.

ILO: *Eliminating Forced Labour*. Handbook for Parliamentarians No. 30, 2019.

ILO: *Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*. International Labour Office, Geneva, 2017.

ILO: *ILO, Viet Nam agree on new cooperation framework in employment, social protection, and labour market governance*. 2023, [ILO, Viet Nam agree on new cooperation framework in employment, social protection, and labour market governance | International Labour Organization](#), 02/10/2024.

ILO: [International Labour Standards country profile: Viet Nam \(ilo.org\)](#), 02/10/2024.

ILO: *National strategic planning workshop to develop a roadmap to achieve Target 8.7*. 2019, [National strategic planning workshop to develop a roadmap to achieve Target 8.7 | International Labour Organization \(ilo.org\)](#), 2/10/2024.

ILO: *Normative Stock-taking for Decent Work in Viet Nam 2020*. 2020.

James Harrison et al.: *Governing Labour Standards through Free Trade Agreements: Limits of the European Union's Trade and Sustainable Development Chapter*. *Journal of Common Market Studies*, 57(2), 2019.

Jill Murray, Laurence Boisson de Chazournes, Jaemin Lee: *Panel of Experts Proceeding Constituted under Article 13.15 of the EU – Korea Free Trade Agreement*. Report of the Panel of Expert. 2021.

Marva Corley-Coulibaly, Ira Postolachi, Netsanet Tesfay: *A Multi-faceted Typology of Labour Provisions in Trade Agreements: Overview, Methodology and Trends*, ILO, 2022.

Nguyen Thi My Linh, Vu Cong Giao: *Implementing the decision of the 2013 Constitution on the abolition of forced labour*. *Scientific Workshop on Evaluation of 5 Years of Implementation of the Constitution of the Socialist Republic of Vietnam in 2013*, Hanoi, 2018.

Nguyen Tien Dung, Nguyen Thi Thanh Huyen: *Elimination of Forced or Compulsory Workers under Vietnam's Law, Viewpoints from the European Union and Some Member Countries*. *Legal Professions Review*, 4/2023, 2023, p. 81, 90.

Nguyen Tien Dung, Nguyen Xuan Thu, Nguyen Thi Thanh Huyen: *Corporate Social Responsibility on Labour under the European Union – Vietnam Free Trade Agreement and Policy Implications for Vietnam*. *VNU Journal of Science: Legal Studies*. 40(3), 2024.

Nguyen Tien Dung: *EVFTA: Going Beyond Labour Commitments in a New-Generation Free Trade Agreement*. *LESIJ*. XXXI, vol. 1/2024, 2024.

Report No. 142/BC-LDTBXH dated October 5, 2021 on the implementation of Decision No. 2528/QĐ-TTg.

Steve Peers: *Free Trade v Freedom of Association? The EU/South Korea Free Trade Agreement and the Panel Report on the EU Challenge to South Korean Labour Law*. *EU Law Analysis: Expert insight into EU law developments*, 2021, [EU Law Analysis: Free trade v freedom of association? The EU/South Korea free trade agreement and the panel report on the EU challenge to South Korean labour law](#), 8/8/2024.

TSD Experts Group Meeting, Brussels, 06/07/2017.

[Vietnam - United States Department of State](#), 02/10/2024

Vietnamplus: *Responsible businesses for Vietnam's thriving next generation: forum*. 2023, [Responsible businesses for Vietnam's thriving next generation: forum | Vietnam+ \(VietnamPlus\)](#), 02/10/2024.

Xuan Thu Nguyen, Tien Dung Nguyen, Huyen Nguyen: Towards the Corporate Social Responsibility on Labour in the Era of New-Generation Free Trade Agreements: The Case of EVFTA. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 3/2024, 2024.

Rules of the European Union on telework

Abstract

This paper provides a review of telework regulations within the European Union (EU), highlighting the critical challenges and emerging considerations in this evolving work arrangement. It explores the fragmented regulatory landscape across EU Member States, the impact of the Framework Agreement on Telework, and the significance of telework in modern labour markets. Key issues, such as work-life balance, employee rights, data security, and cross-border telework, are discussed in the context of existing and upcoming EU directives. The study emphasizes the need for cohesive, flexible, and updated regulatory frameworks that accommodate technological advancements and the shifting nature of work. It calls for harmonization across the EU to ensure adequate protections for teleworkers while addressing gaps in social security and tax systems for cross-border arrangements.

Keywords: Home office, Teleworking, Labor law, ICT

1. Introduction

The rise of telework, defined as work performed remotely through Information and Communication Technologies (ICTs), has emerged as a critical subject in labour law and policy within the European Union (EU). Initially conceived in the 1970s as an alternative to traditional office-based employment, telework has evolved into a mainstream work arrangement, particularly following the COVID-19 pandemic, which accelerated its adoption across various sectors. This shift has necessitated the development of regulatory frameworks at both national and EU levels to address the unique challenges posed by telework, such as work-life balance, data security, employee rights, and health and safety concerns.

Despite the widespread adoption of telework, the EU faces a fragmented regulatory landscape. Member States vary in their definitions, implementation, and regulation of telework, which complicates cross-border telework arrangements and creates legal uncertainty for employers and employees. The EU's Framework Agreement on Telework, adopted in 2002, remains a cornerstone document, offering baseline protections for teleworkers. However, the rapid technological and societal changes of recent years have exposed gaps in this regulatory framework, especially concerning the protection of teleworkers' rights, flexibility in work arrangements, and the need for updated social security coordination.

This article provides a comprehensive overview of telework regulations within the EU, exploring the evolution of telework, its importance for the modern labour market, and the current regulatory challenges. By examining the existing legislative framework and identifying areas for improvement, this paper highlights the need for more cohesive and flexible regulations to accommodate the growing prevalence of telework in an increasingly digital and globalized economy.

2. Definition and evolution of telework

López-Igual (2020)¹ traces the concept of telework back to the 1970s when it was initially described as an alternative work arrangement. Nilles coined the term "telecommuting network" to describe the use of ICTs to replace daily commutes. While there's no universal definition, telework is generally understood as work organized through ICTs². The availability and advancement of ICTs have facilitated the growth and evolution of telework, from home offices to mobile and virtual offices. However, the widespread adoption of telework in advanced economies is not solely dependent on the availability of affordable and efficient ICTs³. For example, Brenke (2016)⁴ found that 40% of German jobs could theoretically be performed remotely, yet the adoption rate was only 12%. This suggests that while ICT access is necessary for telework, it's not sufficient. The rapid expansion of telework during the COVID-19 pandemic indicates that the previous slow adoption was not due to a lack of digital infrastructure.

According to Rosin (2024)⁵, telework is the most prevalent term used in the European Union (EU) to describe work performed outside the employer's premises using information and communication technology (ICT). Defined by the Framework Agreement on Telework as "a form of organizing and/or performing work using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employer's premises, is carried out away from those premises on a regular basis" (2002, 1), telework is characterized by four dimensions: technology, working time flexibility, regularity, and unconventional workplaces. Technological advancements, such as the evolution from personal computers to smartphones, have enabled teleworkers to work from various locations, including home offices, co-working spaces, and even public places.

Aceto (2024)⁶ argues, that telework is an activity that can be carried out from any location, including the employer's premises or place of business, and involves using information technology to stay connected to the employer's or business's working environment as well as stakeholders/clients. This definition can be found in Article 1(c)

¹ López-Igual, Purificación, and Paula Rodríguez-Modroño. "Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe." *Sustainability* 12.21 (2020): 8797. P.2

² Nilles, J.M. Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Trans. Commun.* 1975, 23, 1142–1147. [CrossRef]

³ Ellmér, E. Who is eligible for telework? Exploring the fast-growing acceptance of and ability to telework in Sweden, 2005–2006 to 2011–2014. *Soc. Sci.* 2019, 8, 200. [CrossRef] and Hjorthol, R.J. Teleworking in Some Norwegian Urban Areas—Motives and Transport Effects. *Urban Geogr.* 2006, 27, 610–627. [CrossRef] and Scott, D.M.; Dam, I.; Páez, A.; Wilton, R.D. Investigating the effects of social influence on the choice to telework. *Environ. Plan. A* 2012, 44, 1016–1031. [CrossRef] as cited in López-Igual (2020)

⁴ Brenke, V.K. Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW-Wochenbericht* 2016, 83, 95–105. as cited in López-Igual (2020)

⁵ Rosin, Annika. "Cross-border telework and the applicable labour law: The role of different connecting factors in determining objectively applicable law." *European Labour Law Journal* (2024): 20319525241251435. P.2 cited also Framework Agreement on Telework, 16.07.2002 <<https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>> accessed 19 February 2024. and Article 2. and Eurofound, *Telework in the EU: Regulatory Frameworks and Recent Updates*, Publications Of ce of the European Union 2022, p. 6.

⁶ Aceto, Fenicia. "Cross-border workers-navigating the challenges of social security coordination rules in the era of telework in the European Union." *European Labour Law Journal* (2024): 20319525241239288. P377

nr. 2 of the Framework Agreement on the application of Article 16(1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework.

2.1. Importance of telework in the EU

The European Commission's 1997 policy recommendations and subsequent initiatives, culminating in the Lisbon Summit of 2000, emphasized the importance of telework as a tool for economic growth and modernization within the EU. Following these developments, the Framework Agreement on Telework was established in 2002 to define and regulate the working conditions for teleworkers. This agreement defines telework as a flexible work arrangement that involves the use of ICT to perform work outside of the employer's premises. The employer is responsible for providing the necessary technology and ensuring safe working conditions for teleworkers, who typically work from home but may also utilize other suitable locations⁷.

Marin(2021)⁸ highlights the growing interest in telework due to its potential benefits for employees and organizations. Telework can increase employee attraction, motivation, and retention by offering flexibility, reducing commute times, and potentially improving work-life balance. It can also help alleviate congestion and pollution in urban areas, provide access to the labour market for vulnerable groups, and protect employee health during crises like the COVID-19 pandemic. However, challenges and concerns remain, including potential limitations on professional interactions, isolation, and difficulties in maintaining control and data security. Despite these issues, telework aligns well with the current economic trends of globalization, digitalization, and information sharing. Nevertheless, a clear scientific and legislative distinction between telework and related concepts like remote work and telecommuting is still lacking.

2.2. Challenges and considerations in telework regulation

Marin (2021)⁹ stated that the implementation of telework in the European Union has resulted in a wide range of national approaches, reflecting the diversity of legal and cultural contexts across member states. While some countries have directly incorporated the provisions of the European Framework Agreement on Telework into their national legislation, others have opted for a more flexible approach, relying on collective bargaining agreements or sectoral regulations. Furthermore, there is a lack of consistency in terminology, with some states using the term "telework," while others prefer "remote work" or "work-from-home." This patchwork of national regulations can create challenges for companies operating in multiple EU countries, as they may need to adopt different practices for telework depending on the specific location. To address these inconsistencies, it is essential to clarify the definitions of telework, remote

⁷ Andrei, Dalina. "Telework: bridging the past and present through technological advancements. European Union and Romania's case." (2023). P.4

⁸ Marin, Radu. "Implementation of Telework in the European Union." *Journal of Human Resources Management Research* 2021 (2021): 8 P.10

⁹ Ibid

work, and work-from-home, and to establish a unified terminology across the European Union. Additionally, telework legislation should be flexible enough to accommodate the evolving nature of work and to facilitate a smooth transition between traditional and remote work arrangements.

2.3. Telework and work-from-home

According to Andrei (2023)¹⁰, work-from-home and telework share similarities in location, work organization, material transportation, and employer control over employee activities. Both can be performed at the employee's home, with work shifts organized by the employee. The employer is responsible for transporting work materials and has the right to monitor employee activities. Additionally, both types of workers retain the same employee rights. However, telework and work from home differ in their regulatory sources, with telework being based on specific ICT-related work contracts. Teleworkers are specifically referred to as such, unlike those working from home, who are limited to their homes. While work-from-home employees set their own schedules, teleworkers must agree on a schedule with their employer. Additionally, working from home often involves traditional tools, whereas telework relies exclusively on ICT. Finally, working from home is typically a permanent arrangement, while telework is considered at least one day per month or more, as agreed upon by the employee and employer.

2.4. Telework and traditional work

Andrei (2023)¹¹ stated, that remote work has become a prominent trend in recent years, driven by technological advancements and the COVID-19 pandemic. While similar to traditional work in terms of location, organization, and employer control, remote work differs significantly in its regulatory framework. Many countries have had to adapt their legislation to address the unique challenges and opportunities presented by this new work arrangement, ensuring suitable working conditions for employees. Studies by Eurofound (2020) reveal a substantial increase in remote work during the pandemic, with varying adoption rates across EU member states. While remote work has led to a decrease in average weekly working hours, it has also brought about a preference for continued remote or hybrid work arrangements among employees. These findings suggest that remote work offers benefits for both employees and employers, provided that appropriate legislative, policy, and technological measures are in place to support its implementation.

2.5. Framework Agreement on Telework

Teleworking initially promoted as a flexible employment tool, has evolved into a common work arrangement within the European Union. However, despite its benefits, telework often remains a precarious form of employment for workers. While

¹⁰ Andrei, Dalina. P.6

¹¹ Ibid P.9

European regulations have focused on the admissibility of telework, they may not adequately address the specific protection needs of teleworkers. For instance, safety and health concerns, unique to teleworking, require tailored legislative provisions. The lack of uniform regulation across EU member states further highlights the precarious situation of teleworkers. While general principles applicable to teleworkers exist, they are often scattered across various secondary normative documents, leaving room for ambiguity and potential gaps in protection¹².

The Framework Agreement on Telework serves as a foundational document in the European legislative landscape of teleworking agreements. It outlines general principles such as equal treatment for teleworkers and standard workers, the reversibility of telework arrangements, and their voluntary nature. However, the agreement is ambiguous in certain areas, particularly regarding the reversibility of telework and the occasional nature of teleworking arrangements. While the agreement provides a baseline for telework regulations, it lacks enforcement power over member states, leading to varying levels of harmonization between general norms and domestic legislations. Many member states have only partially implemented the Framework Agreement's provisions, leaving crucial aspects such as the balance between private and professional life, the right to disconnect, data protection, and safety and health at work unregulated. To address these shortcomings, the Framework Agreement needs to be promptly updated to reflect the increased prevalence of teleworking arrangements in today's context¹³.

2.5.1. The Directive 2003/88/CE, issued on November 4, 2003, establishes general standards for working time and rest periods to safeguard worker safety and health. It sets a maximum weekly working time of 48 hours, including overtime, and a reference period of up to four months (extendable to six months via collective agreements). The directive's provisions apply broadly to all "workers," including teleworkers, regardless of their specific employment arrangements. While teleworkers often work longer hours than traditional employees, the directive's flexibility regarding reference periods allows member states to adapt its standards to their particular needs. However, some argue that this flexibility undermines the directive's protective intent¹⁴.

2.5.2. Directive 89/391/EEC, adopted in 1989, established general principles for worker safety and health protection. It requires employers to assess risks, implement preventative measures, and provide information and training to workers. While the directive broadly defines "workers" to include teleworkers, its applicability to telework arrangements is debated. While the directive's general principles apply to teleworkers, its specific provisions may not fully address the unique challenges of remote work. The rise of digitalization and remote work has led to new types of work accidents and occupational diseases, such as burnout. Some jurisdictions, like Spain, have addressed these challenges through specific legislation, such as the Law 10/2021 on remote work, which guarantees teleworkers the right to digital disconnection¹⁵.

¹² Marica, Mihaela-Emilia. "Considerations on the protection of teleworkers, in light of the current European regulations. Elements of comparative law." *Tribuna Juridică* 12.4 (2022): 509-520. P.511

¹³ Ibid P.512

¹⁴ Ibid P.513

¹⁵ Ibid P.514

2.5.3. The Work-Life Balance Directive (EU) 2019/1158 extends the right to request flexible working arrangements to all working parents with children under eight and to all caregivers. While this directive aims to improve work-life balance, it lacks regulations addressing the potential negative impacts of technology-based work arrangements. These impacts can include increased working hours, blurred boundaries between personal and professional life, and negative effects on overall well-being¹⁶.

2.5.4. The Directive on Transparent and Predictable Working Conditions (EU) 2019/1152 aims to enhance worker protection by promoting transparency and predictability in employment relationships. It requires employers to inform workers about essential aspects of their employment, including the place of work, job description, contract commencement, and duration. The directive also addresses "work patterns," the structure of working hours determined by the employer. For non-standard contracts with irregular hours, the directive mandates that employers specify either the standard working day or week for predictable patterns or the variable nature of the schedule, guaranteed paid hours, reference hours, and minimum notice periods for unpredictable patterns. These provisions significantly improve the work-life balance of employees¹⁷.

Aceto (2024)¹⁸ stated that to comprehend the social security coordination rules within the European Union, it is crucial to initially outline the foundational principles of the Coordination Regulation. This regulation serves as the cornerstone for determining the applicable social security legislation in cross-border scenarios. By elucidating the fundamental rules and the compelling need for action during the COVID-19 pandemic, the necessity for a Framework Agreement becomes more comprehensible. To apply the Coordination Regulation, a cross-border situation must be present. This implies that the circumstances of the situation extend beyond the boundaries of a single Member State. Additionally, the individual involved must fall within the personal scope as defined in Article 2 and meet the criteria outlined in the material scope as described in Article 3 of the Coordination Regulation. Furthermore, the situation should be encompassed within the territorial scope of the Coordination Regulation, which includes the European Union and the European Economic Area (EEA) region.

According to the Coordination Regulation, the general rule for determining applicable social security legislation is the State of employment principle (*lex loci laboris*). This principle applies when an individual works exclusively within one Member State, subjecting them to that state's legislation. However, for cross-border teleworkers working in multiple Member States, Article 13 of the Coordination Regulation determines applicability based on the Member State of residence if a substantial portion (over 25%) of their activity is performed there. Marginal activities, generally considered less than 5% of regular working time or remuneration, are excluded from this consideration. It's important to note that this evaluation is conducted on a case-by-case

¹⁶ Ibid P.515

¹⁷ Ibid P.516

¹⁸ Aceto, Fenicia. P.380 cited Case C-153/91 (1992) ECR I-4973, Petit case

basis, meaning occasional work from home, even prior to the COVID-19 pandemic, was not factored into determining applicable legislation¹⁹.

The recent Multilateral Framework Agreement on the application of Article 16 of the Coordination Regulation in cases of habitual cross-border telework, which entered into force on July 1, 2023, represents a significant step towards addressing the challenges posed by the increasing number of employees who work from home across borders. As outlined in Article 16 of the Coordination Regulation, this agreement allows two or more Member States to derogate from the existing coordination rules in order to better accommodate the specific needs of habitual cross-border teleworkers. This innovative framework, proposed by the Administrative Commission for the Coordination of Social Security Systems, aims to provide a more effective solution for employees who work from home part-time while maintaining an employer and office in another Member State. To date, twenty Member States have signed this agreement, demonstrating a growing commitment to addressing the unique challenges associated with cross-border telework²⁰.

Despite recent legislative efforts, the European Union's current Coordination Regulation remains ill-suited to the modern realities of telework. While the Framework Agreement offers some improvements, it is limited in scope and fails to fully address the challenges faced by cross-border teleworkers. Ongoing dialogues to amend the Coordination Regulation have been unsuccessful due to disagreements over posting rules and the aggregation of unemployment benefits. The lack of a comprehensive and flexible social security system for teleworkers highlights the urgent need for reform to accommodate the evolving nature of work within the European Union²¹.

3. Challenges and Considerations:

Telework, a form of labour involving remote work using information and communication technology, has been a subject of extensive research and debate among academics, policymakers, and industry stakeholders. The concept has gained significant traction due to its potential benefits, such as increased employee satisfaction, work-life balance, and cost reduction. However, its implementation has faced challenges stemming from concerns about employee isolation, data security, and organizational control. While telework aligns well with the current digital economy, there remains a lack of clear consensus regarding its precise definition and its relationship to related terms like remote work and telecommuting²².

Rosin (2024)²³ argues, that when parties agree to perform cross-border telework, the applicable law becomes a crucial consideration. Telework contracts are

¹⁹ Aceto, Fenicia. P.380 cited Administrative Commission, 'Practical guide on the applicable legislation in the EU, EEA and Switzerland' (2013) 27/53. and Case C-570/15 (2017) ECLL:EU:C:2017:674, X v Staatssecretaris van Financiën, para 28 and 29.

²⁰ Aceto, Fenicia. P.382

²¹ Ibid P.387

²² Marin, Radu. P.10

²³ Rosin, Annika. P.4 cited A. van Hoek, 'Private international law rules for transnational employment: Reflections from the European Union', in Research Handbook on Transnational Labour Law, Edward Elgar Publishing 2015, p. 438–454.

not subject to specific employment categories, falling under the general rules governing individual employment contracts. Under Rome I, parties have the autonomy to choose the governing law, which need not be tied to their connected countries. However, this autonomy is limited if the contract is primarily EU-related. In such cases, Article 3(3) of Rome I stipulates that if all relevant elements are situated in a different country than the chosen law, mandatory provisions of that country's law cannot be derogated through agreement. Additionally, Article 3(4) ensures that mandatory provisions of Community law are not overridden by the parties' chosen law if all relevant elements are located within one or more EU member states.

Rosin (2024)²⁴ also stated, that the parties to an individual employment contract have the initial right to choose the applicable law. However, Rome I includes specific limitations on this autonomy to safeguard the employee's interests as a weaker party in the contract. A specific protection mechanism ensures that the employee can only benefit from choosing the law. Article 8(1) of Rome I stipulates that the chosen law cannot offer the employee less protection than they would have received under the objectively applicable law, which would apply in the absence of a choice. As a result, the chosen law cannot diminish the employee's protection.

The application of Article 8(1) can lead to different outcomes. First, it is possible that the law chosen by the parties fully applies to the relationship if it guarantees the employee the same or better protection than the objectively applicable law. Second, it is possible that part of the chosen law is applied if it provides better protection, and for the rest, the objectively applicable law is applied. Finally, if the chosen law does not provide for any beneficial protection to the employee compared to the objectively applicable law, the latter could be fully applied²⁵.

According to Directive 2019/1152, employers must inform employees about their place of work at the outset of the employment relationship. For teleworkers, this information may be more complex due to the variety of potential work locations. The parties can agree on a fixed or main place of work, multiple work locations, or allow the employee to freely determine their work location. This flexibility can present challenges for determining the habitual place of work, which is crucial for applying choice-of-law rules in cross-border telework situations²⁶.

The complexity of potential telework locations significantly influences the choice-of-law process in cross-border telework arrangements. The habitual place of work is the primary factor in determining the objectively applicable law. However, if determining the habitual place of work proves impossible, the second connecting factor, the engaging place of business, becomes more relevant. Additionally, the escape clause must be considered. Therefore, it is essential to analyze the extent to which the first connecting factor can be applied in cross-border telework scenarios²⁷.

According to European Union law, the applicable law for cross-border telework is primarily determined by the employee's habitual place of work. However, this can be challenging to ascertain, especially when teleworkers work in multiple

²⁴ Rosin, Annika. P.4 cited Rome I (n 14) Article 8 (1).

²⁵ Ibid. P.5

²⁶ Ibid. P.6

²⁷ Ibid. P.7

countries or have flexible working hours. If the habitual place of work cannot be determined, the engaging place of business of the employer becomes relevant. The escape clause offers a further possibility to determine applicable law if the relationship is more closely connected to another country. While the engaging place of business can be less protective for employees, the escape clause can be beneficial for teleworkers who work in multiple locations or have flexible schedules²⁸.

Hurbean and Florea (2021)²⁹ argues, that when a teleworker or employee working from home uses a building owned by their employer, the property is considered to have a mixed-use. To determine the tax advantage offered to the employee, the personal use of the property is compared to similar residential areas owned by the state. The employee's benefit is calculated based on the square footage used for personal purposes or the number of hours spent using the property personally. In terms of utility expenses, teleworkers and employees working from home can generally benefit from tax-free amounts received from their employer to compensate for these costs, provided they worked for the employer's benefit during that time. Employees who can justify higher utility expenses than the legal limit may also be eligible for tax exemptions. The authors recommend that labour legislation be amended to require individual employment contracts for work-from-home employees to include clauses specifying the employer's responsibility for related expenses. Additionally, the Tax Code should be updated to clearly include utility expense compensation for work-from-home employees as tax-exempt benefits. Furthermore, the Tax Code should explicitly state that amounts exceeding the legal limit for utility expense compensation are not considered salary benefits and are exempt from income tax if the employee can provide documentation of increased utility consumption due to work-related activities.

The special nature of telework and work-from-home contracts lies in their deviation from the standard practice of working at the employer's designated location. When employers cover the rent for teleworkers or those establishing a home office, these expenses should be treated similarly to other employee benefits. Taxing employees on only the portion of rent allocated for personal use would create an unfair disparity compared to traditional office workers who pay income tax on the entire amount. This disparity arises because rent is typically calculated on a monthly basis rather than per-use basis, unlike traditional office spaces that are not used outside of work hours³⁰.

4. Conclusion

The increasing prevalence of telework in the European Union has highlighted both its potential benefits and the regulatory challenges it poses. Telework offers employees greater flexibility, improves work-life balance, and supports broader EU goals such as digitalization, environmental sustainability, and economic modernization. However, the fragmented regulatory landscape across member states, along with the

²⁸ Ibid. P.17-18

²⁹ Hurbean, Ada, and Bogdan Florea. "Working from home and teleworking from a fiscal perspective." *European Journal of Social Law/Revue Européenne du Droit Social* 52.3 (2021). P.67

³⁰ Ibid. P.66

rapid evolution of ICTs, has revealed gaps in the current legal framework. The EU's 2002 Framework Agreement on Telework, while foundational, no longer fully addresses the complexities of modern telework, especially in areas such as cross-border employment, data protection, employee rights, and social security coordination.

