

Szabó Mercédesz Ibolya

PhD hallgató
Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Sipos Marcell

PhD hallgató
Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

AZ EGYOLDALÚ HATALMASSÁG VISSZAÉLÉSSZERŰ GYAKORLÁSA

Debreceni Jogi Műhely, 2022. évi (XIX. évfolyam) 3-4. szám (2023. március 31.)
DOI 10.24169/DJM/2022/3-4/4

Absztrakt: A Munka Törvénykönyve munkaidőkeretre vonatkozó szabályait módosító 2018. évi CXVI. törvény korábban említett rendelkezéseitől eltekintve sehol nem lehet fel hatályos joganyagunkban a munkavállalói egyetértés érdemleges igénylése a munkaidő témakörében, ami pedig – akár egy munkáltatói ultima ratio fenntartása mellett – álláspontunk szerint rendkívül előnyös lenne, nem csak alapjogi, nem csak szociális, de gazdasági-hatékonysági szempontból is. Az előzőekben említett európai uniós jogharmonizációs kötelezettség teljesítése nem kétségesen ezen a területen is előnyöket rejtene magában. Észre kell vennünk ugyanakkor, hogy az Európai Unió jogalkotása sem ad a fenti problémákra kielégítő megoldást, hiszen maga sem tartalmaz a munkavállalói oldalt a munkaidővel/munkarenddel kapcsolatos döntésekbe kellő mélységben bevonó jogszabályi rendelkezéseket. Álláspontunk szerint megoldást kizárólag egy olyan hazai jogalkotási reform jelenthetne, amely az európai Unió jogával összhangban, de saját utas megoldásokkal választ adna a tanulmányunkban felemlített problémák összességére.

Kulcsszavak: jogérvényesítés, egyoldalú hatalmasság, visszaélés, munkaidő

Enforcement options in case of abuse of unilateral power in the field of working time

Abstract: Apart from the aforementioned provisions of Act CXVI of 2018 amending the Labour Code's rules on working time, nowhere in our current legislation is there a meaningful request for employee consent on the subject of working time, which – even if an employer's ultima ratio is maintained – would be extremely beneficial, in our view, not only from a fundamental rights and social, but also from an economic-efficiency perspective. The fulfilment of the aforementioned obligation to harmonise EU law would also undoubtedly bring benefits in this area. However, it should be noted that European Union legislation does not provide a satisfactory solution to these problems either, as it does not itself contain sufficient legislative provisions to involve the employee side in decisions on working time/working patterns. In our view, the only solution would be a domestic legislative reform that would provide a solution to all the problems identified in our study in line with EU law, but with its own solutions.

Keywords: legal enforcement, unilateral power, abuse, working hours

Durchsetzungsmöglichkeiten im Falle des Missbrauchs einseitiger Befugnisse im Bereich der Arbeitszeit

Abstrakt: Abgesehen von den bereits erwähnten Bestimmungen des Gesetzes CXVI von 2018 zur Änderung der Vorschriften des Arbeitsgesetzes über den Arbeitszeitrahmen gibt es in unserer aktuellen Gesetzgebung nirgends eine sinnvolle Forderung nach der Zustimmung der Arbeitnehmer zum Thema Arbeitszeit, die – selbst wenn die ultima ratio des Arbeitgebers beibehalten wird – unserer Ansicht nach nicht nur aus grundrechtlicher und sozialer, sondern auch aus wirtschaftlicher Sicht von großem Nutzen wäre. Die Erfüllung der oben erwähnten Verpflichtung zur Harmonisierung des EU-Rechts würde zweifellos auch in diesem Bereich Vorteile bringen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass auch die Rechtsvorschriften der Europäischen Union keine zufriedenstellende Lösung für diese Probleme bieten, da sie selbst keine ausreichenden Rechtsvorschriften für die Beteiligung der Arbeitnehmerseite an Entscheidungen über die Arbeitszeit/den Arbeitsplan enthalten. Unserer

Ansicht nach wäre die einzige Lösung eine innerstaatliche Gesetzesreform, die alle in unserer Studie aufgezeigten Probleme im Einklang mit dem EU-Recht, aber mit eigenen Lösungen, lösen würde.

Schlagworte: Durchsetzung, unilaterale Macht, Missbrauch, Arbeitszeiten

Bevezetés

A munkajog kapcsolata az egyoldalú hatalmasság fogalmával egészen sajátosnak, mondhatni különlegesnek tekinthető. Ez a különlegesség olyan mértékű, ami már egyedülállónak is nevezhető a civilisztika területén.

A civilisztika sajátos belső világát kell vizsgálnunk, hiszen a munkajog nem kétségesen a civilisztika egyik alapvető, meghatározó jelentőségű jogága, amely az emberi létezés, a társadalmi és gazdasági kapcsolatok egyik kikerülhetetlen jogviszonyát, a munkajogviszonyt szabályozza.

Bármely jogrendszer két alapvető jogterületre oszthatunk, a közjog és a magánjog területére. Az egyoldalú hatalmasság fogalma – amit leginkább akként határozhatunk meg, miszerint egyoldalú hatalmasság az, amikor a jogviszonyban részt vevő egyik fél létrehozhatja, megszüntetheti, módosíthatja a jogviszonyt, illetve annak valamely elemét, illetőleg a jogviszony módosítása nélkül egyoldalúan határozhatja meg a jogviszonyból származó jogosultságok vagy kötelezettségek tartalmát (például a teljesítés módját) a többi résztvevő beleegyezése, esetleg tudta nélkül, sőt akár akarata ellenére – teljesen más viszonyban van a két meghatározó jogterülettel.

Nem kétségesen a közjog az, ahol az egyoldalú hatalmasság intézménye általános, mondhatni magától értetődő, míg a magánjog berkeiben az egyoldalú hatalmasság intézménye egyáltalán nem megszokott, sőt nem is kívánatos, nem támogatott. Sajátos módon, míg a közjog saját jogterületén folyamatosan alkalmazza az egyoldalú hatalmasság különböző megnyilvánulásait, ugyanezt a magánjog területén maga a közjog is kifejezetten tiltja, sőt számos esetben meg kívánja azt akadályozni, büntetve, tilos önhatalomnak tekintve azt.

A közjog, ahol az egyik fél minden esetben a „köz” vagy annak intézménye, nem kontradiktórius, nem a jogalanyok mellérendeltségére törekszik, hanem a köz egyoldalú dominanciáját kívánja biztosítani, egyben annak kereteket szabni – ezeket a kereteket szűkíti nap, mint nap az emberi jogok és alkotmányos alapjogok eszméje.

A társadalmi szerződés alapvető eszméje megfogalmazásában „A társadalmi rend szent jog, amely minden más jog alapjául szolgál. Ugyanakkor azonban ez a jog egyáltalán nem a természettől származik, következésképpen megállapodásokon alapul. A feladat megtudni, melyek ezek a megállapodások.” (Rousseau, 2001, p. 23)

A közjog világában mindez szükségszerűnek tekinthető, az egyoldalú hatalmasság érvényesülése nélkül világunk könnyedén káoszba süllyedne.

Egészen más a helyzet a magánjog területén. A civilizáltika tipikusan egymás mellé rendelt felek szinallagmatikus jogviszonyait jelenti, akik önként, saját elhatározásukból vesznek részt jogviszonyokban, határozzák meg jogviszonyaik tartalmát és lépnek ki esetleg a jogviszonyokból.