As telework becomes a permanent fixture in the EU labor market, there is an urgent need for updated and harmonized regulations. Addressing the inconsistencies between national laws, ensuring clarity in terminology, and strengthening protections for teleworkers—particularly regarding safety, health, and the right to disconnect—are essential to support both employees and employers in this evolving work environment. Moreover, social security and tax frameworks must be adapted to accommodate cross-border teleworkers, reflecting the increasingly global nature of employment.

Moving forward, a more comprehensive and flexible legislative approach is necessary to ensure that telework aligns with the future of work while safeguarding the rights and well-being of all teleworkers in the European Union.

References

- Aceto, Fenicia. "Cross-border workers-navigating the challenges of social security coordination rules in the era of telework in the European Union." *European Labour Law Journal* (2024): 20319525241239288.
- Andrei, Dalina. "Telework: bridging the past and present through technological advancements. European Union and Romania's case." (2023).
- A. van Hoek, 'Private international law rules for transnational employment: Reflections from the European Union', in *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Edward Elgar Publishing 2015, p. 438–454.
- Brenke, V.K. Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW-Wochenbericht* 2016, 83, 95–105. as cited in López-Igual (2020)
- Eldér, E. Who is eligible for telework? Exploring the fast-growing acceptance of and ability to telework in Sweden, 2005–2006 to 2011–2014. *Soc. Sci.* 2019, 8, 200.
- Hjorthol, R.J. Teleworking in Some Norwegian Urban Areas—Motives and Transport Effects. *Urban Geogr.* 2006, 27, 610–627.
- Hurban, Ada, and Bogdan Florea. "Working from home and teleworking from a fiscal perspective." *European Journal of Social Law/Revue Européenne du Droit Social* 52.3 (2021). P.67
- López-Igual, Purificación, and Paula Rodríguez-Modroño. "Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe." *Sustainability* 12.21 (2020): 8797.
- Marin, Radu. "Implementation of Telework in the European Union." *Journal of Human Resources Management Research* 2021 (2021): 8
- Marica, Mihaela-Emilia. "Considerations on the protection of teleworkers, in light of the current European regulations. Elements of comparative law." *Tribuna Juridică* 12.4 (2022): 509-520.
- Nilles, J.M. Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Trans. Commun.* 1975, 23, 1142–1147.
- Rosin, Annika. "Cross-border telework and the applicable labour law: The role of different connecting factors in determining the objectively applicable law."

European Labour Law Journal (2024): 20319525241251435.
Scott, D.M.; Dam, I.; Páez, A.; Wilton, R.D. Investigating the effects of social influence on the choice to telework. *Environ. Plan. A* 2012, 44, 1016–1031. [CrossRef] as cited in López-Igual (2020)
Administrative Commission, 'Practical guide on the applicable legislation in the EU, EEA and Switzerland' (2013) 27/53.
Case C-570/15 (2017) ECLI:EU:C:2017:674, X v Staatssecretaris van Financiën, para 28 and 29.
Framework Agreement on Telework, 16.07.2002
<<https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>> accessed 19 February 2024. and Article 2. and Eurofound, Telework in the EU: Regulatory Frameworks and Recent Updates, Publications Office of the European Union 2022,

JOGGYAKORLAT

Orosz Ferenc

A szerződési szabadság elméleti és gyakorlati kihívásai a tanulmányi szerződés, mint munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodás fényében

Absztrakt

A munkajogtudomány szinte állandósult napirendi pontját képezik a munkaviszony szabályozásának rugalmasságával kapcsolatos elméleti és gyakorlati kérdések. A kérdés indokolt is, melyet alapvetően a munkajogi szabályozás kétarcúsága hoz felszínre. A jogalkotó már az 1992. évi Mt. indokolása szerint is egy, a közjogi szabályozástól elszakadó, „magánjogias” szabályozásra törekedett.¹ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) is igyekszik a munkaerőpiachoz igazodó, a felek mozgásterének teret adó törvényi szabályozás megteremtésére azzal, hogy a munkavállalói jogállásbiztonság a lehető legszélesebb körben érvényesüljön. Ezt szolgálja a hazai munkajogban jelenleg uralkodó elv, az ún. *favourability*, vagy más szóval a *kedvezőbbség elve*, melynek értelmében a munkaszerződésben a felek a törvény rendelkezéseitől – eltérő rendelkezés hiányában – csak a munkavállaló javára térhetnek el.² Azonban a munkaszerződés pusztán a kereteket szabja meg, a jogviszony tartam-jellege miatt a munkáltatói utasítások, szabályzatok, és a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéb megállapodások töltik meg a jogviszonyt tartalommal. Utóbbi kategóriához tartozik a tanulmányi szerződés is, melyet az Mt. szabályoz. Vizsgálódásom során olyan jogesetekkel találkoztam, ahol a felek a tanulmányi szerződésben olyan feltételeket kötöttek ki, melyben a munkabér és költségtérítést megfizetését támogatásként tüntették fel, amely alapvetően az Mt. alapján a munkaviszonyból származó munkáltatói főkötelezettség. Szinte azonos tényállás melletti perekben az eljáró (első és másodfokú) bíróságok más és más jogkövetkeztetésre jutottak azonban a tanulmányi szerződés érvényessége kérdésében, mely önmagában felveti a kérdést az Mt. alapvetően az alárendelt munkavállaló védelmét szolgáló struktúrájának megfelelésége kapcsán. A kérdést árnyalja, hogy az Mt. explicit módon nem, de a kommentár-irodalom meghatározza, hogy a *kedvezőbbség elvének* a tanulmányi szerződés kapcsán is érvényesülnie kell. Tanulmányomban arra vállalkozom, hogy a felek szerződési szabadságának optikáján keresztül, az ítélezési gyakorlatot bevonva

¹ Kenderes György: A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája. Miskolci Jogi Szemle, 2014/2. szám, 9.

² Tóth Kristóf: A munkavállaló javára való eltérés megítélésének egyes szempontjai. *Munkajog*, 2022/1. szám, 13.

vizsgálom meg a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodásokban a munkavállalót érintő, veszélyeztető jelenségeket.

1. A munkajog természete a szerződési szabadság tükrében

A jogtudományban elvitathatatlan a munkajog polgári jogi, annak is a kötetmi jogi jellegének túlsúlya, tekintettel arra, hogy maga a munkajogviszony is munkaszerződéssel jön létre. Azonban – ahogyan Kiss György is rámutat – a *(munka)szerződés joga* és a *munkajog* nem ugyanazt jelenti.³ A munkajogi szabályozásnak ugyanis számolnia kell az ún. szubordináció jelenségével, vagyis a munkavállaló és munkáltató relációjában megjelenő alá-fölérendeltségi viszony jelenlétével. A kötetmi jogi szabályozás alapvetően a szerződési szabadságra, mint alapelve építkezik. Ez tömören annyit tesz, hogy az egymással mellérendeltségi viszonyban álló gazdasági szereplők szabadon dönthetik el, hogy kötnek-e egyáltalán szerződést, és ha igen, azt kivel teszik meg; milyen típusú szerződést kötnek és azt milyen tartalommal töltik meg. A szerződési szabadság, mint előfeltétel önmagában a gazdaság egyik mozgatórugójaként funkcionál.⁴ A gazdaság másik fő mozgatórugója pedig álláspontom szerint a munkaerőpiac, melynek szabályozása a hatékony gazdasági működéshez és társadalmi fejlődéshez elengedhetetlen. A szabályozás origóját a munkajogi jogalkotás (és jogalkalmazás) képezi alapvetően, amely a polgári jogi szerződési szabadság eszméjére építkezik. Ez a szabadság viszont nem korlátlan, mindinkább viszonylagosnak tekinthető. Mindennek következtében a jogszabály a diszpozitivitás, tehát a szerződés tartalmának szabad meghatározása terén javarészt egyoldalúan engedő szabályozást alkalmaz. Ekképpen a munkajogi szabályozás számos eltérést nem engedő, a munkavállalói jogállást védő rendelkezést alkalmaz, de számos esetben ún. relatív diszpozitív szabályokkal találkozhatunk, amelyek pusztán a munkavállaló javára engednek eltérést, így korlátozva a szerződéses tartalom alakításának szabadságát. A szerződés típuszabadsága pedig – a munkaszerződés tekintetében – eleve kizárt, a munkaviszony *causája* alakiságtól függetlenül⁵ csak a munkaszerződés lehet.⁶

A munkajogi diszpozitivitás korlátozottságának szükségességét már a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) javaslatához fűzött általános indokolás is előrevetítette. Az általános indokolásból kitűnik, hogy jogalkotó számol a munkajogviszony alanyai relációjában megjelenő és tradicionálisnak mondható erőeltolódással, mely miatt nem érvényesül a felek egyensúlyi pozíciója, amely a jogpolitikai indokát képezi a magánjogi értelemben vett diszpozitivitásnak. Rögzíti, hogy

³ Jakab Nóra: A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében. https://real.mtak.hu/101403/2/A%20munkajog%20%C3%A9s%20a%20polg%C3%A1ri%20jog%20kapcsolata_2.pdf (letöltés: 2024.12.05.)

⁴ Török Éva: A szerződési szabadság gazdaságsszabályozó szerepe. *Debreceni Jogi Műhely*, 2014/1–2. szám. <https://doi.org/10.24169/DJM/2014/1-2/14> (letöltés: 2024.12.06.)

⁵ E körben rá kell világitanunk, hogy az Mt. szabályai alapján az írásbeliség a főszabály. Ugyanakkor akár szóban, akár ráutaló magatartással jött létre a jogviszony és történt a munkakörben és alpbérben történő megállapodás, az munkaszerződésnek tekintendő.

⁶ Zaccaria Márton Leó: Evidenciák és dilemmák a munkaszerződés. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrad 19.0. A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia szűkített előadásai*. Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2021. https://mersz.hu/dokumentum/NOV1042__40/#NOV1042_38 (letöltés: 2024.12.06.)

a tartalom abszolúte szabad meghatározása inkább kivételes jellegű, és a klauzikálisan kógens, illetőleg kógens szabályok léte a munkajogviszony specialitásának mondható alá-fölrendeltségi viszonynak köszönhetően elengedhetetlen.⁷ Az alapvetően a felek mellérendeltségét hirdető, a szerződés tartalmának szabad megállapításán nyugvó, diszpozitív jellegű kötelmi jogi szabályozásban is felmerülhetnek olyan helyzetek, amikor a felek (elvi) egyenjogúsága és mellérendeltségi viszonyrendszere felborul, egyes kontraktusok tartalmának megállapítására kihat valamelyik fél szakismereti-, vagy információ hiánya, vagy esetleg valamelyik szerződéses partner gazdasági erőfölénye miatt sérül a szerződéses tartalom meghatározásának szabadsága. Minderre tekintettel a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) maga is alkalmaz⁸ eltérést nem tűrő, imperatív szabályokat.⁹ A különbség viszont az, hogy ez a magánjogi erőeltolódás soha nem eredményez a munkajogi szabályozást átható, annak *differentia specificaját* képező alá-fölrendeltségi helyzetet. Az erőeltolódás tehát pusztán horizontális szinten realizálódik, soha nem lesz vertikális.¹⁰ Látható tehát, hogy a gyengébb fél már fogalmilag is teljesen eltér a klasszikus magánjogi, illetőleg a munkajogi felfogásban.

1.1 A munkaviszony jellege, a jogviszony tartalmának alakítására ható körülmények

Fentebb már meghatároztam, hogy a munkaviszony *causája* kizárólag a munkaszerződés lehet. Kiss György rávilágít arra, hogy nyilvánvalóan a munkaszerződés hozza létre a munkaviszonyt és a szerződés rendelkezései a felekre nézve kötelezőek, de a munkajogviszony lényege nem magában a munkaszerződésben ragadható meg. A munkaszerződés dinamikáját nem a munkaszerződés határozza meg, mivel a munkaszerződés ún. „*incomplete contract*”, melynek oka javarészt az, hogy a munkaszerződés nyomán létrejött jogviszony egy tartam jogviszony, tehát a munkaszerződés ún. „*long-term contract*”. Ennek folyományaként figyelhető meg az a munkajogban az a munkaszerződésnek „*incomplete*” jelleget adó körülmény, miszerint a jogviszonyt érintő jövőbeni változásokat egyszerűen lehetetlen előre látni és a hagyományos, klasszikus jogügyletek szerinti szerződéses módszerek előre nem látható és nem kalkulálható költségeket okozhatnak, ezért a munkajogviszony tartalma szempontjából lényeges elemek szükségszerűen kimaradnak, de ki is maradhatnak a munkaszerződésből.¹¹ Összességében rögzíthető, hogy a munkaszerződésben – annak tartam-jellege miatt – nem rögzíthető minden egyes jog és kötelezettség.

A jogok és kötelezettségek tükrében általánosan elfogadott tétel az, hogy a munkáltatót a jogaival, míg a munkavállalót a kötelezettségeivel definiálhatjuk, mely

⁷ Magyar Köztársaság Kormánya: T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. 86.

⁸ Gondoljunk csak a fogyasztói szerződésre vonatkozó szabályanyagra, ahol az eltérés semmisnek minősül.

⁹ Vékás Lajos: A diszpozitív szabályozás elve és az alapelv kérdőjelei a gyakorlatban. *Magyar jog*, 218. 7–8. szám, 387.

¹⁰ Gellén Klára: A gyengébb fél védelme egyes aszimmetrikus szerződéses kapcsolatokban. *Acta Juridica et Politica*, 2011/1. szám, 245.

¹¹ Kiss György: Foglalkoztatás Gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány*, 2014/1. szám, 54.

megállapítás hűen tükrözi a munkavállaló-munkáltató relációjában megjelenő szubordinációt. A munkáltatót széleskörű utasítási jog illeti meg a munkavállaló irányába. Az utasítás jogának jogalapja a törvényből következik, határait szintén jogszabály tartalmazza, de kétségtelenül a *pacta sunt servanda* kötelmi jogi alapelv szem előtt tartásával. Az utasítás viszont nem pusztán az eredményre terjed ki, illetőleg nem korlátozódik, nem is korlátozódhat a munkaszerződés egyes részeire. A munkaviszony tartam jellegének az adja meg a dinamikáját, hogy a munkavállaló a munkáját a munkáltató utasításai szerint végzi.¹² Ezzel álláspontom szerint az utasítási jog, mint a munkáltató jogviszonyt alakító egyoldalú hatalmassága kétségkívül a tartam-szerződés teljesítésének legkardinálisabb szabályozóelemeként funkcionál. Kiss György ezzel összefüggésben felhívja a figyelmet arra, hogy a teljesítés munkáltató általi meghatározása nem a munkaviszony feltételeinek megváltoztatását jelenti, hanem a munkaszerződésből levezethető teljesítési kötelezettség konkretizálását testesíti meg. A munkaszerződés adja meg tehát a felhatalmazást a munkafeltételek egzakt meghatározására az utasítások révén.¹³

A munkaviszonyban a munkáltató egyoldalú alakító jogán túlmenően a tartam-munkaviszonyt a felek megállapodásaikkal is alakíthatják. Az Mt. 14. §-a akként rendelkezik, hogy a munkajogi értelemben vett megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozata.¹⁴ Ezalatt a megállapodás fogalom alatt álláspontom szerint nemcsak a munkaszerződést, hanem a munkaviszony fennállása alatt, a jogviszonyt alakító bármilyen szerződéses megállapodást is érteni kell. A szabályozásban ezek a megállapodások nem kerültek nevesítésre, az Mt. Második Részében, a XVIII. fejezetében a *munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások* cím alatt szabályoz két szerződéstípust: a versenytilalmi megállapodást és a tanulmányi szerződést. Jelen tanulmány szempontjából az utóbbi bír relevanciával. A bírói gyakorlatot áttekintve ugyanis kérdésként merül fel, hogy a tanulmányi szerződés, mint a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodás képes-e befolyásolni a munkaszerződés, valamint a munkajogviszony feltételeit; illetőleg alkalmas-e arra ez a szerződéstípus, hogy abban akár a munkavállaló hátrányára történő eltérést valósítson meg a munkáltató a munkaszerződés olyan elemei vonatkozásában, amelyek a törvény értelmében kőgenssek, avagy pusztán a munkavállaló javára eltérést megengedő szabályok.

2. A tanulmányi szerződés természete és célja

A tanulmányi szerződés céljának vizsgálatához elengedhetetlen magának a munkaviszony céljának előzetes vizsgálata. A munkaviszony funkciója alapvetően két aspektusból vizsgálható. Munkavállalói szempontból nyilvánvalóan a munkajognak a szociális-védelmi funkciójával azonosítható, ami nemes egyszerűséggel annyi, hogy a munkavállalónak a munkaviszony fenntartásához a rendszeres és kiszámítható jövedelem miatt fűződik érdeke. A munkáltató a gazdasági munkaviszonyban pedig nem mást, mint a profitot, a gazdasági növekedést elvárva foglalkoztat munkavállalókat.

¹² Nadas György: A munkáltatót megillető jogosultságok gyakorlása a változó munkajogi környezetben. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2023/1. szám, 17.

¹³ Kiss (2014): i.m. 45.

¹⁴ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 14. §.

Ehhez idomul a munkaviszonyhoz kapcsolódó tanulmányi szerződés célja is. Munkáltatói oldalról a tanulmányi szerződés nem más, mint egy „befektetés a befektetésben”, melynek célja, hogy a képzésbe fektetett, pénzben meghatározott tőke kvázi szellemi tőkévé alakul, melynek köszönhetően a munkavállaló a támogatást nyújtó munkáltató javára hasznosítja a tanulmányok során megszerzett többlettudást. Munkavállalói szempontból pedig előnye és célja, hogy a munkaerőpiachoz illeszkedő olyan tudást, képesítést szerezzen, amelyet önerőből nem, vagy csak nagyfokú nehézségek árán tudna megszerezni, s így munkaviszonya tovább, már a megszerzett képzettségnek megfelelően, esetleg jobb feltételek mellett tovább fenntartható.¹⁵ A tanulmányi szerződés céljaként ragadható meg munkavállalói aspektusból a motiváció is. A fentebb már részletezett, széleskörű utasítási jog ugyanis kiterjedhet egy-egy adott képzés elvégzésének, képzettség megszerzésének előírására is. Az utasításba adott képzettségszerzés azonban nem feltétlenül motiváló elem, és semmiképpen nem is nyújt garanciát arra, hogy a munkavállaló a képzettség megszerzését előíró munkáltatónál fogja a megszerzett ismereteit kamatoztatni.¹⁶

Kiss György a tételes jogi kötelezettségeken túlrugaszkodva az *ígéret* (munka)jogban betöltött szerepe felől is megközelíti a munkaviszony dinamikáját. Az angolszász jogi felfogásból kiindulva az *ígéret*¹⁷ eredendően erkölcsi jogintézménye a munkajog területén akként realizálódik, hogy a munkaszerződés és a munkajogviszony alapját azon munkáltatói *ígéret* képezi, miszerint a munkavállalót a jelenben, valamint a jövőben foglalkoztatja és bért fizet ezért részére. Ezzel szemben a munkavállaló *ígérete* a munkáltató irányába az, hogy a munkáltató elvárásainak megfelelően és utasításai szerint a jelenben és a jövőben is munkát végez a munkáltató javára.¹⁸ Ebből a morális, *ígéret*alapú megközelítésből a tanulmányi szerződés álláspontom szerint egyfajta szerződési akaratot megerősítő, a jogviszony mindkét alanya aspektusából a teljesítési képességet és készséget biztosítani hivatott, azaz kétoldalú szerződési biztosítékként funkcionál. A munkavállalói teljesítési készséget az Mt. *ex lege* is meghatározza, amikor akként rendelkezik, hogy amennyiben a munkáltató szerződésszerűen teljesít, azaz nyújtja az általa vállalt támogatást, úgy a munkavállaló vállalja, hogy jogviszonyát legfeljebb 5 évig felmondással nem szünteti meg.¹⁹

Jogi jellegét tekintve a tanulmányi szerződés nem más, mint egy munkaviszonyhoz kapcsolódó, polgári jogi megállapodás, melyben a felek (elvben) egyenrangúak.²⁰ Tekintettel arra viszont, hogy a tanulmányi szerződés, mint polgári jogi megállapodás a munkavállalói szubordinációval jellemezhető munkaviszonyhoz kötött,

¹⁵ Pándiné Bakos Eszter: A tanulmányi szerződés munkaerő-piaci és jogi megközelítéséből. *ECONOMICA*, 2015/1. szám, 30.

¹⁶ Gábor, Mélypataki – Katalin, Lipták: The Challenges of the Labour Law and Economic in the Future Labour Market. *International Journal of Engineering and Management Sciences*. Vol. 5 No. 1. pp. 121. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2020.1.10> 121 (letöltve:2024.12.06.)

¹⁷ Az angol szerződési jogi felfogásban, a *common law contract* esetében volt jelentős az a nézet, mely szerint a szerződési jog gyökerét képező *assumpsit* a felek kölcsönös ígéletén alapuló, azzal megkötött kötelezettségvállalásán alapul. Erről lásd bővebben: Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020.

¹⁸ Prugberger Tamás: Recenzió: Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. *Allam- és Jogtudomány*, 2021/2. szám. 165.

¹⁹ Mt. 229. § (1) bekezdése.

²⁰ Mélypataki – Lipták: i.m. 121.

álláspontom szerint a felek eleve nem tekinthetők egyenrangúnak. Ahogyan a fentiekben már tárgyaltam, a munkajog kétségtelenül szerződéses alapú jogviszony, azonban a munkajog tárgya a polgári jogi jogviszonyokhoz képest eltér, nem a felek mellérendelt viszonya, hanem az alárendelt helyzet dominál, vagyis a munkajog tárgya a *függő munkavégzés*.²¹ Kérdésként merül fel ugyanakkor, hogy amennyiben a tanulmányi szerződést polgári jogi megállapodásnak tekintjük, úgy érvényesülnek-e azok a fentebb részletezett, munkavállalói jogállásvédelmet biztosító törvényi garanciák, melyek a munkaszerződésre irányadók. Az Mt. 43. § (1) bekezdésének értelmében a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése alapján – a Második Részben foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el. A (3) bekezdés értelmében a felek munkaviszonyból származó jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos megállapodására a munkaszerződésre vonatkozó szabályokat a (4) bekezdésben foglalt eltéréssel kell alkalmazni.²² Az Mt.-hez fűzött kommentárirodalom is foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy a tanulmányi szerződéssel összefüggésben alkalmazandó-e a munkaszerződésre és a megállapodásokra vonatkozó főszabály. Ugyan a tanulmányi szerződés szabályanyaga nem tartalmaz az eltérő megállapodás lehetőségére utaló, vagy a felek mozgásterét szűkítő, korlátozó rendelkezéseket, azonban a kommentárirodalom szerint is alkalmazandó a munkaszerződésre vonatkozó, fentebb meghatározott általános jogelv, miszerint eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában a felek megállapodása csak a munkavállaló javára térhet el.²³ Ez a megállapítás a tanulmány későbbi részeiben, a joggyakorlatban jelentkező anomáliák vizsgálata kapcsán lesz igazán releváns.

Amennyiben a tanulmányi szerződés jogi jellegét tovább vizsgáljuk, a tanulmányi szerződés szabályanyaga az egyetlen (a versenytildalmi megállapodás mellett), ahol a jogalkotó teret hagy a kötbér polgári jogi rendelkezéseinek, vagyis a tanulmányi szerződésben kiköthető a Ptk. szerinti kötbér a szerződésszegés esetére. Ennek funkciója kettős: egyrészt a teljesítési készség növelése, biztosítása; másrészt átalánykártérítésként szolgál a jogosult kárainak megtérítésére, mindennemű bizonyítás szükségességét nélkülözve.²⁴ Petrovics Zoltán álláspontja szerint ez a munkajog védelmi, „kiegyenlítő” szerepéből levezethető, hiszen kétségtelen, hogy a „gyengébb fél” általában a munkavállaló, és ő szorul védelemre, de a munkajog védelmi, kiegyenlítő szerepe a munkáltatói érdekek védelmét is kell, hogy biztosítsa.²⁵ A fentiekben meghatároztam, hogy álláspontom szerint a munkaszerződés ígéret jellegéből levezethetően, a munkavállalói oldalon a tanulmányi szerződés egyfajta (munka)szerződési biztosítékként is funkcionál. A jogalkotó azzal, hogy „szerződési biztosítékokkal” ruházza fel a szerződési biztosítékként is funkcionáló tanulmányi szerződést, a munkáltatói jogállást, a munkáltató gazdasági érdekeit úgy bátyázza körül, hogy az adott esetben a munkavállalói jogállás sérelméhez vezethet, melyre a később részletezendő, joggyakorlatban felmerülő példák kellően rávilágítanak majd.

²¹ Szabó Mercédesz Ibolya: A munkaidő egyoldalú meghatározása a hatályos munkajogi szabályozásban. *Debreceni Jogi Műhely*, 2021/1–2. szám, 69.

²² Mt. 43. § (1) és (3) bekezdései.

²³ Berke Gyula – Kiss György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. CompLex Kiadó Kft., Budapest, 2012. 556.

²⁴ Petrovics Zoltán: A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérrre. *Munkajog*, 2019/4. szám, 16 – 17.

²⁵ Petrovics: i.m. 15.

3. Jogok és kötelezettségek a tanulmányi szerződés alapján

Az Mt. 229. § rendelkezései első olvasatra egyszerűnek tűnhetnek. A munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, míg a munkavállaló arra vállal kötelezettséget, hogy a megállapodásban foglalt tanulmányokat folytatja, a képzés megszerzése után pedig arányos ideig, de legfeljebb öt évig nem szünteti meg munkaviszonyát felmondással.²⁶ Kajtár Edit ezeket a kötelezettségeket és a hozzájuk társuló jogkövetkezményeket az ígéret-bizalom fogalom párossal azonosítja. Az, hogy a szerződéses partnerek a tanulmányi szerződés megkötésével ígéretet tesznek egymásnak a kötelezettségeik teljesítésére (támogatás, tanulmányok folytatása, jogviszonyfenntartás), még nem elégséges. Egyfokú bizalomnak is meg kell lennie ahhoz, hogy a tanulmányi szerződés elérje célját. A munkáltató ugyanis abban bízik, hogy a „befektetése” gyümölcsözők, vagyis, a munkavállaló nem másnál fogja kamatoztatni tudását. A munkavállaló pedig azzal kalkulál, hogy a képzettség megszerzését követően a munkáltató tovább foglalkoztatja, immár jobb feltételek mellett. Kajtár azt is megfogalmazza, hogy egyébként a védő szabályok törvényi szintű rögzítése a felek közötti bizalmi szint alacsony voltára enged következtetni. Ezek a munkáltatói „befektetést” védő szabályok pedig már a fentebb részletezett, reparatív és preventív jellegű kötbér kikötése, valamint a reparatív célú, a támogatás teljes vagy arányos visszakövetelésének joga. Munkavállalói oldalon pedig a kötelezettségek alóli mentesülés lesz a védő szabály.²⁷

3.1. A támogatás megnyilvánulási formái

A felek szerződési szabadsága a támogatást, illetőleg a munkáltató által támogatott tanulmányok meghatározása terén igen széleskörű, a tanulmányi szerződés tartalma tehát (elvből) nem korlátozott. A tanulmányok vonatkozásában a tehát bármilyen iskolai rendszerű, vagy ezen kívül eső, bármilyen képzettség, végzettség vagy képesség megszerzését célzó tanulmányok folytatását, befejezését is kiköthetik a szerződésben, ami kiterjedhet a képzés lezárásának módjára és eredményességére is.²⁸ Képzésként kiköthető külföldi tanulmányok végzése, de belföldön vagy külföldön gyakorlatszerzésre, „betanításra” is köthető tanulmányi szerződés.²⁹ Az Mt. *ex lege* kijelöli a felek szerződési szabadságát a képzések kapcsán, miszerint nem köthető érvényesen tanulmányi szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.³⁰ Ebből a szempontból tehát a fentebb már részletezett munkáltatói utasítás, mint egyoldalú hatalmasság nem keletkeztet tanulmányi szerződéskötésre

²⁶ Mt. 229. § (1) bekezdése.

²⁷ Kajtár Edit: Tanulmányi szerződésen innen és túl. *Munkajog*, 2023/1. szám, 58.

²⁸ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Internetes Jogtár verzió.
<https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/A1200001.TV/ts/20240901/lr/229> (letöltés: 2024.12.06.)

²⁹ EBH2001. 568.

³⁰ Mt. 229. § (2) bekezdése.

jogosultságot. Egy lényeges megkötést tartalmaz a korábbi Mt.-hez képest³¹ a jelenlegi szabályozás. A tanulmányi szerződés érvényesen történő megkötésének előfeltétele a munkaszerződés megkötése. Vagyis, a munkajogi értelemben vett tanulmányi szerződést csak a már fennálló, érvényes és létező munkaviszony alanyai köthetnek. Munkaszerződés hiányában is köthetnek természetesen a felek tanulmányi szerződést, de az alapjaiban nem az Mt., hanem a Ptk. szerinti, polgári jogi szempontból megítélendő szerződést eredményez.³²

Nem is a képzés jellege a kérdéses jelen tanulmány szempontjából, hanem az, hogy a felek szerződési szabadsága a tanulmányi szerződés szerinti támogatás terén meddig terjed. A támogatás köznyelvi fogalma valamilyen cselekvés, tevékenység, magatartás, valamilyen anyagi, erkölcsi, eszmei segítséget, pártfogást jelent.³³ Az Mt. a támogatás fogalmát *ex lege* nem határozza meg, jelentésének kimunkálása a joggyakorlatra hárult. Támogatásként természetesen legfőbb kincs az *idő* lehet, de támogatásként funkcionál még a gyakorlatszerzés, a betanítás költségeinek, a vizsgadíjaknak és pótvizsgadíjaknak a költségei, utazási költségek, tankönyvek költségei, valamint szállásköltség viselése is. A modern gazdaságban támogatás adható a tanulás modern eszközeire is, különböző workshopok, tréningek, mint HR eszközök is bevonhatók a támogatások körébe.³⁴ A felek szerződési szabadságának korlátját ebben a körben a már hivatkozott Mt. rendelkezés fogja megadni, melynek értelmében nem köthető tanulmányi szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására.³⁵ Kérdésként merül fel a gyakorlatban, hogy mi lehet annak a munkajogi következménye, ha a felek a tanulmányi szerződésben olyan támogatási formában állapodnak meg, melyek az Mt. alapján a munkáltatói főkötelezettségekből is levezethetők. Kérdés még, hogy a munkaköri kötelezettségek tanulmányi szerződésbe foglalásának mik lehetnek az esetleges munkajogi jogkövetkezményei, illetőleg eredményezik-e ezek a tényezők a munkavállaló hátrányára (elvben) tilalmazott eltérést? A joggyakorlat ebben a körben nem egységes, melyre az alább részletezett, joggyakorlatban felmerülő esetek kiválóan rávilágítanak.

3.2. A munkabér és költségtérítés, mint „nagyvonalú támogatás”

Ahogy már fentebb előrevetítettem, a tanulmányi szerződésben is irányadó kedvezőbbség elvének tétele, vagyis az, hogy csak a munkavállaló javára térhetnek el a felek a törvényi garanciáktól. A gyakorlat azonban nem mindig követi ezt a jogelvet és

³¹ Az 1992. évi Mt. terminológiájából kiolvasható, hogy tanulmányi szerződést olyan felek is köthettek egymással, akik között (még) nem volt munkaviszony. Ennek lényege az volt, hogy a tanulmányok elvégzése alatt nem áll fenn még a munkaviszony, de a tanulmányi szerződés célja éppen a tanulmányok befejezését követő munkajogviszony létesítése volt. Sőt, a régi Mt. 110. §-a alapján - bejelentési kötelezettség terhe mellett - a munkavállaló még más munkáltatóval is köthetett tanulmányi szerződést.

³² Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos: A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Orac Kiadó, 2023. Jogkódex verzió, [2683] bekezdés.

³³ <https://www.arcanum.com/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/t-4D5B8/tamogat-as-4DB02/> (letöltés: 2024.12.06.)

³⁴ Kajtár: i.m. 59.

³⁵ Mt. 229. § (2) bekezdés b) pontja.

álláspontom szerint éppen ennek a fordítottja valósul meg. A munkavállaló hátrányára történő eltérés, valamint a jogkövetkezmények jogalkalmazásbéli problematikáját három ítélet ismertetésével és elemzésével kívánom feltárni. A három bírósági határozat – számunkra releváns – tényállási elemei közel azonosak. A peres eljárások alapjául szolgáló tényállások szerint a munkavállaló és a munkáltató munkaszerződést kötöttek, mozdonyvezető-gyakornok munkakörre. A felek a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg tanulmányi szerződést kötöttek, melyben utaltak is a közöttük létrejött munkaszerződésre és meghatározták a felek jogait és kötelezettségeit. Ezek a kötelezettségek az alábbiak voltak. A munkavállaló kötelezettsége volt a tanulmányok folytatása és a vizsgák letétele, valamint a képzettség megszerzése utáni 5 éves jogviszonyfenntartás. A munkáltató a támogatásra vállalt kötelezettséget. A tanulmányi szerződés alapján a támogatás egyrészről a képzés költségeinek *megelőlégezése* volt, valamint az, hogy a munkavállalót gyakornok munkakörben alkalmazza és részére *bért fizet*, valamint a bér után megfizeti a jogszabályok által előírt *járadékokat*. A képzés egyébként egy elméleti részből, majd a sikeres vizsgát követően egy gyakorlati részből állt. Megjegyzendő, hogy a tanulmányi szerződés utalt egyébként a felek között ezzel egyidejűleg megkötött munkaszerződésre akként, hogy a munkaviszony létesítésének és fenntartásának célja kizárólag az, hogy a munkáltató ily módon is támogassa a munkavállalót a tanulmányok folytatásában és biztosítsa a tanulmányok alatti megélhetést és társadalombiztosítási jogviszonyának fennállását. A tanulmányi szerződés akként rendelkezett, hogy a képzésben való részvételhez és a vizsgákra történő felkészülési idő munkában töltött időnek minősül, de ennek tartamára a munkáltató mentesíti a munkavállalót a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. A tanulmányi szerződés rendelkezései szerint tehát támogatásnak minősült a *munkavállalónak kifizetett munkabér (távolléti díj)*, a képzés költségeinek *munkáltató általi megelőlégezése*, valamint az *utazási költségterítés és kedvezmények*. A képzés költségeivel összefüggésben ugyanakkor a munkavállalót visszatérítési kötelezettség terhelte, havi egyenlő részletekben.³⁶

A fenti alaptényállás mellett 2 különböző bírói fórum előtt volt 3 peres eljárás folyamatban, melyek végkimeneteleiket tekintve 2-1 arányban markánsan, a jogkérdés tekintetében tértek el egymástól. A munkaügyi peres eljárások alapját az képezte, hogy a munkavállalók nem tartották be a tanulmányi szerződés alapján őket terhelő 5 éves jogviszonyfenntartási kötelezettségüket. A felek a tanulmányi szerződésekben erre az esetre az Mt. szabályainak megfelelően rögzítették, hogy a munkáltató jogosult elállni, és a támogatást, illetőleg annak arányos részét) visszakövetelni. A munkavállalói szerződésszegés esetére egymillió forint összegű kötbért kötöttek ki a felek a szerződésben. A munkáltató a munkavállalói szerződésszegésre tekintettel a tanulmányi szerződéstől elállt, és az igényei megtérítése érdekében fizetési meghagyásos eljárásokat kezdeményezett, melyek ellentmondás folytán perekké alakultak át. A Szolnoki Törvényszék M.70.015/2022/22. számú ítéletében a jelen tanulmány szempontjából lényeges kérdésben akként foglalt állást, hogy a munkavállaló munkaszerződése alapján a munkaköri feladatait pusztán *a képzésben történő részvétel és a vizsgák sikeres teljesítése* képezte. Erre tekintettel a Szolnok Törvényszék ítéletében akként foglalt állást, hogy

³⁶ Szolnoki Törvényszék M.70.015/2022/22. sz. ítélete [2] – [6] bekezdése.

tekintettel a peres felek nyilatkozataira, miszerint a munkavállaló kizárólagos munkaköri feladata a tanulmányok végzése volt, ezért a munkavállaló munkavégzése is ebben merült ki. Ehhez kapcsolódóan pedig a munkáltató bérfizetési kötelezettsége az Mt. 42. § (2) bekezdésének b) pontja alapján állt fenn, míg a költségek megtérítésével kapcsolatos kötelezettségek az Mt. 51. § (2) bekezdése alapján terhelték. A Törvényszék álláspontja szerint a tanulmányi szerződés azon rendelkezése, miszerint a tanulmányok idejére járó munkabér (távolléti díj) és a költségtérítés támogatásnak tekintendő, az Mt. 43. § (1) és (3) bekezdésébe ütközik, tehát a törvénytől a munkavállaló hátrányára történő, meg nem engedett eltérést eredményez. Minderre tekintettel a tanulmányi szerződést semmisnek tekintette az Mt. 27. § (1) bekezdés alapján, munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközés okán. Fentiekre tekintettel a kötberről jogalapjának kérdésében már nem is foglalt állást a Törvényszék.³⁷

A Budapest Környéki Törvényszék szinte azonos tényállás melletti másik két peres eljárásban ettől eltérő jogkövetkeztetésre jutott. A Budapest Környéki Törvényszék M.70.414/2022/14. számú, valamint M.70.033/2023/11. számú határozataiban akként ragadta meg a fentebb részletezett tanulmányi szerződés lényegét, hogy a felperesi munkáltató és az alperes munkavállaló között létrejött tanulmányi szerződés alapján a képzés elméleti részére a munkáltató akként nyújtotta a támogatást, hogy *szabadidőt* biztosított, és munkavégzés hiányában is fizette a munkavállaló számára a munkabérét (távolléti díját), az azt terhelő járulékokat, adót, és a tanfolyammal kapcsolatban felmerült utazási költségtérítést. Mint ilyen, a Törvényszék álláspontja szerint támogatásnak minősül a képzés idejére biztosított, szabadidőre járó díjazás.³⁸ Ebben a körben álláspontom szerint a két bírói fórum közül a Szolnoki Törvényszék álláspontja és jogértelmezése a helyes. A Budapest Környéki Törvényszék ítélete explicit módon kimondta azt, hogy az elméleti képzés idejére járó támogatás nem sértette az Mt.-nek a munkavállaló javára történő eltérés általános jogelvét rögzítő 43. § (1) és (3) bekezdését, mivel nem a felek között létrejött munkaszerződés tért el az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontjától és az Mt. 51. § (2) bekezdésétől, hanem a felek között létrejött polgári jogi megállapodás, a tanulmányi szerződés, amely esetében *az eltérést a jogszabály nem tiltja*.³⁹ Ez önmagában álláspontom szerint két fő tényező miatt jogellenes megállapítás. Egyrészt – ahogyan fentebb már megállapítottam – a munkavállaló javára történő eltérést, az ún. *kedvezőbbség elvét* kimondó Mt. 43. § (1) és (3) bekezdései irányadók a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéb megállapodásokra, így a tanulmányi szerződésekre is.⁴⁰ Az Mt. 50. § (1) bekezdés a) pontja márpedig eltérő megállapodást alapvetően kógens, eltérést meg nem engedő szabályt tartalmaz a munkáltató munkabérfizetési kötelezettsége kapcsán.

³⁷ Szolnoki Törvényszék M.70.015/2022/22. sz. ítélete [53] – [55] bekezdése.

³⁸ Budapest Környéki Törvényszék M.70.414/2022/14. számú ítéletének [41] bekezdése; Budapest Környéki Törvényszék M.70.033/2023/11. számú ítélete.

³⁹ Budapest Környéki Törvényszék M.70.033/2023/11. [49] bekezdése.

⁴⁰ Ezt az álláspontot erősíti az a körülmény is, hogy 2020. január 1. napjától az Mt. kiegészült a 229/A. §-szal, mely a tanulmányi szerződéssel kapcsolatos eltérő megállapodásokat szabályozza. A rendelkezésekből az tűnik ki, hogy a munkavállaló hátrányára nem térhetnek el a felek a tanulmányi szerződésben.

Másrészt nem mellőzhető a munkajogviszony *causája*, ahogyan fentebb már erre rámutattam. Pál Lajos is rávilágított, hogy a munkaviszony egyetlen *causája* a munkaszerződés lehet.⁴¹ Ahogyan fentebb rávilágítottunk, a tanulmányi szerződés a munkaviszonyhoz kapcsolódó, és a jelen szabályozás szerint érvényes és létező munkaszerződés alapján fennálló munkaviszonyt feltételező, járulékos megállapodás. A Budapest Környéki Törvényszék ítéletei nem foglalkoztak a Szolnoki Törvényszék – álláspontom szerinti – lényeges körülménnyel, miszerint az alperesek munkaszerződése, és a peres felek nyilatkozatai alapján az alperes egyetlen munkaköri kötelezettsége a képzésben történő eredményes részvétel és a vizsgák letétele volt.⁴² Itt utalni szükséges a Szolnoki Törvényszék által megállapított tényállás azon részére is, mely szerint a tanulmányi szerződés explicit módon azt rögzítette: a mozdonyvezetőgyakornok munkakörre létrehozott *munkaviszony létesítésének és fenntartásának kizárólag az a célja*, hogy a munkáltató ily módon is támogassa a munkavállalót a tanulmányok sikeres folytatásába és biztosítsa a munkavállaló megélhetését, társadalombiztosítási jogviszonyának fennállását a tanulmányok ideje alatt.⁴³ Álláspontom szerint ebből a szerződéses rendelkezésből csak az a következtetés vonható le, hogy jelen perbeli esetekben a tanulmányi szerződés mintegy felváltotta a munkaszerződést a jogviszony *causája* tekintetében, hiszen a felperes már az alperesi munkavállalók munkaviszonyát is egyfajta támogatásként értékelte. Megfordítva, nem a munkaviszony képezte a tanulmányi szerződés alapját, hanem a tanulmányi szerződés alapján jött létre a munkajogviszony, azaz, a tanulmányi szerződés mintegy felváltotta a munkaszerződés célját és funkcióját. Fentebb már rávilágítottunk, hogy munkaviszony érvényesen csak munkaszerződés alapján jöhet létre. A kommentárirodalom is rámutat, hogy amennyiben a felek között a munkaszerződés érvénytelen, úgy ez okból a tanulmányi szerződés sem tekinthető jogszerűnek, tehát az is semmis.⁴⁴ Így álláspontom szerint a tanulmányi szerződés *ab ovo* érvénytelen, semmis, arra a jogot érvényesen a felperes nem is alapíthatott volna.

3.3. **Jut is, marad is? A kölcsön, mint támogatás**

Korábban már rögzítésre került, hogy a tanulmányi szerződés alapján nyújtandó, vagy nyújtható támogatások rendkívül széles skálán értelmezhetők. A kommentárirodalom is akként foglal állást, hogy a képzési költségek *részben vagy egészben történő viselése* is támogatásként értékelendő.⁴⁵ Kérdésként merül föl, hogy amennyiben a felek akként állapodnak meg, hogy a munkáltató *megelőlegezi* a képzés költségeit azzal, hogy azt a munkavállaló köteles munkabéréből havi egyenlő részletekben visszafizetni, úgy az támogatásként értékelhető-e. A fentiekben ismertetett jogesetekben ez a körülmény tényállási elem volt, hiszen a képzés valamennyi költségét havi egyenlő részletekben kellett visszatérítenie az érintett munkavállalóknak. A Szolnoki

⁴¹ Pál Lajos: A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja. *Munkajog*, 2019/1. szám, 13.

⁴² Szolnoki Törvényszék M.70.015/2022/22. [54] bekezdése.

⁴³ Szolnoki Törvényszék M.70.015/2022/22. [3] bekezdése.

⁴⁴ Ember Alex: A tanulmányi szerződés. *Miskolci Jogi Szemle*, 2015/2. szám, 61.

⁴⁵ Bankó – Berke – Kiss: i.m. 688.

Törvényszék előtt folyamatban volt perben a bíróság erről nem határozott, hiszen erre sem az alperesi, sem felperesi oldal nem hivatkozott⁴⁶, De a Budapest Környéki Törvényszék előtt folyamatban volt peres eljárásokban érvénytelenségi okként hivatkozta meg ezt a körülményt mindkét alperes. A szerződés ezen részét valójában egy kamatmentes munkáltatói kölcsönként értelmezték, s mint ilyen, ennek tanulmányi szerződésbe foglalása jóerkölcsbe ütközik, az semmis.⁴⁷ A Budapest Környéki Törvényszék ítéleteiben álláspontom szerint helyesen meg is állapította, hogy a képzés költségeinek visszafizetés melletti megelőlegezése nem támogatásnak, hanem szívességi kölcsönnek minősül. A bíróság azonban a helyes megállapításból álláspontom szerint helytelen jogkövetkeztetésre jutott. A bíróság ugyanis azt mondta ki ítéleteiben, hogy az a tényező önmagában, hogy a peres felek tanulmányi szerződése magában foglalt egy másik, szívességi kölcsön tárgyában kötött megállapodást is, nem érinti a szerződés egészének érvényességét.⁴⁸

Álláspontom szerint ebben az esetben figyelemmel kellett volna lenni azon körülményre, miszerint a tanulmányi szerződés alapvetően nem tekinthető tisztán polgári jogi megállapodásnak, hiszen ahogyan már fentebb kifejtettem, egy alá-fölrendeltségi viszonyban lévő felek közötti, függő munka képezi a munkajogi szabályozás tárgyát. Már az 1992. évi Mt. hatálya alatt is az volt a kialakult gyakorlat, hogy a polgári jogi szabályok annyiban alkalmazandók a munkajogviszonyban, amennyiben azok a munkajogi elveket nem sértik.⁴⁹ Az ilyen szerződéses kikötés álláspontom szerint szembe megy a tanulmányi szerződés fentebb meghatározott céljaival is, hiszen önmagában a tanulmányi szerződés célja a támogatás, nem pedig a kölcsönnyújtás. Ez álláspontom szerint mindenképpen az amúgy is alárendelt helyzetben lévő munkavállaló helyzetének kihasználását, azzal történő visszaélést eredményez, s mint ilyen, sérti az Mt. 43. §-ában *ex lege* meghatározott *kedvezőbbség* munkajogi jogelvét.

4. Jogkövetkezmények jogszabályon innen és túl

A fenti jogesetekben rejlő jogi problémák talaján maradva látható, hogy alapvetően az általános munkajogi jogkövetkezmény az érvénytelenség lehet. A Szolnoki Törvényszék M.70.015/2022/22. számú ítéletét helybenhagyó Szegedi Ítéletábra Mf.40.007/2023/12. számú határozatának elvi tartalma szerint „*a tanulmányi szerződésben vállalt támogatás nem irányulhat a munkavállalót a munkaszerződés alapján megillető juttatásra (pl. munkabér).*”⁵⁰ A Szegedi Ítéletábra osztotta az elsőfokon eljáró Törvényszék álláspontját. Megállapította, hogy az Mt. 50. § (1) bekezdés a) pontja kógens, amely kizárja a felek

⁴⁶ A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 342. § (1) bekezdése alapján érvényesül az ún. kereseti kérelemhez kötöttség, vagyis az érdemi döntés nem terjedhet túl a kereseti kérelmen, az ellenkérelmen és a beszámítási kérelmen.

⁴⁷ Budapest Környéki Törvényszék M.70.414/2022/14. [27] bekezdése; M.70.033/2023/11. [29] – [30] bekezdése.

⁴⁸ Budapest Környéki Törvényszék M.70.414/2022/14. [38] bekezdése; M.70.033/2023/11. [42] – [43] bekezdése.

⁴⁹ EBH2000.258.

⁵⁰ Szegedi Ítéletábra Mf.40.007/2023/12. számú határozata elvi tartalmának I. pontja.

olyan megállapodását, melynek eredményeként a *munkaköri feladatok teljesítése* ellentételezés nélkül maradhatna (pl. tanulmányi szerződés munkavállaló általi megszegése esetén.) Tekintettel arra, hogy a képzések különböző helyszínen kerültek foganatosításra, így a képzésen történő részvétel, mint munkaköri feladat teljesítésével kapcsolatban indokoltan merültek fel az utazási költségek, melyek megtérítése a munkáltatót az Mt. 51. § (2) bekezdésének a) pontja alapján terheli. Így ezen „támogatási formák” munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközés okán semmissek, így érvénytelenek, mely a tanulmányi szerződés *részleges érvénytelenségét*, azon belül is *részleges semmisségét* eredményezi.⁵¹

Dogmatikai szempontból azokat a szerződéseket tartjuk érvénytelennek, amelyekről valamilyen oknál fogva a jogrendszer megtagadja az elismerést, így alkalmatlanok a célzott joghatások kiváltására vagy eredendően, vagy pedig azért, mert az arra jogosult fél sikerrel támadta azt meg.⁵² Ez munkajogi értelemben annyit tesz, hogy a munkaviszony alanyai között létrejött megállapodás azért nem alkalmas a célzott joghatás kiváltására, mert az vagy nem felel meg a felek akaratának, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglalt rendelkezésekbe ütköznek.⁵³ Kiemelendő ugyanakkor, hogy az érvénytelenség szabályozása klasszikus magánjogi szabályokra építkezik, vagyis, ha a szerződés meghatározott rendelkezése érvénytelen, az csak abban az esetben eredményezi az egész szerződés érvénytelenségét, ha az adott szerződéses rendelkezés nélkül a felek nem állapodtak volna meg.⁵⁴ Ez önmagában veszélyeket hordozhat magában. Akár a semmisséget, akár a megtámadhatóságot vesszük alapul ugyanis, - ahogyan Kajtár Edit is rávilágított – a szerződésben meghatározott jogok és kötelezettségek terjedelme, részletei a *felek tárgyalóerejétől függ*.⁵⁵ A joggyakorlat álláspontom szerint a tanulmányi szerződés kapcsán a felek tárgyalóerejét és szerződéses akaratát tekintve erősen magánjogias irányt vett.⁵⁶ Ebben a körben a kialakult gyakorlat, hogy a szerződés részbeni érvénytelensége esetén a bizonyítási terhelés azon a félre nyugszik, aki az egész szerződés megdőlését kívánja elérni, azaz neki kell bizonyítania hogy a felek az érvénytelen szerződéses rendelkezés hiányában nem állapodtak volna meg.⁵⁷ Ez álláspontom szerint az amúgy is alárendelt statusban álló munkavállaló oldaláról indokolatlanul szigorú elvárás, hiszen ebben a körben azt kellene bizonyítania, hogy a vele szerződést kötő munkáltató valódi szerződéses akaratára mire terjedt ki, mely álláspontom szerint tanúk, vagy bármilyen tárgyi bizonyíték hiányában szinte lehetetlen.