Ez olyannyira erőteljes alapja a magánjogi jogviszonyoknak, hogy még maga az állam is elveszíti egyoldalú hatalmasság gyakorlására való jogait, ha magánjogi jogviszonyba lép – ugyanazok a jogai például szomszédjogok esetén, mint bármely más tulajdonosnak.

Különösen erőteljes ez a szerződéses kapcsolatok terén, ahol a felek szinte minden esetben csak közös akaratukból hozhatják létre, módosíthatják, szüntethetik meg a szerződést, kizárólag közös akarattal határozhatják meg annak tartalmát, illetőleg, ha mindezekkel kapcsolatban valamelyikük egyoldalú hatalmasságot gyakorolhat (például elállási jog, vételi jog), tipikusan erre is közös akarattal adják meg a felhatalmazást.

A fentiek fényében igen izgalmas egy civilizáltikai alapjogág, ami ráadásul kifejezetten csakis szerződéses kapcsolatokat szabályoz, dogmatikai önmeghatározása is kifejezetten a civilizáltika világképének megfelelő (Pál – Petrovics, 2018, pp. 104-129.), ennek ellenére egyik oldalról „direkt módon a gyengébb felet védő kógens normákat emel kötelezően a jogviszonyba” (Bodó, 2011), másik oldalról viszont „A munkajogviszonyban igen gyakoriak az egyoldalú jognyilatkozatok, mert a munkáltató utasítási joga gyakorlása során alkalmazza az egyoldalú jognyilatkozatot, amely jognyilatkozathoz természetesen az a joghatás fűződik, hogy a munkavállaló az utasításban foglaltakat köteles teljesíteni.” (Prugberger – Nádás 2014, p. 43)

Az egyoldalú hatalmasság lehetősége számos esetben érvényesül a munkajog területén, mindez azonban különösen szembeszökő jelenség a munkaidő szabályozásában, ahol olyan alapvető kérdéstről van szó, ami a munkajogviszony

domináns jelentőségű eleme, hiszen az alapvető kérdések nem mások, mint: „mit kell csinálni”, „mennyiért” és „mikor”.

Hatályos hazai munkajogunk lehetővé teszi az egyoldalú hatalmasság széleskörű egyoldalú alkalmazását, sajnálatos tény azonban, hogy nemegyszer előfordul, hogy a munkáltatók jogaikkal visszaélnek, ezzel munkavállalóik jogait, jogos érdekeit csorbítják. Magatartásuk ezekben az esetben azonban már nem jogszerű egyoldalú hatalmasság gyakorlásának, hanem jogszerűtlen munkáltatói magatartásnak minősül. Mivel ez különösen kiszolgáltatott helyzetbe hozhatja a munkavállalókat, igen fontos kérdés annak megvizsgálása, milyen érdekérvényesítési lehetősége van a munkavállalónak, ha a munkáltató egyoldalú hatalmasságát visszaélészerűen gyakorolja a munkaidő, illetve a munkarend meghatározása területén.

Hipotézisünk, hogy hazai jogalkotásunk és jogalkalmazásunk nem nyújt teljeskörű védelmet a munkavállalóknak a munkáltatók által visszaélészerűen gyakorolt egyoldalú hatalmassággal szemben.

Vizsgálatunk során az összehasonlító jogi módszer alkalmazására, illetve a praktikum-orientált módszer tartalomelemzéssel egybehangolt alkalmazására támaszkodtunk, mint módszertani megoldásra.

1. Az egyoldalú hatalmasság és a munkaidő részletszabályai

A munka- és pihenőidő szabályozására a jogalkotó a Munka Törvénykönyve XI. fejezetében kerített sort, s figyelemmel arra, miszerint ez az önálló fejezet a 86-135. §§-okat foglalja magában, amely 50. § a kódex egy meghatározó részét képezi, láthatjuk, hogy igen részletesen, nagy figyelemmel kerültek a vonatkozó szabályok megalkotásra. (2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről)

A fogalom meghatározások keretében feltűnhet számunkra, hogy a munkajogi szabályozásunk megszokott, klauzikáló jogfelfogása, amely a munkavállalók handicap helyzetét igyekszik számos részletszabálynál ellensúlyozni, itt egyáltalán nem lehetőségre.

Munkajogunk jogintézményeinek vizsgálata során mindig fontos szempont az Európai Unió jogával való jogharmonizációs kötelezettségeink teljesítése vagy annak hiánya. A jogharmonizáció sikerességének előmozdítása önmagában is indokoltá teheti a jogszabályok módosítását, illetve akár meg is gátolhatja,

korlátozhatja az erre vonatkozó törekvéseket. Számos jogtudományi vita tárgyát képezi, hogy hazai munkajogi jogalkotásunk sikeresen tesz-e eleget Európai Unió jogharmonizációs kötelezettségeinknek, s a vélemények skálája igen széles, gondolhatunk itt Fodor T. Gábor vagy Pál Lajos munkásságára. (Fodor, 2016) (Pál, 2002) (Pál – Pataki, 2001)

A munkaidő fogalmának meghatározásánál nem kétségesen érzékelhető, hogy a hazai kódex fogalommeghatározása – „Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.” – és a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv által alkalmazott definíció – „Munkaidő: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.” (Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK Irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól) – csak részben fedli le egymást, s a különbség a „munkavégzésre előírt idő” fordulatban rejlik.

„Az Európai Unió az eltelt évtizedekben folyamatosan intenzíven foglalkozott a munkaidővel kapcsolatos jogkérdésekkel, ennek következménye, hogy az említett, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv már a harmadik irányelv a jogterületen. Az első, hasonló címet viselő irányelv a Tanács 93/104/EK számú irányelve volt, amely a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szólt, amelyet követett az Európai Parlament és a Tanács 2000/34/EK számú irányelve a 93/104/EK tanácsi irányelvnek az abból kizárt ágazatok és tevékenységek szabályozása céljából történő módosításáról, amelyet azonban három év múlva felváltott a már említett 2003/88/EK irányelv. E két utóbbi irányelv azonban nem helyezte hatályon kívül teljesen az első irányelvet, bizonyos alapvető rendelkezései továbbra is hatályban maradtak.” (Prugberger, 2017, pp. 31-47)

Hazai jogalkotásunk nem feltétlenül követi, hogy a másodlagos uniós jogot „az Európai Unió Bírósága időről időre interpretálja ítéleteiben, ezáltal olyan újabb fejlemények mutathatók ki a munkaidő uniós jogi koncepciója kapcsán, amelyekkel számolni kell a tagállami jogalkotásban és joggyakorlatban is”. (Sipka – Zaccaria, 2016, pp. 449-457) Azt is meg kell említenünk ugyanakkor, hogy szerencsére a hazai bíróságok a munkaidő meghatározásakor következetesen alkalmazzák az Uniós jogot.

Sajnálatos módon a Munka Törvénykönyve vonatkozó fogalom meghatározása szigorúbb, mint „a C-266/14. számú ítélet (amely) explicit módon kimondja, hogy a munkaidő részét képezi a munkavállaló által utazással töltött idő abban az esetben, ha a munkavállaló nem rendelkezik állandó munkavégzési hellyel, és tényleges munkatevékenységét nem tudja rendszeres napi utazás nélkül teljesíteni”. (Európai Unió Bírósága (harmadik tanács) ítélete a C-266/14. számú ügyben)

A citált ítélet megalkotása során lefolytatott eljárás teljesen újszerű eredményt hozott. A Bíróság harmadik tanácsa C-266/14. számú ítéletében a Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) valamint a Tyco Integrated Security SL és a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA között folyamatban lévő eljárásban egyértelműsítette, hogy „a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló körülmények között, amikor a munkavállalók nem rendelkeznek állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel, az e rendelkezés értelmében vett „munkaidőnek” minősül az utazási idő, amelyet e munkavállalók a lakóhelyük, valamint a munkáltatójuk által kijelölt első és utolsó ügyfél közötti mindennapos utazással töltenek”. (Európai Unió Bírósága (harmadik tanács) ítélete).