A fenti ítéleti rendelkezések alapján a Szolnoki Törvényszék ítélete, valamint az azt helybenhagyó Szegedi Ítéltábla határozata is megállapította, hogy a munkabér és

⁵¹ Szegedi Ítéltábla Mf.40.007/2023/12. [103] – [105] bekezdései.

⁵² Nádas György: Az érvénytelenség jogkövetkezményeiről. Munkajog, 2023/4. szám, 1.

⁵³ Kúria: Érvénytelenség a munkaviszonyban. Összefoglaló vélemény. 70.

⁵⁴ Bankó – Berke – Kiss: i.m. 161.

⁵⁵ Kajtár: i.m. 59.

⁵⁶ Pl. a Kúria BH2023.2.43. számú határozata alapján, ha a felek akaratára kölcsönösen munkaviszony létesítésére irányult, aminek tanulmányi szerződés megkötése volt a feltétele, nem állapítható meg az, hogy a munkáltató kötelezte a munkavállalót a tanulmányok elvégzésére. Ebből kifolyólag az állapítható meg, hogy a felek szerződéses akaratára ható körülmények az érvénytelenség kapcsán korlátozottan vehetők figyelembe.

⁵⁷ BH2001.436.

költségtérítés nem minősülhet tanulmányi szerződésen alapuló támogatásnak. A Budapest Környéki Törvényszék megállapította, hogy a képzés költségeinek a részletekben történő visszafizetés terhe mellett megelőlegezése sem minősülhet támogatásnak, hiszen az szívességi kölcsönnek minősül. A perbeli jogesetekben – összevetve az ítéleteket – megállapítható, hogy valójában semmilyen támogatást nem nyújtott a felperesi munkavállaló az alperesi munkavállalóknak, így álláspontom szerint nem a részleges, hanem a teljes érvénytelenség szabályait kellene alkalmazni és jogot, követelést a munkáltató ezekre az érvénytelen szerződésekre nem is alapíthatna. Ez már csak azért is fontos, mert a Budapest Környéki Törvényszék a fenti ítéleteiben a részleges érvénytelenségre hivatkozva a kötbér összegében marasztalta az alperesi munkavállalókat, egy, az eset összes körülményeire tekintettel láthatóan „támogatásoktól mentes” tanulmányi szerződés alapján.

Bár az általános szerződési feltételekkel kapcsolatos kérdésekre a fenti jogesetekben nem volt peradat, álláspontom szerint a munkavállalói szubordináció szempontjából ez is vizsgálandó körülmény lehet. A szerződő felek tárgyalóerejével kapcsolatban Kajtár kifejti, hogy az általános szerződési feltételek erősítik a tételes jogi szabályozás nyújtotta relatív státuszbiztonságot.⁵⁸ Ezen megállapítással jómagam nem értek egyet. A munkaviszonyban álló felek közötti hierarchikus viszonyban az általános szerződési feltételek alkalmazása még inkább a munkáltatói státuszt erősíti ebben a körben. Egyrészt azért, mert amennyiben a tanulmányi szerződés rendelkezéseit mindennemű tárgyalási folyamatot mellőzve a munkáltató egyoldalúan, „blanketta-szerűen” határozza meg, úgy az azt jelenti, hogy ez egy általános szerződési feltételhalmaz. Emiatt a munkavállaló szerződési szabadsága pusztán arra korlátozódik, hogy eldöntse: adott tartalommal megkötí-e a szerződést, avagy sem.⁵⁹ Ez a körülmény megítélésem szerint három tényező mentén is alkalmas a munkavállalói jogállásbiztonság csorbítására. Egyrészt – a fentebb részletezetteknek megfelelően – a bizonyítást megnehezítheti. Alapvetően általános szerződési feltételnek az a feltétel minősül, amit az egyik fél másik fél közreműködése nélkül előre meghatározott, és amelyet a felek egyedileg nem tárgyaltak meg.⁶⁰ Általános szerződési feltételek alkalmazása során amellet, hogy a tisztességtelen általános szerződési feltétel pusztán megtámadhatósági ok a munkaviszonyban,⁶¹ a szerződés általános szerződési feltétel-jellege önmagában még nem alkalmas annak bizonyítására, hogy az azt alkalmazó fél a szerződést nem kötötte volna meg az adott rendelkezés nélkül.

Másrészről, az általános szerződési feltételek azzal is erősítik a munkáltatói jogállást ebben a körben, hogy a fentebb már hivatkozott joggyakorlat értelmében nem érvénytelen az a tanulmányi szerződés, ha a munkaviszony létesítésének feltétele a tanulmányi szerződés megkötése; ez nem tekinthető a képzésre kötelezésnek.⁶² Harmadrészt – ahogy Prugberger Tamás és Jakab Nóra is rámutatott – a hatályos Mt. megtámadhatósági szabályai az alapvetően mellérendelt viszonyban álló felek

⁵⁸ Kajtár: i.m. 59.

⁵⁹ Nadas György – Orosz Ferenc: A szerződési szabadság megjelenése az általános szerződési feltétel mint egyoldalú jognyilatkozat kapcsán. *Munkajog*, 2024/2. szám, 1–3.

⁶⁰ Ptk. 6:77. §.

⁶¹ Nadas – Orosz: i.m. 6.

⁶² BH2023.2.43.

szerződéseit szabályozó Ptk. rendelkezésektől is lényegesen kedvezőlenebb szabályozást tartalmaznak. Míg a Ptk. objektív egy éves megtámadási határidőt biztosít az arra jogosultnak, úgy a hatályos munkajogi szabályozás objektíve ennek a felét, pusztán hat hónapot hagy erre azzal, hogy szubjektív 30 napos határidőt is meghatároz.⁶³ Minderre tekintettel tehát a hatályos szabályozás álláspontom szerint az általános szerződési feltételek alkalmazása a tanulmányi szerződés kapcsán legfeljebb a munkáltatói statust erősítik, míg a munkavállaló jogállását gyengítik.

A jogszabály által meghatározott jogkövetkezményeken túlmenően a fentebb részletezett joggyakorlat elterjedése ahhoz vezet álláspontom szerint, hogy a munkavállaló és munkáltató között a hazai viszonylatban igencsak alacsony fokúnak ítélet bizalmi szint⁶⁴ még inkább redukálódik. Fentebb már meghatároztam, hogy a jogszabályokon túllendülve, a munkajogviszony dinamikáját a felek egymásnak tett ígérete mozgatja előre. Ebben a tekintetben a tanulmányi szerződésben (is) vállalt kötelezettségek, mint ígéret a munka, valamint a tanulmányi szerződést ún. pszichológiai szerződéssé teszik, melynek lényege az ígéreteken nyugvó hit, vagyis azok a felek által észlelt kölcsönös kötelezettségek, amelyek a munkavállaló és a munkáltató közötti kapcsolatot jellemzik.⁶⁵ Azzal viszonyt, hogy a munkáltató a fentebb részletezettek szerint őt az Mt. alapján alapjaiban terhelő kötelezettségeit, valamint más, a polgári jog hatálya alá tartozó jogügyletet próbál szerződésben tett ígéretével támogatásként feltüntetni, úgy a munkavállalót, aki okkal bízik az ígéret teljesülésében, hamis ígéreteivel becsapja. Mindez álláspontom szerint a jogintézménybe vetett hit, valamint a tanulmányi szerződés elementáris funkciójának sérelméhez vezethet, melynek megakadályozásához szükséges a joggyakorlat egységesítése azon a téren, hogy mit is tekintünk támogatásnak, és melyek azok a támogatásként aposztrofált formák, melyek kifejezetten a munkavállaló hátrányára történő, jogellenes eltérést jelentenek a munka törvénykönyvének rendelkezéseitől.

5. Következtetések

Megállapítható, hogy a tanulmányi szerződéssel kapcsolatos támogatásfogalom nem feltétlenül koherens. A jogszabály természetszerűleg nem szabályozhat minden élethelyzetet kazuisztikusan, ezért az ítélezésre hárul az a feladat, hogy kialakítsa az egységes gyakorlatot annak kapcsán, hogy milyen támogatási formák engedhetők meg a tanulmányi szerződésben, és mely támogatási formák jelentenek a munkavállaló hátrányára történő, elvben tiltott eltérést. Megállapítható az is, hogy alapvetően a jogszabályból is levezethetően nemcsak a munkaszerződésben, hanem a tanulmányi szerződésben is irányadónak kell tekinteni a munkavállalói jogállásbiztonságot megteremteni hivatott *kedvezőbbség elvét*, vagyis a tanulmányi szerződés egyetlen egy rendelkezése sem törheti le az Mt. által nyújtott, garanciális-védelmi szabályokat.

⁶³ Ebben a körben a szerzők *de lege ferenda* javasolják, hogy a munkajogi szabályozásnak legalább a Ptk. által nyújtotta magánjogi védelmet kellene garantálnia. Lásd bővebben: Jakab Nóra – Prugberger Tamás: ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi és polgári jogi szabályozás között. Jogtudományi Közlöny, 2014/10. szám. 479. o.

⁶⁴ Kajtár: i.m. 58.

⁶⁵ Az elméletéről lásd bővebben: Tóth Kristóf: A pszichológiai szerződés elméletének egyes munkajogi kapcsolódási pontjai. *Pro Futuro*, 2022/1. szám, 52 – 54.

Mindemellett a jogalkalmazásnak arra is figyelemmel kell lennie a felek szerződési szabadságának vizsgálata során, hogy a munkajogviszony a munkaszerződéssel jön létre, a munkaszerződés rendelkezéseit pedig nem helyettesítheti, illetőleg nem válthatja fel a tanulmányi szerződés (esetleg Mt.-től eltérő) rendelkezése. Összességében tehát megállapítható, hogy a munkaviszonyban álló munkavállaló a munkaszerződés aláírásának pillanatában önként aláveti magát egy olyan jogviszonynak, melyben teljesen elvész mellérendeltségi státusa, a munkáltatónak alárendelt helyzetbe kerül. Emiatt a munkajogi szabályozásnak kötelessége a munkavállalói jogállást garantáló védelmi szabályokat biztosítani.⁶⁶ Álláspontom szerint ez az alapvetően polgári jogi szemléletű, de a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások, tehát a tanulmányi szerződések körében is érvényre juttatandó garanciális szabályként kell, hogy érvényesüljön. Nem mellőzhető tehát a tanulmányi szerződésekkel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatban a munkajog *differentia specifica*-ját is képező munkajogi sajátosságok értékelése és szám előtt tartása a felek szerződési szabadságának kapcsán.

⁶⁶ Nádas György: A méltányos mérlegelés elvének aktuális kérdései. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/2. szám (1. különszám), 284.

DOKTORI TANULMÁNYOK

Mael Baummar

Europäisches Arbeitsrecht: Zusammenfassender Leitfaden

ABSTRACT

Dieser Artikel untersucht das Arbeitsrecht der Europäischen Union (EU). Es werden die zentralen Ziele der Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen und der Förderung sozialer Gerechtigkeit in allen Mitgliedstaaten beleuchtet. Die Diskussion vertieft sich in spezifische Aspekte des EU-Arbeitsrechts, einschließlich der Arbeitsbedingungen und Unterrichtung sowie Anhörung der Arbeitnehmer.

Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen wird der EU-Ansatz zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben analysiert, der sich für Familienurlaub und flexible Arbeitszeitmodelle einsetzt. Darüber hinaus wird das Konzept transparenter und verlässlicher Arbeitsbedingungen untersucht, sowie der Richtlinien zu Mindestlöhnen.

Ferner wurde auf die zahlreichen Richtlinien und Initiativen der EU zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz hingewiesen. Außerdem wird ein umfassender Kampf gegen Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Religion und anderen Faktoren geführt.

Diese Zusammenfassung gibt einen prägnanten Überblick über die Rolle der EU bei der Regulierung der Arbeitspraxis und der Förderung einer fairen Behandlung der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten.

Schlagwörter: EU-Arbeitsrecht, Richtlinien, Mindeststandards, nationale Behörden

I. Einleitung

Die Regulierung des Arbeitsrechts ist von grundlegender Bedeutung, um die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten zu definieren und die Arbeitsgerichtsbarkeit zu regeln. Auf europäischer Ebene umfasst das Arbeitsrecht, nach Angaben der Europäischen Kommission¹, zwei Hauptbereiche: die Regelung der Arbeitsbedingungen und die Unterrichtung sowie Anhörung der Arbeitnehmer. Diese Bereiche sind eng miteinander verbunden und

¹ Die Informationen zum Aufbau des Artikels und seine grundlegenden Informationen wurden der Website der Europäischen Kommission entnommen, *Arbeitsrecht*. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

tragen zur Förderung des sozialen Fortschritts und zum Schutz der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in Europa bei.

Arbeitsbedingungen werden durch europäische Gesetze festgelegt, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und den wirtschaftlichen Bedürfnissen der Unternehmen zu schaffen. Dies beinhaltet Regelungen zu Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, befristeten Verträgen und dem Schutz von Leiharbeitnehmern sowie von entsandten Arbeitnehmern. Das primäre Recht der EU-Grundrechtecharta, insbesondere ihr Kapitel über Solidarität und das Versprechen der Unteilbarkeit von Grundrechten und Werten rund um die Unverletzlichkeit der menschlichen Würde, bildet den normativen Rahmen für diese Gesetzgebung².

Das eingebettete Liberalismusmodell, das in der EU verfolgt wird, begründet sich ökonomisch und sozial darin, dass nationale Arbeitsrechtsnormen und die Strukturen des Wohlfahrtsstaates sowie des sozialen Schutzes vor den Einflüssen des Wettbewerbs geschützt werden sollen. Dies bedeutet, dass sie grundsätzlich immun gegenüber Wettbewerbsdruck bleiben. Ein solcher Wettbewerbsdruck könnte sich negativ auf die Arbeitsbedingungen und den sozialen Schutz der Arbeitnehmer auswirken³.

Die EU-Gesetzgebung strebt daher danach, klare und einheitliche Regeln und Standards festzulegen, die die Rechte der Arbeitnehmer schützen und gleichzeitig den Unternehmen eine gewisse Flexibilität bei der Personalverwaltung einräumen. Dies trägt zur Sicherung der sozialen Gerechtigkeit und zur Förderung eines harmonischen und ausgewogenen Arbeitsumfelds in der Europäischen Union bei.

In diesem Artikel wird eine prägnante Übersicht des Arbeitsrechts in Europa vorgenommen, wobei verschiedene Aspekte diskutiert werden. Beispielsweise der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere für berufstätige Eltern. Hierbei werden die Maßnahmen der EU-Rechtsrahmen zur Flexibilisierung der Arbeitsregelungen und zur Gewährleistung von Urlaub aus familiären Gründen beleuchtet, die darauf abzielen, die Chancengleichheit zu fördern.

Des Weiteren werden Transparenz und verlässliche Arbeitsbedingungen als wesentliche Faktoren behandelt. Es wird erläutert, wie diese Maßnahmen den Schutz von Arbeitnehmern in prekären Beschäftigungsverhältnissen stärken und gleichzeitig die Flexibilität für Arbeitgeber bewahren sollen.

Ein weiterer wichtiger Diskussionspunkt ist die Gewährleistung angemessener Mindestlöhne in der EU. Die Richtlinie über Mindestlöhne wird näher betrachtet, wobei darauf eingegangen wird, wie angemessene Mindestlöhne zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen beitragen und den wirtschaftlichen sowie sozialen Fortschritt fördern.

Des Weiteren wird die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer als bedeutender Bereich des Arbeitsrechts in der EU behandelt.

Die Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz wird als grundlegendes Prinzip des Arbeitsrechts betrachtet. Hierbei werden die EU-Richtlinien zur Verbots von Diskriminierung aufgrund verschiedener Kriterien wie Geschlecht, Rasse, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung beleuchtet.

² Giubboni, S. (2018). The rise and fall of EU labour law. *European Law Journal*, 24(1), 7-20.

³ Ebd.

Schließlich wird die Rolle des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in der Interpretation und Durchsetzung der Gleichstellungsgrundsätze in der EU diskutiert. Es wird erläutert, wie die Urteile des EuGH dazu beitragen, die Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz zu stärken.

Insgesamt bietet der Artikel einen umfassenden Überblick über das Arbeitsrecht in Europa, wobei die rechtlichen Rahmenbedingungen beleuchtet werden.

II. Was ist Arbeitsrecht?

Grundsätzlich regeln Gesetze die Rechte und Pflichten der betroffenen Parteien im Rahmen des jeweiligen Gesetzes. Das Arbeitsrecht regelt insbesondere die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten und bestimmt die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte. Das europäische Arbeitsrecht befasst sich mit zwei Bereichen: Arbeitsbedingungen sowie Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Das europäische Arbeitsrecht regelt folglich die Arbeitszeit, befristete Arbeitsverträge, Entsendungsverträge und Rechte der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen und Arbeitgeberwechseln⁴.

Aus einem anderen Blickwinkel betrachtet wird das Arbeitsrecht als ein eng gefasster Wertekanon betrachtet, der Marktversagen durch spezifische rechtliche Methoden korrigiert. So beschreibt Hyde (2006) es nicht als eine Reihe menschlicher Werte, die Gesellschaften auf rationale Weise den Märkten auferlegen könnten, sondern definiert es vielmehr als eine Sammlung von Regulierungstechniken und Werten, die auf jeden Markt angewandt werden können. Ohne Regulierung führt der Markt zu sozial suboptimalen Ergebnissen, da die Wirtschaftsakteure individuell sind und Probleme mit kollektivem Handeln nicht überwinden können. (Hyde, 2006)⁵

Jedoch lässt sich aus dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union klar ableiten, dass das europäische Recht darauf abzielt, eine Vielzahl menschlicher Werte zu fördern, um den sozialen Fortschritt voranzutreiben und die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in Europa zu verbessern. Dies bedeutet, dass die EU nicht nur wirtschaftliche Ziele verfolgt, sondern auch darauf bedacht ist, die grundlegenden Rechte und das Wohlergehen der Bürgerinnen und Bürger zu schützen und zu fördern.⁶

Ein anschauliches Beispiel hierfür ist das deutsche Arbeitszeitgesetz, wo der humanitäre Aspekt großgeschrieben wird, indem es darauf abzielt, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen. Durch die Festlegung angemessener Arbeitszeiten und die Gewährleistung ausreichender Erholungszeiten trägt es dazu bei, das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu fördern. Darüber hinaus gewährt das Gesetz den Arbeitnehmern das Recht auf staatlich anerkannte Urlaubstage, was nicht nur zur

⁴ Die Informationen zum Aufbau des Artikels und seine grundlegenden Informationen wurden der Website der Europäischen Kommission entnommen, *Arbeitsrecht*. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

⁵ Hyde, A. S. (2006). What is Labor Law? *Oxford: Hart Publishing, Cornell Legal Studies Research Paper, 6*(010). <https://ssrn.com/abstract=896381>

⁶ Konsolidierte Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Eur-Lex. Retrieved March 6, 2024, from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>

Erholung beiträgt, sondern auch dazu dient, die Arbeitsfähigkeit und Produktivität zu erhalten.⁷

1. Arbeitsbedingungen

Wie bereits erwähnt, ist einer der Aspekte, der von den arbeitsrechtlichen Bestimmungen der EU abgedeckt wird, das Thema der Arbeitsbedingungen. Dies schließt verschiedene Aspekte ein, wie zum Beispiel die Festlegung von Arbeitszeiten, Regelungen für Teilzeitarbeit, die Verwendung befristeter Verträge, den Schutz von Leiharbeitnehmern und die Rechte von entsandten Arbeitnehmern.

Die EU-Gesetzgebung in Bezug auf Arbeitsbedingungen zielt darauf ab, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und den wirtschaftlichen Bedürfnissen der Unternehmen zu schaffen. Indem sie klare Regeln und Standards festlegt, schützt sie die Rechte der Arbeitnehmer und gewährleistet gleichzeitig eine gewisse Flexibilität für die Unternehmen, um ihre Arbeitskräfte effizient einzusetzen.

1.1. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Arbeit nimmt den größten Teil der Zeit eines Menschen in Anspruch, und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist äußerst wichtig, insbesondere für berufstätige Eltern. Nach der vorstehend erwähnten Referenz der Europäischen Kommission soll durch die Aktualisierung des EU-Rechtsrahmens, insbesondere im Bereich des Urlaubs aus familiären Gründen und flexibler Arbeitsregelungen, soll die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf gewährleistet werden. Außerdem soll der Diskriminierungs- und Kündigungsschutz für Eltern gewährleistet und die faire Nutzung von Urlaub und flexiblen Arbeitsregelungen aus familiären Gründen gefördert werden. Mit diesen Maßnahmen sollen Einzelpersonen, Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes von dieser Initiative profitieren.

Neben den positiven Auswirkungen des geplanten Anstiegs der Frauenbeschäftigung und ihrer höheren Einkommen und Karriereentwicklung auf den wirtschaftlichen Wohlstand, die soziale Eingliederung und die Gesundheit ihrer Familien, wird für die Unternehmen bedeutet dies, dass sie über ein größeres Reservoir an talentierten Arbeitskräften, motiviertere und produktivere Mitarbeiter und weniger Fehlzeiten verfügen werden.

Plantenga, J et al. (2005) kritisierten in ihrem Bericht, dass der Elternurlaub hauptsächlich auf Mütter beschränkt ist, während Väter kein Recht darauf haben. Es gibt auch Hinweise darauf, dass längere Elternurlaube zu einem Rückgang der Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt führen und negative Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn haben. (Plantenga, J et al. 2005)⁸

⁷ Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 1

⁸ Plantenga, J., Remery, C., Helming, P., Meulders, D., & Kanjuo-Mrčela, A. (2005). Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. Luxembourg: office for official publications of the European Communities.

1.2. Transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen

Die Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen sieht umfassendere und modernisierte Rechte für alle Arbeitnehmer in der EU vor. Wie von der Europäischen Kommission erklärt, geht es dabei insbesondere um den Schutz von Arbeitnehmern in prekären Beschäftigungsverhältnissen und gleichzeitig um die Begrenzung der Belastung für Arbeitgeber sowie die Wahrung der Flexibilität zur Anpassung an einen sich verändernden Arbeitsmarkt.

Die Richtlinie gewährt Arbeitnehmern in der Europäischen Union folgende Rechte:

1.2.1. Es ist wichtig, Arbeitnehmer mit unvorhersehbaren Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf innerhalb einer angemessenen Frist im Voraus über den Zeitpunkt der Arbeit zu informieren. Wirksame Maßnahmen sollten ergriffen werden, um den Missbrauch von Null-Stunden-Verträgen zu verhindern. Die Arbeitnehmer haben das Recht, schriftliche Informationen über wesentliche Aspekte ihrer Arbeit zu erhalten.

1.2.2. Eine Probezeit von bis zu sechs Monaten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist vorgesehen, um die Leistung und Eignung des Arbeitnehmers für die Position transparent zu bewerten und klare Erwartungen für beide Seiten festzulegen.

1.2.3. Es sollte auch das Recht auf einen Arbeitgeberwechsel gewährleistet sein, sofern objektive Gründe einer Einschränkung nicht entgegenstehen. Arbeitnehmer sollten eine schriftliche Antwort auf einen Antrag auf Versetzung an einen anderen, sichereren Arbeitsplatz erhalten.

Die Mitgliedstaaten und ihre Justizbehörden müssen sicherstellen, dass die Rechte der Arbeitnehmer gemäß nationaler Rechtsvorschriften und internationalen Menschenrechtsverpflichtungen geachtet und geschützt werden. Wenn Arbeitnehmer der Meinung sind, dass ihre Rechte verletzt wurden, sollten sie sich auf nationaler Ebene an die zuständigen nationalen Behörden wenden, wie beispielsweise die Arbeitsgerichte.⁹

1.3. Angemessene Mindestlöhne in der EU

Die Gewährleistung angemessener Mindestlöhne für die Arbeitnehmer in der Union, gemäß der Erklärung der Europäischen Kommission, ist eine wesentliche Voraussetzung für die Gewährleistung angemessener Arbeits- und Lebensbedingungen sowie für den Aufbau fairer und widerstandsfähiger Volkswirtschaften und Gesellschaften, wie in Grundsatz 6 der Europäischen Säule sozialer Rechte festgelegt¹⁰.

Im November 2022 trat die Richtlinie der Europäischen Union über Mindestlöhne in Kraft. Die Richtlinie ist verbindlich, legt jedoch keinen einheitlichen Mindestlohn in Europa fest, wodurch den europäischen Ländern ein großer Ermessensspielraum eingeräumt wird. Anstatt den Mindestlohn festzulegen, gibt die

⁹ Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

¹⁰ Ebd.