Nem kétséges, hogy „a Bíróság ítélete kifejezetten hozzáad a munkaidő 2003/88/EK irányelv szerinti fogalmához” (Sipka – Zaccaria, 2016, pp. 449-457), ezzel ellentétben a hazai kódex kategorikusan így fogalmaz 86. §-a (3) bekezdésének b) pontjában: „Nem munkaidő a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.”

A fenti hazai jogszabályhelyek – csakúgy a munkaidő fogalmának meghatározása során, csakúgy az úton töltött idő vonatkozásában – az Európai Unió által megalkotott és az Európai Bíróság működése során keletkező precedensjoggal folyamatosan fejlesztett közösségi jognál a munkavállalókra nézve szigorúbb szabályokat tartalmaznak, amelyek közvetlen kapcsolatba ugyan nem hozhatóak az egyoldalú hatalmasság gyakorlásával, azonban a munkavállalók kiszolgáltatottságának fokozása révén – hiszen a munkáltatók számos, a rendelkezésre állással kapcsolatos időtartamot nem kötelesek a munkaidőben elszámolni – mégis a munkáltatói oldal pozíciófőlényét növelik.

A Munka Törvénykönyve 92. §-a szerint a teljes munkaidő a törvény erejénél fogva nyolc óra, s igaz ugyan, hogy ennek magasabb, legfeljebb napi tizenkét órai mértékűre emeléséhez a felek megállapodása szükséges, azonban ez az idilli állapot máris elmúlik, ha a munkáltató a 93. §-ban foglaltak értelmében egyoldalúan a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben határozza meg, ez semmiképp sem keverendő össze a napi hosszabb munkaidő jogszabályban meghatározott esetekben történő alkalmazásával (készenléti jellegű munkakör, stb.) Ez természetesen az összes ledolgozandó óraszámön önmagában nem változtat, azonban ez a megoldás hátrányos is lehet a munkavállalók élethelyzete számára. A munkavállalói oldal beleegyezésére mindössze a sokat vitatott 2018. évi CXVI. törvény (2018. évi CXVI. törvény) alapján létrehozható hosszabb időtartamú munkaidőkeret alkalmazása esetén van szükség.

A munkaidőkeret alkalmazásával ellentétben a Munka Törvénykönyve 107-109. §§-ban foglalt rendkívüli munkaidő – amit a munkáltató szintén egyoldalú hatalmasságával élve rendelhet el – már nemcsak a munkavégzés beosztását, a munkaórák felhasználásának ütemezését változtatja meg, hanem a tényleges ledolgozandó óraszámot is. A munkáltató ráadásul a lehetséges rendkívüli munkaidőként felhasználható óraszám 62,5%-át rendelheti el egyoldalúan, s mindössze 37,5%-a felhasználásához szükséges a munkavállaló beleegyezése, amit azonban csak a naptári év végével vonhat vissza. (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről)

Hasonlóképpen az egyoldalú hatalmasság szabad alkalmazásának területe a 110-112. §-ban foglalt ügyelet és készenlét kérdése, hiszen a munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül is egyszerűen kötelezhető a rendelkezésre állásra. Ez a megoldás ténylegesen megint csak alkalmas a tényleges munkaórák számának emelésére és egészen a burning out szindrómáig vezetheti el egy-egy munkavállaló kihatoltságát.

Jól látható, hogy csak nagyon ideális helyzetben érvényes az, hogy a munkavállaló ténylegesen csak a jogszabály vagy a felek által meghatározott időtartamban fog munkát végezni s igaz ugyan, hogy a jogszabály munkabérré vonatkozó rendelkezései folytán ezek a többlet munkavégzések általában rentábilisak a munkavállaló számára, egyáltalán nem biztos ugyanakkor, hogy az a munkavállaló vesz részt ezekben a munkafolyamatokban aki képes a többletterhelés elviselésére illetve akit élethelyzete alkalmassá tesz erre. Sok

esetben munkavállalók egzisztenciális félelmükben önként is túlvállalják magukat, ami egészségükre, pszichéjükre, családi életükre káros, hátrányos lehet, az egyoldalú hatalmasság dominanciája ugyanakkor a munkavállaló akarata ellenére is kialakíthatja ezt a helyzetet.

Az egyoldalú hatalmasság teljes erővel érvényesül a munkarend kérdésének szabályozásánál, hiszen a Munka Törvénykönyve 96. § (1) bekezdése, szerint „A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.” (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről)

Az vitathatatlan tény, hogy a munkavállaló a munkaszerződés megkötésénél eldöntheti, hogy hány óra munkavégzést vállal hetente, teljes vagy részmunkaidőben, azonban a közös döntés ezen a ponton véget is ér – az már csak a munkáltató döntésén múlik, hogy

- alkalmaz-e munkaidőkeretet,
- elrendel-e rendkívüli munkavégzést, ügyletet, készenlétet,
- milyen munkarendet határoz meg és
- mindezen mikor és hogyan változtat.

Munkajogi szabályozásunk a munkavállalói oldal számára legtöbb esetben még véleményezési, javaslattételi lehetőséget sem nyújt, érdekérvényesítési, jogorvoslati lehetőségről nem is beszélve, mindaddig, amíg ezeket az igen kényelmes szabályokat legalább betartja a munkáltató – mint az alábbiakban láthatjuk, sajnos számos munkáltató számára még ez a széles egyoldalú rendelkezési lehetőség sem elegendő.

Az egyoldalú hatalmasság dominanciáját mutatja a munkaidő területén, hogy még a munkavállaló a Munka Törvénykönyve 115-125. §§-ban szabályozott szabadságát – tehát azt a hazai jogban nem túl hosszú időtartamot, amikor a munkavállaló pihenhet – is túlnyomórészt egyoldalúan a munkáltató határozhatja meg, mindössze hét munkanap – tehát az alapszabadság mintegy egyharmada – az, aminek időpontját a munkavállaló határozhatja meg, azonban a 123. § (5) bekezdése értelmében „kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén” még ezt is visszavonhatja vagy megszakíthatja.

A szabadság kiadásával kapcsolatos jogszabályi korlátok valamelyest csökkentik a munkáltató szabad egyoldalú döntési lehetőségének szabadságát, de ezek a

korlátok legkevesbé sem biztosítják a munkavállaló számára egy hónapokkal előre kifizetett, felhőtlen nyaralás lehetőségét egy kissé hektikusabb munkáltató esetén.