Richtlinie vor, auf welcher Methode der Mindestlohn bestimmt werden sollte. Dazu gehört unter anderem die Verwendung von Referenzwerten für die angemessene Höhe. Der empfohlene internationale Wert beträgt entweder 60 % und/oder 50 % des durchschnittlichen Bruttolohns, je nachdem ob der Kaitz-Index verwendet wird oder nicht. Neben den Vorschriften über Mindestlöhne geht es auch um die Stärkung der tariflichen Verhandlungen auf nationaler Ebene. Das Ziel ist ein angemessener Mindestlohn zu sichern, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Eu Länder zu verbessern, zur sozialen Konvergenz beizutragen und die Lohnungleichheit zu verringern. (Viotto, 2023)¹¹

Bessere Arbeits- und Lebensbedingungen, einschließlich angemessener Mindestlöhne, kommen sowohl den Arbeitnehmern als auch den Unternehmen in der Union zugute. Angemessene Mindestlöhne tragen dazu bei, einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten, Produktivitätssteigerungen anzuregen und den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt zu fördern. Sie können auch zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen, da mehr Frauen als Männer einen Mindestlohn erhalten¹².

Die Rolle der Mindestlöhne wird in Zeiten des wirtschaftlichen Abschwungs noch wichtiger. Die Gewährleistung eines angemessenen Lebensunterhalts für Arbeitnehmer und die Verringerung der Armut trotz Erwerbstätigkeit sind in Krisenzeiten wichtig und auch für einen nachhaltigen und integrativen Wirtschaftsaufschwung von entscheidender Bedeutung¹³.

2. Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

Wie auf der Website der Kommission angegeben, hat die Europäische Union seit den 1970er Jahren die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer sowie ihrer Vertreter in Bezug auf Unterrichtung und Anhörung festgelegt. Diese Bestimmungen wurde seitdem durch eine Reihe von Richtlinien weiterentwickelt, die sowohl auf nationaler als auch auf länderübergreifender Ebene gelten:¹⁴

2.1. Auf nationaler Ebene:

2.1.1. Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft - Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission zur Vertretung der Arbeitnehmer¹⁵.

Die Richtlinie zielt darauf ab, den Dialog innerhalb der Unternehmen zu stärken und sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer in den frühen Phasen der

¹¹ Viotto, R. (2023). Neue europäische Richtlinie zu Mindestlöhnen und Tarifbindung: Ein Beitrag zur sozialen Transformation der EU? Working Paper Forschungsförderung, No. 292. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

¹² Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

¹³ Ebd.

¹⁴ Ebd.

¹⁵ Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0014&from=DE>

Entscheidungsfindung einbezogen werden, damit Probleme besser vorhergesehen und Krisen vermieden werden können.

2.1.2. Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massentlassungen.

Die Richtlinie über Massentlassungen sieht vor, dass ein Arbeitgeber, der Massentlassungen plant, die Arbeitnehmervertreter anhören und ihnen detaillierte Informationen über die geplanten Entlassungen zur Verfügung stellen muss.¹⁶

2.1.3. Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen¹⁷.

Die Richtlinie zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte für den Fall der Veräußerung eines Unternehmens vor, dass die Rechte und Pflichten, die aus einem Arbeitsvertrag oder einem Beschäftigungsverhältnis entstehen, das zum Zeitpunkt des Übergangs existiert, auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden.¹⁸ Ziel ist es, die Kontinuität der Arbeitsbeziehungen zu gewährleisten und die Arbeitsplatzsicherheit der betroffenen Arbeitnehmer zu schützen.

2.2. Auf länderübergreifender Ebene

2.2.1. Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.¹⁹

Die Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer bezieht sich auf gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen mit mindestens 1.000 Mitarbeitern und mindestens 150 Mitarbeitern in jedem einzelnen von zwei Mitgliedstaaten.²⁰

2.2.2. Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Festlegung von Bestimmungen für die Beteiligung der Arbeitnehmer im Europäischen Gesellschaftsrecht (SE-Beteiligungsgesetz)²¹.

2.2.3. Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2005 über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten (Fusionsrichtlinie)²².

¹⁶ Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A31998L0059>

¹⁷ Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32001L0023>

¹⁸ Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

¹⁹ Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0038>

²⁰ Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

²¹ Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/ALL/?uri=CELEX%3A32001L0086>

²² Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2005 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TEXT/?uri=celex%3A32005L0056>

Die drei Richtlinien legen die Beteiligung der Arbeitnehmer (d. h. die Information, Konsultation und Beteiligung im Vorstand oder Direktorium) in Unternehmen fest, die das Statut der Europäischen Gesellschaft oder der Europäischen Genossenschaft übernehmen oder durch einen grenzüberschreitenden Firmenzusammenschluss entstanden sind.²³

Zusammenfassend stellen diese Richtlinien sicher, dass Arbeitnehmer in Europa angemessen informiert, konsultiert und an Entscheidungsprozessen beteiligt werden, insbesondere in Unternehmen, die grenzüberschreitend operieren oder Fusionen durchführen. Dadurch wird nicht nur das Arbeitsumfeld verbessert, sondern auch das Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gestärkt, was langfristig zu einer stabilen und harmonischen Arbeitsbeziehung führen kann.

III. Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz

1. Richtlinien zur Vermeidung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen sind ein Meilenstein in der Geschichte der Geschlechtergleichstellung. Seit den Anfängen der Europäischen Gemeinschaft verfolgen solche Richtlinien das Ziel, gleiche Rechte und Chancen für Männer und Frauen am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Durch die Entwicklung und Umsetzung dieser Richtlinien wurden wichtige Schritte unternommen, um Diskriminierung zu bekämpfen und eine gerechtere und inklusivere Arbeitsumgebung zu schaffen.

1.1. Richtlinie 76/207/EWG: Diese Richtlinie aus dem Jahr 1976 verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf Zugang zur Beschäftigung, Berufsbildung und berufliche Aufstiegschancen. Sie legt fest, dass Männer und Frauen in den Genuss gleicher Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen kommen sollten²⁴.

1.2. Richtlinie 92/85/EWG: Diese Richtlinie von 1992 schützt die Sicherheit und Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Müttern am Arbeitsplatz. Sie gewährt diesen Arbeitnehmerinnen besonderen Mutterschaftsschutz, der sie vor gefährlichen Arbeitsbedingungen schützt²⁵.

1.3. Richtlinie 2006/54/EG: Diese Richtlinie aus dem Jahr 2006 zielt darauf ab, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Beschäftigung und Beruf zu beseitigen und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern. Sie betrifft verschiedene Bereiche wie den Zugang zur Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen und die berufliche Bildung. Neben dem Aspekt der Beschäftigung schreibt diese Richtlinie auch vor, dass Männer und Frauen das gleiche Entgelt für gleichwertige Arbeit erhalten

²³ Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

²⁴ Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31976L0207>

²⁵ Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A31992L0085>

müssen. Sie zielt darauf ab, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern und die Lohngerechtigkeit am Arbeitsplatz zu fördern²⁶.

1.4. Richtlinie 2010/18/EU: Diese Richtlinie gewährt Müttern und Vätern das Recht auf Elternurlaub und zielt darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Sie legt Mindeststandards für den bezahlten Elternurlaub fest und fördert die Übertragbarkeit von Urlaubsansprüchen zwischen den Eltern²⁷.

1.5. Richtlinie 2002/73/EG: Diese Richtlinie ändert die Richtlinie 76/207/EWG und stärkt den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz. Sie erweitert den Anwendungsbereich der Gleichbehandlungsvorschriften auf andere Bereiche wie Beschäftigungsbedingungen, einschließlich des Zugangs zur Beschäftigung, der beruflichen Bildung, des beruflichen Aufstiegs und der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen²⁸.

1.6. Richtlinie 2004/113/EG: Diese Richtlinie verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Bereitstellung und beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen außerhalb des Arbeitsplatzes. Sie zielt darauf ab, die Gleichstellung von Frauen und Männern in verschiedenen Bereichen des täglichen Lebens zu fördern, wie z.B. im Bereich der Versicherungen und Finanzdienstleistungen²⁹.

1.7. Richtlinie 2010/41/EU: Diese Richtlinie stärkt den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit der Selbstständigkeit und der Zulassung zu und dem Betrieb von Unternehmen. Sie stellt sicher, dass Frauen und Männer bei der Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit oder beim Betrieb eines Unternehmens gleichbehandelt werden.³⁰

1.8. Richtlinie 2012/29/EU: Diese Richtlinie befasst sich mit den Rechten von Opfern von Straftaten und umfasst spezifische Maßnahmen zum Schutz von Opfern von geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie verlangt von den Mitgliedstaaten, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt zu unterstützen und zu schützen, und verpflichtet Arbeitgeber zur Prävention und Bekämpfung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz³¹.

1.9. Gleichstellungsstrategie 2020-2025: Die Europäische Kommission hat eine neue Gleichstellungsstrategie für den Zeitraum von 2020 bis 2025 verabschiedet. Diese Strategie umfasst verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, einschließlich der Förderung von Frauen in Führungspositionen,

²⁶ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 (siehe Artikel 4) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

²⁷ Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>

²⁸ Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>

²⁹ Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32004L0113>

³⁰ Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32010L0041>

³¹ Richtlinie 2012/29/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32012L0029>

der Bekämpfung von Lohnunterschieden und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie³².

1.10. Gender Equality Index: Der Gender Equality Index ist ein Instrument des EIGE, das die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in verschiedenen Bereichen misst. Er analysiert Indikatoren wie die Geschlechterverteilung in Beschäftigung und Bildung, Lohnunterschiede und Geschlechterstereotypen. Der Index ermöglicht es den EU-Mitgliedstaaten, ihre Fortschritte in Richtung Gleichstellung zu bewerten und politische Maßnahmen zu identifizieren, die zur Verbesserung der Gleichstellung beitragen können³³.

2. Weitere Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz in Angriff nehmen

Die Gesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurden im Jahr 2000 in die neue EU-Rechtsprechung übernommen, die Diskriminierung auch aus anderen Gründen untersagt. Nach diesen neuen Gesetzen ist es illegal, einen Menschen aus folgenden Gründen zu diskriminieren:³⁴

2.1. Geschlecht: Jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist gemäß den EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verboten. Wie bereits erwähnt, sind dies die Richtlinien 2006/54/EG, 2004/113/EG und 2002/73/EG.

2.2. Rasse oder ethnische Herkunft: Die EU-Richtlinien verbieten Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft eines Menschen. Das enthält Hautfarbe, Abstammung oder nationaler Herkunft.

Die EU-Richtlinien, die Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft verbieten, umfassen:

2.2.1. Richtlinie 2000/43/EG: Diese Richtlinie legt einen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft fest. Sie verbietet Diskriminierung in Beschäftigung, Berufsausbildung, sozialer Sicherheit, Bildung und beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen³⁵.

2.2.2. Richtlinie 2000/78/EG: Obwohl diese Richtlinie sich hauptsächlich auf die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf konzentriert, verbietet sie auch Diskriminierung aus verschiedenen Gründen, einschließlich der Rasse oder ethnischen Herkunft. Sie legt ein allgemeines Rahmenwerk zur Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz fest³⁶.

2.3. Religion oder Weltanschauung: Niemand darf aufgrund seiner Religion oder Weltanschauung diskriminiert werden. Dies schützt vor Benachteiligung aufgrund der religiösen Überzeugungen, Glaubenspraktiken einer Person oder religiösen Symbole.

³² Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter der Europäischen Union <https://eur-lex.europa.eu/DE/legal-content/summary/european-union-gender-equality-strategy.html>

³³ Gender Equality Index <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

³⁴ Directive 2000/78/EC

³⁵ Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>

³⁶ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

Ich habe bereits hier die relevanten Richtlinien erwähnt, nämlich die Richtlinie 2000/78/EG und die Richtlinie 2000/43/EG.

2.4. Behinderung: Menschen mit Behinderungen sind vor Diskriminierung geschützt, sei es aufgrund ihrer physischen, sensorischen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen. Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Anpassungen am Arbeitsplatz vorzunehmen, um Menschen mit Behinderungen den gleichen Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewähren. Ebenfalls werden hier die relevanten Richtlinien genannt, nämlich die Richtlinie 2000/78/EG und die Richtlinie 2000/43/EG.

2.5. Alter: Diskriminierung aufgrund des Alters ist ebenfalls untersagt. Dies schützt sowohl junge als auch ältere Menschen vor Benachteiligung aufgrund ihres Alters, sei es bei der Einstellung, beim Zugang zu Weiterbildung oder bei der Beförderung im Beruf. Die relevanten Richtlinien sind die Richtlinie 2000/78/EG und die Richtlinie 2006/54/EG. Beide Richtlinien wurden hier erwähnt.

2.6. Sexuelle Orientierung: Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, einschließlich Heterosexualität, Homosexualität und Bisexualität, ist gemäß den EU-Rechtsvorschriften verboten. Niemand darf aufgrund seiner sexuellen Ausrichtung benachteiligt werden. Für die sexuelle Orientierung gelten dieselben relevanten Richtlinien wie für das Alter, nämlich die Richtlinie 2000/78/EG und die Richtlinie 2006/54/EG

2.7. Natürlich kann Diskriminierung auch aus anderen Gründen vorkommen, beispielsweise weil ein Mensch verheiratet oder ledig ist, wegen seines Einkommensniveaus oder des Wohnorts. Diskriminierung kann ebenso vorkommen aufgrund des Alters oder Geschlechts einer Person (zum Beispiel könnte eine ältere Frau auf dem Arbeitsmarkt besonders ungleicher Behandlung ausgesetzt sein).³⁷

Die Gesetze zum Schutz der Menschen gegen Diskriminierung wegen ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft (beispielsweise weil sie farbige sind oder Roma) erstrecken sich nicht nur auf den Bereich Beschäftigung, sondern auch auf andere Bereiche des täglichen Lebens, in denen es zu ungleicher Behandlung kommen kann, z. B. in Schulen, in Wohngebieten, dem Gesundheitswesen oder bei dem Zugang zu Waren oder Dienstleistungen, beispielsweise die Ungleichbehandlung in Geschäften, Restaurants, Hotels usw. Alle Länder in der EU sind verpflichtet, diese Regeln zur Gleichstellung umzusetzen. Länder, die der EU beitreten, müssen diese Regeln einhalten.³⁸

Die europäischen Gesetze zur Gleichstellung regeln den Mindestschutz, der allen BürgerInnen, die in der Europäischen Union leben und arbeiten, zusteht. Die Länder können darüber hinaus weitergehen und noch stärkere gesetzliche Maßnahmen einführen.³⁹

³⁷ Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

³⁸ Ebd.

³⁹ Ebd.

3. Europäischen Gerichtshofs im Bereich der Antidiskriminierung

Die EU-Rechtssprechung bezieht sich auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), der höchsten Gerichtsinstanz der Europäischen Union in Fragen des EU-Rechts. Hier sind einige wichtige Urteile des Europäischen Gerichtshofs im Bereich der Gleichstellung und Diskriminierung:

3.1. Rechtssache C-13/94, P v. S and Cornwall County Council (1996): entschied der EuGH, dass die Kündigung einer transsexuellen Person aufgrund ihrer Geschlechtsumwandlung gegen das EU-Recht verstößt, wie es in Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz festgelegt ist. Dies ergibt sich aus dem grundlegenden Menschenrecht, nicht aufgrund des Geschlechts diskriminiert zu werden. Dieses Recht geht über die einfache Unterscheidung zwischen männlich und weiblich hinaus⁴⁰.

3.2. Rechtssache C-555/07, Kokokdivisi v. Swedex GmbH & Co. KG (2010): In diesem Fall ging es um die Frage, ob eine Vorschrift des deutschen Arbeitsrechts, nach der bei der Berechnung der Kündigungsfrist die Beschäftigungszeit eines Arbeitnehmers vor Vollendung des 25. Das Gericht hat entschieden, dass die deutsche Regelung gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt, da sie jüngere Arbeitnehmer im Vergleich zu älteren Arbeitnehmern benachteiligt⁴¹.

3.3. Rechtssache C-631/22, Ca Na Negreta: Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hat am 18. Januar 2024 entschieden, dass eine nationale Regelung, die die Feststellung der dauerhaften und vollständigen Berufsunfähigkeit eines Arbeitnehmers automatisch zur Beendigung des Arbeitsvertrags führt, ohne dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, angemessene Vorkehrungen zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu treffen, gegen die Richtlinie 2000/78/EG verstößt⁴².

Diese Urteile sind nur einige Beispiele für die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs im Bereich der Gleichstellung. Sie haben dazu beigetragen, die Interpretation und Durchsetzung der Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in der Europäischen Union zu stärken.

IV. Nationale Behörden und Arbeitsrecht

Die Länder der Europäischen Union passen ihre Gesetze an, um die verbindlichen Richtlinien der Europäischen Union in ihr nationales Recht zu übernehmen. Wir gehen davon aus, dass die von der Europäischen Union erlassenen Rechtsvorschriften in den Ländern der Europäischen Union unterschiedlich angewandt werden, abhängig von den jeweiligen nationalen Rechtssystemen. Wie bereits erwähnt, garantieren die Richtlinien der Europäischen Union lediglich Mindeststandards.

⁴⁰ Urteil des Gerichtshofes vom 30. April 1996. P gegen S und Cornwall County Council. <https://eur-lex.europa.eu/search.html?scope=EURLEX&text=C-13%2F94&lang=de&type=quick&qid=1710605749572>

⁴¹ Urteil des Gerichtshofes (Große Kammer) vom 19. Januar 2010. Seda Küçükdeveci gegen Swedex GmbH & Co. KG. <https://eur-lex.europa.eu/search.html?lang=en&text=C-555%2F07&qid=1710605630308&type=quick&scope=EURLEX&locale=de>

⁴² Rechtssache C-631/22, Ca Na Negreta. vom 18. Januar 2024 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62022CA0631&qid=1710606234110>

Allerdings die Länder haben das Recht, diese Standards zu erhöhen. Daher kann es von Land zu Land Unterschiede in der Anwendung der EU-Richtlinien geben.

1. Europäisches Kompetenzzentrum

Das Kompetenzzentrum wurde im Jahr 2016 mit den Ziele gegründet:

1.1. die Europäische Kommission dabei zu unterstützen, die ordnungsgemäße Umsetzung von EU-Richtlinien in den Mitgliedstaaten sicherzustellen und die Durchführung von Arbeitsrechtsreformen zu überwachen.

1.2. Darüber hinaus hilft das Zentrum der Kommission bei der Analyse und Vorhersage von Schwierigkeiten und Hindernissen, die bei der Anwendung von EU-Richtlinien auftreten können. Sie berücksichtigt auch von den Erfahrungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH).

1.3. Das Bewusstsein für arbeitsrechtliche Fragen zu schärfen und die öffentliche Debatte über diese Themen auf EU-Ebene zu fördern.

Daher befasst sie sich mit den rechtlichen, regulatorischen, wirtschaftlichen und politischen Aspekten der Beschäftigung und der Arbeitsmärkte, einschließlich der Reformen in den Mitgliedstaaten⁴³.

2. EU-Gerichtshof

Der Europäische Gerichtshof erteilt den nationalen Gerichten bei Streitigkeiten über die Auslegung von Richtlinien der Europäischen Union die erforderlichen Auslegungen und Anweisungen⁴⁴.

3. Europäische Kommission

Die Kommission prüft, ob die Mitgliedstaaten ihre nationalen Gesetze an die Richtlinien der Europäischen Union angepasst haben und ob sie die Richtlinien korrekt anwenden. Die Kommission kann beschließen, ein Vertragsverletzungsverfahren einzuleiten, wenn sie feststellt, dass eines der Länder der Europäischen Union die Richtlinie nicht ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt hat. Die Kommission kann jedoch keine Rechtsbehelfe (Entschädigung oder Abhilfe bei Missständen) für betroffene Einzelpersonen bereitstellen - hierfür sind die zuständigen nationalen Behörden zuständig⁴⁵.

V. Fazit

Das Arbeitsrecht in der EU ist ein komplexes Geflecht aus Gesetzen, Richtlinien und Rechtsprechung, das die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Gewerkschaften regelt. Es strebt danach, ein ausgewogenes

⁴³ Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

⁴⁴ Ebd.

⁴⁵ Ebd.

Verhältnis zwischen den Interessen der Marktteilnehmer zu schaffen und gleichzeitig ein hohes Maß an sozialem Schutz für die Arbeitnehmer in der EU sicherzustellen.

Kernaspekte des Arbeitsrechts in der EU sind die Arbeitsbedingungen und Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Die Europäische Union legt Mindeststandards für Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Urlaub und andere Arbeitsbedingungen fest. Außerdem verbietet die EU Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Zusätzlich setzt die EU sich für die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz ein.

Hinsichtlich der Umsetzung des Arbeitsrechts in der EU findet diese auf mehreren Ebenen statt: Auf europäischer Ebene erlässt die EU Richtlinien, die von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Und auf nationaler Ebene haben die Mitgliedstaaten die Befugnis, nationale Gesetze zu erlassen, die über die Mindeststandards der EU hinausgehen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Europäische Union eine wichtige Rolle bei der Gewährleistung fairer und gleicher Arbeitsbedingungen für alle Menschen in der EU spielt. Sie legt Mindeststandards fest und fördert die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer in der EU ihre Rechte kennen und in Anspruch nehmen können.

Literaturverzeichnis

Literaturangaben

Giubboni, S. (2018). The rise and fall of EU labour law. *European Law Journal*, 24(1), 7-20.

Hyde, A. S. (2006). *What is Labor Law?* Oxford: Hart Publishing, Cornell Legal Studies Research Paper, 6(010). <https://ssrn.com/abstract=896381>

Plantenga, J., Remery, C., Helming, P., Meulders, D., & Kanjuo-Mrčela, A. (2005). *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: office for official publications of the European Communities.

Viotto, R. (2023). *Neue europäische Richtlinie zu Mindestlöhnen und Tarifbindung: Ein Beitrag zur sozialen Transformation der EU?* Working Paper Forschungsförderung, No. 292. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Richtlinien und Urteile

Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32001L0023>

Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0014&from=DE>

Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A31998L0059>

Rechtssache C-631/22, Ca Na Negreta. vom 18. Januar 2024 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62022CA0631&qid=1710606234110>

Rechtssache C-631/22, Ca Na Negreta. vom 18. Januar 2024 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62022CA0631&qid=1710606234110>

Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/ALL/?uri=CELEX%3A32001L0086>

Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>

Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32004L0113>

Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2005 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32005L0056>

Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 (siehe Artikel 4) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0038>

Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>

Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32010L0041>

Richtlinie 2012/29/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32012L0029>

Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31976L0207>

Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A31992L0085>

Directive 2000/78/EC

Urteil des Gerichtshofes (Große Kammer) vom 19. Januar 2010. Seda Küçükdeveci gegen Swedex GmbH & Co. KG. <https://eur-lex.europa.eu/search.html?lang=en&text=C-555%2F07&qid=1710605630308&type=quick&scope=EURLEX&locale=de>

Urteil des Gerichtshofes vom 30. April 1996. P gegen S und Cornwall County Council. <https://eur-lex.europa.eu/search.html?scope=EURLEX&text=C-13%2F94&lang=de&type=quick&qid=1710605749572>

Sonstige

Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 1

Gender Equality Index <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

Konsolidierte Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Eur-Lex. Retrieved March 6, 2024, from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>

Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter der Europäischen Union <https://eur-lex.europa.eu/DE/legal-content/summary/european-union-gender-equality-strategy.html>

1. Bevezetés

Jelen cikk célja, hogy feltérképezze a teljesítményértékelés jelenlegi szerepét és lehetséges jövőbeli helyzetét hatályos jogunkban. A teljesítményértékelés a humánerőforrás-menedzsment egyik kiemelt témája, mivel a munkavállalói jogviszony legfontosabb kérdéseire, így arra, hogy ez az együttműködés mindkét fél érdekét szolgálja-e, képes adott esetben választ adni.

A Munka Törvénykönyve („Mt.”) 52. §-ában meghatározza a munkavállaló alapvető kötelezettségeit a munkaviszony során, amelynek része az is, hogy köteles „munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni”. Ez a kitétel úgy is lefordítható, hogy a munkavállaló köteles képességei és lehetőségei szerint a lehető legjobb teljesítményt nyújtani. Annak ellenére, hogy a teljesítmény, mint kifejezés az Mt.-ben kizárólag a teljesítménybérrel összefüggésben jelenik meg, annak kiemelt jellege és számos hatása indokolja, hogy külön elemzés alá vessük.

2. Teljesítményértékelés fogalma

A teljesítményértékelés ill. teljesítmény-menedzsment szerepét a hazai szakirodalom így határozza meg; „*mérhetővé és értékelhetővé teszi az alkalmazottak munkáját: azt, hogy milyen teljesítménnyel, eredménnyel, hogyan, milyen minőségben végezték el feladataikat.*”¹

Az International Labour Organization („ILO”) a következőképpen írja körül a teljesítmény-menedzsment jelentőségét: „*az a folyamat vagy rendszer, amellyel egy szervezet méri és javítja a munkaerő teljesítményét, és magában foglalja a teljesítményt, a javadalmasítást, az előléptetéseket, a fegyelmi eljárásokat, a felmondásokat, az áthelyezéseket és a fejlesztési igényeket.*”²

A fentiek alapján és ahogyan azt a bevezetőben is jeleztük, a teljesítményértékelés eredményeként tehát a felek pontosabb képet kaphatnak az együttműködésükről, hiszen a munkavállaló munkájának értéke meghatározásra kerül. Balogh idézi Armstrongot, aki szerint a teljesítményértékelésnek a következő 4 fő célja lehet³:

- cég stratégiájának kommunikálása;
- szorosabb munkakapcsolat kialakítása;
- alkalmazottak fejlesztése;

¹ Balogh Gábor–Karoliny Mártonné (szerk.) (2023): Az emberi erőforrások menedzselése. : Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634548973>

Letöltve: https://mersz.hu/hivatkozas/m1104aecem_72_p7/#m1104aecem_72_p7 (2024. 04. 18.)