Álláspontunk szerint a munkaidő, illetve a munkarend konszenzus alapú szabályozása ténylegesen mindkét fél érdekeit szolgálná, mint például arra Radnay József átfogó jelentőségű munkája során is rámutat: „A munkaidő rugalmasabbá tétele az általános felfogás szerint a munkáltató érdekét szolgálja, ugyanakkor az mindkét fél érdekét is szolgálhatja. A munkavállaló érdekét azáltal, hogy lehetőséget ad a kisgyermek vagy idős szülők támogatására, a munka és a családi élet közötti összhang biztosítására, de ugyanakkor a munkáltatók érdekei figyelembevételére, a munkaidő meghosszabbítására vagy a gyorsan változó fogyasztói igényekhez való alkalmazkodásra.” (Radnay, 2004, pp. 15-17)

A munkajogi kódexünk által a munkaidő szabályozásának más területein meghatározott korlátok ugyanígy érdemleges korlátokat legfeljebb egyes részletszabályokban tartalmaznak, a munkáltatók a szabályok betartása esetén szabadon élvezhetik egyoldalú hatalmasságukat, határokat inkább csak az Alaptörvény alapjogi szabályai (gondolunk itt a Szabadság és Felelősség fejezet XII. cikkében a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, XVII. cikkében a munkavállalók és a munkaadók együttműködési kötelezettségéhez, a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogához, a minden munkavállalót megillető, egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, valamint a napi és heti pihenőidőhöz, és éves fizetett szabadsághoz, XX. cikkében a testi és lelki egészséghez, illetve munkavédelemhez fűződő alapjogokra), illetve a munkajog alapelvei jelentenek. Természetesen az egyoldalú hatalmasság nem lehet visszaélésszerű, nem valósíthat meg joggal való visszaélést, továbbá nem sértheti a zaklatással és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogalkotói elvárásokat. (Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)) (2003. évi CXXV. törvény)

Nem kétséges, hogy hatályos jogszabályaink nem szabnak az egyoldalú hatalmasságnak érdemleges határokat a munkaidő, illetve a munkarend terén, így jogalkalmazásunk lehetne az, amely szigorú jogértelmezésével valamelyest javítja a munkavállalói oldal pozícióit. Tekintsünk hát a vonatkozó bírósági gyakorlatra, s igyekezzünk abból megállapítani, sikerül-e – s ha igen, mennyiben, milyen módon – gátat szabni legalább az egyoldalú hatalmasság gyakorlása jogot

megkerülő vagy éppen megsértő mivoltának.

2. Bírósági joggyakorlatból merített példák a munkaidő fókuszú egyoldalú hatalmasság vonatkozásában

Amint az előzőekben hazai munkajogi kódexünk vonatkozó szakaszainak értékelésénél láthattuk, munkaidő-szabályozásunk számos helyen ad szabad teret az egyoldalú hatalmasság érvényesülésének. Az a tény, hogy egy munkajogi jogviszonyban – annak egyes magánjogi aspektusai ellenére – nem fedezhető fel a felek mellérendeltségi viszonya, mint ahogy ez a magyar polgári jog által biztosított kereteken belül, a kötelek körében érezhető, előidézi, hogy a foglalkoztatási jogviszonyban ezáltal mindig lesz egy dominánsabb és egy úgymond alárendeltebb pozíciót elfoglaló fél. Ez a két pólust adja a szerződéskötés során általánosságban a „feltételeket szabó” munkáltató és ezen kondíciókat elfogadni köteles munkavállaló. (Székely, 2001, pp. 3-7) Mindezen tények ugyanakkor fokozott veszélyt jelenthetnek a munkavállalói oldalra, ha a munkáltatók esetleg egyoldalú hatalmasságukat ráadásul visszaélészerűen gyakorolják.

Egy-egy munkahelyi konfliktus kapcsán gyakorta hangozhatnak el olyan kijelentések mindkét fél irányából, hogy az adott foglalkoztatási jogviszonyokat szabályozó norma valamelyik szereplő irányába kedvezőbb szabályokat tartalmaz. Az adott féltől származó kijelentések nyilvánvalóan leginkább indulat vezérelte gondolatok az addig felhőtlen munkaügyi kapcsolat elmérgesedése miatt. Nyilvánvaló, hogy a jogalkotó alapvető célja, hogy egy függő, tartós jogviszony kapcsán mindkét fél számára megfelelő garanciákat foglaljon jogi keretekbe, így ezen, minden alapot nélkülöző kijelentések pusztán a szerződéses jogviszony kezdete, illetve tartama során tanúsított nem kellő odafigyelésnek tudhatóak be.

Természetesen egy jogban járatlan személy számára az adott normák értelmezése nehézkes lehet, azonban megfelelő segítséggel elejét lehet venni a fenti meggondolatlan kijelentéseknek. Mindazonáltal ezen közreműködés sok esetben elmarad és a védelmi funkciót betöltő szabályok érvényesülése az igazságszolgáltatásra hárul.

A következőkben ezáltal a magyar rendes bírósági szervezetrendszer legmagasabb fóruma, a Kúria, valamint egyes ítéletábrák által hozott eseti döntéseken keresztül bemutatjuk azon Mt.-n belüli jogvédelmi eszközöket, amelyeket ezen, egymással függő jogviszonyban álló felek sikerrel használhatnak fel egy peres eljárás során. Tekintettel azonban arra, hogy a jogviszonyban állók közötti alá-fölé rendeltséget kiküszöbölő rendelkezések sora található a munkajogi normákon belül, így az előző fejezetekben taglalt témához és a címválasztáshoz kapcsolódva, kifejezetten a munkaidőhöz és annak nyilvántartásához fűződő bírósági határozatok elemzését végezzük el.

2.1. A munkaidőkeret alkalmazásáról szóló írásbeli tájékoztatás hiánya

Jelen alfejezet során a munkaidő elszámolás egy atipikus formájához kapcsolódó kúriai határozatot állítottuk vizsgálatunk fókuszába. A munkaidőkeretre kiterjedő tényfeltárásunk motivációját elsősorban annak aktualitásában és a hazai jogszabályi környezetben történő közkedvelt és viszonylag széleskörű alkalmazásában kell keresni. (Gyulavári, 2014, p. 109)

Ezen tipikustól eltérő munkaidő-beosztási forma alapvetően munkáltatói oldalról nézve tartalmaz pozitívumokat, így a címben foglalt egyoldalú hatalmasság kiteljesedésének egyik iskolapéldájaként tekinthető. (Pál, 2020, p. 5) Azonban ezen kedvező jogintézmény alkalmazása során is célszerű a jogszabályi keretek által meghatározottakat tartani.

Így a következőkben részletezendő jogeseten keresztül éppen azt a munkavállalói védelmi mechanizmust mutatjuk be, amely alkalmazása elkerülhető lett volna a munkáltató körütekintőbb és jogszabálykövetőbb magatartásával.

A felek által előadottak és az eljárás során becsatolt nyilatkozatok alapján az eljáró bíróságok tényként rögzítették, hogy a felperes 2015. március 1. napi hatállyal, határozatlan tartamú munkaszerződés alapján volt foglalkoztatva. A munkaidejét heti negyven órában rögzítették azzal, hogy a felek megállapodása alapján a napi nyolcórás munkaidő napi tizenkét órára emelhető. Ettől eltérő, egyéb, atipikus munkaidő nyilvántartási-elszámolási módról sem rendelkezés, sem tájékoztatás nem volt fellelhető. A munkáltató – a perrel érintett időszakban – nem állt kollektív szerződés hatálya alatt.

Mindezen tényektől függetlenül, alperesi pozícióban lévő munkáltató hathavi munkaidőkeretben foglalkoztatta felperest. Felperes azt követően, hogy tudomást szerzett az alperesi jogszabálysértésről 2016. november 26. napján azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyát, majd keresettel fordult a munkaügyi bírósághoz, annak érdekében, hogy alperes fizesse meg részére az elmaradt bérpótlékját és annak késedelmes megfizetéséből eredő késedelmi kamatát.