² ILO: Human Resource Management: A manual for employer and business membership organizations Tool 4: Performance management “The process or system by which an organization measures and improves performance within its workforce and incorporates performance, remuneration, promotions, disciplinary procedures, terminations, transfers and development needs.” (6. Oldal)

³ Armstrong, M. (2014): *Handbook of Human Resource Management Practice*. UK: Kogan Page.

- értékelés eredménye alapján különböző HR-döntések meghozása.

A fentiek valójában a teljesítményértékeléstől függetlenül elrendő céloknak minősülnek és ideális esetben a formális értékelés végrehajtása nélkül is időről-időre eredményre vezetnek. A cég stratégiájának és ezzel együtt az alkalmazottnak a szervezetben eltöltött szerepének a meghatározása már a kiválasztás során elkezdődik, amely ráadásul a munkaszerződésben és a munkaköri leírásban kifejezetten rögzítésre is kerül.

Ugyanígy, azáltal, hogy meghatározott időközönként a munkavállaló visszajelzést kap teljesítményéről, jobban a szervezet részének érezheti magát és azáltal, hogy bevonásra kerül, könnyebben lehet vele közös célokat kitűzni és elérni, hogy a tulajdonosi szemléletet elsajátítsa. Az alkalmazottak jellemzően nem tulajdonosai az őket alkalmazó cégeknek, valamint munkabérük se függ össze közvetlenül a saját ill. a munkaadójuk teljesítményével, de ennek ellenére (utóbbi számára ideális) esetben valójában a közös célért, a vállalat sikeréért küzdenek, azt sajátjuknak is érzik.

A munkavállalók fejlesztésének lehetősége egyértelműen következik a teljesítményértékelésből, hiszen a pozitívumok mellett a hiányosságok feltérképezésére is szükség van, így egyénileg lehet meghatározni a fejlesztendő területeket és amennyiben az értékelés rendszeresen megtörténik, úgy valós képet lehet kapni a fejlődésről, vagy annak hiányáról. Ennek eléréséhez elengedhetetlen, hogy a munkavállalók számára megfelelő célok legyenek kitűzve, amelyeket folyamatosan mérni lehet, így ha eltérés tapasztalható, úgy még megfelelő időben adott jelzésekkel segíteni lehet a munkavállalót abban, hogy min kell változtatnia annak érdekében, hogy az elvárt teljesítményt nyújtsa.

Az értékelés eredményének következménye az előléptetéstől a felmondásig széles skálán terjedhet és a későbbiekben részletesebben foglalkozni fogok vele.

A teljesítményértékelés a munkaadó számára is számos visszajelzést adhat, hiszen egészséges szervezeti kultúrában az értékelés (ha nem is teljesen egyenlő mértékben) de kétirányú, tehát a vezetők is tisztább képet kaphatnak saját hozzáállásukról, az általuk közvetített értékekről, stílusukról és következtetéseket vonhatnak le a jövőre nézve is.

3. A teljesítményértékelés megjelenése hatályos jogunkban

3.1. Alaptörvény

Az előzőekben kifejezett értelemben sem a teljesítmény, sem pedig a teljesítményértékelés nem jelenik meg a Mt.-ben kifejezetten, ezért célszerű a vizsgálódást távolabbról indítani. Az Alaptörvény számos munkajogi relevanciájú rendelkezést tartalmaz, amelyek így természetüknél fogva az Mt.-t (és a további típusú munkavállalói törvényeket) és az annak talaján létrejött egyes munkajogi szerződéseket és magukat a munkaviszonyokat is áthatják.

Az Alaptörvény XVIII. cikk (1) bekezdése szerint „*a munkavállalók és a munkaadók – a munkabélyeg biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással.*”

Az Alaptörvény tehát a munkaviszonyt tágabb perspektívába helyezi és a felek között felelősségen túl egyúttal absztrakt közösségi dimenzióit is ad neki, ennek oka pedig alighanem az lehet, amit az Alaptörvény M) cikk (1) bekezdése fektetett le, hogy *„Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik.”*

Egy munkaalapú társadalomban a munkaadó és a munkavállaló viszonyának megfelelő működése azért kiemelt fontosságú, mert ez biztosíthatja az ország gazdaságának stabilitását, fenntarthatóságát. Vélhetően ez az aspektus ritkán jelenik meg a munkaszerződést kötő felek fejében, mindenesetre azzal, hogy a jogalkotó a felek közötti együttműködést és az értékteremtő munka kiemelt jellegét alaptörvényi szinten fektette le, különös hangsúlyt ad a munkaviszonyok megfelelő szabályozásának és működésének.

Azt is mondhatjuk tehát, hogy ha egy vállalat működése során tisztességtelen módon jár el, alkalmazottjait nem, vagy nem rendesen fizeti ki, vagy egyenesen káros tevékenységet folytat, akkor az esetleges köz- és polgárjogi normasértéseken túl egyúttal az Alaptörvény szelleme és betűje ellen is vét. Ugyanígy, a lusta, képzetlen, szabályokat be nem tartó munkavállaló nem csak az általa vállalt szerződésben foglaltakat szegi meg, hanem a magyar jogrendszer fundamentális szabályait is. A fentiek alapján fontosnak tartom kiemelni, hogy minden olyan elmélet, eljárás, gyakorlat, amely a megfelelő munkaviszony elősegítését célozza, a szerződő felek jól felfogott érdekén túl egyúttal a nemzetgazdaság egészét is szolgálja. Ez, a fentebb idézett és kétségkívül némileg absztrakt és magasztos célokra túl pusztán gazdasági szempontokat figyelembe véve is egy felettebb racionális elvárás és egyúttal mindannyiunk érdeke.

Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése további adalékokat ad a munkavállalói teljesítmény mibenlétének értelmezéséhez, miszerint *„képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.”* Ez a rendelkezés ismét kissé kiemeli a munkavállaló szerepét a munkaadójával kötött munkaszerződés alapján létrejött munkaviszonyból, amikor a közösséggel szembeni felelősséget telepít rá, előírva, hogy minden munkára képes személy köteles dolgozni. A képességeknek és lehetőségeknek megfelelő munkavégzés tehát nem csak a munkaadó, hanem a szélesebb értelemben vett közösség részéről is elvárás a munkavállaló felé.

3.2. Mt.

A hatályos Mt. 81. § (1) bekezdése a teljesítményértékelés kapcsán a következő rendelkezéseket tartalmazza: *„a munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszűntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.”*

Ez a szabály az ajánlólevél esetét szabályozza, vagyis mikor egy álláslehetőségre pályázó a jelentkezés során külső értékelést is bemutat, praktikusán az őt korábban alkalmazók részéről. A feltételek teljesülése esetén a korábbi munkáltató köteles ennek eleget tenni, a 81.§ (2) bekezdése szerint ugyanakkor annak *„valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.”*

A jogalkotó ezekkel a rendelkezésekkel megteremtette a teljesítményértékelés elvégzésének kötelezettségét, ugyanakkor azt nem a korábbi pontokban részletezett célokkal egyező módon, hanem a munkaviszony megszűnése után írja elő. Világos, hogy

e szabály nagy segítséget jelent az álláskeresőknek, hiszen egy friss, kedvező értékelés sok esetben konkrétabb és megbízhatóbb információkat árul el a jelentkezőkről, mint egy önéletrajz vagy motivációs levél.

Az Mt. a munkaadók számára kizárólag a korábbi munkavállalójukkal összefüggésben ír elő írásbeli értékelési kötelezettséget, amely azonban már nem az ő, hanem egy másik vállalat és korábbi alkalmazottja érdekét szolgálja.

4. A teljesítményértékelés munkajogi relevanciája

Az előző fejezetben bemutatott tényezők mellett a teljesítményértékelés egy további, alapvető fontosságú munkajogi jogintézmény keretében is szerepet játszik.

Az Mt. 66. §-a a következőket állapítja meg a rendes felmondással összefüggésben: „66. § (1) A munkáltató felmondását köteles megindokolni. (2) A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.”

A Kúria (korábban Legfelsőbb Bíróság) MK 95. számú állásfoglalása kifejezetten a felmondás indokolásának kérdését járja körül a korábbi Mt. alapján, de annak elvi jelentőségű megállapításai továbbra is jól alkalmazhatóak.

A Kúria állásfoglalásának II. pontjában a következő megállapításokat tette: „Az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie [Mt. 89. §-ának (2) bekezdése], enélkül a bíróság ugyancsak megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. E törvényi követelménynek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket is, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is.” A Kúria által felhozott példák világosan alátámasztják a fenti követelményeket, amelyek mind azt szolgálják, hogy a munkáltató csak valóban komoly és indokolható okból küldhesse el alkalmazottjait.

Tekintve, hogy a munkavállaló akár bíróságon is megtámadhatja a felmondást, a munkaadó számára alapvető fontosságú, hogy azt az Mt.-ben és az idézett kúriai állásfoglalásban lefektetett előírásoknak megfelelően hozza meg. Ha a felmondás oka a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával, képességével függ össze, úgy a felmondás indokolásának tényszerűen tartalmaznia kell a kifogásolt magatartást ill. képességet. Ebben a körben tehát kiemelten fontos, hogy a munkaadó az általa elvégzett teljesítményértékelés(ek) eredményeivel alá tudja támasztani döntését. Egy ésszerű időközönként és alaposan elvégzett értékelés képezheti eleve alapját egy felmondással járó HR döntésnek, így egy prudensen eljáró munkavállaló esetén a felmondás indokolása a korábban elvégzett felmérésekből világosan következik és annak így a munkavállaló számára sem jelenthetne meglepetést.

A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése a következőket állapította meg; „előfordul, hogy a munkáltató egymagában az elvárt teljesítmény elmaradásával indokolja a felmondást. Ez azonban nem felel meg sem a régi Mt. 89. § (2) bekezdésének, sem az új Mt. 66. § (2) bekezdésének, mivel az elvárt teljesítmény elmaradásának számtalan oka lehet, így önmagában ez az indok nem minősül a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartásának, képességének.”⁴

⁴ „A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata” 24. oldal

„A munkavállaló részéről a teljesítmény vagy az alkalmasság hiánya adódhat a munkakör megfelelő ellátásához szükséges képességek, vagy tulajdonságok hiányából, és ez csapódhat le a munkavállaló részéről elégtelen teljesítményben”.⁵

A fentieket összegezzük akként, hogy a munkavállaló képességével összefüggő felmondási indok lehet az alkalmatlanság, amely az elvárt teljesítmény elmaradásban mutatkozik meg és megfelelő alátámasztást igényel.

Csupán egyetlen magyar bírósági példát hozva; a Kúria Mfv.10382/2012/4. számú ügyben hozott elvi jellegű döntésű határozatában kifejtette, hogy *„az elvárt teljesítményt el nem érő munkavállalói magatartás, valamint a szakmai tudást felmérő számítógépes kérdéssor hiányos kitöltése együttesen megalapozza a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetését.”* Azaz, ebben az esetben egy objektív teljesítményértékelésre is alapozott felmondás jogszerűségét mondta ki a Kúria.

Habár nem jogszabály, de az ILO jelentősége miatt mégis itt célszerű rámutatni arra, hogy a szervezet ebben a témakörben is adott ki korábban szakmai útmutatásokat, amelyek hazai ratifikáció híján is segítséget nyújthatnak a munkáltatóknak (és a jogalkotónak).

Az ILO 158 sz. Egyezménye a munkaviszony megszüntetéséről (1982) fontos szabályokat tartalmaz a munkaviszony megszüntetésére vonatkozóan, miszerint *„a munkavállaló munkaviszonya magatartásával vagy teljesítményével kapcsolatos okok miatt nem szüntethető meg mielőtt lehetőséget biztosítottak volna számára az ellene felhozott állításokkal szembeni védekezésre, kivéve, ha a munkáltatótól indokoltan nem várható el ilyen lehetőség biztosítása.”*

Az ILO 119. sz. Ajánlása a munkaviszony munkáltatói kezdeményezésre történő megszüntetéséről (1982) kiegészíti az Egyezmény fenti szabályát, mivel annak 8. szakasza előírja, hogy *„A munkavállaló munkaviszonya nem szüntethető meg nem megfelelő teljesítmény miatt, kivéve, ha a munkáltató megfelelő utasítást és írásbeli figyelmeztetést adott a munkavállalónak, és a munkavállaló az ésszerű javítási idő elteltével továbbra is nem kielégítően látja el feladatait.”*

Amire az ILO fent idézett két szabálya rámutat, hogy a munkavállaló felmondását nem lehet a „semmiből”, megalapozottság nélkül, annak bevonása és türelmi idő biztosítása nélkül kivitelezni.

Ahogy egy munkavállaló számára alapvető fontosságú, hogy tudja milyen lépéseket kell megtennie ahhoz, hogy a ranglétrán feljebb léphessen, ugyanúgy azzal is tisztában kell lennie, hogy melyek azok a „játékszabályok” amelyeket be kell tartania annak érdekében, hogy a szervezeten belül maradjon és annak működéséhez hatékonyan hozzá tudjon járulni. A munkáltató bárhogy is dönt; azt megalapozottan kell megtennie, alkalmazottja teljesítményének megfelelő értékelése alapján.

5. A teljesítményértékelés korlátai

Tekintettel arra, hogy jelen cikk több pontján is hivatkozom a teljesítményértékelés jelentőségére és potenciális hasznosságára, úgy vélem, hogy röviden az azzal kapcsolatban felmerült kritikákat és nehézségeket is ismertetni kell.

⁵ U.o. 65. oldal

Az értékelés módszertanának külön szakirodalma van. Arra mutatnék rá, hogy teljesen más megközelítést kell alkalmazni egy kkv, egy hivatal, valamint egy külföldi tulajdonú multinacionális vállalat hazai leányvállalata esetén. Noha vannak alapelvek, azok személyre szabott módszerek kialakítása nélkül könnyen tévútra vezethetnek és adott esetben rombolhatják a munkavállalók bizalmát is. Így a kritikusoknak könnyen lehet, hogy nem is az értékeléssel, mint folyamattal (amelyet egy megfelelően érett személyiségnek egyébként is tudnia kell kezelni) van problémájuk, hanem a helytelen implementációból fakadó téves, bántó vagy szakmaiatlan visszajelzésekkel.

A szakirodalom⁶ a következő torzító tényezőket és hibákat emeli ki a teljesítményértékeléssel összefüggésben:

- elfogultság,
- hasonlósági hiba (az értékelő magához képest értékeli az alanyokat és azt ítéli meg pozitívabban, aki hozzá hasonló jellemzőkkel bír),
- halo-effektus (az értékelő egy kiemelkedő tulajdonsága miatt annak többi jellemzőjét is a valósnál magasabbra értékeli) és ennek az ellentettje, a hornhatás.

Ezeknek a veszélyeknek a jelentőségét emeli ki a World Economic Forum White Paperje⁷ is, miszerint „mivel a teljesítményértékelések szisztematikusan befolyásolják az összes többi eredményt, például az előléptetést, a megtartást és a fizetést, kulcsfontosságú a teljesítménymenedzsment és a tehetségfejlesztési folyamatok torzításainak kiküszöbölése.”

Az ismertetett körülményeket, veszélyeket tehát nem hagyhatja figyelmen kívül egyetlen szervezet sem, amely teljesítményértékelési rendszert kíván kialakítani, főként ha figyelembe vesszük, hogy annak végső soron milyen elemi jelentősége van a vállalat egészének működésére nézve.

6. A teljesítményértékelés hatása a munkavállalókra

Az előző pontban részleteztem, hogy milyen korlátai vannak a teljesítményértékelés kialakításának, amelyek kezelése a HR csapatok feladata és amelynek során figyelemmel kell lenni a módszertanon túl a szervezet egészére is.

A teljesítményértékelés során a munkavállalót lényegében átvilágítják, számba veszik az általa elvégzett munka mennyiségét, minőségét, a megszerzett képességeit, mérlegelik fejlődését, magatartását és hozzáállását és mindezek eredményeként egy ideális esetben részletes képet kapunk róla. A közoktatásban megszokott ötfokozatú értékelés, amely sokszor nem tükrözi megfelelően a valós képet (ld. 4-es osztályzat jár egy 3,51-es és egy 4,5-ös teljesítményre is) manapság talán már közhelyszerűen meghaladottá vált, így jó esetben napjainkban semelyik munkavállaló sem kap értékelés néven ilyen „bizonyítványt”, de legalább ilyen fontos, hogy az értékelés szakszerű

⁶ Balogh Gábor–Karoliny Mártonné (szerk.) (2023): *Az emberi erőforrások menedzselése*. : Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634548973.6.3.2.pont>,

Letöltve: https://mersz.hu/hivatkozas/m1104acem_82_p7/#m1104acem_82_p7 (2024. 04. 24.)

⁷ The Good Work Framework: A new business agenda for the future of work (2022 május), 17. Oldal, letöltve: https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Good_Work_Framework_2022.pdf (2024. 04. 25.)

elvégezése mellett annak kiértékelése és az az alapján meghozott döntés is kifogástalanok legyenek.

Mivel jár egy jól elvégzett teljesítményértékelés? A munkavállalónak nő a munkaadójával szembeni bizalma, hiszen azt tapasztalja, hogy foglalkoznak vele és munkájával, nem csak a mókuskereket hajtja. Amennyiben lelkiismeretesen dolgozik, úgy kifejezetten fellelkesítheti az a tudat, hogy munkája nem marad észrevétlen, ha esetleg addig szemet hunytak felette, egy értékelés kiváló lehetőség arra, hogy rámutasson eredményeire, fejlődésére. Talán sokan ismerjük azt az érzést mikor egy elsőre kellemetlen hír, jellemzés rossz érzéseket kelt bennünk, de ahogy telik az idő és rádöbbenünk annak igazságára (véltetően épp ezért okoz fájdalmat nekünk a közlés), képesek leszünk magunkat kívülről szemlélni és terveket kovácsolni gyengeségünk orvoslására. Egy fejlődési terv, egy karrierút vázolás így nem csupán a munkavállaló teljesítményének növelését, hanem személyiségének fejlődését is eredményezheti, amely végeredményben a munkaadó számára is csak előnnyel járhat. Egy nyitott, őszinte légkör pedig a munkavállalót is bátoríthatja arra, hogy megfogalmazza aggályait, esetleges javaslatait, az ilyen valódi visszajelzések a munkaadó számára is aranyat érhetnek.

A megfelelő módszertan azon túl, hogy sztenderdizált és mérhető KPI-okat és egyéb mutatószámokat tartalmaz, fontos, hogy ne veszítse szem elől az emberi dimenziót, mivel valódi hús-vér lényeket értékel és azok sorsáról dönt(het). Ahogyan egy a témában írott tanulmány⁸ fogalmaz: „*az is fontos, hogy az értékelési folyamat során a generációs különbségeket is figyelembe vegyünk annak érdekében, hogy hatékonyan kommunikálhassanak az egyes alkalmazottakkal, és mindenkit motiválhassanak az osztályon a személyes sajátosságai szerint preferenciáik és vágyak. Manapság több generáció él a munkahelyeken, mindegyiknek megvan a maga értéke, meggyőződése és paradigmái, amelyek befolyásolják munkájukat.*”

Ha az értékelés pozitív képet fest egy alkalmazottról, az előmenetele vélhetően könnyebben megvalósulhat, hiszen egy arról szóló értekezlet során jóval könnyebb meggyőzni a illetékeseket egy ilyen döntés meghozataláról, ha többszöri és alapos kimutatások támasztják alá egy alkalmazott kiemelkedő teljesítményét.

Ennek jelentősége kapcsán utalni szeretnék az Európai Unió béregyenlőség tárgyában hozott irányelvére⁹ is, amelynek 35. pontja elvárásként rögzíti, hogy „*a munkáltatóknak hozzáférhetővé kell tenniük a munkavállalók számára a bérszintek és a bérnövekedés meghatározásához használt kritériumokat. A bérnövekedés a munkavállaló magasabb bérszintre lépésének folyamatára utal. A bérnövekedéshez kapcsolódó kritériumok közé tartozhat többek között az egyéni teljesítmény, a készségfejlesztés és a munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött idő.*”

Természetesen az is fontos funkciója az értékelésnek, hogy az alulfejlesztést az értintett alkalmazott és a munkaadó számára is egyértelmű tegye és – összhangban a 4.

⁸ Barbara A. Alston, Bahaudin G. Mujtaba: Performance Management Execution For Effective And Continuous Employee Appraisals, Journal of Business & Economics Research – September, 2009, 31. oldal. Letöltve: <https://core.ac.uk/download/pdf/268111583.pdf> (2024.04.23.)

⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről

pontban ismertetett ILO ajánlásokkal – lehetőséget teremtsen a fejlesztésre is. Ahogyan azt a munkajogi értékelés során is jeleztük, az esetleges munkajogi perek megelőzése (és sikeres megvívása) miatt is fontos, hogy egy elbocsátást kellően megfontolt és alátámasztható elemzés előzzön meg. Azt sem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy ha a felek számára kezd nyilvánvalóvá válni, hogy hosszútávon az együttműködés nem fog működni még a felmondás előtt elkezdhetnek dolgozni a következő lépések (munkahely- és munkavállaló keresés) megtételén.

7. Összegzés, javaslat

A cikk során rámutattam, hogy a mértékadó szakirodalom és a szakma egységes álláspontja alapján egyetlen megfelelően működni kívánó szervezet - legyen bármilyen méretű és dolgozzon bármilyen iparágban - sem mellőzheti munkavállalóival összefüggésben a teljesítményértékelést. Bemutattam, hogy a teljesítményértékelés kidolgozása során számos akadályt kell elkerülni, ugyanakkor hatékony alkalmazása esetén számottevően javulhat a dolgozó munkájának hatékonysága, motiváltsága és ezzel a munkaadó is világosabb képet kaphat alkalmazottairól és végső soron nagyobb eséllyel éri el kitűzött üzleti céljait.

Az előbbiek és így különösen a munkavállalói szempontok alaptörvényi szintű védelme fényében különösen feltűnő, hogy a hatályos magyar munkajogi szabályozás csak igen szűk körben tartalmaz rendelkezéseket a teljesítményértékelés alkalmazásáról. Megítélésem szerint a munkavállalói jogviszony megszüntetése körében idézett jogirodalmi álláspontok is alátámasztják azt, hogy a teljesítményértékelés főként a felmondás jogszerűsége körében elengedhetetlen fontosságú.

A fentiekre tekintettel megfontolásra javaslom a Munka Törvénykönyvének felülvizsgálatát (praktikusan annak 66. §-a körében) abban a tekintetben, hogy írja elő a munkavállalók teljesítményének rendszeres írásbeli értékelésének kötelezettségét a munkaadók számára. Szöveges javaslatot azért nem teszek, mert e kötelezettség pontos tartalmának kialakítása alapos és széleskörű elemzést igényel, így célszerűnek – és egyúttal a jogszabályok előkészítésében való társadalmi részvételtől 2010. évi CXXXI. törvény 5. § (1) bekezdése¹⁰ és 7. § (1) bekezdése¹¹ alapján kötelezőnek és követendőnek tartom a társadalmi egyeztetés lefolytatását.

¹⁰ 5. § (1) Társadalmi egyeztetésre kell bocsátani a törvény tervezetét és indokolását.

¹¹ 7. § (1) A társadalmi egyeztetés formái a következők:

- a) a honlapon megadott elérhetőségen keresztül biztosított véleményezés (a továbbiakban: általános egyeztetés), és
- b) a jogszabály előkészítéséért felelős miniszter által bevont személyek, intézmények és szervezetek által történő közvetlen véleményezés (a továbbiakban: közvetlen egyeztetés).

Mohamad Alkhaled

From Stability to Flexibility: The Evolution of Employment Relationships in the 21st Century

1. Introduction

The nature of work and employment relations has undergone significant transformations over the past few decades, driven by globalization, technological advances, and shifts in labour market dynamics. Traditionally, the standard employment model, characterized by permanent and full-time contracts, has provided workers with stability, predictable income, and comprehensive social protection. However, the rise of neoliberal economic policies has led to an increasing prevalence of atypical employment arrangements, including part-time, temporary, and temporary work. Once considered exceptions to the norm, these non-standard forms of employment have become an integral part of the labour market, raising critical questions about their implications for workers' rights and social security systems. In many jurisdictions, including Hungary, labour laws have begun to adapt to these changes, introducing different forms of atypical employment to meet the demands of a dynamic workforce. Despite these legislative efforts, significant challenges remain in ensuring that social security systems adequately protect workers in non-standard jobs. Traditional frameworks, often based on the assumption of stable, long-term employment, struggle to accommodate the irregular working patterns that characterize the modern labour landscape. This study explores the complexities surrounding atypical employment relationships and their impact on social security provisions. By analyzing the current state of Hungarian labour law and recent legislative updates, the study seeks to identify gaps in the protection of informal workers and propose potential reforms to create a more inclusive and equal labour market. Ultimately, the study underscores the urgent need for policymakers, employers, and workers' organizations to engage in constructive dialogue to address the evolving realities of work in the 21st century and ensure that all workers, regardless of their employment status, have access to basic protections and benefits.