A peres eljárás során az elsőfokú bíróság a foglalkoztatási jogviszonyt két logikai részegységre osztotta. Ítéletében a 2015. március 1. és 2016. január 31. napja közötti időtartam vonatkozásában általános munkarend szerinti pótlékfizetésre, míg 2016. február 1. és 2016. október 30. napja közötti időben négyhavi munkaidőkeretben történő foglalkoztatáson alapuló pótlékfizetésre kötelezte alperest. Az elsőfok ugyan megállapította a felperes felé a munkaidőkeretről történő tájékoztatás hiányát, azonban álláspontja szerint az írásbeliség elmaradása nem eredményezi önmagában a munkaidőkeret érvénytelenségét. Tekintettel így arra, hogy egyéb okokból megállapíthatónak találta ezen atipikus munkavégzési módot, így 2016. február 1. napjától számítandó időszakra négyhavi munkaidőkeretben történő foglalkoztatás alapján ítélte meg a felperes pótlékigényét. A másodfok részben egyetértett az elsőfokú bíróság döntésével, azonban a munkaidőkerettel érintett időszak helyett általános munkarendben történő foglalkoztatásra alapította ítéletét, így felemelte a megfellebbezett döntésösszszerűségéről szóló rendelkezését. Az alperes felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Kúria a másodfokkal egyezően mondta ki azt a tényt, hogy az Mt. általános munkarendre vonatkozó szabályai helyett lehetőség van munkaidőkeretben történő munkavégzés elrendelésére. Ezen belül négyhavi munkaidőkeret alkalmazására a munkáltató egyoldalúan jogosult, azonban ebben az esetben a kezdő és befejező időpontról szóló írásbeli tájékoztatás az Mt. szabályi szerint nem mellőzhető. Tekintettel arra, az Mt. jognyilatkozatok alakiságára szóló rendelkezéseire akkor is írásbelinek kell tekinteni ezen tájékoztatást, ha a munkáltató azt a helyben szokásos és általában ismert módon közlésezi. Ezen információ átadása alakiságáról és úgy alapvetően a megtörténtéről alperes nem tudott kétséget kizáró bizonyítékot felmutatni, így megállapította, hogy a munkaidőkeret alkalmazása jogszabályba ütközik, ezáltal az általános munkarendre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. (BH 2020.12.375)

A fentiekben leírtakon kívül azonban a munkaidőkeret jogszabályba ütköző alkalmazása egyéb, közigazgatási szervezetrendszerbe tagozódott hatóság által alkalmazott jogkövetkezményeket is kilátásba helyez. Az egyes munkaügyi hatóságok által lefolytatott ellenőrzések során ugyanis, ha a tájékoztatási kötelezettség hiányát megállapítják, adott esetben munkaügyi bírság megfizetését is kilátásba helyezhetik, ugyanis a munkáltató ebben az esetben a munkaidőre vonatkozó foglalkoztatási szabályokat szegi meg. (Dudás, 2021, p. 61-62.)

A bemutatott bírósági határozatból következtetésként leszűrhető, hogy a munkáltató egy minimális szintű odafigyeléssel kiküszöbölhette volna a jogvita jogkérdés jellegét. Azonban fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy az egyes ilyen irányú jogszabálysértések mögött meghúzódó érdekek és érvek nem feltétlenül kerülhetnek feltárára egy munkaügyi per során sem. Így könnyen lehet, hogy a munkáltató pusztán költséghatékonysági szempontból, nem megfelelő jogértelmezés mentén kívánta érvényesíteni a munkaidőkeret jogintézményét, azonban az Mt. által biztosított védelmi mechanizmus alapvető gátja volt ennek kiteljesedésének.

A munkáltató visszaélészerű magatartása a kifejtett jogeset kapcsán egyértelműen megállapíthat, azonban egy kizárólagosan joggal való visszaélésre alapított kereseti kérelem kapcsán a munkavállaló szorult helyzetbe kerülne az igényérvényesítés során. A Kúria Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiumának 5/2017. (XI.28.) KMK véleménye *expressis verbis* rögzíti a bíróságok számára a kereseti kérelmek vizsgálásának sorrendiségét. Az említett jogforrás 3. pontjában rögzíti, hogy a joggal való visszaélésre abban az esetben lehet érdemben hivatkozni, ha sem a tételes anyagi jogszabálysértés, sem az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem jöhet szóba a jogvita során, így kölcsönözve egy kiegészítő jellegű szerepet a vizsgált alapvető rendelkezésnek.

Mindazonáltal a joggal való visszaélés 2023. január 1. napjától hatályos szabályai meglátásunk szerint módosíthatnak a KMK vélemény szerinti szabályokon. Ezalatt elsősorban a bizonyítási teher telepítésével kapcsolatos új rendelkezéseket értem. Ha megnézzük az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény (továbbiakban: Módtv.) 107. §-hoz fűzött indokolást – az irányelvi rendelkezésekre történő hivatkozás mellett – többek között azt olvashatjuk, hogy a megváltozott szabályok célja a munkavállalókkal kapcsolat kedvezőtlen bánásmód és a velük szemben alkalmazott hátrányos következmények elleni hatékony védelmi mechanizmus

kiépítése (Végső előterjesztői indokolása a 2022. évi LXXIV. törvényhez – Indokolások tára 2023/9.)

Ez adott esetben azt jelentheti, hogy míg az irányelvi szöveg inkább közelít az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését erősítő jogintézmények bevezetése felé, addig a jogalkotó által az indokolásban írtak mintha összemossák az esélyegyenlőség biztosítását a joggal való visszaéléssel. Meglátásunk szerint azonban sokkal inkább arról van szó, hogy a joggal való visszaélés kvázi kiegészítő szabály jellege a megváltozott jogszabályi környezetben sokkal inkább háttérbe szorul, így növelve ezen alapvető rendelkezésre alapított igényérvényesítés sikerességét. Így adott esetben a KMK véleményben foglaltak továbbgondolása is megfontolásra lehet érdemes.

2.2. Munkaidő nyilvántartás naprakész volta, mint munkavállalói biztosíték

Ahogy az előbbieken részletezett jogesetből is kitűnik, a munkaidőre vonatkozó, rugalmas szabályok alkalmazása olyan lehetőséget teremt a munkáltató oldalán, hogy a munkaviszony jellegéből adódóan fennálló felek közötti alá-fölé rendeltséget jogszerűen használhatja ki adott esetben a munkavállaló terhére. (Pál, 2020, p. 5) Láthattuk azonban, hogy ezen egyoldalú jogosítványok nem megfelelő alkalmazása könnyen visszaüthet egy munkahelyi konfliktusból eszkalálódott jogvita során.

Nincs ez másképpen a – tipikus vagy atipikus – munkaidő-beosztási szabályok nyilvántartásvezetési kötelezettségénél sem. A naprakész dokumentáció vezetése az Mt. által megfogalmazott munkáltatót terhelő alapvető kötelezettség, azonban annak – akár szándékosan, akár hanyag módon – történő nem megfelelő vezetése a munkaügyi peres eljárás létjogosultságának és az abban való marasztalás kockázatával és egyes közigazgatási szankciók kilátásba helyezésével fenyeget.

Ezért a következőkben kifejtendők egyrészt a Kúria munkaügyi tanácsainak a joggyakorlatából, másrészt a közigazgatási tanácsok által hozott határozatokból kerültek feltárára. Célunk ezzel az volt, hogy minél szélesebb körben bemutassuk a munkaidőhöz kapcsolódó, munkáltatói egyoldalú hatalmasságot kompenzáló biztosítékokat mind a munkajog, mint pedig a munkajoghoz közvetetten kapcsolódó közigazgatási jog területéről. A korábbiakhoz hasonló logikai felosztás mentén elsőként az ezirányú differenciáltságot gátló

foglalkoztatotti garanciák munkajogi szempontú elemzését végezzük el, (Fővárosi Ítéltábla Mf.31262/2020/4., Fővárosi Ítéltábla Mf.31043/2021/5., Fővárosi Ítéltábla Mf.31054/2021/5., Fővárosi Ítéltábla Mf.31185/2021/6.) majd ezt követően térünk rá az egyes közigazgatási perben hozott határozatok érdemi vizsgálatára. (BH 2020.2.52, Kfv.37156/2019/5., EH 2016.06.M13, BH 2013.8.226) A fejezet végén röviden kitérünk a vonatkozó uniós joggyakorlat egy apró szegmensére is. (Európai Unió Bírósága (nagytanács) ítélete a C-55/18. számú ügyben)

A Fővárosi Ítéltábla közelmúltban hozott döntéseiből egyértelműen kiderül, hogy az Mt. 134.§-ban szabályozott nyilvántartási kötelezettség egy olyan garanciális biztosíték, amely komoly gátja lehet a munkáltató visszaélésszerű joggyakorlásának. A vizsgált döntések során a munkaidő nyilvántartási vezetéssel kapcsolatos kötelezettség elmulasztása egy olyan kényszerhelyzetbe hozta a munkáltatói oldalt, amelyből írásos dokumentáció hiányában igencsak nehézkesen tud eredményes bizonyítást folytatni a munkavállaló által hivatkozott tények megcáfolása érdekében. Első ránézésre praktikusnak tűnhet a munkáltatói oldal szemszögéből nézve, hogy a jogviszonyon belüli hierarchiát kihasználva önállóan alakítsa a munkaidőnyilvántartás tartalmát költséghatékonysági szempontok szem előtt tartásával. Álláspontunk szerint ez viszonylag sok esetben kifizetődő lehet, ugyanis a munkavállalói oldal nem feltétlenül van tisztában – laikus emberként – a munkajogviszonyon belüli jogosultságokkal és kötelezettségekkel, így adott esetben elfogadhatja azt is, amit a felettese, a munkáltatói jogkör gyakorlója mond neki a munkaidő, pihenőidő dokumentálásáról.

Ebben az esetben a munkáltató a nem megfelelő nyilvántartásvezetés pozitív adottságai mellett egy igencsak kitett helyzetbe kerülhet a munkaügyi perben a bizonyítási kérdések tekintetében. Az Mt. hivatkozott szakasza ugyanis azzal, hogy a munkáltatóra telepíti a foglalkoztatás időtartamára vonatkozó dokumentumok megfelelő, naprakész és követhető adminisztrációját, az általános eljárásjogi szabályokkal ellentétben kvázi megfordítja a bizonyítási terhet, és a munkáltatói oldalra rója ezen kötelezettséget. Ebben az esetben pedig bizonyítottság hiányában a bíróság a munkavállalói oldal érvelését kénytelen valóként elfogadni.

A perbeli bizonyítási nehézségek és az ebből fakadó pervesztesség fenyegetettsége mellett azonban közigazgatási úton egyéb szankciós mechanizmus hivatott az ezirányú visszaélésszerű magatartásokat kiküszöbölni. A munkaügyi ellenőrzés közelmúltban átalakított szabályait tartalmazó, a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény (továbbiakban: Fftv.) 7.§ (1) bekezdése rögzíti, hogy a foglalkoztatásfelügyeleti hatóságok hatáskörébe tartozik továbbra is a foglalkoztatási jogviszony minimumkövetelményeinek a megtartására fókuszáló ellenőrzés lefolytatása, míg a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (továbbiakban: Fftv. vhr.), mint ezen norma végrehajtási rendelete kibontja a felügyeleti jogkörrel kapcsolatos részletszabályokat. (115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről) Az Fftv. és az Fftv. vhr. által lefektetett speciális iránymutatások azonban a közigazgatási szabályszegések szankcióiról szóló 2017. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Szankció tv.), mint általános jellegű jogszabály figyelembevételével alkalmazandók. (Nagy, 2018, pp. 252-259)

A bírósági joggyakorlatba történő elmélyülés előtt célszerűnek tartottuk az előbbiek szerinti rövid, Mt.-n kívüli szabályáttétekintést, amellyel azt kívántuk elérni, hogy legalább keretjelleggel megfelelő alapot biztosítsunk az ítélkezési gyakorlat elemzése során tett megállapításainknak.

A munkáltató nyilvántartásvezetési kötelezettségének visszaélészerű nem teljesítése az előbbi normákban megfogalmazott szankciók kivetésével is fenyeget egy esetleges munkaügyi ellenőrzés során. Az a munkavállaló, akinek hátrányára a munkaidejére, illetve pihenő idejére vonatkozó adminisztrációs szabályokat a foglalkoztató nem veszi figyelembe, minden bizonnyal nem fog kedvezően nyilatkozni a hatóság által tényállás-tisztázás keretei között lefolytatott meghallgatás során.

Fontosnak tartjuk akár érintőlegesen, általános jelleggel azt leszögezni, hogy a közigazgatási eljárások során való igaz, hogy a hatósági oldalról bizonyítási kényszer, úgynevezett tényállás tisztázási kötelezettség áll fenn, azonban ez nem zárja ki a munkáltató megfelelő nyilvántartásvezetési kötelezettségét. A tényállás tisztázása során ugyanis a munkáltató felhívható a nyilvántartott adatok csatolására, amennyiben azonban ennek nem vagy nem követhető, mérhető módon tesz eleget, az nyilvánvalóan hatósági rosszallást vonhat maga után.

(115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről) Így az ilyen irányú gyakorlatot folytató munkáltató a közigazgatási döntés bírósági felülvizsgálata során alappal aligha számíthat pozitív végkifejletre. (Wallacher, 2015, pp. 227-228)

Az általunk vizsgálat tárgyává tett döntések – függetlenül azok eredményétől – elsősorban a munkáltató nyilvántartásvezetési kötelezettségére, illetve az ennek való helyes gyakorlati megfeleltetésre nézve születtek. Az ügyekben a bíróságok alapvetően azt mérlegelték, hogy a naprakészség, a követhetőség követelménye mennyiben teljesül a foglalkoztatói adminisztrációban.

Kiemelten fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy a munkaidő-nyilvántartás ezen kettős védelmi funkciója alapvetően kielégítő a munkáltató általi visszaélészerű joggyakorlással szemben, azonban az idő múlása mint igényérvényesíthetőséget gátló tényező akarva-akaratlanul is egy korlátja lehet ezen biztosítéknak. A munkajogi igény hároméves elévülése adott esetben ahhoz vezethet, hogy a munkaidő adminisztrációjában kevésbé jártas munkavállaló pusztán a jogviszonya megszűnése után realizálja, hogy évekig nem volt megfelelő a jelenléti ívek vezetése. Ezzel összefüggésben az elévülés pedig egy viszonylag hosszabb időtartamú szerződéses kapcsolat vonatkozásában indított peres eljárásban korlátként jelenik meg mind az összecszerűségi kérdések, mind a jogalap terén.