2. Typical Employment Relationships

In most countries, there is a standard (or core) model of the employment relationship that receives the most significant labour and social security protection. In contrast, divergent work arrangements receive less protection compared to the magnitude of their differences with this model.¹

During the Fordist period, the full-time permanent employment relationship emerged as the dominant model for regulating the male labour market. This model was attractive to middle-skilled workers due to the associated benefits, such as stable income

¹ Linda Dickens, 'Changing Contours of the Employment Relationship and New Modes of Labour Regulation. Rapporteur Paper' [2003] International Industrial Relations Association 13th Conference 1 <https://ilo-ilera.org/wp-content/uploads/2020/04/track_2_dickens.pdf>.

and employment and comprehensive labour and social security protections.² These incentives encouraged workers to pursue and retain such employment while ensuring that companies had a reliable consumer base. The term "standard" reflects its role as a regulatory framework and implies that this model is expected to be the norm, with non-standard forms of work considered atypical.³ Notably, this standard employment relationship remains prevalent today, as evidenced by that 58% of individuals in employment across the EU28 are engaged under full-time permanent contracts.⁴

2.1. The Key Elements of the Typical Standard Employment Relationship

To gain a deeper understanding of the concept of the typical employment relationship, it is necessary to identify the core critical elements of it, which are represented by the following points:

2.1.1. Employment Relationship

The International Labour Conference issued Recommendation 198 during its 95th session in 2006 to establish a more stable definition of the employment relationship and ensure its protection. This section will reference this instrument and the work of authors such as Freedland to outline the initial features defining a standard employment relationship.⁵

The primary element defining the standard (typical) employment relationship is the personal subordination of the employee to the employer. Traditionally, subordination is understood as the employer's control and direction over the worker. This "hierarchical power" allows the employer to issue orders, monitor compliance, and impose sanctions for failing to adhere to those orders.⁶

However, it is essential to recognise that the degree of autonomy experienced by workers can vary significantly based on the nature of their work. For instance, blue-collar workers typically have limited control over their work environment, whereas more skilled workers enjoy greater autonomy in determining the pace and organisation of their tasks.⁷ This shift in autonomy is particularly evident as technological advancements and increased specialisation have made it more challenging for employers

² Adrián Goldin, 'Labour Subordination and the Subjective Weakening of Labour Law' [2006] *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work* 109 <<http://www.relat.org/documentos/EATP.TA.Goldin2.pdf>>.

³ Jean-Claude Barbier, 'A Conceptual Approach of the Destandardization of Employment in Europe since the 1970s', *Non-Standard Employment in Europe* (Palgrave Macmillan UK 2013).

⁴ Eurostat, *Quality Report of the European Union Labour Force Survey* (2015) <<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/7018036/KS-TC-15-004-EN-N.pdf/6775b2b5-4ec9-4e4e-b6a0-f618f4ddf73e>>.

⁵ ILO, 'Employment Relationship Recommendation' (2006) 2006 No. 198 1 <<https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/employmentrelationshiprecommendationno198.pdf>>.

⁶ Bruno Veneziani Bob Hepple, *The Transformation of Labour Law in Europe* (1st edn, Bloomsbury Publishing 2009).

⁷ Eurofund, 'TIME CONSTRAINTS AND AUTONOMY AT WORK IN THE EUROPEAN UNION' (2001) <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-08/ef9743en_0.pdf>.

to closely supervise skilled workers' performance. In such cases, subordination is viewed more as a functional coordination than a strict command. Factors such as the employee's integration into the employer's organisational structure and whether the employer provides the necessary tools also play a role in this understanding.⁸

Another critical feature of the employment relationship is its bilateral character, which stems from its contractual nature. Freedland and Countouris argue that unequal bargaining power, a traditional foundation of labour law, is inherently linked to the standard employment relationship's subordinate, bilateral, and contractual nature.⁹

Additionally, some countries recognise an extra feature in the employer-employee relationship known as mutuality of obligations. This concept is generally understood as the employee's obligation to be available for work and the employer's corresponding duty to provide work.¹⁰

Furthermore, employees receive a salary in exchange for their work, which benefits the employer. Essentially, the employee is leasing their working capacity for a specified period and, in return, receives remuneration for the services rendered.¹¹

This arrangement leads to another defining characteristic: the economic dependency of the employee on the employer. The employment relationship typically serves as the primary source of income for the worker, limiting their ability to spread financial risks.¹²

Lastly, work is usually performed on the employer's premises, a characteristic rooted in the Fordist industrial model that underpins the standard employment relationship. However, this aspect is contested in various jurisdictions. For example, in countries like France and Belgium, performing work outside the employer's premises does not automatically alter the employment status. However, it may lead to greater protections for the worker.¹³

2.1.2. Income Security

Income security refers to the assurance that individuals receive a salary sufficient to meet their basic living needs and the expectation of adequate social insurance. These elements are closely tied to labour stability and full-time employment in standard employment relationships.¹⁴

This sense of income security plays a crucial role in the broader social function of standard employment. It allows individuals to not only meet their immediate needs but also to plan for the future. With a stable income, people can make long-term

⁸ *ibid.*

⁹ Leah F Vosko, *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment* (Oxford University Press 2010).

¹⁰ (ILO 2006)

¹¹ Social Europe, 'UvA-DARE (Digital Academic Repository) The Employment Contract as an Exclusionary Device' [2008] University of Amsterdam 0 <https://pure.uva.nl/ws/files/4151356/58591_286406.pdf>.

¹² (ILO 2006)

¹³ Bob Hepple (n 6).

¹⁴ Gerhard Bosch, 'Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe', *British Journal of Industrial Relations* (Blackwell Publishing Ltd 2004).

investments, stimulating economic growth. This stability has been a fundamental component of the post-war monetary system.¹⁵

Moreover, income security contributes to government revenues through taxation, essential for building and maintaining the welfare state. Governments can provide necessary services and support systems that benefit society by ensuring workers have a reliable income.¹⁶

2.1.3. Job Stability

Job stability is a fundamental aspect of the standard employment relationship. It provides a reliable framework that allows companies to depend on their employees for cooperation in exchange for job security.¹⁷

This concept consists of two main elements:

Firstly, the employment relationship is typically characterised by an indefinite duration, meaning it can only be terminated under specific conditions, such as incompetence, misconduct, or economic necessity. This long-term commitment fosters a sense of security for both the employee and the employer, often reflected in the investment in employee training and the increased autonomy granted to workers within the organisation.¹⁸

Secondly, employees usually work full-time within a defined schedule, often called "standardised working time." This arrangement includes provisions for statutory holidays and leave, further contributing to the stability and predictability of the work environment. Together, these elements of job stability create a solid foundation for both employee satisfaction and organisational effectiveness.¹⁹

2.1.4. Legal Protections for Standard Workers (Legislations and Collectives Agreements)

When all necessary criteria are met, statutory law and collective agreements protect an employment relationship. Standard workers typically benefit the most from the protections offered by trade unions, which help enforce legislative standards through various means, including providing information and legal representation.²⁰ In addition to labour law protections, standard workers enjoy extensive coverage under social security systems. The standard worker has historically been a benchmark for work-related social insurance schemes in many Western countries. This comprehensive

¹⁵ *ibid.*

¹⁶ Katherine Stone and Harry Arthurs, 'The Transformation of Employment Regimes: A Worldwide Challenge' (2013) 9781610448 1.

¹⁷ Bosch (n 14).

¹⁸ Nuna Zekic, 'Job Security or Employment Security: What's in a Name?' (2016) 7 *European Labour Law Journal* 548.

¹⁹ *ibid.*

²⁰ Katherine V Stone Harry Arthurs &, 'RethinkingEmplRegulation' (York University, 2013) <https://www.researchgate.net/publication/293116423_Rethinking_workplace_regulation_Beyond_the_standard_contract_of_employment>.

protection ensures that standard workers have access to the support and benefits they need, reinforcing their rights and security in the workplace.²¹

In conclusion, typical work refers to the standard or core employment model characterised by a full-time, permanent employment relationship under an open-ended contract. This work generally provides the most significant labour and social security protection. Typical work is often associated with stable income, job security, and a comprehensive range of benefits, such as health insurance, retirement plans, and unemployment benefits. It contrasts with atypical work, which includes non-standard forms of employment such as part-time work, temporary contracts, freelance work, and gig economy jobs, which may offer less stability and fewer protections.²²

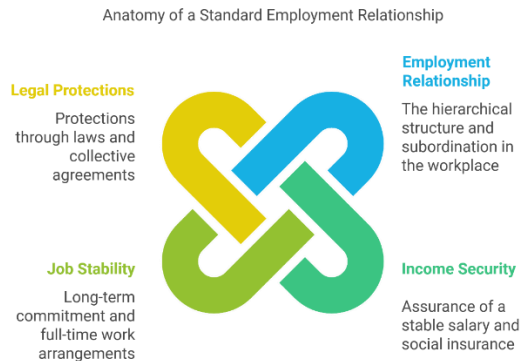


Figure 1. Anatomy of a Standard Employment Relationship

2.2. Internal Challenges to the Essential Features of the Typical (Standard) Employment Relationship

Traditionally characterised by stable, full-time, and indefinite contracts, the standard employment relationship is increasingly confronted with internal challenges that undermine its foundational features. These challenges arise from shifts in labour market dynamics, evolving worker expectations, and changes in organisational practices. One prominent internal challenge is the gradual erosion of job security. In response to economic pressures and the need for operational flexibility, many employers are transitioning from permanent, full-time positions to temporary, part-time, or contract-based employment arrangements. This trend diminishes the stability of standard employment and exposes workers to heightened vulnerability in economic fluctuations, compromising their job security.²³

Additionally, the nature of work itself is undergoing significant transformation. The advent of technology and the proliferation of the gig economy have led to an increase in non-standard forms of employment, which, while offering greater flexibility, often lack the security and benefits inherent in traditional jobs. This evolution has

²¹ Bosch (n 14).

²² Simon Deakin, 'Addressing Labour Market Segmentation: The Role of Labour Law' [2013] Corporate Governance 1689.

²³ Harry Arthurs and Katherine V Stone, 'The Transformation of Employment Regimes: A Worldwide Challenge' [2013] Russel sage foundation.

resulted in a blurring of distinctions between standard and non-standard work, as employees increasingly prioritise autonomy and work-life balance over the conventional advantages associated with standard employment. Consequently, worker expectations are shifting, leading to a demand for more diverse and adaptable employment arrangements.²⁴

Moreover, the traditional employer-employee relationship is being redefined. Many workers are classified as independent or working throw-out mediators (for example, the agency work in most European member states), diminishing the mutual obligations characterising standard employment. This reclassification can result in a lack of access to essential benefits such as health insurance, retirement plans, and paid leave, typically afforded to standard employees under labour law.²⁵

The rise of telework further complicates the standard employment relationship. While remote work can enhance flexibility, it challenges the conventional notions of supervision and control that underpin the employer-employee dynamic. Employers may encounter difficulties maintaining oversight and ensuring productivity, leading to potential performance expectations and accountability disputes.²⁶

Finally, the increasing reliance on technology in the workplace can create disparities within the employment relationship. Workers who lack technological proficiency may be disadvantaged, resulting in a divide between those who can adapt to new tools and those who cannot. This technological gap can exacerbate job insecurity and limit opportunities for advancement within the standard employment framework.

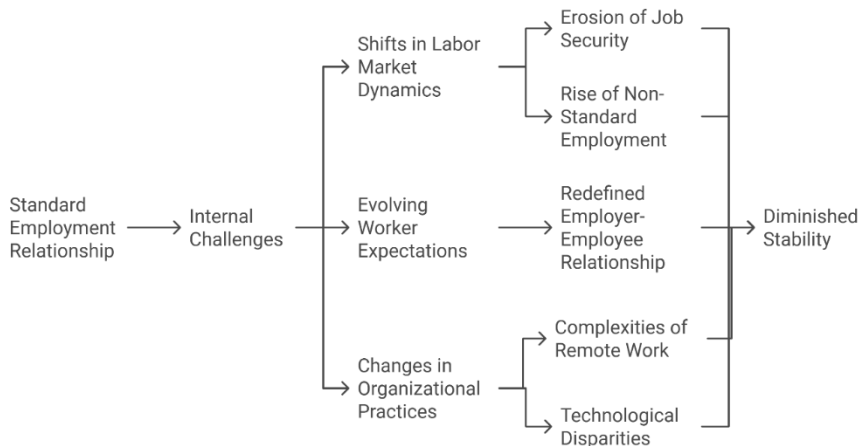


Figure 2. The Internal Challenges of Standard Employment Relationship

²⁴ M Gunderson, ‘Gunderson, M. (2013), ‘Changes in the Labour Market and the Nature of Employment in Western Countries’ <https://www.researchgate.net/publication/290947666_Changes_in_the_labor_market_and_the_nature_of_employment_in_Western_countries>.

²⁵ OECD, ‘Non-Regular Employment , Job Security’ (2014) <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/empl_outlook-2014-7-en.pdf?expires=1729123730&id=id&accname=guest&checksum=E6C59AA27AB4BDF496B3856131FE54ED>.

²⁶ Gunderson (n 24).

2.3. External Challenges to the Essential Features of the Standard Employment Relationship

The standard employment relationship, characterised by full-time, permanent positions with a single employer, has long been the cornerstone of labour markets in many developed economies. However, this model is increasingly facing external challenges that threaten its predominance.

These challenges arise from various socio-economic factors, including globalisation, technological advancements, and shifts in labour market dynamics. As these forces reshape the work landscape, they compel a reevaluation of the traditional employment framework and its associated protections.²⁷

Globalisation has significantly altered the nature of work, leading to a rise in non-standard employment arrangements. The standard employment relationship continues to be the most common form of work, and significant evidence shows a decrease in its prevalence.²⁸ Temporary work, part-time work, and self-employment represent a third of all employment in OECD countries and half of the new jobs created since the 1990s have been in one of these modes.²⁹ To this end, in the Netherlands, part-time employment represented 48% of its labour force in 2021.³⁰

The integration of global markets has facilitated labour outsourcing to countries with lower labour costs, resulting in a decline in stable, full-time jobs in developed nations. This trend is particularly evident in industries such as manufacturing and services, where companies seek to maximise profits by reducing labour costs.³¹ As a result, workers increasingly find themselves in precarious positions, often employed on a temporary or part-time basis or engaged in freelance work. This shift undermines the stability of the standard employment relationship and raises concerns about job security and workers' rights. Scholars have noted that the rise of non-standard employment is a direct consequence of globalisation, which has led to a more fragmented labour market and a decline in workers' bargaining power.³²

Another factor related to technological advancements further exacerbate the challenges to the standard employment relationship. The rise of digital platforms and the gig economy has transformed how work is organised and performed. Workers can now offer their services through online platforms, often without the protections

²⁷ Barbier (n 3).

²⁸ ILO, 'Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects' (2016) <<https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping>>.

²⁹ OECD, 'In It Together: Why Less Inequality Benefits All' (2015) <https://www.oecd.org/en/publications/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en.html>.

³⁰ NL Times, 'About Half of the Dutch Workforce Is Employed Part-Time, Including 70% of Women' (2022) <[https://nltimes.nl/2022/09/12/half-dutch-workforce-employed-part-time-including-70-women#:~:text=2022-17%3A45-,About half of the Dutch workforce is employed part-time,time more often than men.](https://nltimes.nl/2022/09/12/half-dutch-workforce-employed-part-time-including-70-women#:~:text=2022-17%3A45-,About%20half%20of%20the%20Dutch%20workforce%20is%20employed%20part-time,time%20more%20often%20than%20men.)> accessed 17 October 2024.

³¹ OECD, 'Protecting Jobs, Enhancing Flexibility: A New Look at Employment Protection Legislation' (2013) <https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2013/protecting-jobs-enhancing-flexibility-a-new-look-at-employment-protection-legislation_empl_outlook-2013-6-en>.

³² Bosch (n 14).

afforded by traditional employment contracts. This shift has given rise to a new class of workers who operate in a legal grey area, usually classified as independent contractors rather than employees. As a result, they are frequently denied access to essential benefits such as health insurance, retirement plans, and unemployment compensation. The legal classification of gig workers has become a contentious issue, with courts and legislatures grappling with applying existing labour laws to this new form of work. The lack of clear legal frameworks to address the rights and protections of gig workers poses significant challenges to the standard employment relationship, as it blurs the lines between employment and self-employment.³³

Moreover, the increasing flexibilisation of labour markets has led to a decline in the features that traditionally define the standard employment relationship. The concept of job security, once a hallmark of stable employment, is now being eroded as employers adopt more flexible hiring practices. Temporary, part-time, and zero-hour contracts have become more prevalent, allowing employers to adjust their workforce in response to fluctuating demand. In Germany, workers in mini-jobs (who make up two-fifths of the labour force in the domestic sector) must be covered by statutory insurance against labour accidents. However, they may choose whether or not to be covered by health insurance.³⁴ In the UK, employees earning above the lower earnings limit (£123 per week or £533 per month for 2024/25) but below the primary threshold (£242 per week or £1,048 per month for 2024/25) are treated as having paid NICs without actually having to make a payment (nor do their employers). However, their entitlement to benefits increases as though they were paying contributions (through the so-called National Insurance credits).³⁵ These different flexible forms of work may disadvantage workers in acquiring entitlement to social insurance benefits.

The rise of non-standard employment also raises significant questions about the adequacy of existing social security systems. Traditional social security frameworks have been designed with the standard employment relationship in mind, providing benefits and protections based on the assumption of stable, long-term employment. However, as non-standard work becomes more prevalent, these systems are increasingly ill-equipped to address the needs of workers in precarious positions. For instance, gig workers often lack access to unemployment benefits, health insurance, and retirement savings plans, leaving them vulnerable to economic shocks. This social protection gap affects individual workers and has broader implications for public policy and financial stability. Policymakers are now faced with the challenge of adapting social security systems to accommodate the realities of non-standard work, ensuring that all workers, regardless of their employment status, have access to essential protections.

In addition to these economic and legal challenges, the changing nature of work has also prompted a reevaluation of the social contract between employers and employees. The traditional employment model was built on mutual obligations, where

³³ ILO, 'Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects' (n 28).

³⁴ Werner Eichhorst and Verena Tobsch, 'Has Atypical Work Become Typical in Germany? Country Case Study on Labour Market Segmentation' [2013] ILO Employment Working Paper.

³⁵ Low income tax reform Group, 'NIC for Employees' (2024) <[https://www.litr.org.uk/working/employment/nic-employees#:~:text=Earnings below the weekly%20monthly thresholds,-If you earn&text=If you have earnings above, having to make a payment.](https://www.litr.org.uk/working/employment/nic-employees#:~:text=Earnings%20below%20the%20weekly%20monthly%20thresholds,-If%20you%20earn&text=If%20you%20have%20earnings%20above%20having%20to%20make%20a%20payment.)>.

employers provided job security and benefits in exchange for workers' loyalty and productivity. However, as the standard employment relationship becomes less common, this social contract is being undermined. Workers in non-standard positions often experience a lack of connection to their employers, leading to diminished job satisfaction and engagement. This disconnection can significantly affect workplace culture and productivity, as employees who feel undervalued or insecure are less likely to invest in their work. The erosion of the social contract highlights the need for new models of employment that prioritise worker well-being and engagement, even in the absence of traditional employment arrangements.³⁶

The legal landscape surrounding employment also evolves in response to these external challenges. Courts and legislatures increasingly recognise the need to adapt existing labour laws to protect workers in non-standard positions better. For example, some jurisdictions have begun to extend certain rights and benefits to gig workers, acknowledging that their work resembles traditional employment in many respects. This shift reflects a growing recognition of the need to protect all workers, regardless of their employment status, and to ensure that labour laws keep pace with the changing nature of work. In this regard, a recent study for the European Commission noted that at least half of all temporary workers in ten Member States of the EU risk not being entitled to unemployment insurance benefits, a percentage which rises to over 70% in the case of the UK, Slovakia, Estonia and Latvia.³⁷ Even if they are entitled to a particular benefit, a person who has not been in full-time employment almost uninterruptedly will struggle to draw a full pension in certain EU countries. Furthermore, temporary workers not only experience earning instability but also lower and slower-growing wages,³⁸ which in turn may reflect in the level of their benefits (the increasing correlation between benefit levels - particularly concerning pensions - and contributions have exacerbated this problem).³⁹ As a way to combat the adverse effects of labour market fragmentation, it is interesting to note measures introduced by certain countries to take into account periods outside employment for accessing social security benefits. In this regard, The Dutch social security system accounts for the country's high rate of part-time and flexible employment by extending unemployment benefits to flex workers, such as temporary, part-time, and on-call workers, provided they meet contribution requirements. Workers in these categories must have been employed for at least 26 weeks in the 36 weeks prior to unemployment to be eligible for benefits.⁴⁰ These provisions ensure that individuals with fragmented work histories maintain access to social protection.

In Hungary, the Simplified Employment Act (LXXV of 2010) provides a framework for casual and seasonal workers to enter into employment through simplified contracts. This system is designed to support workers in sectors like agriculture and tourism, allowing them to benefit from formal employment relationships while reducing the administrative burden for employers. The contracts

³⁶ Stone and Arthurs (n 16).

³⁷ Manos Matsaganis and others, 'Non-Standard Employment and Access to Social Security Benefits' [2016] Research note 8/2015 43 <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15687&langId=en>>.

³⁸ OECD, 'In It Together: Why Less Inequality Benefits All' (n 29).

³⁹ Arne Heise and Hanna Lierse, 'The Effects of European Austerity Programmes on Social Security Systems' [2011] *Modern Economy*.

⁴⁰ Claiming unemployment benefit (WW-uitkering) 2024.

under this scheme are registered electronically, facilitating easier monitoring and reporting by employers while decreasing undeclared work. Casual workers under this system are typically limited to working five consecutive days, 15 days per month, or a maximum of 90 days per year with the same employer. However, specific seasonal work arrangements may sometimes last longer, up to 120 days⁴¹.

As the standard (typical) employment relationship continues to face external challenges, it is essential for stakeholders—including policymakers, employers, and labour organisations—to engage in a constructive dialogue about the future of work. This dialogue should focus on developing innovative solutions that address the needs of workers in non-standard positions while also considering the economic realities employers face. Potential solutions may include establishing portable benefits systems that allow workers to retain access to essential protections regardless of their employment status and implementing policies that promote fair wages and working conditions in the gig economy. By fostering collaboration among stakeholders, creating a more equitable labour market that recognises the diverse realities of work in the 21st century is possible.

In sum, the external challenges to the standard employment relationship are multifaceted and complex, driven by globalisation, technological advancements, and shifts in labour market dynamics. As non-standard forms of work become increasingly prevalent, it is crucial to reevaluate the traditional employment framework and its associated protections. This reevaluation must consider the needs of all workers, regardless of their employment status, and seek to establish a more inclusive and equitable labour market. By addressing these challenges head-on, stakeholders can work towards a future of work that prioritises worker rights, economic stability, and social protection for all.

3. Atypical Employment Relationships

Several significant trends and changes have influenced the evolution of typical work in the labour market.

Many researchers have discussed the historical emergence of the term "atypical employment," noting that it first gained prominence in the 1970s and 1980s. This period saw significant changes in European labour markets, driven by economic restructuring and globalisation. More flexible forms of work increasingly challenged the traditional full-time, permanent employment model. As a result, new terms like "atypical employment" were introduced to describe non-standard working arrangements such as part-time, temporary, and fixed-term contracts.⁴²

The term "atypical job" has arguably been used in the general labour law literature since the 1980s. The first review of labour law using this term was in a special issue of *Droit Social* written on the subject. This publication achieved international notoriety and was translated into several languages. After the problem appeared on the agenda of the 11th Congress of the International Association of Labour Law and Social

⁴¹ *New forms of employment Casual work*, Hungary.

⁴² Maria Jepsen Amparo Serrano-Pascual, *The Deconstruction of Employment as a Political Question* (Springer International Publishing 2018).

Security, several country reports were published containing detailed data and descriptions of the situations in the country concerned. The most widely used term was atypical employment, and a wide range of applications for the topic emerged.⁴³

These atypical forms of employment initially emerged as exceptions to the standard employment relationship, characterised by stability and long-term security. However, these non-standard forms became more common over time, raising questions about what should be considered "typical" employment. This shift reflected broader economic changes, particularly the rise of neoliberal policies prioritising labour market flexibility and deregulation.⁴⁴

The rise of atypical employment is closely linked to the spread of neoliberal economic policies, which have emphasised labour market flexibility, deregulation, and the reduction of labour protections. These policies have encouraged employers to adopt more flexible employment practices, leading to the growth of temporary, part-time, and freelance work. The traditional employment model, characterised by stability and long-term job security, has been replaced by more precarious forms of employment, reflecting broader economic shifts.⁴⁵

As we mentioned, Fordism established a framework for stable employment. However, its decline has contributed to the emergence of atypical work arrangements that pose new challenges for labour rights and social security systems.⁴⁶ Over the past few decades, there has been a notable shift towards the flexibilisation of labour markets. This has weakened the features associated with typical work as employers increasingly seek more adaptable labour arrangements to respond to economic changes.⁴⁷

The prevalence of non-standard forms of work, such as part-time, temporary, and self-employment, has increased significantly. In many OECD countries, these forms of employment now represent a substantial portion of the labour market, with a notable rise in the number of new jobs created in these modalities since the 1990s.⁴⁸ There has been a shift in worker preferences, with some individuals opting for more flexible work arrangements that allow for better work-life balance, even if it means sacrificing some job security and benefits associated with typical work.⁴⁹

Technological advances and the rise of the digital economy have transformed the nature of work. Remote, gig and platform-based employment have become more common, further blurring the lines between typical and atypical work.⁵⁰

As the nature of work has evolved, there has been a growing recognition of the need to adapt labour laws and social security systems to address the challenges faced by

⁴³ Zoltan Banko & Gerke Gyula, *Hungarian Labour Law* (University of Pecs Faculty of Law 2020).

⁴⁴ Amparo Serrano-Pascual (n 42).

⁴⁵ International Labour Office, 'Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment' [2015] Gb.323/Pol/3 62.

⁴⁶ Max Koch, 'Employment Standards in Transition: From Fordism to Finance-Driven Capitalism', *Non-Standard Employment in Europe* (2013).

⁴⁷ Goldin (n 2).

⁴⁸ OECD, 'In It Together: Why Less Inequality Benefits All' (n 29).

⁴⁹ Gunderson (n 24).

⁵⁰ *ibid.*

non-standard workers. This includes discussions on providing adequate protections and benefits for those engaged in atypical work.

3.1. Atypical Employment Relationship Challenges

As was mentioned before, the (typical) standard full-time employment relationship contract has acted as the primary model for regulating work. In contrast, non-standard forms of work have been dealt with as exceptions, and, as such, they often have received different treatment. This has also been reflected in the term of social security, which has grown dependent on certain factors of standard employment. Consequently, when non-standard forms of work have grown in relevance, they have started to clash with the fundamental building blocks of social security systems. Some of these challenges are merely of a technical nature, while others demand a more profound policy response.

The first challenge is determining what is considered ‘work’, an issue fundamental for social security purposes, for two reasons. Many social security systems are composed of income replacement schemes constructed under the presumption that ‘standard’ work is the primary source of income.

The schemes are designed to generate income replacement in case the worker cannot continue to perform his traditional work activities. In these work-related schemes, workers are insured against the risk of income loss due to the ceasing of labour activities. Similarly, the financial basis for these schemes is traditional work, from which employee and employer contributions are withheld.

The evolution towards non-standard work forms generates some challenges. We name four: When does an activity become a labour activity, and when can it be considered traditional work? Which of the generated income is work-related, and from what moment is the work activity significant enough to be taken into account for social security purposes?

The first question relates to the nature of work. When exactly does an activity turn into a work activity? The question becomes more difficult to answer with a growing number of non-standard forms of work. About apprentices, trainees, prosumers, and groups alike, systems face many qualification problems. Can these activities be considered for applying our (work-related) social security schemes? A popular policy is to answer positively regarding the benefits side, especially when the activities come close to traditional work activities (such as the apprentices' case).

Another challenge related to the relationship between work and income: what should we do when income is not related to work per se but to capital? Should social security consider work income only marginal income (the income threshold issue)? Most work-related schemes still start from work-related income only. Additional sources of income (e.g. income by nature, income related to capital) do not qualify as a source (of income) for social security purposes. However, we note that in many non-standard forms of work, the distinction between work-related income and other sources of income has become blurred (especially in the case of productive consumers, employee shareholders, and self-employed shareholders who also perform professional activities within the scope of the company in which they are shareholders, etc.). In the

design of modern social security schemes, we can no longer ignore this situation, as it has become difficult to draw a dividing line between traditional work and economic risk. The focus should shift more towards income derived from the work situation in general and less towards income in terms of units (hours) of work performed. This calls for a rethinking of many social security financing systems. Similarly, the process of calculating benefits will need careful review.

Moreover, some work arrangements are (in most cases) excluded from social security systems because they are considered too marginal. This is usually the case with self-employed workers who do not have employees, whether they are economically dependent on one or several employers for a small income.⁵¹

The second challenge is identifying the employer. Identifying the employer is a fundamental aspect of social security, which determines who is responsible for paying contributions (financing), deciding on layoffs (unemployment), and granting income substitution (incapacity to work). However, doing so is not always straightforward in many atypical forms of work. Temporary agency work is an area where a great deal of effort has been made to overcome this problem, primarily by ensuring that agency companies remain responsible for meeting the employer's obligations regarding contributions.⁵² However, this challenge has not yet been overcome. It has resurfaced with tremendous force about the status of platform workers (such as Uber drivers), an ongoing debate (about whether they work for platform users or the platform itself) that will undoubtedly have complex consequences, not to mention that sometimes flexible work across platforms, the same person is often active on several platforms almost simultaneously (while at the same time the person is not necessarily active on all the platforms on which they are registered),⁵³ and these platforms may be located in different countries, making it very difficult to track employers and work done.

The third challenge is the (work instability) that characterises most atypical forms of work.⁵⁴ As a result, people in atypical forms of work are pushed outside social security systems, even though they may, over time, accumulate a large number of fixed/part-time work assignments, each of which is too small to be taken into account for social security purposes. Temporary agency work regulations have attempted to address this issue, and in some European countries (e.g. the Netherlands, France and Belgium), employers, agencies and trade unions have collaborated to create special provisions to compensate for some of the periods of inactivity that characterise the fragmented careers of temporary agency workers.⁵⁵ Relatedly, digital platforms offering work have the potential to further increase this instability by deviating from regular

⁵¹ Ulrike Muehlberger and Silvia Pasqua, 'Workers on the Border between Employment and Self-Employment' (2009) 67 *Review of Social Economy*.

⁵² IDEA Consult, 'How Temporary Agency Work Compares with Other Forms of Work' (2015).

⁵³ Gérard Valencuc, 'Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New' (2016).

⁵⁴ European Commission, 'Access to Social Protection for People Working on Non-Standard Contracts and as Self-Employed in Europe' (2017) <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb235634-c3a7-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en>>.

⁵⁵ IDEA Consult (n 52).

working hours.⁵⁶ (workers may thus face situations where they may work many hours in some periods and remain inactive in others, while social security systems are often only equipped to consider regular working hours). Social security systems should be redesigned to accommodate these irregular work patterns where periods of activity are followed by periods of inactivity. If this does not happen, systems may lose an extensive range of work activities that do not conform to the traditional (fixed period) work organisation.

3.2. Atypical employment in Hungarian legislation

Hungarian labour law includes various forms of atypical employment to meet the needs of the dynamic labour market and comply with EU directives. These forms naturally deviate from standard full-time and indefinite-term employment relationships, providing flexibility for employers and employees. Below is an overview of these types of employment and their regulatory framework, with reference to recent legislative updates.

3.2.1. Fixed-term employment

Fixed-term contracts are widely used to meet specific work requirements, such as seasonal or project-specific tasks. Under Section 192 of the Hungarian Labour Code (Act I of 2012), these contracts are limited to a maximum of five years, including extensions. This ensures that fixed-term employment remains temporary while providing legal certainty for both parties.⁵⁷

According to a study by researchers, employees working on fixed-term contracts are generally more efficient at performing basic or unskilled tasks within the company. One explanation may be that these workers are more motivated than their colleagues working on permanent contracts, as they view their fixed-term jobs as an opportunity rather than a constraint. They are willing to sign such agreements since they have no other viable option to remain active in the labour market. If a fixed-term arrangement provides an employment relationship that helps an individual avoid a worse alternative (unemployment), it may be an effective form of short-term employment.⁵⁸

3.2.2. Part-time work

The Labour Code (Law I of 2012) governs part-time work in Hungary. According to Section 92 of the Labour Code, parties may agree on part-time work, defined as working hours shorter than the standard full-time work schedule of eight

⁵⁶ Christophe Degryse, 'Digitalisation of the Economy and Its Impact on Labour Markets' [2016] etui <<https://www.etui.org/publications/working-papers/digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>>.

⁵⁷ Máté Vörös, Zsófia Ásványi and Diána Ivett Fűrész, 'The Hard Truth on Fixed-Term Employment and Organizational Performance – Survey-Based Evidence from Hungary' (2022) 25 Zagreb International Review of Economics and Business 165.

⁵⁸ *ibid.*

hours a day. The exact duration of part-time work must be specified in the employment contract. Recent legislative changes have further supported part-time work. As of July 2020, employers are obliged to accommodate an employee's request for part-time work – defined as 50% of the standard daily working time – until a child reaches the age of four. This provision is intended to help employees balance work and family responsibilities.⁵⁹

3.2.3. Telework

The Hungarian Labour Code defines telework as regular activities performed away from the employer's premises using information technology devices, the results of which are transmitted electronically.

The Labour Code states the unique contents of a work contract aimed at telework: the contract should contain the parties' agreement that the employee is employed via telework.

The employer – in addition to the items listed in Section 46 informs the employee

- about the rules of supervision by the employer,
- about the rules restricting the use of information technology or electronic devices and
- about the organisational unit the employee belongs to and their work.⁶⁰

According to the definition given in the Framework Agreement on Telework, telework is a form of organising and/or performing work using information technology in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employer premises, is carried out away from those premises regularly.⁶¹

The Hungarian government has introduced measures to facilitate remote working in response to the pandemic. Government Decree No. 47/2020 allowed employees and employers to freely derogate from specific provisions of the Labour Code, enabling more flexible remote working arrangements during the state of emergency. This decree aimed to accommodate the sudden shift to remote working imposed by the pandemic. In addition, the pandemic has prompted discussions about the need for more comprehensive remote working regulations in Hungary. While temporary measures have been implemented, there is ongoing discussion about creating permanent legislative frameworks to address the legal, health and safety aspects of remote working.⁶²

⁵⁹ Pablo Sanz De Miguel, Maria Caprile and Juan Arasanz, 'Regulating Telework in a Post-COVID-19 Europe: Recent Developments' 1 <<https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>>.

⁶⁰ Zoltán Bankó, 'Telework in Hungary – Legislative, Jurisdictionary and Labour Market Policy Experiences' [2016] HUNGARIAN LABOUR LAW E-Journal 91 <http://hlj.hu/letolt/2016_2_a/A_06_Banko_hlj_2016_2.pdf>.

⁶¹ Zoltan Banko & Gerke Gyula (n 43).

⁶² Rsa Congress, 'Changes in the World of Work since the COVID- 19 Epidemic in Rural Areas in Hungary' 259.

3.2.4. Simplified Employment

Simplified recruitment is designed for temporary and seasonal roles, particularly in agriculture and tourism, and is governed by Act No. LXXV of 2010. The Act aims to facilitate seasonal and casual employment notifications, reports, and payments. It reduces administrative burdens while ensuring essential protection for employees. The law allows up to 90 days of temporary work per year with a single employer, providing a straightforward solution to short-term work requirements.⁶³

3.2.5. Temporary agency work

In 2001, the Hungarian legislator decided to regulate temporary agency work. The codification was realised in the spirit of flexibility, and the nature of Agency work requires a more flexible set of rules. These rules reflected much lower employee protection to better conform to market demand.⁶⁴

Later, Act I of 2012 (the new labour code) enabled the application of temporary agency work within a flexible framework, considering the possibilities of derogation allowed by EU regulations. The new labour code adopted a different method for terminating the employment relationship: the general rules in sections 63-85 of the Labour Code, besides the unique set of provisions in section 220, reflected the flexibility in the practice of temporary agency work.⁶⁵

3.2.6. Employment relationships by multiple employers

Based on section 195, point 1 of the Hungarian Labour Code, several employers and one employee may agree about performing tasks related to a job in a work contract. In this case, there must be one job contract. In most cases, the employers are members of the same groups of companies and connected by a business relationship, which means that the employment relationship with several employers is specific and requires strict conditions to be met, which justifies why the Hungarian legislator did not wish to provide a detailed regulation for this employment relationship, but only regulated the main features of this employment relationship.⁶⁶

3.2.7. Job sharing

Job sharing is an atypical form of employment in which two or more employees share the responsibilities, workload, and remuneration of a single full-time job. This flexible working arrangement is regulated in Hungary by the First Act of 2012 on the Labour Code. Section 193/a specifically allows for job sharing, emphasising the voluntary agreement between employees and the employer.

⁶³ Simplified Employment Act (Act LXXV/2010). 2010.

⁶⁴ Zoltan Banko& Gerke Gyula (n 43).

⁶⁵ *ibid.*

⁶⁶ *ibid.*

Job-sharing workers are generally entitled to the same social protection benefits as part-time workers.

Hungarian legislation also specifies notice periods and severance payments if the employment relationship ends, consistent with other types of employment contracts.

A research report on job-sharing among older people shows other positive aspects, such as making part-time work possible in roles with high responsibilities and potential career advancement, with the potential for job satisfaction, and the advantage of being able to “turn off” the knowledge that someone else is doing the job during periods of off-duty.⁶⁷

3.2.8. On-call work

On-call work: Under EU law and Hungarian regulations, when an employee must be at the workplace or another place specified by the employer, this period is considered working time. It must be fully counted as part of the employee’s working hours.

In Hungary, “on-call work” is regulated by the Labour Code (Act I of 2012), which aligns with the EU Working Time Directive. On-call work refers to periods during which employees must be available to perform work if necessary, either by remaining at the workplace or by being available outside regular working hours.

On-call work (“standby duty” or “standby duty”) in Hungary is mainly regulated by Section 110 and relevant provisions of the Hungarian Labour Code (Act I of 2012). These sections govern working time rules, rest periods and standby duty, ensuring compliance with national and EU directives.⁶⁸

3.2.9. Student Employment

The Hungarian Labour Code (Law I of 2012) regulates student employment in Hungary, which contains specific provisions addressing minors and students. Section 34 states that all employment contracts, including student contracts, must be in writing and specify basic terms such as the nature of the work and wages. Section 114 governs the working time of employees under 18, restricts their working hours and prohibits overtime and night shifts. Section 294(1) defines young workers as those aged between 15 and 18, giving them additional legal protection. Section 119(2) sets out rest period requirements for minors, ensuring that their working day does not exceed eight hours and that sufficient rest periods are provided to protect their education and health. In addition, student internships are affected by higher education laws in Hungary, particularly the 2011 CCIV Act on National Higher Education, which sets out

⁶⁷ Eurofound, ‘New Forms of Employment’ [2015] Publications Office of the European Union, Luxembourg 168.

⁶⁸ CMS, ‘Labour Law in Hungary’ (2023) <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/hungary?utm_source=chatgpt.com>.

internship frameworks governed by agreements between employers and educational institutions.⁶⁹

3.2.10. Self-employment

Self-employment in Hungary is primarily governed by the Hungarian Civil Code (Act V of 2013), which sets out the legal framework for independent contractors and self-employed workers. This classification distinguishes self-employed individuals from traditional employees, regulated under the Hungarian Labour Code (Act I of 2012).

Self-employed individuals in Hungary are subject to specific tax regimes. One notable regime is the KATA (Small Taxpayers' Detailed Tax), which offers a simplified tax method with a flat monthly tax rate. However, recent legislative changes have imposed restrictions on this regime, particularly concerning business-to-business (B2B) services, limiting its applicability and raising concerns among self-employed workers.

A significant issue with self-employment as an atypical form of employment is the possibility of "pseudo-self-employment," where individuals are classified as self-employed to avoid employment protection. This misclassification can lead to a lack of legal rights and social security coverage.⁷⁰

3.2.11. Platform work

Platform work, or gig economy jobs, involve tasks performed via digital platforms, such as transportation services or food delivery. While not yet fully incorporated into Hungarian labour law, ongoing discussions and EU directives aim to clarify the legal status of platform workers and ensure fair treatment and basic protections.⁷¹

In this context, on December 13, 2023, the Hungarian Supreme Court ruled on the classification of employment relations between a food delivery platform and a driver. The decision was based on Hungarian labour law and jurisprudence on the concept of work. It is the first ruling on platform work in Hungary and the Central and Eastern European region. The court stated that the worker is self-employed. Researchers believe the argument on which the decision is based deserves a comprehensive critique.⁷²

3.2.12. Casual work

Act 85 of 2010 on simplified employment entered into force in Hungary on 1 August 2010. The law's main aim was to provide a flexible and cheap way to employ

⁶⁹ Part One and General Provisions, 'Act I of 2012 on the Labor Code' <<https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/12-01.tv-en.pdf>>.

⁷⁰ Gyulavári Tamás, 'SELF-EMPLOYMENT IN HUNGARIAN LAW' [2023] ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS 203 <<https://czasopisma.uni.lodz.pl/Iuridica/article/view/21359/21930>>.

⁷¹ Tamás Gyulavári, 'The First Platform Work Judgment in Central and Eastern Europe' [2024] European Labour Law Journal.

⁷² *ibid.*

workers for short—and fixed-term periods. Its predecessor was the Temporary Employees Handbook, which proved very popular despite being widely misused. Simplified employment is widespread in practice. The Tax Authority estimated that this law affected more than 600,000 workers in 2013.⁷³

Conclusion

As we consider the evolving landscape of employment relations, it becomes clear that the traditional full-time, permanent employment model is no longer the only narrative in the labour market. The rise of atypical work arrangements—part-time, temporary, and gig work—tells a story of adaptation and resilience in the face of rapid economic and technological change. This shift has transformed how work is organised and reshaped the fabric of workers' rights and protections.

In Hungary, as in many other countries, the legal framework has had to respond to these changes, introducing new forms of work that recognize the realities of a diverse workforce. Yet this narrative is not without its challenges. Existing social security systems, built on stable, long-term employment foundations, struggle to accommodate the fluidity and unpredictability of non-standard work. This disconnect creates a precarious situation for many workers navigating a complex landscape without the safety nets they once took for granted.

The stories of these workers – those in temporary, part-time, or temporary contracts – reveal a common thread of vulnerability. They often lack access to essential benefits like health insurance, retirement plans, and unemployment compensation, leaving them vulnerable to economic uncertainty. As we listen to their experiences, it becomes clear that the need for reform is not just a legal obligation but a moral imperative. To achieve this, stakeholders must come together to envision a future where all workers, regardless of their employment status, have the protections and benefits they deserve. This collaborative effort could lead to portable benefits systems beyond traditional employment boundaries, ensuring that workers can take their rights and protections with them, no matter where their work takes them. In addition, policies that promote fair wages and working conditions in the gig economy can help restore dignity and security to those who the current system has marginalised. Ultimately, the work story in the 21st century is one of transformation and challenge. As we navigate this new terrain, we must recognise the diverse realities of employment and fight for a labour market that prioritises equity and inclusion. By embracing this narrative of change, we can work toward a future where every worker is recognised, valued, and protected, ultimately fostering a more just and equitable society for all.

References

- Amparo Serrano-Pascual MJ, *The Deconstruction of Employment as a Political Question* (Springer International Publishing 2018)
- Bankó Z, 'Telework in Hungary – Legislative, Jurisdictional and Labour

⁷³ *New forms of employment Casual work, Hungary* (n 41).

Market Policy Experiences' [2016] HUNGARIAN LABOUR LAW E-Journal 91 <http://hllj.hu/letolt/2016_2_a/A_06_Banko_hllj_2016_2.pdf>

- Barbier J-C, 'A Conceptual Approach of the Destandardization of Employment in Europe since the 1970s', *Non-Standard Employment in Europe* (Palgrave Macmillan UK 2013)
- Bob Hepple BV, *The Transformation of Labour Law in Europe* (1st edn, Bloomsbury Publishing 2009)
- Bosch G, 'Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe?', *British Journal of Industrial Relations* (Blackwell Publishing Ltd 2004)
- CMS, 'Labour Law in Hungary' (2023) <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/hungary?utm_source=chatgpt.com>
- Congress R, 'Changes in the World of Work since the COVID- 19 Epidemic in Rural Areas in Hungary' 259
- Deakin S, 'Addressing Labour Market Segmentation: The Role of Labour Law' [2013] *Corporate Governance* 1689
- Degryse C, 'Digitalisation of the Economy and Its Impact on Labour Markets' [2016] *etui* <<https://www.etui.org/publications/working-papers/digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>>
- Dickens L, 'Changing Contours of the Employment Relationship and New Modes of Labour Regulation. Rapporteur Paper' [2003] *International Industrial Relations Association 13th Conference 1* <https://ilo-ilera.org/wp-content/uploads/2020/04/track_2_dickens.pdf>
- Eichhorst W and Tobsch V, 'Has Atypical Work Become Typical in Germany? Country Case Study on Labour Market Segmentation' [2013] *ILO Employment Working Paper*
- Eurofound, 'New Forms of Employment' [2015] *Publications Office of the European Union, Luxembourg* 168
- Eurofund, 'TIME CONSTRAINTS AND AUTONOMY AT WORK IN THE EUROPEAN UNION' (2001) <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-08/ef9743en_0.pdf>
- Europe S, 'UvA-DARE (Digital Academic Repository) The Employment Contract as an Exclusionary Device' [2008] *University of Amsterdam 0* <https://pure.uva.nl/ws/files/4151356/58591_286406.pdf>
- European Commission, 'Access to Social Protection for People Working on Non-Standard Contracts and as Self-Employed in Europe' (2017) <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb235634-e3a7-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en>>
- Eurostat, *Quality Report of the European Union Labour Force Survey* (2015) <<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/7018036/KS-TC-15-004-EN-N.pdf/6775b2b5-4ec9-4e4e-b6a0-f618f4ddf73e>>
- Goldin A, 'Labour Subordination and the Subjective Weakening of Labour Law' [2006] *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in*

the Regulation of Work 109

<<http://www.relat.org/documentos/EATP.TA.Goldin2.pdf>>

- Gunderson M, ‘Gunderson, M. (2013), ‘Changes in the Labour Market and the Nature of Employment in Western Countries’
<https://www.researchgate.net/publication/290947666_Changes_in_the_lab_or_market_and_the_nature_of_employment_in_Western_countries>
- Gyulavári T, ‘The First Platform Work Judgment in Central and Eastern Europe’ [2024] European Labour Law Journal
- Harry Arthurs & KVS, ‘Rethinking Empl Regulation’ (York University, 2013)
<https://www.researchgate.net/publication/293116423_Rethinking_workpla_ce_regulation_Beyond_the_standard_contract_of_employment>
- Harry Arthurs and Katherine V Stone, ‘The Transformation of Employment Regimes: A Worldwide Challenge’ [2013] Russel sage foundation
- Heise A and Lierse H, ‘The Effects of European Austerity Programmes on Social Security Systems’ [2011] Modern Economy
- IDEA Consult, ‘How Temporary Agency Work Compares with Other Forms of Work’ (2015)
- ILO, ‘Employment Relationship Recommendation’ (2006) 2006 No. 198 1
<<https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/employmentrelationshiprecommendationno198.pdf>>
- —, *Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198* (2006)
- —, ‘Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects’ (2016)
<<https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping>>
- International Labour Office, ‘Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment’ [2015] Gb.323/Pol/3 62
- Koch M, ‘Employment Standards in Transition: From Fordism to Finance-Driven Capitalism’, *Non-Standard Employment in Europe* (2013)
- Low income tax reform Group, ‘NIC for Employees’ (2024)
<[https://www.litrg.org.uk/working/employment/nic-employees#:~:text=Earnings below the weekly/monthly thresholds,-If you earn&text=If you have earnings above, having to make a payment.>](https://www.litrg.org.uk/working/employment/nic-employees#:~:text=Earnings%20below%20monthly%20thresholds,-If%20you%20earn&text=If%20you%20have%20earnings%20above%20having%20to%20make%20a%20payment.)
- Matsaganis M and others, ‘Non-Standard Employment and Access to Social Security Benefits’ [2016] Research note 8/2015 43
<<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15687&langId=en>>
- OECD, ‘Protecting Jobs, Enhancing Flexibility: A New Look at Employment Protection Legislation’ (2013) <https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2013/protecting-jobs-enhancing-flexibility-a-new-look-at-employment-protection-legislation_empl_outlook-2013-6-en>
- —, ‘Non-Regular Employment , Job Security’ (2014) <<https://www.oecd->

library.org/docserver/empl_outlook-2014-7-en.pdf?expires=1729123730&id=id&acname=guest&checksum=E6C59AA27AB4BDF496B3856131FE54ED>

- —, 'In It Together: Why Less Inequality Benefits All' (2015) <https://www.oecd.org/en/publications/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en.html>
- One P and Provisions G, 'Act I of 2012 on the Labor Code' <<https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/12-01.tv-en.pdf>>
- Pasqua UM and S, 'Workers on the Border between Employment and Self-Employment' (2009) 67 *Review of Social Economy*
- Sanz De Miguel P, Caprile M and Arasanz J, 'Regulating Telework in a Post-COVID-19 Europe: Recent Developments' 1 <<https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>>
- Stone K and Arthurs H, 'The Transformation of Employment Regimes: A Worldwide Challenge' (2013) 9781610448 1
- Tamás G, 'SELF-EMPLOYMENT IN HUNGARIAN LAW' [2023] *ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS* 203 <<https://czasopisma.uni.lodz.pl/Iuridica/article/view/21359/21930>>
- Times N, 'About Half of the Dutch Workforce Is Employed Part-Time, Including 70% of Women' (2022) <[https://nltimes.nl/2022/09/12/half-dutch-workforce-employed-part-time-including-70-women#:~:text=2022-17%3A45-,About half of the Dutch workforce is employed part-time,time more often than men.](https://nltimes.nl/2022/09/12/half-dutch-workforce-employed-part-time-including-70-women#:~:text=2022-17%3A45-,About%20half%20of%20the%20Dutch%20workforce%20is%20employed%20part-time,time%20more%20often%20than%20men.)> accessed 17 October 2024
- Valenduc G, 'Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New' (2016)
- Vörös M, Ásványi Z and Fűrész DI, 'The Hard Truth on Fixed-Term Employment and Organizational Performance – Survey-Based Evidence from Hungary' (2022) 25 *Zagreb International Review of Economics and Business* 165
- Vosko LF, *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment* (Oxford University Press 2010)
- Zekic N, 'Job Security or Employment Security: What's in a Name?' (2016) 7 *European Labour Law Journal* 548
- Zoltan Banko& Gerke Gyula, *Hungarian Labour Law* (University of Pecs Faculty of Law 2020)
- *New forms of employment Casual work , Hungary*
- Claiming unemployment benefit (WW-uitkering) 2024
- Simplified Employment Act (Act LXXV/2010). 2010