Nyilvánvaló azonban az is, hogy az igényérvényesítés korlátlan lehetősége mind a hatósági, mind a munkavállaló oldalán túllépne egy bizonyos határt, ami adott esetben kontraproduktív lehet a munkáltatói túlsúllyal szemben. Így az alapvető megoldásnak az számítana, ha olyan rendszer kerülne kötelező jelleggel bevezetésre, amely a munkajogi kötelelem minden szereplője számára biztosítaná a nyilvántartás naprakész voltát, azaz bármelyik érintett fél számára, bármikor megismerhető lenne.

Ezen adminisztrációs követelmény körvonalazódik ki az Európai Unió Bíróságának releváns ítélkezési gyakorlatából. Az uniós bírósági fórumnak a C-55/18. számú ügyben 2019. május 14. napján született döntése alapvető paradigmaváltást kell, hogy prognosztizáljon a munkáltatók által vezetett munkaidő-nyilvántartási rendszerek működésében. A bíróság ítéletében megállapította azt, hogy az Európai Parlament és a Tanács a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK (2003. november 4.) irányelvével és az Európai Unió Alapjogi Chartájával is ellentétes egy olyan

tagállami szabályozásnak az adott nemzetre irányadó ítélkezési gyakorlata, amely nem ír elő a foglalkoztatók számára olyan kötelezettséget, amely egy, a munkaidő mérésére ténylegesen alkalmas rendszer felállításában manifesztálódik. (Európai Unió Bírósága (nagytanács) ítélete a C-55/18. számú ügyben)

Meglátásunk szerint a magyar szabályozás jelenlegi gyakorlati megvalósulására tekintettel igencsak meghaladottnak tekinthető döntésről beszélhetünk, még akkor is, ha a tagállami rendszerekre bízva egy ilyen szisztéma felállítását. (Sipka – Zaccaria, 2019, pp. 44-45) Nyilvánvalóan nem lehet ez másképp az irányelv jogforrási jellegét tekintve, azonban mindenképp megfontolandónak tartjuk azt az esetleges jövőbeni irányvonalat, amely akár a tagállami szabályok szigorítását is jelentheti a tényleges mérésre alkalmas, adminisztrációs rendszer tekintetében.

2.3. Következtések a kutatás ezen alfejezetéhez

Mindent összevetve a munkajogviszonyon belüli erőeltolódás – a fentiekben a teljesség igénye nélkül részletezett munkavállalói biztosítékok ellenére – továbbra is jelentős a munkáltató irányába. Azonban a kutatásunk ezen alfejezetében tett megállapításokból mindenképp leszűrhető az a tény, hogy mind a hazai, mind az uniós joggyakorlat igyekszik egyre jobban kikristályosítani azokat a garanciákat, amelyekkel ezen egyoldalú hatalmasság és a vele igen gyakran együtt járó visszaélésszerű joggyakorlás korlátok közé szorítható.

Munkánk terjedelmi korlátokra tekintettel nem tér ki minden, a munkaidő – és azzal szoros kapcsolatba állítható pihenőidő – esetén felsorolható, munkajogviszonyban álló felek közötti kollízió feloldására szánt eszközre. Ettől függetlenül igyekeztünk érzékeltetni azt, hogy a jogalkalmazás, illetve az igazságszolgáltatás alapvető zsinórmértékeket dolgoz ki gyakorlata, illetve ez utóbbi ítélkezése során. Mindezen általános bírói gyakorlatot üdvözlendőnek tartjuk, azonban szilárd meggyőződésünk, hogy az Európai Unió szintjén megvalósuló munkajogi szabályok jogforrási erősségének emelése lenne az az igazán szemmel látható változás, amely akár jelentősen kibillenthetné a jelenleg még oly széles körben fennálló munkáltatói túlsúlyt a jogviszonyon belül.

3. Az ördög a részletekben lakozik (Mies Van Der Rohe)

A szeniális német származású amerikai építésznek tulajdonított mondat az élet minden területén igazságot tartalmaz. Különösen így van ez a jog világában, ahol nagyon sok esetben könnyebb adminisztratív hiányosságokkal bajba kerülni, mint a tényleges hibákkal.

Büntetőjogi vonatkozásban megemlíthetjük Al Capone híres-hírhedt esetét, aki hiába volt kora talán legkeresettebb bűnözője, egyedül adócsalás miatt sikerült elítélni, és börtönbe küldeni. Hozzánk közelebb álló jogterület az egészségügyi kártérítések szférája, ahol szintén veszély rejlik az egészségügyi adminisztráció hibáiban, hiányosságaiban (is).

A munkajog területéhez közeledve pedig nem kétséges, hogy a munkavédelmi bíróságok jó részének jogalapját ismét csak a hiányos adminisztráció eredményezi.

Számtalan további példával élhetnénk, de elérkezve a munkajog berkeibe, meg kell állapítanunk, hogy hazai ítélkezési gyakorlatunk a munkaidő meghatározásával vagy a munkaidő módosításával kapcsolatos egyoldalú hatalmasság visszaélésszerű gyakorlása esetén ugyancsak beleilleszkedik a fenti sorozatba, és nem kétségesen elsősorban adminisztratív hiányosságok vezethetnek a hatalmával visszaélő munkáltató elmarasztalásához.

Ez az állapot megítélésünk szerint korántsem kielégítő. Nem jelenthet megoldást, hogy a munkaidő beosztása, a munkarend meghatározása, illetve ezek módosítása során a jogszabály által egyoldalú hatalmassági helyzetbe kerülő, s az egyoldalú hatalmasság legális gyakorlásával visszaélő, a munkavállalók kiszolgáltatott helyzetét fokozó, de az alapelvi, illetve alapjogi sérelem vonatkozásában le nem fűlelhető munkáltató alkalmazottainak a szerencsében kell bízniuk.

A szerencsében, hiszen az mindössze szerencse kérdése, hogy a munkáltató önmagával is felelőtlen, trehány vagy esetleg túl magabiztos volt, és nem adminisztrálta megfelelőképpen az egyoldalú hatalmasság által biztosított amúgy is előnyös helyzete, de facto történő indokolatlan túllépését.

Az jól látható az átvizsgált ítélkezési gyakorlat elemeit képező bírósági ítéletek tartalmából, hogy gyakorlatilag kizárólag adminisztrációs hiányosságok szolgáltak munkáltatói túlkapások elmarasztalásának jogalapjául.

A vizsgálódásunk tárgyát képező jogterületen elsősorban a jogalkotó által kialakított normaszövegekre koncentráltan igyekeztünk rámutatni a joganyagunkban fellelhető ellentmondásokra. Hatályos joganyagunkban ugyanis egyáltalán nem tárhatóak fel olyan passzusok, amelyek érdemben, nem alapjogi, illetve alapelvi szinten korlátoznák a munkaidő/munkarend szabályozásával kapcsolatos munkáltatói szabadságot, így pedig nyilvánvalóan rendkívül nehéz lenne annak bírósági megállapítása is, hogy a munkáltató döntésével túlterjeszkedett legitím lehetőségein.

Mindez adott esetben a 2023. január 1. napjától hatályos szabályokat tekintve alapjaiban változhat meg, azonban az Mt. 7. §-nak ezen új terminusaiból – joggyakorlat hiányában – jelenleg még érdemi következtetést levonni nem lehet. (2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről)

Hatályos hazai jogunk ugyanakkor nem csak korlátokat nem szab, de még csak érdemleges lehetőséget sem biztosít a munkavállalói oldal érdekérvényesítésére, egyáltalán hangjának hallatására sem ezen a területen.

A Munka Törvénykönyve munkaidőkeretre vonatkozó szabályait módosító 2018. évi CXVI. törvény korábban említett rendelkezéseitől eltekintve sehol nem lelhető fel hatályos joganyagunkban a munkavállalói egyetértés érdemleges igénylése a munkaidő témakörében, ami pedig – akár egy munkáltatói ultima ratio fenntartása mellett – álláspontunk szerint rendkívül előnyös lenne, nem csak alapjogi, nem csak szociális, de gazdasági-hatékonysági szempontból is.

Az előzőekben említett európai uniós jogharmonizációs kötelezettség teljesítése nem kétségesen ezen a területen is előnyöket rejtene magában. Észre kell vennünk ugyanakkor, hogy az Európai Unió jogalkotása sem ad a fenti problémákra kielégítő megoldást, hiszen maga sem tartalmaz a munkavállalói oldalt a munkaidővel/munkarenddel kapcsolatos döntésekbe kellő mélységben bevonó jogszabályi rendelkezéseket.

Hasznos következtetéseket vonhatunk le Guy Davidov „New Employment Practices”-ről, azaz az újszerű foglalkoztatási módokról szóló megállapításaiból, miszerint a kötetlen munkarend minden jogrendszerben lehetőségeket teremt. (Davidov, 2010, p. 2), a számos jogalkotási-jogalkalmazási feladattal kapcsolatban azonban ugyanígy nem egy figyelmeztető gondolatra bukkanhatunk a nemzetközi irodalom böngészése során. (Weiss, 2015) (Kahn-Freund, 1983, p. 157)

Összefoglaló álláspontunk szerint megoldást kizárólag egy olyan hazai jogalkotási reform jelenthetne, amely az Európai Unió jogával összhangban, a nemzetközi tapasztalatok figyelembevételével, de saját utas megoldásokkal választ adna a tanulmányunkban felemlített problémák összességére, lehetőséget adva munkavállalói oldal érdekérvényesítésére a munkaidő beosztása, a munkarend meghatározása terén, egyben pedig szigorúbb kereteket meghatározva a munkáltatók egyoldalú hatalmasságon alapuló döntései jogszerűségének megőrzése érdekében.

A kutatás az Igazságügyi Minisztérium által támogatott, a „Jogászképzés színvonalának emelését célzó programok” keretén belül valósult meg.

Irodalomjegyzék

Berke Gyula (2020) Munkajog veszélyhelyzetben. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Wolters Kluwer, Budapest, 21-41.

Bodó László (2011) A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében, Debreceni Jogi Műhely, 2014/2. <https://ojs.lib.unideb.hu/DJM/article/view/6004/5614> (letöltve: 2022. 09. 20.)

Davidov Guy: The Enforcement Crisis in Labour Law and the Fallacy of Voluntarist Solutions, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 26, 2010, 2. (letöltve: 2023. 01. 14.) <https://doi.org/10.54648/IJCL2010005>

Dudás Katalin (2021): A foglalkoztatás-felügyeleti hatóságra vonatkozó új szabályokról, Munkajog, 2021/2. 59-63.

Fodor T. Gábor (2016) A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfeleléséről, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016/2. 21-36. http://hllj.hu/letolt/2016_2/M_02_Fodor_hllj_2016_2.pdf (letöltve: 2022. 09. 15.)

Gyulavári Tamás (2014) A szürke állomány, Pázmány Press, Budapest, http://real.mtak.hu/81549/1/Gyulavari_Tamas_A_szurke_allomany_Pazmany_Press.pdf (letöltve: 2022. 03. 24.)

Kahn-Freund's (1983): *Labour and the Law*, Third edition, Stevens & Sons, London.

https://socialsciences.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/schoolofhumanitiesandsocialsciences/law/pdfs/Labour_and_the_Law.pdf (letöltve: 2023. 01. 14.)

Nagy Marianna (2018) Dogmatikai alibi megoldások – a közigazgatási szankciós törvényről, *Jogtudományi Közöny*, 2018/5. 252-259.

Pál Lajos (2020) A munkarend sajátos formáiról, *Munkajog*, 2020/2. 5-9. <https://munkajogilap.hu/a-munkarend-sajatos-formairol/> (letöltve: 2022. 03. 23.)

Pál Lajos (2002) Az Mt. jogharmonizációs célú módosítása – európai-e munkajogunk? Előadás a 17. Jogász vándorgyűlésen, *Magyar Jogászegylet*, Budapest, 215-231.

Pál Lajos – Pataki Evelin (2001) A munka törvénykönyvének jogharmonizációs módosítása, *Európai Jog*, 2001/1. 15-17.

Pál Lajos (2018): A munkaidővel kapcsolatos fogalmak (dogmatikai adalékok). In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0*, Wolters Kluwer, Budapest, 104-129. <https://pallajos.files.wordpress.com/2019/04/a-munkaido591vel-kapcsolatos-fogalmak.pdf> (letöltve: 2023. 01. 14.)

Prugberger Tamás (2017): A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság új hazai szabályozásának megítélése a munkavállalói érdekek szempontjából, *Pro Futuro*, 2017/2. 31-47. <https://doi.org/10.26521/Profuturo/2017/2/4761>

Prugberger Tamás – Nadas György (2014): *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Wolters Kluwer, Budapest

Radnay József (2004): A munkaidő és pihenőidő egyes kérdései, *Gazdaság és Jog*, 2004/5. 15-17.

Radnay József (2010): A munkaidő megszervezésére vonatkozó közösségi jogi szabályok alkalmazása a magyar munkajogban, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2010/1. 81-85.

Rousseau, Jean-Jacques (2001): *A társadalmi szerződés*, Kriterion

Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó (2019): A tényleges napi munkaidő mérésére alkalmas nyilvántartási rendszer fenntartásának munkáltatói kötelezettsége, *Munkajog*, 2019/4. 40-45. <https://munkajogilap.hu/a-tenyleges-napi-munkaido-meresere-alkalmas-nyilvانتartasi-rendszer-fenntartasanak-munkaltatoi-kotelezettsege/> (letöltve: 2022. 03. 23.)

Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó (2016): Dolgozik és pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió Bíróságának újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar joggyakorlatra, *Jogtudományi Közlöny*, 2016/9. 449-457.

Székely Katalin (2001): A munkaviszony és más polgári jogi jogviszonyok elhatárolásáról, *Céghírnök*, 2001/6. 3-7.

Wallacher Lajos (2015): A közigazgatási perek meghatározó eljárási kérdéseiről, *Magyar Jog*, 2015/4. 224-232.

Weiss Manfred: The future of labour law in the context of global challenges. https://www.ilera2015.com/dynamic/full/Manfred_Weiss_keynote.pdf (letöltve: 2023. 01. 14.)

Alkalmazott jogszabályok

Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK Irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 2003. november 4.

Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről

Kfv.37156/2019/5

2018. évi CXVI. törvény a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

Bírói döntések

BH 2020.12.375

BH 2020.2.52

BH 2013.8.226

EH 2016.06.M13

Európai Unió Bírósága (harmadik tanács) ítélete a C-266/14. számú ügyben

Európai Unió Bírósága (nagytanács) ítélete a C-55/18. számú ügyben

Fővárosi Ítéltábla Mf.31185/2021/6.

Fővárosi Ítéltábla Mf.31054/2021/5.

Fővárosi Ítéltábla Mf.31043/2021/5.

Fővárosi Ítéltábla Mf.31262/2020/4.